



Research Article

Psikologi Organisasi Sebagai Strategi Pengembangan Manajemen Pendidikan Islam (Teori dan Praktik di MTs Persis Lempong Garut)

Fahri Sahrul Ramadhan¹, Mulyawan Safwandy Nugraha²

1. UIN Sunan Gunung Djati Bandung

E-mail: ramadhanfahrisahrul@gmail.com



2. UIN Sunan Gunung Djati Bandung

E-mail: mulyawan@uinsgd.ac.id



Copyright © 2026 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : October 25, 2025

Revised : November 27, 2025

Accepted : December 12, 2025

Available online : January 29, 2026

How to Cite: Fahri Sahrul Ramadhan and Mulyawan Safwandy Nugraha (2026) "Organizational Psychology as a Strategy for Developing Islamic Education Management (Theory and Practice at MTs Persis Lempong Garut)", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 9(1), pp. 1262-1282. doi: 10.31943/afkarjournal.v9i1.1980.

Organizational Psychology as a Strategy for Developing Islamic Education Management (Theory and Practice at MTs Persis Lempong Garut)

Abstract. This research aims to describe the theory and practice of organizational psychology at MTs Persis Lempong Garut, particularly as a strategy for the development of Islamic education management. This study employs a qualitative method, using data collection techniques such as literature review, observation, interviews, and documentation. The results of the research are divided

into several discussions, including: the definition and scope of organizational psychology, basic theories of organizational psychology, strategies for applying organizational psychology in Islamic education management, and practices of organizational psychology in Islamic educational institutions.

Keywords: Organizational Psychology, Theory & Practice, Islamic Education Management.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang teori dan praktik psikologi organisasi di MTs Persis Lempong Garut terutama sebagai strategi pengembangan manajemen pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah studi literatur, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sehingga hasil penelitiannya terbagi kedalam beberapa pembahasan diantaranya yaitu; definisi dan ruang lingkup psikologi organisasi, teori-teori dasar psikologi organisasi, strategi penerapan psikologi organisasi dalam manajemen pendidikan Islam, dan praktik psikologi organisasi di lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci : Psikologi Organisasi, Teori & Praktik, Manajemen Pendidikan Islam.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan semakin kompleks. Hal ini menyebabkan bahwa jangkauan yang perlu manusia pelajari semakin kompleks dan luas.¹ Sekolah atau Madrasah sebagai institusi pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan generasi yang bukan sebatas cerdas secara akademis saja, namun pula mempunyai nilai-nilai moral dan karakter yang sangat kuat. Dalam konteks pendidikan Islam, efektivitas manajemen adalah hal yang krusial dalam mencapai tujuan tersebut.

Psikologi organisasi menawarkan perspektif yang berharga untuk meningkatkan manajemen pendidikan. Dengan memahami dinamika perilaku kelompok dan individu dalam organisasi, Sekolah atau Madrasah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran, kolaborasi, dan inovasi. Hal ini dimaksudkan untuk dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman.² Selain itu, psikologi organisasi bukan sebatas menekankan kepada peningkatan produktivitas saja, namun pula pada kesejahteraan psikologis dan emosional semua anggota organisasi, termasuk siswa, guru, dan staff.

MTs Persis Lempong Garut, sebagai lembaga pendidikan Islam, memiliki tantangan sendiri dalam penerapan manajemen pendidikan yang efektif. Dengan latar belakang masyarakat yang beragam dan tuntutan untuk mempertahankan nilai-nilai Islam, manajemen yang baik diperlukan untuk menciptakan iklim Sekolah yang

¹ M. Isnando Tamrin, "Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Agama Non Formal di Era Global" XIII, no. 2 (January 2019), <https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/download/1194/1046>.

² Uswatun Hasanah and Muhammad Zalnur, "Proses Inovasi Pembelajaran Kurikulum Merdeka Di MTs Raudhatul Iman Tebo Jambi," *Jurnal PAI Raden Fatah* 6, no. 3 (July 2024): 724-37, <https://doi.org/10.19109/pairf.v6i3>.

positif dan produktif. Namun, penerapan psikologi organisasi dalam konteks ini masih jarang dibahas secara mendalam.

Terdapat beberapa literatur penelitian yang berkaitan dengan psikologi organisasi, dan juga pengembangan manajemen pendidikan Islam diantaranya yang dilakukan oleh Prasetyo & Sukantin tentang aspek psikologis organisasi pendidikan efektif, penelitian tersebut bertujuan untuk secara teoritis mengkaji pemenuhan aspek psikologi organisasi efektif, oleh karena itu dapat menciptakan sebuah model yang konseptual mengenai pengembangan organisasi pendidikan secara berkelanjutan.³

Selanjutnya, penelitian dilakukan oleh Nur Muhammad & Hidayati tentang “Strategi manajemen pendidikan Islam dalam menghadapi tantangan kontemporer.” Hasilnya yaitu strategi yang efektif dalam manajemen pendidikan islam bisa mendorong peningkatan daya saing lembaga pendidikan islam, kualitas pendidikan, keterlibatan dan partisipasi masyarakat penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta lingkungan belajar yang inklusif.⁴

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Rasma Afifah dkk tentang “Implementasi visi pendidikan berbasis agama, filsafat, psikologi, dan sosiologi di lembaga pendidikan Islam.” Hasil penelitiannya menunjukkan visi pendidikan yang dalam hal ini berbasis agama, sosiologi, filsafat, dan psikologi mempunyai esensi parennial untuk upaya pengembangan kemampuan berpikir individu kearah penyempurnaan harkat martabat manusia dalam perannya sebagai makhluk dimuka bumi.⁵

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Zahratul Aini & Arjuna mengenai “kontribusi ilmu psikologi dan sosiologi dalam prilaku organisasi”, yang fokus penelitiannya dalam mencari bentuk kontribusi dari ilmu sosiologi dan psikologi dalam perilaku organisasi dan implikasi yang dihasilkan atas pengelolana lembaga pendidikan Islam, baik implikasinya pada pengelolaan sekolah islam, pondok pesantren, maupun madrasah.⁶

Oleh karena itu, penelitian dilakukan di MTs Persis Lempong Garut ini memiliki kebaruan yang signifikan dalam bidang psikologi organisasi dalam pendidikan yang bertujuan untuk menganalisis peran psikologi organisasi sebagai strategi dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam di MTs Persis Lempong Garut. Dengan memahami bagaimana psikologi organisasi dapat diintegrasikan ke dalam praktik manajemen, diharapkan penelitian ini bisa berkontribusi secara

³ Muhammad Anggung M. Prasetyo and Sukatin Sukatin, “Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif,” *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan* 12, no. 1 (June 15, 2021): 83–102, <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i1.182>.

⁴ Nur Muhammad and Nurul Murtafiah Hidayati, “Strategi Manajemen Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Tantangan Kontemporer,” *An Najah: Jurnal Pendidikan Islam & Sosial Agama* 2, no. 2 (March 2023), <https://journal.nabest.id/index.php/annajah>.

⁵ Rasma Afifah, Ujang Nurjaman, and Faiz Karim Fatkhulloh, “Implementasi Visi Pendidikan Berbasis Agama, Filsafat, Psikologi, Dan Sosiologi Di Lembaga Pendidikan Islam,” *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 16, no. 3 (June 2022), <https://doi.org/10.35931/aq.v16i3.973>.

⁶ Zahratul Aini and Weli Wiwaha Arjuna, “Kontribusi Ilmu Psikologi Dan Sosiologi Dalam Perilaku Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam,” *Jurnal Mahasantri* 2, no. 2 (March 2022), <https://ejournal.iainh.ac.id/index.php/mahasantri/article/view/161>.

signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di instansi yang berkaitan. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi Sekolah atau Madrasah lain dalam upaya pengembangan manajemen yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian yang berorientasi terhadap penalaran yang didasarkan pada realitas sosial secara objektif. Akan tetapi jika ditinjau dari segi kemampuan dalam memberikan informasi dan kejelasan suatu data, maka penelitian ini termasuk kedalam penelitian deskriptif.⁷ Penelitian deskriptif dalam konteks ini berupaya mendeskripsikan beberapa variabel yang menyangkut masalah penelitian.⁸ Data penelitian dikumpulkan melalui metode studi literatur, studi dokumentasi, observasi, dan wawancara. Library research atau studi literatur, merupakan metode untuk membahas buku literatur yang sesuai teori yang akan dikaji, terutama berkaitan dengan ruang lingkup psikologi organisasi, dan manajemen lembaga pendidikan Islam.⁹ Selain hal tersebut, juga melakukan analisis terhadap artikel ilmiah yang bereputasi. Studi literatur sendiri bisa dikatakan termasuk kedalam kategori penelitian kualitatif.¹⁰

Adapun pelaksanaan teknik Observasi ditujukan dalam rangka menggali data dari sumber data yang berbentuk tempat, peristiwa, gambar, benda, dan rekaman. Atau dengan berinteraksi atau melibatkan diri pada kegiatan yang subjek penelitian lakukan, selain itu juga mengumpulkan data dalam bentuk catatan lapangan secara sistematis.¹¹ Selanjutnya teknik Wawancara juga dipergunakan pada penelitian ini untuk acuan dalam melaksanakan penelitian. Indepth interview atau teknik wawancara mendalam juga dipergunakan peneliti pada penelitian ini, yakni dengan melakukan penggalian informasi secara mendalam sesuai fokus yang diteliti. Wawancara bisa disebut percakapan yang memiliki suatu tujuan yang dilakukan kedua pihak dalam rangka mengonstruksi mengenai kejadian, orang, motivasi, organisasi, kepedulian, perasaan, tuntutan, serta sebagainya.¹² Dokumentasi, metode

⁷ Fahri Sahrul Ramadhan and Mulyawan Safwandy Nugraha, "Implementasi Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Berdasarkan Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) Tahun 2020 MTsN 1 Kota Bandung," *Jurnal Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan, Dan Teknologi* 23, no. 3 (September 2024), <https://doi.org/https://doi.org/10.29138/lentera.v23i3.1444>.

⁸ Salman Fathurohman, "Manajemen Peserta Didik Di MTs Persis Lempong Garut," *TADBIR MUWAHHID* 6, no. 1 (April 29, 2022): 33-46, <https://doi.org/10.30997/jtm.v6i1.5150>.

⁹ Rudi Ahmad and Aditya Pratama, "Faktor Manajemen Profesional: Perencanaan, Pengorganisasian, Dan Pengendalian (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 5 (May 2021): 705, <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.594>.

¹⁰ Fahri Sahrul Ramadhan and Ahmad Saeful Hidayat, "Interpretation of Al-Qur'an Verses Concerning Functions Education Management (Study of Maudhu'i's Interpretation in QS. Al-Hasyr: 18, QS. Ali Imran: 103, QS. Al-Kahf: 2, and QS. Al-Infhithar: 10-12)," *Inovatif: Jurnal Penelitian Pendidikan, Agama Dan Budaya* 10, no. 1 (February 2024): 91, <https://doi.org/https://doi.org/10.55148/inovatif.v10i1.788>.

¹¹ Fahri Sahrul Ramadhan, Abdul Hafid, and Badrudin, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran (Studi Kasus Madrasah Aliyah Persis Lempong Garut)," *Jurnal Lentera* 23, no. 1 (March 6, 2024), <https://doi.org/10.33086/amj.viii.71>.

¹² Ramadhan, Hafid, and Badrudin.

ini dipergunakan dalam rangka melakukan pencarian data terkait variabel atau hal-hal yang berbentuk agenda, surat kabar, catatan, buku, transkrip, dan lainnya. Teknik dokumentasi pada pelaksanaan penelitian dipergunakan untuk menjadi sumber data penunjang.¹³

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut ini merupakan hasil temuan berdasarkan teknik studi literatur, observasi, wawancara, dan dokumentasi mengenai psikologi organisasi sebagai strategi pengembangan manajemen pendidikan Islam yang terbagi kedalam dua kategori yaitu teori dan praktik diantaranya sebagai berikut: (1) Definisi dan ruang lingkup psikologi organisasi yang mencakup istilah dari psikologi dan organisasi, (2) Teori-teori dasar psikologi organisasi yang memuat pembahasan dari mulai teori klasik sampai dengan teori perubahan organisasi, (3) strategi penerapan psikologi organisasi, dan (4) Praktik psikologi organisasi di lembaga pendidikan Islam.

Pembahasan

Definisi dan Ruang Lingkup Psikologi Organisasi

Psikologi memiliki asal kata dari Psyche dan logos (bahasa Yunani). Kata psyche secara etimologis memiliki arti roh, jiwa, napas hidup, sukma, atau atma sementara logos yaitu kajian atau ilmu. Sehingga psikologi dalam konteks ini kerap diterjemahkan sebagai kajian mengenai ruh atau jiwa atau sebagai ilmu jiwa. Akan tetapi, arti dari kata psikologi dalam konteks sebagai kajian mengenai roh atau jiwa dapat bertahan dalam waktu cukup lama, khususnya pada saat psikologi tersebut masih menjadi bagian filsafat atau dalam lingkup filsafat. Ketika itu Plato, Aristoteles, Socrates dan para filsuf lainnya kerap mengartikan psikologi yaitu ilmu yang di dalamnya mempelajari mengenai hakikat jiwa.¹⁴

Bermula dari kondisi di mana manusia memiliki pengetahuan yang terbatas mengenai masalah ruh atau jiwa ini, maka timbul beragam pendapat atau pandangan antar yang lainnya dalam pendefinisian tersebut. Beberapa definisi dari para pakar di antaranya, Morgan memberikan pemaparan bahwa psikologi yaitu suatu ilmu pengetahuan yang di dalamnya mempelajari mengenai perilaku hewan dan manusia. Adapun menurut Crow & Crow bahwa psikologi yaitu sebuah ilmu yang mengkaji tingkah laku dan hubungan antar manusia.¹⁵

Definisi psikologi berdasarkan penjelasan dari Gleitman yaitu ilmu pengetahuan yang berupaya memahami perilaku manusia, memahami cara makhluk berperasaan dan

¹³ Sahrul Ramadhan Fahri, "Manajemen Pemberdayaan Dan Pengorganisasian Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Penelitian Di Madrasah Tsanawiyah Persis Lempong – Garut)," *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah* 2, no. 1 (February 2024): 115, <https://doi.org/https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i1.863>.

¹⁴ Safwan Amin, *Pengantar Psikologi Pendidikan*, ed. Syahrizal and Taslim HM. Yasin (Banda Aceh: Yayasan PeNa, 2013).

¹⁵ Amin Safwan, *Pengantar Psikologi Umum*, ed. Syahrizal and Taslim HM. Yasin, 3rd ed. (Banda Aceh: Penerbit PeNa, 2016).

berpikir, serta cara dan alasan dalam melakukan suatu hal.¹⁶ Adapun menurut Woodworth & Marquis: Psikologi sebagai ilmu pengetahuan empiris yang didasarkan pada penelitian eksperimental dan observasi, di mana inti masalahnya yaitu mengenai perilaku manusia. Ini ditujukan dalam rangka melengkapi definisi dari mekanisme kegiatan manusia dan adaptasinya, oleh karena itu memberikan kemungkinan bagi manusia bisa memperbaiki diri.¹⁷

Mengacu pada definisi tersebut, pada faktanya kajian psikologi bukan sebatas pada tingkah laku individu saja, namun termasuk pula hewan. Akan tetapi pembahasan perilaku hewan ini tidak dipaparkan secara detail di sini. Meskipun ada perbedaan definisi dari beberapa pakar tersebut, akan tetapi pada faktanya mereka memiliki analisis sama yaitu berfokus terhadap berbagai tingkah laku atau gerak-gerik manusia, sehingga seluruh pihak dapat menerimanya.

Selanjutnya istilah organisasi memiliki asal kata dari “organ.” Apabila ditinjau dari sudut biologi, kata organ ini bisa dinyatakan sebagai kumpulan jaringan yang membentuk kesatuan yang bisa menjalankan fungsinya secara mandiri. Selanjutnya kata “organ” ini diberi imbuhan dengan kata “isasi” dan menjadi organisasi. Ini adalah sekumpulan dan proses kegiatan. Selain itu, banyaknya orang dalam organisasi tidak dibatasi dalam hal ini.¹⁸ Robbins dalam buku yang ditulisnya berjudul “Organization Theory” mengatakan bahwa organisasi yaitu kesatuan sosial yang secara sadar dikoordinasikan dengan batas yang bisa ditentukan dan memiliki fungsi untuk mencapai tujuan bersama secara berkesinambungan.¹⁹

David Cherrington mendefinisikan organisasi sebagai sistem sosial dengan pola kerja teratur yang beranggotakan sekelompok manusia dan didirikan manusia guna mencapai suatu tujuan.²⁰ David R. Hampton dalam buku yang ditulisnya dengan judul “Management” juga turut memberikan penjelasan bahwa organisasi yaitu pengelompokan manusia dalam sistem yang berkembang dan terstruktur yang bertahan lama. Usaha organisasi yang terkoordinasi dalam hal ini ditujukan dalam rangka mencapai tujuan dalam lingkup yang dinamis.²¹ Organisasi bisa diartikan dalam arti statis ataupun dinamis. Definisi dari organisasi dalam arti dinamis yaitu proses untuk penetapan dan pembagian kerja, tanggung jawab dan otoritas, pembatasan tugas dan kewajiban, dan penetapan hubungan antar elemen di dalam organisasi. Sehingga, orang di dalam organisasi bisa bekerjasama mencapai tujuan bersama secara efektif juga efisien.²²

Sementara dalam artian statis yaitu bagan yang bergerak dan berwujud untuk mencapai tujuan yang sifatnya bersama. Ini dalam istilah yang lainnya kerap dinamakan tata cara atau struktur organisasi. Sehingga, strukturnya yaitu perwujudan organisasi yang

¹⁶ Idi Warsah and Mirzon Daher, *Psikologi: Suatu Pengantar*, ed. Yusron Masduki, 2nd ed. (Yogyakarta: Tunas Gemilang Press, 2021).

¹⁷ Amin, *Pengantar Psikologi Pendidikan*.

¹⁸ Santi Diwyarthi et al., *Teori Psikologi Industri Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Ahmad Jibril, 1st ed. (Pekalongan: Penerbit NEM, 2022).

¹⁹ Nur Asni Gani et al., *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Penerbit Mirqat, 2020), <https://www.researchgate.net/publication/351880570>.

²⁰ Achmad Sobirin, *Organisasi Dan Perilaku Organisasi*, 2020.

²¹ Gani et al., *Perilaku Organisasi*.

²² Gani et al.

memperlihatkan adanya hubungan antara fungsi tanggung jawab dan otoritas yang berinteraksi dari orang yang diberikan tanggung jawab dan tugas terhadap aktivitas secara keseluruhan. Struktur organisasi yaitu desain yang utuh dan terpadu yang dapat memperlihatkan hubungan fungsi dari setiap orang yang saling berhubungan didalamnya. Sehingga, organisasi dalam artian dinamis ini cenderung dinamakan organisasi sebagai wadah.²³

Berdasarkan definisi di atas, psikologi organisasi dapat disimpulkan dan dipahami sebagai cabang psikologi yang mengkaji perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan organisasi. Ini memiliki tujuan utama yaitu memahami bagaimana faktor psikologis mempengaruhi dinamika kerja, produktivitas, kepuasan karyawan, dan interaksi antar anggota dalam organisasi atau lembaga.

Ada tiga konsep dasar dalam psikologi organisasi yaitu terdiri dari permasalahan manusia. Satu, terdapat empat konsepsi dasar yang tercakup dalam hakikat manusia, yaitu nilai kemanusiaan, perbedaan individual, perilaku yang bermotivasi, dan manusia secara keseluruhan. Dua, Perilaku organisasi yang holistik. Tiga, hakikat organisasi sebagai wadah keuntungan bersama dan organisasi sebagai sistem sosial.²⁴ Selain itu, pembahasan psikologi organisasi juga terdapat beberapa ruang lingkup diantaranya; perilaku individu dalam organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dinamika kelompok dan kerja sama tim, pelatihan dan pengembangan, manajemen perubahan dan lain sebagainya.

Teori-Teori Dasar Psikologi Organisasi

Psikologi organisasi yaitu suatu studi ilmiah mengenai perilaku, motivasi, kognisi, emosi, dan proses mental manusia dalam organisasi yang menekankan kepada sistem kegiatan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerja sama dalam meraih satu tujuan di bawah suatu otoritas kepemimpinan. Ada beberapa teori dasar psikologi organisasi yang penting untuk dipahami diantaranya:

Teori Klasik, Etzioni memberikan pemaparan bahwa teori klasik administrasi dalam konteks pendekatan organisasi dikenal dengan scientific management atau aliran manajemen ilmiah. Aliran ini ditunjukkan oleh kejelasan pembagian kerja antara tenaga kerja dengan keterampilan dan keahlian khusus serta hierarki wewenang yang terstruktur dalam pelaksanaan tanggung jawab dan juga tugas organisasi.²⁵ Teori klasik terbagi menjadi dua kategori: (1) Teori Manajemen Saintifik: W. Taylor adalah tokoh yang mengembangkan teori ini yang berfokus terhadap pembagian pekerjaan dalam rangka mencapai hasil optimal menggunakan biaya yang paling efisien. Henry Fayol memperluas teori ini dengan menekankan pentingnya otoritas, spesialisasi pekerjaan, pendelegasian tanggung jawab, serta kontrol. (2) Teori Birokrasi: Dikenal sebagai teori klasik dari Max Weber, teori ini berfokus terhadap pentingnya efektivitas struktur hierarki dalam organisasi.²⁶

²³ Gani et al.

²⁴ M. Prasetyo and Sukatin, "Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif."

²⁵ Candra Wijaya and Muhammad Rifa'i, *Dasar Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*, ed. Syarbaini Saleh, 1st ed. (Medan: Perdana Publishing, 2016).

²⁶ Gani et al., *Perilaku Organisasi*.

Teori Neo-Klasik kemudian terjadi transisi menuju teori-teori sistem dan perilaku yang lebih modern dari teori-teori klasik tentang organisasi manajemen, dimana ini dikenal sebagai teori neo-klasik. Sama halnya pada berbagai periode sejarah manusia, dimana tradisi-tradisi sebelumnya berfungsi sebagai dasar untuk pemikiran futuristik mengenai objek dan individu. Pandangan lama dalam konteks teori neo-klasik tetap berpengaruh signifikan pada bagaimana memahami organisasi, meskipun adanya perbaikan model-model baru mulai menghasilkan perubahan dalam cara perumusan struktur organisasi. Selain itu teori ini menekankan pentingnya aspek sosial dan psikologis dalam dinamika organisasi, memberikan perspektif yang lebih holistik.²⁷

Teori Human Relations, Teori ini dikenal dengan berbagai istilah, seperti teori hubungan kerja kemanusiaan, teori hubungan antar manusia, dan teori hubungan kemanusiaan. Secara umum, hubungan kemanusiaan merujuk pada interaksi antara individu dalam berbagai kondisi dan di seluruh aspek kehidupan, dengan tujuan untuk mencapai kepuasan emosional. Penekanan teori ini yaitu terhadap pentingnya aspek sosial dalam lingkungan kerja dan bagaimana interaksi tersebut memengaruhi motivasi dan kinerja individu.²⁸

Teori Motivasi, Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan, pemikiran, antusiasme, dan perhatian yang mendorong tindakan dan perilaku tertentu.²⁹ Dalam konteks psikologi organisasi, terdapat dua teori utama yang menyangkut motivasi, yaitu teori Herzberg dan teori Maslow. Abraham Maslow berpendapat bahwa pada intinya manusia adalah makhluk baik serta mempunyai motivasi yang selalu berkembang, dengan potensi yang besar. Ia mengembangkan sistem hirarki kebutuhan, yang merupakan model untuk mengkategorikan motif manusia. Sistem ini terdiri dari lima kategori kebutuhan dari yang sangat dasar, yang harus lebih dulu dipenuhi sebelum kebutuhan yang lebih tinggi terpenuhi.

Sementara itu, teori motivasi hygiene yang diajukan oleh Herzberg, kerap dikenal dengan sebutan teori dua faktor. Fokus teori ini yaitu terhadap sumber motivasi yang menyangkut pekerjaan. Herzberg memberikan kesimpulan bahwa ada dua faktor yang berbeda yang mempengaruhi ketidakpuasan maupun kepuasan kerja. Ia menggunakan istilah 'hygiene' dalam konteks medis, merujuk pada elemen-elemen yang berfungsi untuk menghilangkan risiko di lingkungan kerja.³⁰

Teori Prilaku Organisasi, Perilaku organisasi dalam hal ini yaitu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku sekelompok orang atau individu dalam organisasi dan juga pengaruhnya pada kinerja, baik kinerja kelompok, individu, ataupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Bidang studi ini dikenal pula dengan kajian tentang organisasi, yang

²⁷ Gani et al.

²⁸ Amran Sahputra Tanjung, Anggi Martuah Purba, and Muhammad Mahadir, "Pemahaman Terhadap Teori-Teori Organisasi," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4, no. 4 (2022): 5816–23, <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.6401>.

²⁹ Misbakhul Munir, "Motivasi Organisasi: Penerapan Teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg Dan McLelland," *Al-Ifkar: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman* 17, no. 1 (March 2022), <https://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/ifkar/article/view/4997>.

³⁰ Tri Andjarwati, "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland," *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen* 1, no. 1 (April 2015): 45–54, <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>.

meneliti cara seseorang berinteraksi dan merespons berbagai jenis organisasi. Selain itu dalam konteks organisasi, maka individu akan dilatih, dipekerjakan, dikembangkan, diberikan informasi, dan dilindungi. Atau secara ringkasnya, perilaku organisasi berfokus pada cara seseorang bertindak dalam sebuah organisasi. Ini adalah studi mengenai bidang akademik yang secara khusus mengeksplorasi organisasi menggunakan berbagai metode dari disiplin ilmu seperti sosiologi, ekonomi, antropologi, ilmu politik, serta psikologi. Selain itu, disiplin lainnya yang menyangkut kajian ini meliputi psikologi industri dan studi mengenai sumber daya manusia.³¹

Teori Kepemimpinan, para manajer organisasi yaitu mereka yang merupakan pemimpin manajerial yang menyelenggarakan proses kepemimpinan. Hersey dan Blanchard dalam hal ini menerangkan bahwa kepemimpinan yaitu sebuah proses dalam mempengaruhi kegiatan kelompok atau individu dalam upaya mencapai tujuan tertentu dalam suatu situasi. Kepemimpinan yang dalam hal ini adalah sebuah proses yang mempengaruhi adalah sebuah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi seorang individu, oleh karena itu bersedia dengan sukarela bekerja mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah proses yang memuat interaksi dari fungsi pemimpin, situasi yang melingkupinya, serta anggota atau pengikut. Ini memiliki arti bahwa dalam berbagai kondisi, kepemimpinan dapat berjalan baik di organisasi pemerintahan, bidang industri, kegiatan pendidikan di sekolah, bisnis ataupun pada organisasi politik. Bahkan berlangsungnya kepemimpinan bisa di luar organisasi seperti dalam keagamaan dan kepemimpinan sosial.³²

Teori Kecerdasan Emosional, Kecerdasan yaitu kepehaman adanya suatu hal. Azwar memberikan pemaparan bahwa kecerdasan yaitu perilaku yang sifatnya cenderung lebih abstrak dalam ciri-ciri dan batasannya, oleh karena itu lebih bermanfaat.³³ Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kemampuan mempergunakan emosi dengan efektif, mempengaruhi hubungan dengan orang lain, serta mengelola emosi secara positif. Kesuksesan kerja dan tujuan dalam membentuk hubungan produktif bisa dicapai dengan penggunaan emosi yang efektif.³⁴ Teori Budaya Organisasi, secara singkat budaya organisasi yaitu sebuah karakteristik yang dipegang teguh dalam organisasi maupun dalam keseharian masyarakat, dimana ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang terbentuk. Ada keterkaitan antara budaya ini dengan nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami anggota organisasi secara keseluruhan, dan berfungsi sebagai landasan untuk menentukan tindakan di dalam organisasi terkait. Budaya dalam organisasi mencakup serangkaian filosofi, pengalaman, nilai-nilai, dan harapan yang ada, dan pada akhirnya bisa direfleksikan dalam tingkah laku anggota. Ini meliputi aspek

³¹ Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi*, ed. Nasrul Syakur Chaniago (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017).

³² Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains Dan Islam*, ed. Candra Wijaya and Mesiono (Medan: Perdana Publishing, 2015).

³³ Uyun Muhammad, "Memahami Kecerdasan Emosional: Perspektif Psikologi Islam" (Prosiding The 5th National Conference of Genuine Psychology (NCGP) 2022, 2022), <https://proceedings.radenfatah.ac.id/index.php/gpsy/article/view/300>.

³⁴ Dhiona Ayu Nani and Eka Nisatul Mukaroh, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan," *REVENUE : Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 2, no. 1 (2021): 27-50, <https://doi.org/10.24042/revenue.v2i01.7939>.

interaksi dengan lingkungan eksternal, internal organisasi, serta harapan untuk ke depannya.

Budaya organisasi menurut Schein yaitu pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan atau diciptakan kelompok dalam rangka membantu organisasi belajar mencari solusi atas permasalahan yang muncul akibat adaptasi eksternal serta integrasi internal yang telah berjalan secara baik. Maka dari hal tersebut, penting untuk mengajarkan pada semua anggota baru mengenai organisasi sebagai langkah yang tepat untuk memikirkan, memahami, dan juga merasakan apa yang menyangkut isu-isu tersebut.³⁵

Teori Perubahan Organisasi, Perubahan organisasi adalah hal yang umum ada di hampir seluruh aspek organisasi. Adanya perubahan ini dapat bervariasi dalam skala, mulai dari yang kecil, menengah, hingga besar. Keberhasilan atau kegagalan perubahan organisasi sangat bergantung pada strategi manajemen dalam mempersiapkan dan mengimplementasikan perubahan tersebut.³⁶ Martins & Terbalance memberikan pemaparan bahwa perubahan organisasi merupakan variasi dari cara yang sudah mapan dan diikuti serta dijalankan anggota organisasi, yang berbeda dari praktik sebelumnya. Selain itu, perubahan organisasi juga mencerminkan upaya kolektif anggota dalam mencapai tujuan bersama dengan melakukan penyesuaian di berbagai aspek sesuai dengan perkembangan zaman. Hal ini penting agar organisasi dapat mencapai tujuannya dan bertahan menghadapi perubahan besar di dunia.³⁷

Strategi Penerapan Psikologi Organisasi dalam Manajemen Pendidikan Islam

Strategi penerapan psikologi organisasi dalam manajemen pendidikan Islam terbagi kedalam: (a) Pengembangan sumber daya manusia, (b) Manajemen konflik dan evaluasi kinerja, dan (c) Kepemimpinan dan komunikasi efektif.

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam keberadaannya pada konteks organisasi adalah hal yang semakin penting sebab organisasi dibentuk oleh manusia. Adanya sumber daya ini memungkinkan organisasi untuk mencapai kesuksesan dan mempertahankan diri. Lewat kreativitas dan upaya sumber daya manusia ini, maka organisasi akan bisa menghasilkan layanan dan juga produk berkualitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa SDM adalah faktor krusial untuk keberhasilan organisasi. Maka dari hal tersebut, pengelolaan SDM perlu untuk dioptimalkan supaya sepenuhnya bisa dimanfaatkan untuk kepentingan organisasi.³⁸

³⁵ Habudin, "Budaya Organisasi," *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 1 (June 2020): 23–32, <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>.

³⁶ Mia Rahma Romadona and Sigit Setiawan, "Communication of Organizations in Organizations Change's Phenomenon in Research and Development Institution," *Journal Pekommas* 5, no. 1 (April 24, 2020): 91, <https://doi.org/10.30818/jpkm.2020.2050110>.

³⁷ Diwyarthi et al., *Teori Psikologi Industri Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.

³⁸ Suryani, Ida Rindaningsih, and Hidayatulloh, "Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains* 2, no. 3 (October 30, 2023): 363–70, <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>.

Proses mengembangkan SDM perlu dengan menggunakan metode yang tepat. Ini adalah langkah meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap dari manusia lewat beragam metode atau cara. Tidak sedikit cara dalam mengembangkan SDM, di antaranya pelatihan atau training, pendidikan, dan coaching.

Training atau disebut pelatihan yaitu suatu metode pengembangan yang umum dilakukan dalam rangka meningkatkan keterampilan SDM untuk melaksanakan tugas mereka. Pelatihan ini bisa secara eksternal ataupun internal. Pelatihan internal dilaksanakan di dalam perusahaan, di mana trainer dalam hal ini bisa berasal dari mitra perusahaan yang menyediakan layanan pelatihan ataupun dari karyawan perusahaan itu sendiri. Di sisi lain, pelaksanaan pelatihan eksternal yaitu dengan cara karyawan dikirim ke instansi atau lembaga pelatihan di luar perusahaan. Ini bisa disebut langkah yang wajib untuk karyawan baru lalui sebelum bekerja, di mana mereka harus lebih dulu mengikuti pelatihan.³⁹

Selain pelatihan, pendidikan formal juga menjadi metode penting dalam pengembangan SDM. Perusahaan memberi karyawan kesempatan untuk meneruskan pendidikan guna memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Misalnya, jika perusahaan ingin mempromosikan karyawan lulusan D3 berdasarkan potensi atau prestasinya, maka perusahaan dapat menetapkan sebuah kebijakan yaitu memberikan karyawan tersebut kesempatan meneruskan pendidikan yang lebih tinggi. Adanya kebijakan ini tentunya lebih efektif dibandingkan merekrut karyawan baru yang belum terbukti kinerjanya.

Coaching adalah metode lain yang digunakan, di mana seseorang ditunjuk membimbing SDM yang lain. Coaching ini memiliki tujuan dalam rangka meningkatkan keterampilan kerja karyawan. Selain meningkatkan kualitas kerja, metode ini juga berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan dari individu yang memiliki pengalaman lebih dalam suatu bidang pekerjaan.⁴⁰

b. Manajemen Konflik dan Evaluasi Kinerja

Kepemimpinan juga merupakan bagian yang berkaitan dengan proses komunikasi. Tentunya, proses komunikasi ini dilakukan dalam mempengaruhi faktor organisasi secara profesional. Komunikasi dinamakan “communication” (bahasa Inggris) dan memiliki asal kata dari “communicatio” (bahasa latin) yang memiliki multi-arti yakni; pergaulan, persatuan, dan kooperasi.⁴¹ Kemampuan berkomunikasi yaitu sebuah sarana yang sifatnya sangat krusial untuk seorang pemimpin miliki agar bisa menjalankan peran kepemimpinannya. Pengambilan keputusan oleh organisasi adalah wewenang dari pemimpin, akan tetapi kemudahan pelaksanaan keputusan tersebut bisa dicapai dengan adanya komunikasi yang tepat guna.⁴² mengacu dari itu, figur seorang pemimpin mesti

³⁹ Diwyarthi et al., *Teori Psikologi Industri Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.

⁴⁰ Diwyarthi et al.

⁴¹ Ada Zega Yanuar, “Komunikasi Efektif Dalam Bingkai Kepemimpinan Organisasi,” *Sinar Kasih: Jurnal Pendidikan Agama Dan Filsafat* 1, no. 2 (May 2023): 113-19, <https://doi.org/10.55606/sinarkasih.vii2.121>.

⁴² Bagus Julianto and Tommy Agnanditiya Carnarez Yunara, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Profesional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan),” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 5 (May 2021), <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5>.

mengadopsi kemampuan komunikasi efektif guna menciptakan situasi dan kondisi yang baik terhadap bawahannya.

Komunikasi dapat dianggap efektif apabila: (a) penyampaian pesannya bisa dipahami penerima; (b) penerima menunjukkan sikap atau perilaku sesuai dengan yang diharapkan pengirim pesan, serta terdapat kesesuaian antara semua komponen yang terlibat. (c) Pesan harus menarik perhatian dan menyajikan hal-hal yang baru dan tidak biasa. Sebaiknya penggunaan simbol dalam komunikasi adalah yang bisa dipahami secara mudah, termasuk dalam hal istilah, bahasa, kalimat atau kata-kata, yang digunakan. (d) Jika pengirim pesan menyarankan untuk memakai suatu hal, maka hal ini haruslah diakses secara mudah dan diperoleh dengan jelas, termasuk informasi mengenai lokasi atau tempatnya.⁴³

Terdapat beberapa prinsip dalam komunikasi efektif yang membuat proses komunikasi berjalan lancar, dan penyampaian pesannya bisa diterima penerima secara baik. Prinsip-prinsip komunikasi ini dikenal dengan istilah REACH, yang mencakup:

(1) Respect: Ini merupakan prinsip pertama untuk menciptakan efektivitas dalam komunikasi; penting untuk menghargai masing-masing orang yang merupakan target pesan. (2) Empathy: ini merupakan pemahaman terhadap kondisi atau kondisi orang lain. Kualifikasi utama yang mendahului pengembangan sikap empati yaitu suatu kemampuan mendengarkan sebelum berharap untuk didengar orang lain. (3) Audible: arti dari audible ini adalah penyampaian pesannya bisa dipahami secara baik atau didengar. Meskipun empati menekankan pentingnya mendengarkan dan menerima umpan balik, audible menekankan bahwa setiap pesan yang disampaikan harus bisa diakses penerima. (4) Clarity: Tidak hanya bahwa pesan bisa dimengerti saja, tetapi prinsip keempat juga mencakup kejelasan pesan agar tidak membentuk perbedaan pemahaman atau interpretasi. (5) Humble: Prinsip terakhir membentuk komunikasi efektif yaitu sebuah sikap yang rendah hati. Ini adalah sikap yang memiliki hubungan erat dengan prinsip pertama, yaitu menghargai orang lain, dimana secara umum bersumber dari kerendahan hati seseorang.⁴⁴

Kepemimpinan dan komunikasi efektif memiliki kesamaan karena keduanya saling melengkapi pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif juga wajib untuk bisa berkomunikasi dengan baik dan efisien untuk membangkitkan inspirasi dan motivasi di antara timnya. Komunikasi yang baik membantu pemimpin menjelaskan dengan jelas visi, misi, dan tujuan organisasi, serta menjelaskan peran setiap anggota dalam tim. Selain itu, komunikasi membantu membangun saluran umpan balik yang memungkinkan pemimpin memahami berbagai kebutuhan dan kekhawatiran anggota timnya untuk membentuk keputusan lebih baik. Empati dan keterampilan mendengarkan pada konteks ini membantu dalam pembangunan hubungan kuat dan membentuk hubungan saling percaya antara bawahan dan atasan. Dengan demikian, seni kepemimpinan sepenuhnya bergantung pada atribut komunikasi yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

⁴³ Julianto and Yunara.

⁴⁴ Syaiful Eko Febrianto, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim, Dan Efektivitas Tim (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan)," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (July 2021), <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>.

c. Kepemimpinan dan Komunikasi Efektif

Dalam mengelola konflik, terdapat tiga tahapan yang perlu dilakukan: (a) Perencanaan analisis konflik. Konflik yang terjadi perlu diidentifikasi dalam tahapan ini dalam rangka menentukan pemicunya dan siapa saja pihak yang terlibat. Jika konflik muncul secara terbuka, ia akan lebih bisa dikenali secara mudah. Namun, bila konflik masih tersembunyi atau berada pada tahap potensi, maka diperlukan rangsangan tertentu konflik tersebut dapat dikenali dan dapat menjadi terbuka. (b) Evaluasi konflik. Penilaian apakah konflik telah mendekati titik kritis yang memerlukan penanganan perlu dilakukan pada tahapan ini supaya tidak berdampak negatif. Sebaliknya, jika konfliknya masih di sekitar titik kritis, maka bisa jadi hal tersebut justru menghasilkan dampak positif. Jika konflik masih tersembunyi, stimulus diperlukan untuk mendorongnya mendekati titik kritis serta berdampak konstruktif. (c) Memecahkan konflik. Kepala sekolah pada tahapan ini akan mengambil suatu tindakan yang ditujukan dalam rangka mengatasi konflik, termasuk memberikan rangsangan tertentu apabila diperlukan, untuk memastikan penyelesaian konflik secara efektif.⁴⁵

Selanjutnya berkaitan dengan evaluasi kinerja. Evaluasi ini adalah tahapan yang terakhir yang sifatnya krusial dalam mengukur dan juga melihat efektivitas pelatihan dan pengembangan.⁴⁶ Achievement atau disebut kinerja adalah terjemahan dari kata “performance” (bahasa Inggris) yang memiliki arti penampilan kerja, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, dan hasil kerja.⁴⁷ Hasibuan memberikan pemaparan bahwa kinerja yaitu hasil kerja yang seseorang capai dalam menjalankan tugasnya berdasarkan waktu, kesungguhan, pengalaman, dan kecakapan yang dimiliki. Atau secara ringkasnya, kinerja ini merupakan capaian hasil kerja seorang individu dalam bertugas sesuai standar tertentu.⁴⁸

Oleh karena itu bisa didapatkan kesimpulan bahwa evaluasi kinerja yaitu sebuah proses sistematis untuk menilai efektivitas dan efisiensi kelompok atau individu dalam meraih tujuan organisasi. Langkah ini melibatkan pengukuran hasil kerja, analisis pencapaian terhadap standar yang ditetapkan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, memotivasi peningkatan, serta merencanakan pengembangan karier dan pelatihan yang diperlukan. Dengan evaluasi yang tepat, organisasi bisa mendorong produktivitas dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kaitannya dalam evaluasi kinerja ada beberapa metode yang harus dipahami oleh para pemimpin atau manajer, diantaranya adalah menurut Supriyanto, bahwa ada 4

⁴⁵ Khoirul Anwar, “Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan,” *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam* 2, no. 1 (August 2018): 31–38, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30659/jspi.vi2.3206>.

⁴⁶ Agus Dwi Cahya et al., “Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,” *YUME: Journal of Management* 4, no. 2 (2021): 230–42, <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>.

⁴⁷ Dian Arifandi Ahmad Shidqi, “Evaluasi Kinerja Guru,” *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman* 4, no. 2 (2020): 106–19, <https://scholar.archive.org/work/kif6sdzvw5d2jdbl7qahplkasi/access/wayback/http://ejournal.unibo.ac.id/index.php/edukais/article/download/160/123>.

⁴⁸ Julianto and Yunara, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Profesional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan).”

metode evaluasi kinerja yang berfokus pada masa mendatang, adalah: (1) Penilaian diri sendiri adalah upaya di mana karyawan melakukan evaluasi terhadap diri mereka sendiri sebagai upaya untuk kemajuan dan perbaikan ke depannya. (2) Penilaian psikologis adalah apa yang ahli psikologi lakukan untuk menilai kemampuan, motivasi, dorongan, dan sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan, yang dapat mendorong dalam meningkatkan kinerja masa mendatang. (3) Pendekatan Management By Objective (MBO) yaitu sebuah pendekatan manajerial yang berfokus terhadap pencapaian tujuan, di mana masing-masing dari karyawan yang mempunyai hubungan kerja baik diharapkan bisa mencapai prestasi yang lebih baik ke depannya. (4) Teknik penilaian pusat adalah suatu kegiatan penilaian yang mengandalkan tes psikologi, wawancara, diskusi kelompok, riwayat hidup, serta simulasi kerja dalam rangka menilai kemampuan seorang karyawan di masa yang akan datang.⁴⁹

Efektifnya manajemen konflik bisa membantu membentuk lingkungan kerja yang lebih harmonis, sehingga memfasilitasi peningkatan kinerja individu dan tim. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala dapat membantu mengidentifikasi area di mana konflik mungkin muncul dan mengambil tindakan preventif. Manajemen konflik dapat menjadi bagian dari program pelatihan dalam evaluasi kinerja. Karyawan yang dilatih dalam keterampilan manajemen konflik akan lebih mampu mengatasi perbedaan pendapat dan persaingan secara konstruktif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Baik manajemen konflik maupun evaluasi kinerja berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang positif. Budaya yang mengedepankan komunikasi terbuka dan penyelesaian konflik secara konstruktif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja yang tinggi.

Praktik Psikologi Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam

Penerapan Psikologi Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam bisa melalui bermacam cara antara lain:

a. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah proses yang dilakukan dalam rangka menemukan serta menarik calon tenaga kerja yang memiliki keterampilan serta kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi guna mencapai tujuannya. Dengan demikian, rekrutmen bukan sebatas untuk menarik minat seseorang bekerja di perusahaan saja, namun pula meningkatkan peluang untuk menjaga karyawan setelah mereka bergabung. Secara umum, rekrutmen merupakan upaya memperoleh kebutuhan sumber daya manusia untuk mengisi posisi kosong. Rekrutmen dalam hal ini juga mencakup upaya untuk mengatur keseimbangan komposisi sumber daya manusia sesuai kebutuhan lewat proses seleksi yang sistematis. Lewat kegiatan rekrutmen, maka organisasi akan bisa berkomunikasi dengan calon karyawan dan para pihak terkait, sehingga lebih banyak pencari kerja dapat mengenal organisasi dan akhirnya membuat keputusan terkait ketertarikan mereka untuk bergabung⁵⁰

⁴⁹ Ahmad Shidqi, "Evaluasi Kinerja Guru."

⁵⁰ Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, ed. Abdillah (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019).

Sementara itu, Seleksi merupakan proses untuk menentukan kandidat terbaik dari sekumpulan pelamar berdasarkan kriteria yang ditetapkan untuk posisi tertentu. Proses seleksi ini tidak hanya diterapkan pada pelamar baru, tetapi juga mencakup tenaga kerja lama yang akan dipindahkan ke posisi baru. Oleh karena itu, kegiatan seleksi adalah tahap lanjutan dari proses rekrutmen, baik yang dilakukan terhadap sumber daya manusia internal maupun eksternal organisasi. Melalui rekrutmen, organisasi dapat mengumpulkan pelamar dengan berbagai kualifikasi, dan dengan seleksi, organisasi dapat memilih kandidat yang memenuhi syarat yang diperlukan untuk menjadi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁵¹

Rekrutmen dan seleksi dalam lembaga pendidikan Islam merujuk pada proses yang sistematis untuk menarik dan memilih tenaga pengajar, staf, atau karyawan yang memenuhi kriteria tertentu sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan lembaga pendidikan tersebut. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, rekrutmen dan seleksi sangat penting untuk memastikan bahwa staf dan pengajar tidak hanya memiliki kualifikasi akademis, tetapi juga mampu menginternalisasi dan menyampaikan nilai-nilai Islam kepada siswa. Dengan demikian, proses ini berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih holistik.

b. Pelatihan Guru

Pelatihan guru merujuk pada proses pengembangan profesional yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan para pendidik. Tujuannya adalah agar guru dapat lebih efektif dalam menjalankan tugasnya di dalam kelas dan meningkatkan kualitas pembelajaran bagi siswa. Tujuan adanya pelatihan bagi guru ialah untuk meningkatkan keterampilan dalam mengajar, meningkatkan pengetahuan, dan tentunya membentuk karakteristik guru. Sebagaimana halnya guru diharuskan mempunyai empat kompetensi diantaranya; kompetensi kepribadian, kompetensi paedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.⁵²

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala MTs jenis pelatihan yang bisa diikuti oleh guru di MTs Persis Lempong diantaranya; pelatihan internal atau pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan tersendiri yang melibatkan pembicara atau pelatih dari dalam lembaga pendidikan atau pembicara yang di undang oleh lembaga seperti dalam In House Training (IHT), pelatihan dan pembinaan oleh pengawas bina Kabupaten Garut, pelatihan yang diadakan oleh Kelompok Kepala Madrasah yang tergabung dalam KKMTs VIII mencakup beberapa sekolah di kecamatan Banyuresmi, Leles, dan Kadungora terutama untuk Kepala Madrasah. selain itu pelatihan dilakukan juga secara eksternal atau pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga luaran universitas atau lembaga pendidikan lainnya dalam bentuk seminar, workshop, atau konferensi pendidikan.

c. Pembentukan Tim Kerja

Pembentukan tim kerja lebih bersifat kondisional tergantung kebutuhan lembaga pendidikan tersebut. Pembentukan tim kerja dalam lembaga pendidikan adalah proses yang melibatkan pengorganisasian sekelompok individu dengan keterampilan,

⁵¹ Wijaya, Hidayat, and Rafida.

⁵² Maya Veronica Sianturi and Matra Uli Simanjuntak Putri, "Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru Di Era Digital," *Jurnal Pendidikan Agama Dan Teologi* 2, no. 1 (March 2024): 180-90, <https://doi.org/https://doi.org/10.59581/jpat.widyakarya.v2i1.2221>.

pengetahuan, dan pengalaman yang beragam untuk bekerja sama demi mencapai tujuan tertentu. Di dalam konteks lembaga pendidikan, tim kerja biasanya dibentuk untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengembangkan kurikulum, mengelola program, atau menyelesaikan proyek tertentu. Pembentukan tim kerja ini merupakan langkah strategis yang bertujuan menciptakan lingkungan yang kolaboratif dan inovatif. Dengan berkolaborasi, anggota tim dapat mengatasi berbagai tantangan, menciptakan pengalaman belajar yang lebih baik untuk para peserta didik, dan meningkatkan kualitas pendidikan. Tentunya, memiliki komitmen terhadap tujuan yang ingin dicapai.⁵³

Adapun pembentukan tim kerja di MTs Persis Lempong di sesuaikan dengan kebutuhan dari setiap programnya. Pembentukan tim kerja di MTs Persis Lempong terbagi kedalam dua sistem kerja diantaranya sistem kerja periodik dan sistem kerja sementara. Sistem kerja periodik mencakup kepada pembagian tugas kerja kepada guru yang ditunjuk untuk mengisi satu aspek manajerial yang ada pada lembaga pendidikan misalnya wakil ketua bidang kurikulum, sarana dan prasarana dan lain-lainnya. Selanjutnya sistem kerja sementara ialah merujuk pada aktivitas per-kegiatan, misalnya pembentukan panitia kegiatan baik untuk Penilaian Tengah Semester/Penilai Akhir Semester (PTS-PAS), panitia ujian Madrasah, panitia kegiatan akhir tahun, dan lain sebagainya.

d. Peningkatan Lingkungan Belajar

Kualitas pembelajaran ditentukan oleh guru yang berkualitas. Tentunya, hal ini berdampak pada peningkatan lingkungan belajar, tenaga pengajar yang berkualitas mampu membuat pembelajaran interaktif, dan kelas menjadi lebih hidup. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan belajar yang positif merupakan tugas semua guru, upaya tersebut dilakukan agar peserta didik termotivasi untuk meningkatkan partisipasinya dalam kegiatan akademik maupun non-akademik.

Adapun praktik peningkatan lingkungan belajar di MTs Persis Lempong dilakukan dengan cara guru membuat berbagai macam model pembelajaran interaktif, menggunakan media elektronik sebagai bagian dari kemajuan teknologi. Dengan cara ini, siswa dapat berpartisipasi dalam presentasi dan diskusi sehingga kelas menjadi lebih dinamis dan menarik. Selain itu, pembiasaan tadarus Al-Qur'an dan sholat dhuha menjadi program yang bisa meningkatkan pemahaman dan penanaman karakteristik Islami bagi peserta didik. Selanjutnya, kegiatan ekstrakurikuler juga menjadi bagian penting untuk mengorganisir siswa berdasarkan minat dan bakat. Melalui aktivitas tersebut maka anak didik akan merasa lebih terlibat dan terdorong berpartisipasi, baik dalam akademik maupun non akademik.

e. Program Kesejahteraan Siswa

Program kesejahteraan siswa adalah serangkaian kegiatan dan layanan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan fisik, emosional, sosial, dan akademik siswa. Tujuan utama dari program ini adalah membentuk lingkungan yang mendukung dan aman, oleh karena itu siswa dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Beberapa komponen penting dari program kesejahteraan siswa mencakup dukungan terhadap

⁵³ Addin Arsyadana, "Dasar-Dasar Perilaku Kelompok Dan Memahami Tim Kerja Dalam Lembaga Pendidikan Islam," vol. 2 (Prosiding Nasional, 2019), 213-32, <https://www.prosiding.iainkediri.ac.id/index.php/pascasarjana/article/view/24>.

kesehatan mental lewat program bimbingan konseling. Peran dari bimbingan konseling ini sangat krusial untuk memberi arahan, dukungan, dan pemahaman pada anak didik untuk menghadapi beragam tantangan dan masalah yang ada. Seorang anak didik dalam hal pendidikan kerap dihadapkan pada masalah yang beragam, baik yang akademik ataupun nonakademik.⁵⁴

Program kesejahteraan siswa yang dilakukan di MTs Persis Lempong yaitu dengan cara bimbingan dan monitoring. Guru berperan sebagai pembimbing atau mentor bagi siswa. Mereka mengadakan sesi diskusi informal diluar jam pelajaran untuk membahas tantangan akademis atau pribadi. Sehingga, hal ini dapat menciptakan rasa percaya diri dan dukungan sosial dikalangan siswa.

f. Keterlibatan Orangtua

Untuk menunjang kualitas pendidikan didasarkan pada adanya daya dukung terhadap lembaga pendidikan tak terkecuali melibatkan orangtua. Penyelenggaraan persekolahan di Indonesia apabila dilihat berdasarkan sudut pandang historis, maka keterlibatan masyarakat terutama orang tua peserta didik sudah berjalan semenjak lama. Orang tua siswa sendiri sebelum tahun 1974 sudah membentuk Persatuan Orang Tua Murid dan Guru (POMG).⁵⁵ Sutopo memberikan pemaparan bahwa ini adalah organisasi nonstruktural di sekolah serta sifatnya konsultatif. Kemudian seiring perkembangan waktu dan juga tuntutan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas kemudian diberlakukan otonomi daerah dan dikeluarkannya UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, BP3 diganti dengan Komite Sekolah.

Pembentukan komite sekolah yang merupakan organisasi masyarakat sekolah memiliki tujuan untuk: (1)Menyalurkan maupun mewedahi prakarsa dan aspirasi masyarakat untuk membentuk program dan kebijakan operasional di sekolah; (2) membentuk kondisi dan suasana yang demokratis, transparan, dan akuntabel dalam proses pelaksanaan pendidikan yang bermutu, dan (3) meningkatkan keterlibatan dan tanggung jawab masyarakat dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah.⁵⁶

Mengacu pada hasil wawancara dan observasi di MTs Persis Lempong, keterlibatan orangtua dalam pendidikan termasuk bagian yang tidak akan lepas satu sama lainnya. Orangtua sebagai mitra strategis memiliki keleluasaan untuk memberikan masukan dan saran secara konstruktif terhadap lembaga pendidikan anaknya. Di MTs Persis Lempong sendiri ada beberapa program yang berkaitan dengan orangtua diantaranya rapat tahun ajaran baru dengan orangtua, pengajian rutin bulanan, kegiatan hafiah imtihan, dan lain sebagainya.

g. Pendekatan Budaya Islami

Dengan melakukan pendekatan budaya Islami yaitu dengan cara mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam segala aspek dan ruang lingkup lembaga pendidikan, dari mulai pembelajaran sampai dengan kehidupan sehari-hari di Sekolah/Madrasah. Tentunya, hal tersebut sebagai upaya dalam membangun budaya dan

⁵⁴ Sakura Alwina, "Peran Bimbingan Konseling Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Siswa Di Sekolah Dasar," *Jurnal Sintaksis: Pendidikan Guru Sekolah Dasar, IPA, IPS Dan Bahasa Inggris* 5, no. 1 (April 2023), <http://jurnal.stkipalmaksum.ac.id/18>.

⁵⁵ Suhadi Winoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*, ed. Moch Chotib, 1st ed. (Yogyakarta: CV. Bildung Nusantara, 2020).

⁵⁶ Winoto.

karakter pendidikan, tenaga kependidikan, dan siswa. Dengan langkah kongkret tersebut lembaga pendidikan akan mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran dan pengajaran, serta menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan karakter dan potensi siswa secara holistik.

Untuk mendukung pelaksanaan budaya Islami, dalam kegiatan belajar di MTs Persis Lempong hampir 80% mata pelajaran yang diajarkan adalah muatan keagamaan. Tidak hanya itu, siswa dituntut untuk membaca Al-Qur'an dan sholat dhuha terlebih dahulu sebelum aktivitas belajar di mulai, melaksanakan shalat dzuhur berjamaah, dan juga ceramah singkat untuk para siswa. Selanjutnya, guru selalu memberikan pembinaan seputar akidah, ibadah, dan akhlak atau tema-tema lainnya dalam beberapa momentum, baik dalam kegiatan kesiswaan, upacara bai'at, atau ceramah singkat guru.

KESIMPULAN

Psikologi organisasi merupakan cabang ilmu psikologi yang mempelajari perilaku kelompok dan individu dalam konteks organisasi. Tujuannya adalah untuk memahami faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi dinamika kerja, produktivitas, dan interaksi antar anggota. Selain itu, ruang lingkup psikologi organisasi mencakup berbagai aspek seperti perilaku individu, budaya organisasi, kepemimpinan, dinamika kelompok, dan manajemen perubahan. berbagai teori dasar dalam psikologi organisasi seperti teori klasik, modern, neo klasik, hingga teori perubahan organisasi, memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana individu dan kelompok berfungsi dalam lingkungan kerja.

Selanjutnya, penerapan psikologi organisasi dalam manajemen pendidikan Islam melibatkan strategi yang sistematis dan holistik yang mencakup kepemimpinan dan komunikasi efektif, pengembangan sumber daya manusia, manajemen konflik dan evaluasi kinerja. Adapun praktik psikologi organisasi di lembaga pendidikan Islam terutama di MTs Persis Lempong mencakup; rekrutmen dan seleksi yang cermat, pelatihan guru, pembentukan tim kerja, peningkatan lingkungan belajar, program kesejahteraan siswa, keterlibatan orangtua, dan pendekatan budaya Islami menjadi praktik nyata dalam penerapan psikologi organisasi. Tujuan dari semua ini adalah membentuk lingkungan pendidikan yang mampu menunjang pengembangan karakter dan potensi siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Rasma, Ujang Nurjaman, and Faiz Karim Fatkhulloh. "Implementasi Visi Pendidikan Berbasis Agama, Filsafat, Psikologi, Dan Sosiologi Di Lembaga Pendidikan Islam." *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 16, no. 3 (June 2022). <https://doi.org/10.35931/aq.v16i3.973>.
- Ahmad, Rudi, and Aditya Pratama. "Faktor Manajemen Profesional: Perencanaan, Pengorganisasian, Dan Pengendalian (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 5 (May 2021): 705. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.594>.
- Ahmad Shidqi, Dian Arifandi. "Evaluasi Kinerja Guru." *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman* 4, no. 2 (2020): 106–19.

- <https://scholar.archive.org/work/kif6sdzvw5d2jdbl7qahplkasi/access/wayback/http://ejournal.unibo.ac.id/index.php/edukais/article/download/160/123>.
- Aini, Zahratul, and Weli Wiwaha Arjuna. "Kontribusi Ilmu Psikologi Dan Sosiologi Dalam Perilaku Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Mahasantri* 2, no. 2 (March 2022). <https://ejournal.iainh.ac.id/index.php/mahasantri/article/view/161>.
- Alwina, Sakura. "Peran Bimbingan Konseling Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Siswa Di Sekolah Dasar." *Jurnal Sintaksis: Pendidikan Guru Sekolah Dasar, IPA, IPS Dan Bahasa Inggris* 5, no. 1 (April 2023). <http://jurnal.stkipalmaksum.ac.id/18>.
- Amin, Safwan. *Pengantar Psikologi Pendidikan*. Edited by Syahrizal and Taslim HM. Yasin. Banda Aceh: Yayasan PeNa, 2013.
- Andjarwati, Tri. "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland." *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen* 1, no. 1 (April 2015): 45–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>.
- Anwar, Khoirul. "Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan." *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam* 2, no. 1 (August 2018): 31–38. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30659/jspi.vii2.3206>.
- Arsyadana, Addin. "Dasar-Dasar Perilaku Kelompok Dan Memahami Tim Kerja Dalam Lembaga Pendidikan Islam," 2:213–32. *Prosiding Nasional*, 2019. <https://www.prosiding.iainkediri.ac.id/index.php/pascasarjana/article/view/24>.
- Ayu Nani, Dhiona, and Eka Nisatul Mukaroh. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan." *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 2, no. 1 (2021): 27–50. <https://doi.org/10.24042/revenue.v2i01.7939>.
- Cahya, Agus Dwi, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, and Fierna Fajar Swasti. "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *YUME: Journal of Management* 4, no. 2 (2021): 230–42. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>.
- Diwyarthi, Santi, Rifa'atul Mafthuhah, Husaini, Nellilaharti, Lasmiatun, and Putri Citra Setiawati. *Teori Psikologi Industri Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Ahmad Jibril. 1st ed. Pekalongan: Penerbit NEM, 2022.
- Fahri, Sahrul Ramadhan. "Manajemen Pemberdayaan Dan Pengorganisasian Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Penelitian Di Madrasah Tsanawiyah Persis Lempong – Garut)." *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah* 2, no. 1 (February 2024): 115. <https://doi.org/https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i1.863>.
- Fathurohman, Salman. "Manajemen Peserta Didik Di MTs Persis Lempong Garut." *TADBIR MUWAHHID* 6, no. 1 (April 29, 2022): 33–46. <https://doi.org/10.30997/jtm.v6i1.5150>.
- Febrianto, Syaiful Eko. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim, Dan Efektivitas Tim (Suatu Kajian Studi Literature

- Review Ilmu Manajemen Terapan).” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (July 2021). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>.
- Gani, Nur Asni, Jaharuddin, Rony Edward, and Andry Priharta. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Mirqat, 2020. <https://www.researchgate.net/publication/351880570>.
- Habudin. “Budaya Organisasi.” *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 1 (June 2020): 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>.
- Hasanah, Uswatun, and Muhammad Zalnur. “Proses Inovasi Pembelajaran Kurikulum Merdeka Di MTs Raudhatul Iman Tebo Jambi.” *Jurnal PAI Raden Fatah* 6, no. 3 (July 2024): 724–37. <https://doi.org/10.19109/pairf.v6i3>.
- Julianto, Bagus, and Tommy Agnanditiya Carnarez Yunara. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Profesional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan).” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 5 (May 2021). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5>.
- M. Prasetyo, Muhammad Anggung, and Sukatin Sukatin. “Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif.” *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan* 12, no. 1 (June 15, 2021): 83–102. <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i1.182>.
- Muhammad, Nur, and Nurul Murtafiah Hidayati. “Strategi Manajemen Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Tantangan Kontemporer.” *An Najah: Jurnal Pendidikan Islam & Sosial Agama* 2, no. 2 (March 2023). <https://journal.nabest.id/index.php/annajah>.
- Muhammad, Uyun. “Memahami Kecerdasan Emosional: Perspektif Psikologi Islam.” *Prosiding The 5th National Conference of Genuine Psychology (NCGP) 2022, 2022*. <https://proceedings.radenfatah.ac.id/index.php/gpsy/article/view/300>.
- Munir, Misbakhul. “Motivasi Organisasi: Penerapan Teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg Dan McLelland.” *Al-Ifkar: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman* 17, no. 1 (March 2022). <https://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/ifkar/article/view/4997>.
- Ramadhan, Fahri Sahrul, Abdul Hafid, and Badrudin. “Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran (Studi Kasus Madrasah Aliyah Persis Lempong Garut).” *Jurnal Lentera* 23, no. 1 (March 6, 2024). <https://doi.org/10.33086/amj.viii.71>.
- Ramadhan, Fahri Sahrul, and Ahmad Saeful Hidayat. “Interpretation of Al-Qur’an Verses Concerning Functions Education Management (Study of Maudhu’i’s Interpretation in QS. Al-Hasyr: 18, QS. Ali Imran: 103, QS. Al-Kahf: 2, and QS. Al-Infhithar: 10-12).” *Inovatif: Jurnal Penelitian Pendidikan, Agama Dan Budaya* 10, no. 1 (February 2024): 91. <https://doi.org/https://doi.org/10.55148/inovatif.v10i1.788>.
- Ramadhan, Fahri Sahrul, and Mulyawan Safwandy Nugraha. “Implementasi Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Berdasarkan Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) Tahun 2020 MTsN 1 Kota Bandung.” *Jurnal Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan, Dan Teknologi* 23, no. 3 (September 2024).

- <https://doi.org/https://doi.org/10.29138/lentera.v2i3i3.1444>.
- Romadona, Mia Rahma, and Sigit Setiawan. "Communication of Organizations in Organizations Change's Phenomenon in Research and Development Institution." *Journal Pekommas* 5, no. 1 (April 24, 2020): 91. <https://doi.org/10.30818/jpkm.2020.2050110>.
- Safwan, Amin. *Pengantar Psikologi Umum*. Edited by Syahrizal and Taslim HM. Yasin. 3rd ed. Banda Aceh: Penerbit PeNa, 2016.
- Sianturi, Maya Veronica, and Matra Uli Simanjuntak Putri. "Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru Di Era Digital." *Jurnal Pendidikan Agama Dan Teologi* 2, no. 1 (March 2024): 180–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.59581/jpat.widyakarya.v2i1.2221>.
- Sobirin, Achmad. *Organisasi Dan Perilaku Organisasi*, 2020.
- Suryani, Ida Rindaningsih, and Hidayatulloh. "Systematic Literatuer Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Saya Manusia." *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains* 2, no. 3 (October 30, 2023): 363–70. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>.
- Syafaruddin. *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains Dan Islam*. Edited by Candra Wijaya and Mesiono. Medan: Perdana Publishing, 2015.
- Tamrin, M. Isnando. "Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Agama Non Formal di Era Global" XIII, no. 2 (January 2019). <https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/download/1194/1046>.
- Tanjung, Amran Sahputra, Anggi Martuah Purba, and Muhammad Mahadir. "Pemahaman Terhadap Teori-Teori Organisasi." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4, no. 4 (2022): 5816–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.6401>.
- Warsah, Idi, and Mirzon Daheri. *Psikologi : Suatu Pengantar*. Edited by Yusron Masduki. 2nd ed. Yogyakarta: Tunas Gemilang Press, 2021.
- Wijaya, Candra. *Perilaku Organisasi*. Edited by Nasrul Syakur Chaniago. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017.
- Wijaya, Candra, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida. *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Edited by Abdillah. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019.
- Wijaya, Candra, and Muhammad Rifa'i. *Dasar Dasar Manajemen : Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*. Edited by Syarbaini Saleh. 1st ed. Medan: Perdana Publishing, 2016.
- Winoto, Suhadi. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Edited by Moch Chotib. 1st ed. Yogyakarta: CV. Bildung Nusantara, 2020.
- Yanuar, Ada Zega. "Komunikasi Efektif Dalam Bingkai Kepemimpinan Organisasi." *Sinar Kasih: Jurnal Pendidikan Agama Dan Filsafat* 1, no. 2 (May 2023): 113–19. <https://doi.org/10.55606/sinarkasih.vii2.121>.