

Peran Kepala Sekolah dalam Membangun Perilaku Organisasi di SMK Al Hikmah Mesuji Ogan Komering Ilir

The Principal's Role on Contradicting Organizational Behavior at SMK Al Hikmah Mesuji

Ali Ikhwan¹⁾, Edwar Juliarta²⁾ & Maulana¹⁾*

1) Universitas Tamansiswa Palembang, Indonesia

2) Universitas Sjakhyakirti, Indonesia

Diterima: 05 Agustus 2024; Direview: 05 Agustus 2024; Disetujui: 16 Agustus 2024

*Corresponding Email: maulana_577@vmail.com

Abstrak

Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah terhadap perilaku organisasi di SMK Al Hikmah Mesuji serta menganalisis upaya kepala sekolah dalam meningkatkan perilaku dalam organisasi yang ada di SMK Al Hikmah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus di SMK Al Hikmah, Kecamatan Mesuji. Data dikumpulkan melalui observasi non-partisipan dan dianalisis melalui pengumpulan, reduksi, dan penyajian data. Kajian ini menyimpulkan bahwa Kepala sekolah SMK Al Hikmah Mesuji memainkan peran vital dalam pengelolaan pendidikan dengan memberikan teladan, mengelola konflik, memastikan disiplin, serta meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pelatihan dan evaluasi. Kepala sekolah berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan kualitas di SMK Al Hikmah melalui keterlibatan anggota sekolah dalam pengambilan keputusan dan pemberian teladan. Kepala sekolah SMK Al Hikmah meningkatkan perilaku organisasi dengan pengelolaan konflik, komunikasi efektif, dan keputusan partisipatif, serta evaluasi rutin yang mendukung kinerja dan pengembangan profesional.

Kata Kunci: Peran Kepala Sekolah; Organisasi; Perilaku Organisasi

Abstract

This article or writing aims to analyze the role of the principal in organizational behavior at Al Hikmah Mesuji Vocational School and to analyze the principal's efforts in improving behavior in the organization at Al Hikmah Vocational School. This research uses a qualitative approach with a case study at Al Hikmah Vocational School, Mesuji District. Data was collected through non-participant observation and analyzed through data collection, reduction, and presentation. This study concludes that the principal of Al Hikmah Mesuji Vocational School plays a vital role in educational management by setting an example, managing conflict, ensuring discipline, and improving the quality of learning through training and evaluation. The school principal plays an important role in achieving educational goals and improving quality at Al Hikmah Vocational School through the involvement of school members in decision-making and providing role models. The principal of Al Hikmah Vocational School improves organizational behavior with conflict management, effective communication, and participatory decisions, as well as regular evaluations that support performance and professional development.

Keywords: Principal's Role; Organization; Organizational Behavior

How to Cite: Ikhwan, A., Juliarta, E., & Maulana, (2024), Peran Kepala Sekolah Dalam Membangun Perilaku Organisasi di SMK Al Hikmah Mesuji Ogan Komering Ilir, *Journal of Law & Policy Review*. 2 (2): 193 - 200

PENDAHULUAN

Manajemen pendidikan merupakan aspek fundamental dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah (Aprilda, 2012). Dalam konteks ini, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang bertanggung jawab untuk menerapkan berbagai fungsi manajerial, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan (Lukito et al., 2023; Rangkuti et al., 2022). Fungsi perencanaan melibatkan penetapan tujuan bagi subsistem operasional organisasi pendidikan, sedangkan pengorganisasian mencakup penentuan struktur organisasi yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan (Dauwole et al., 2017). Penggerakan bertujuan untuk memotivasi dan mengarahkan pelaksanaan tugas, dan fungsi pengawasan penting untuk memastikan bahwa semua aspek pengorganisasian dan penggerakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Inayati et al., 2023; Yolanda et al., 2020).

Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola semua sumber daya yang ada dan bekerja sama dengan pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan (Jarir et al., 2022). Keberhasilan organisasi pendidikan sangat bergantung pada perilaku organisasi yang produktif (Aprilda, 2012). Banyak orang belum menyadari bahwa kesuksesan kerja berakar pada nilai-nilai yang berkembang dari adat istiadat, kebiasaan, agama, dan kaidah lainnya yang membentuk kebiasaan dalam perilaku kerja (Lukito et al., 2023; Sauvana et al., 2022).

Terdapat lima faktor mendasar dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku dan efektivitas, yaitu spesialisasi dan pembagian kerja, koordinasi, tujuan, prosedur kerja, dan dinamika lingkungan (Rosenna Sihaloho et al., 2023; Widian & Subono, 2019). Faktor-faktor ini sangat mempengaruhi bagaimana perilaku organisasi terbentuk dan berkembang. Dalam konteks pendidikan, permasalahan menjadi semakin kompleks seiring dengan berkembangnya dunia pendidikan (Azhima et al., 2022). Perilaku manusia dalam kelompok atau organisasi membentuk dasar perilaku organisasi (Ismid et al., 2020). Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang memadai untuk meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan di sekolah.

Dalam praktek manajerial, kepala sekolah harus memiliki visi, misi, kreativitas, dan orientasi pada mutu (Sari, 2018). Upaya sistematis kepala sekolah dalam memperbaiki kualitas layanan harus fokus pada guru dan tenaga kependidikan agar lembaga pendidikan dapat berfungsi dengan baik (Siregar et al., 2016). Sebagai pimpinan dan supervisor, kepala sekolah memegang peran strategis dalam membentuk perilaku organisasi yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan (Darmanto, 2015). Pentingnya kerjasama dalam organisasi. Kerjasama, bukan perbedaan untuk kepentingan individu, adalah wujud keberadaan organisasi, di mana manusia bergotong royong untuk mencapai tujuan bersama (Muhammad Zubedy Koteng, 2012). Kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja dan kualitas kerja melalui komunikasi yang efektif dengan bawahan, menjalin kemitraan yang baik, dan menjadi inovator serta motivator (Angelia et al., 2022; Fadilah et al., 2020a, 2020b; Suharyanto et al., 2019, 2021)

Komposit indeks pembangunan manusia melibatkan pengetahuan, efektivitas, dan efisiensi kinerja sumber daya manusia (Gürbilek, 2013). Kerja sama antara kepala sekolah dan guru sebagai penyelenggara pendidikan sangat penting untuk peningkatan budaya kerja yang efektif dan efisien serta pencapaian mutu pendidikan (Inayati et al., 2023). Meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan tekad yang kuat, upaya yang tepat, dan evaluasi yang berkelanjutan.

Di SMK Al Hikmah, Kecamatan Mesuji, Kabupaten Ogan Komering Ilir, terdapat beberapa masalah spesifik yang mempengaruhi perilaku organisasi dan kualitas pendidikan. Observasi menunjukkan bahwa terdapat sikap individualisme di antara guru dan stakeholder sekolah. Misalnya, pada rapat koordinasi bulanan, sekitar 40% dari total guru tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Hal ini menyebabkan ketidakkompakan dalam pelaksanaan program sekolah dan mengurangi semangat gotong royong. Kurangnya rasa memiliki dan tanggung jawab juga terlihat dari sikap beberapa guru yang tidak menindaklanjuti pelanggaran siswa, seperti ketidaksesuaian pakaian dengan aturan sekolah.

Data observasi menunjukkan bahwa lebih dari 30% pelanggaran tidak ditindaklanjuti, yang berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran. Selain itu, kesalahpahaman dalam koordinasi tugas sering terjadi di SMK Al Hikmah. Pegawai administrasi sering menerima tugas yang tidak sesuai dengan keterampilan mereka, seperti penggunaan perangkat lunak manajemen sekolah. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam pengolahan data akademik dan mempengaruhi efektivitas administrasi sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah terhadap perilaku organisasi di SMK Al Hikmah Mesuji serta menganalisis upaya kepala sekolah dalam meningkatkan perilaku dalam organisasi yang ada di SMK Al Hikmah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang mencakup wawancara semi-terstruktur, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan enam informan, termasuk kepala sekolah, guru, dan pegawai administrasi, dengan menggunakan panduan fleksibel dan merekam setiap sesi untuk akurasi. Observasi dilakukan dengan mencatat langsung kegiatan sekolah menggunakan lembar observasi yang sudah dipersiapkan. Studi dokumentasi mencakup analisis laporan tahunan dan data administrasi untuk mendukung temuan dari wawancara dan observasi.

Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles and Huberman. Proses dimulai dengan pengecekan data untuk memastikan keakuratan, diikuti dengan pengelompokan dan pengkodean data untuk memudahkan identifikasi tema. Data yang telah dikelompokkan disajikan untuk analisis lebih lanjut, dan informasi yang tidak relevan direduksi. Kesimpulan diambil dengan menganalisis data yang tersaji, mengidentifikasi pola, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan kualitas pendidikan di SMK Al Hikmah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis peran kepala sekolah terhadap perilaku organisasi di SMK Al Hikmah Mesuji

Kepala sekolah memegang peranan krusial dalam pengelolaan lembaga pendidikan, khususnya di SMK Al Hikmah Mesuji. Sebagai pejabat profesional, kepala sekolah tidak hanya bertugas mengelola sumber daya sekolah, tetapi juga harus bekerja sama dengan guru, staf, dan pegawai lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Peran kepala sekolah sangat strategis karena dia berfungsi sebagai penggerak utama dalam memotivasi dan memfasilitasi kerja sama di antara seluruh anggota sekolah. Dalam konteks ini, analisis peran kepala sekolah di SMK Al Hikmah dapat dilakukan dari lima perspektif utama: sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, dan pemimpin.

Sebagai pendidik, kepala sekolah di SMK Al Hikmah memiliki tanggung jawab untuk memberikan teladan yang baik kepada seluruh anggota sekolah. Peran ini sangat penting karena kepala sekolah berfungsi sebagai contoh yang patut diikuti oleh guru, staf, dan siswa. Agus Hasim, seorang guru di SMK Al Hikmah, mengungkapkan bahwa kepala sekolah secara aktif memberikan motivasi dan nasehat kepada guru yang tidak aktif. Kepala sekolah berusaha menanamkan sikap proaktif dan semangat kerja yang tinggi di kalangan guru dan staf dengan memberikan motivasi yang diperlukan dan nasehat yang konstruktif ketika ada yang kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Kepala sekolah juga berperan dalam menanamkan keteladanan melalui tindakan sehari-hari. Siti Nurkotimah, Kepala SMK Al Hikmah, menjelaskan bahwa dalam menjalankan tugasnya, dia berupaya memberikan contoh dan motivasi agar semua anggota sekolah dapat bekerja dengan sukarela tanpa adanya paksaan. Ini mencakup berbagai aspek, dari cara berperilaku hingga semangat dalam menjalankan tugas. Kepala sekolah diharapkan menjadi figur yang memberikan inspirasi dan dorongan kepada semua anggota sekolah untuk aktif berpartisipasi dalam proses pendidikan dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan. Keteladanan yang diberikan oleh kepala sekolah diharapkan dapat memotivasi seluruh anggota sekolah untuk meningkatkan kualitas diri dan mutu pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Dalam kapasitasnya sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu menangani berbagai perbedaan latar belakang, karakter, kualitas, dan kuantitas dari individu-individu di sekolah (Yonata et al., 2020). Pengelolaan yang efektif terhadap perbedaan-perbedaan ini penting untuk menghindari kecemburuan sosial dan konflik yang dapat mengganggu suasana kerja di sekolah. Kepala sekolah di SMK Al Hikmah memastikan bahwa penilaian dan penugasan dilakukan sesuai dengan kualitas dan kuantitas masing-masing guru dan staf. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan keahlian dan kompetensinya, sehingga dapat meminimalisir rasa ketidakadilan dan konflik internal.

Kepala sekolah juga berperan sebagai mediator dalam mengatasi situasi konflik di sekolah. Menurut dewan guru SMK Al Hikmah, kepala sekolah memainkan peran kunci dalam menyelesaikan konflik, menjaga agar masalah tidak berkembang menjadi perselisihan yang berkepanjangan. Sebagai manajer, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk meredakan ketegangan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Ini termasuk mengelola konflik yang muncul di antara guru atau antara guru dan siswa, serta memastikan bahwa semua pihak dapat berfungsi secara efektif dalam lingkungan yang mendukung.

Sebagai administrator, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola berbagai aspek administratif sekolah (Sari, 2018). Ini termasuk mengarahkan, mengoordinasikan, dan mendorong keberhasilan pekerjaan bagi seluruh staf. Kemampuan kepala sekolah dalam menangani berbagai situasi administratif dan mengatasi perilaku buruk dari guru atau karyawan sangat penting untuk menjaga disiplin dan integritas di lingkungan sekolah. Di SMK Al Hikmah, kepala sekolah menerapkan prosedur yang jelas untuk menangani pelanggaran perilaku. Prosedur ini mencakup pemanggilan, pemberian surat peringatan (SP1, SP2, SP3), dan tindakan sesuai kesepakatan bersama.

Prosedur ini bertujuan untuk memperbaiki perilaku yang kurang baik dan memastikan bahwa semua anggota sekolah mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Proses administratif ini membantu menjaga disiplin dan integritas di lingkungan sekolah, yang pada gilirannya berkontribusi pada kualitas keseluruhan pendidikan yang diberikan. Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai situasi administratif, mulai dari manajemen waktu hingga pemecahan masalah, serta memastikan bahwa semua prosedur diikuti dengan konsisten.

Dalam perannya sebagai supervisor, kepala sekolah di SMK Al Hikmah fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pengembangan karir guru. Kepala sekolah melakukan berbagai kegiatan untuk memastikan bahwa guru dan staf dapat bekerja secara efektif dan efisien. Di antaranya adalah melalui kegiatan workshop, diklat, dan pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan serta keahlian masing-masing individu.

Menurut Kepala SMK Al Hikmah, pengembangan karir dan mutu guru dilakukan dengan memberikan pelatihan yang relevan serta tugas yang sesuai dengan kompetensi. Ini tidak hanya meningkatkan keterampilan guru, tetapi juga memastikan bahwa mereka dapat memenuhi standar kualitas yang diharapkan. Kepala sekolah berperan penting dalam evaluasi kinerja untuk memastikan bahwa guru dan staf terus berkembang dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai supervisor, kepala sekolah juga harus mampu melakukan penilaian berkala terhadap kinerja guru dan staf untuk memberikan umpan balik yang konstruktif.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah di SMK Al Hikmah berfokus pada motivasi dan keterlibatan guru serta staf dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah menerapkan program kerja yang terencana, menyampaikan arah kebijakan sekolah secara jelas, dan melibatkan guru serta karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Ini bertujuan untuk memberikan rasa tanggung jawab dan motivasi kepada semua anggota sekolah.

Kepala sekolah juga memberikan teladan melalui tindakan sehari-hari, seperti berangkat pagi, membuang sampah, dan berpakaian rapi. Ini merupakan bentuk kepemimpinan yang efektif yang diakui oleh wakil kesiswaan SMK Al Hikmah. Dengan memberikan teladan, kepala sekolah berharap dapat mendorong semua anggota sekolah untuk mengikuti dan berpartisipasi aktif dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah berusaha menciptakan budaya kerja yang positif dengan melibatkan semua anggota sekolah dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa memiliki andil dalam kemajuan sekolah.

Secara keseluruhan, kepala sekolah di SMK Al Hikmah memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku organisasi di sekolah. Dalam kapasitasnya sebagai pendidik, kepala sekolah memberikan teladan dan motivasi yang sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat dan partisipasi semua anggota sekolah. Sebagai manajer, kepala sekolah memastikan penilaian dan penugasan yang adil serta mengelola konflik dengan efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sebagai administrator, kepala sekolah mengelola berbagai aspek administratif dan menangani pelanggaran perilaku dengan prosedur yang jelas. Sebagai supervisor, kepala sekolah berfokus pada pengembangan karir dan peningkatan mutu guru serta staf. Dan sebagai pemimpin, kepala sekolah melibatkan guru dan staf dalam pengambilan keputusan serta memberikan teladan melalui tindakan sehari-hari. Melalui berbagai peran ini, kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan kualitas di SMK Al Hikmah Mesuji.

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan perilaku dalam organisasi yang ada di SMK Al Hikmah

Dalam konteks pendidikan, membangun perilaku organisasi yang efektif dan harmonis di sekolah merupakan tanggung jawab penting bagi kepala sekolah (Hasibuan et al., 2022). SMK Al Hikmah, di bawah kepemimpinan Siti Nurkotimah, menunjukkan berbagai upaya strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang meliputi pengelolaan konflik, komunikasi efektif, pengambilan keputusan partisipatif, dan evaluasi rutin. Upaya-upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang optimal.

Pengelolaan konflik yang efektif merupakan salah satu komponen kunci dalam membangun perilaku organisasi yang sehat. Di SMK Al Hikmah, kepala sekolah menghadapi tantangan dalam menangani konflik yang muncul akibat keberagaman latar belakang individu, baik dari segi pendidikan, pengalaman, maupun keahlian. Untuk mengatasi masalah ini, Siti Nurkotimah menerapkan pendekatan yang sistematis dengan membagi guru dan karyawan ke dalam kelompok-kelompok yang sesuai dengan latar belakang dan keahlian mereka.

Pendekatan ini memungkinkan setiap anggota tim untuk berkontribusi secara maksimal sesuai dengan kekuatan mereka. Sebagai contoh, Siti Nurkotimah menjelaskan, "Disini saya membagi tugas guru dan karyawan menjadi beberapa kelompok sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keahlian mereka masing-masing. Dengan begitu, baik guru maupun karyawan dapat bekerja dengan kemampuan mereka masing-masing dan pekerjaan mereka dapat terselesaikan dengan baik." (Wawancara, 25 September 2020). Pendekatan ini tidak hanya memfasilitasi penyelesaian tugas dengan lebih efisien, tetapi juga membantu mengurangi potensi konflik yang timbul akibat ketidaksesuaian peran dan tanggung jawab.

Selain pembagian tugas, kepala sekolah juga mengadakan rapat koordinasi secara berkala. Rapat ini berfungsi sebagai forum untuk mendiskusikan masalah yang dihadapi dan mencari solusi bersama. Proses ini memungkinkan semua anggota tim untuk terlibat dalam pemecahan masalah dan memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan. Dengan melibatkan berbagai pihak dalam proses mediasi, kepala sekolah memastikan bahwa setiap konflik dapat diselesaikan secara adil dan konstruktif. Pendekatan ini, seperti dijelaskan oleh seorang guru, "Dalam mengelola konflik, kepala sekolah selalu memberikan mediasi dan rapat koordinasi supaya permasalahan bisa cepat diselesaikan dan selalu mengajak seluruh personel untuk menyelesaikan masalah bersama-sama." (Wawancara, 25 November 2020).

Komunikasi yang efektif adalah elemen penting dalam membangun perilaku organisasi yang positif. Kepala sekolah SMK Al Hikmah menganggap komunikasi sebagai bagian integral dari upaya untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Dalam hal ini, Siti Nurkotimah melibatkan guru dan karyawan dalam berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mempererat hubungan antaranggota sekolah.

Kegiatan seperti penghijauan, lomba, dan berbagai acara komunitas diorganisir untuk melibatkan semua anggota sekolah, termasuk siswa, guru, dan masyarakat. Siti Nurkotimah

mengatakan, “Dalam menciptakan suasana yang harmonis, saya melibatkan guru dan karyawan dalam kegiatan yang menciptakan kerjasama dan saling koordinasi, seperti kegiatan pemberdayaan sekolah. Kegiatan ini melibatkan seluruh anggota sekolah dan masyarakat, untuk mempererat hubungan dan meningkatkan kekompakan di antara mereka.” (Wawancara, 25 September 2020). Kegiatan semacam ini tidak hanya membantu dalam mempererat hubungan antaranggota tim, tetapi juga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap lingkungan sekolah.

Komunikasi yang efektif juga mencakup penciptaan forum di mana semua anggota tim dapat berbagi pendapat, pengalaman, dan umpan balik. Kepala sekolah memastikan bahwa setiap individu merasa didengar dan dihargai, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dengan adanya komunikasi dua arah, kepala sekolah dapat memperoleh wawasan berharga mengenai masalah dan kebutuhan yang mungkin tidak terungkap dalam interaksi sehari-hari.

Proses pengambilan keputusan yang partisipatif adalah aspek lain dari upaya kepala sekolah dalam membangun perilaku organisasi yang positif. Di SMK Al Hikmah, pengambilan keputusan dilakukan melalui rapat koordinasi yang melibatkan semua pihak terkait, termasuk staf, pimpinan, guru, dan karyawan. Proses ini memberikan ruang bagi semua pihak untuk berkontribusi dalam musyawarah dan diskusi mengenai berbagai isu yang dihadapi oleh sekolah.

Siti Nurkotimah menjelaskan, “Saya sebagai kepala sekolah menerapkan rapat koordinasi tingkat staf, pimpinan, guru, dan karyawan sebagai inovasi yang baru. Di dalamnya terdapat musyawarah bersama, sharing antara guru dan karyawan, serta berbagai pengalaman tentang tugas mereka masing-masing, yang diputuskan bersama. Dengan begitu, saya kira dapat mempererat hubungan keharmonisan mereka dan saling memberikan masukan tentang tugas yang satu dengan yang lainnya.” (Wawancara, 25 September 2020). Proses ini memungkinkan adanya kolaborasi yang lebih baik dalam pengambilan keputusan dan memastikan bahwa keputusan yang diambil mencerminkan kepentingan dan kebutuhan semua pihak.

Pengambilan keputusan partisipatif juga mencakup pemberian umpan balik konstruktif dan bimbingan kepada anggota tim. Kepala sekolah secara aktif terlibat dalam mengevaluasi kinerja dan memberikan masukan yang berguna untuk perbaikan. Dengan cara ini, setiap individu merasa lebih terlibat dalam proses dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil keputusan yang diambil.

Evaluasi rutin adalah bagian penting dari upaya kepala sekolah dalam meningkatkan perilaku organisasi. Di SMK Al Hikmah, evaluasi dilakukan secara mingguan dan bulanan untuk memantau kinerja guru dan karyawan. Setiap akhir pekan, guru dan karyawan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan mereka masing-masing, dan hasil evaluasi ini dipaparkan dalam rapat koordinasi bulanan.

Evaluasi ini berfungsi untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memastikan bahwa setiap individu dapat meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah memberikan umpan balik dan motivasi berdasarkan hasil evaluasi, serta memimpin diskusi dalam rapat koordinasi untuk merumuskan langkah-langkah perbaikan. Proses ini tidak hanya membantu dalam meningkatkan kualitas kerja, tetapi juga memperkuat rasa saling mendukung di antara anggota tim. Dalam evaluasi, kepala sekolah juga berfokus pada pengembangan profesional dan pembelajaran berkelanjutan. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan dukungan yang diperlukan, kepala sekolah membantu guru dan karyawan untuk berkembang dalam peran mereka dan mencapai potensi penuh mereka.

Upaya kepala sekolah SMK Al Hikmah dalam membangun perilaku organisasi yang positif mencakup pengelolaan konflik yang efektif, komunikasi yang harmonis, pengambilan keputusan partisipatif, dan evaluasi rutin. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, kepala sekolah tidak hanya memastikan bahwa lingkungan kerja di SMK Al Hikmah tetap produktif dan kondusif, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan profesional dan pribadi guru dan karyawan. Upaya ini mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik dan meningkatkan kualitas pendidikan di SMK Al Hikmah secara keseluruhan.

SIMPULAN

Peran kepala sekolah di SMK Al Hikmah Mesuji sangat penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Sebagai pendidik, kepala sekolah memberikan teladan dan motivasi kepada guru dan staf, menciptakan semangat dan proaktivitas dalam lingkungan kerja. Dalam kapasitasnya sebagai manajer, kepala sekolah mengelola perbedaan individu dan menyelesaikan konflik untuk menjaga suasana kerja yang harmonis. Sebagai administrator, kepala sekolah memastikan disiplin dan integritas dengan prosedur yang jelas untuk menangani pelanggaran perilaku. Sebagai supervisor, kepala sekolah fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran melalui pelatihan dan evaluasi berkala. Sebagai pemimpin, kepala sekolah melibatkan semua anggota sekolah dalam pengambilan keputusan dan memberikan teladan melalui tindakan sehari-hari. Melalui berbagai peran ini, kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan kualitas di SMK Al Hikmah Mesuji.

Kepala sekolah SMK Al Hikmah, Siti Nurkotimah, berhasil meningkatkan perilaku organisasi dengan menerapkan strategi-strategi kunci. Pengelolaan konflik secara sistematis, komunikasi yang efektif melalui kegiatan komunitas, dan pengambilan keputusan partisipatif memperkuat kolaborasi dan mengurangi ketidaksesuaian peran. Evaluasi rutin membantu meningkatkan kinerja dengan memberikan umpan balik konstruktif. Upaya ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pengembangan profesional serta pencapaian tujuan pendidikan di SMK Al Hikmah.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, A., Lubis, M. S., & Hartono, B. (2022). Analisis Implementasi Sistem Kinerja Anggaran Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. *Perspektif*, 11(2), 809–820. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6330>
- Aprilda. (2012). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara pengetahuan , keahlian dan sikap prilaku tugasnya secar. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 3(2), 181–206.
- Azhima, F., Batubara, B. M., & Angelia, N. (2022). Analisis Penanganan Anak Putus Sekolah Di Kampung Nelayan Kecamatan Medan Belawan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 4(1), 56–68. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v4i1.1184>
- Darmanto. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 3(1), 1–30.
- Dauwole, E., Kaawoan, J., & Sendow, Y. (2017). Peranan Badan Permusyawaratan Desa Dalam Perencanaan Pembangunan. *PERSPEKTIF*, 2(2), 1–11.
- Fadilah, R., Parinduri, S. A., Syaimi, K. U., & Suharyanto, A. (2020a). Islamic guidance and counseling to overcome the study difficulty of junior high school students in SMP IT Nurul Azizi Medan (Case study of students experiencing anxiety). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(Special Issue 1), 1154–1160. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24SP1/PR201262>
- Fadilah, R., Parinduri, S. A., Syaimi, K. U., & Suharyanto, A. (2020b). Islamic guidance and counseling to overcome the study difficulty of junior high school students in SMP IT Nurul Azizi Medan (Case study of students experiencing anxiety). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(Special Issue 1), 1154–1160. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24SP1/PR201262>
- Gürbilek, N. (2013). Analisis Pelayanan Publik Terhadap Adminisrasi Penerbitan Akta Kelahiran. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, N. S., Warjio, W., & Isnaini, I. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri 14 Rantau Utara Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2416–2428. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1090>
- Inayati, I., Isnaini, I., & Siregar, N. S. S. (2023). Analisis Peningkatan Kualitas Guru pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 2809–2823. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1724>

- Ismid, F., Kusmanto, H., & Lubis, M. (2020). Analysis of Factors Influencing Performance-Based Regional Revenue and Expenditure Budgeting in the Aceh Singkil District Government. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(2), 129–140.
- Jarir, I., Haryati, S., & Fatmasari, R. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2113–2123. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1016>
- Lukito, M., Hartono, B., & Lubis, M. S. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PPPK pada UPT SD Negeri 064024, Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 2698–2707. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1665>
- Muhammad Zubedy Koteng. (2012). Efektifitas Program Perlindungan Anak Bagi Anak Yang Terpisah Pasca Bencana Tsunami di Aceh. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 1(1), 67–91. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rangkuti, F. S., Badaruddin, B., & Siregar, R. T. (2022). Evaluasi Implementasi Program Sekolah Adiwiyata di Sekolah Dasar Swasta Nurcahaya Kota Medan. *Perspektif*, 11(4), 1529–1538. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.7426>
- Rosenna Sihaloho, Tengku Irmayanti, & Hatta Ridho. (2023). Implementasi Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 1 Tahun 2019 Oleh Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara. *Perspektif*, 12(1), 321–330. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v12i1.8608>
- Sari, R. (2018). Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja dan Manajerial Kepala Sekolah serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(1), 16–19. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i1.3>
- Sauvana, A., Jamil, B., & Angelia, N. (2022). *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik Implementasi Kebijakan Keuangan Daerah Dalam Menangani Pandemi Covid-19 Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara Implementation of Regional Financial Policies in Managin*. 4(2), 121–129. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v4i2.1407>
- Siregar, A. B., Kusmanto, H., & Isnaini. (2016). Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Langkat Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 13–19.
- Suharyanto, A., Fernanda, F., Jamaludin, J., Hodriani, H., Wiflihani, W., Muhajir, A., & Lubis, Y. A. (2021). School Readiness in the New Normal Era of Online Teaching and Learning at Junior High School. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil*.
- Suharyanto, A., Nazarudin, Nguyen, P. T., Abrar, A. I. P., & Rusli, R. (2019). Preparation the road student future learning process takes in vocational education. *Opcion*, 35(Special Issue 19), 962–975.
- Widian, M., & Subono, N. I. (2019). Keberhasilan Serikat Petani Indonesia dalam Perjuangan Hak Asasi Petani Tahun 2001 - 2018. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 7(2), 132. <https://doi.org/10.31289/jppuma.v7i2.2575>
- Yolanda, H., Hendra, Y., & Matondang, A. (2020). Strategi Downward Communication Pimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan di PT . Pelabuan Leader ' s Donward Communication Strategy to Inceas Effectiveness of Employee Performance In PT . Pelabuan Indonesia I. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 2(1), 106–111.
- Yonata, H., Wijoyo, H., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Cipulir, Jakarta Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 594–600. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.368>