

MANAGEMENT PERILAKU ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU

Karmiati¹, Suparjo²

^{1,2}UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Jl. A. Yani No.40A, Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia
Email: atikarmiati23@gmail.com

Article History

Received: 03-12-2025

Revision: 14-11-2025

Accepted: 16-11-2025

Published: 19-12-2025

Abstract. Teachers play a central role in determining the quality of education in schools because they are directly involved in the learning process. Optimal teacher performance is influenced not only by individual abilities, but also by organisational factors that shape teacher work behaviour. This article aims to analyse the role of organisational behaviour management in improving teacher performance in schools. This study uses a qualitative approach with a case study design conducted at SMP Negeri 1 Purwojati. Data were collected through observation, interviews, and documentation, then analysed descriptively. The results of the study show that work motivation, principal leadership, collaborative work culture, a conducive school climate, and a reward system contribute significantly to shaping positive teacher behaviour. Effective organisational behaviour management has been proven to improve teachers' professionalism, commitment, and quality of learning services. These findings emphasise the importance of the role of school management in designing strategies to continuously improve teacher performance in order to support the quality of education.

Keywords: Management, Organizational Behavior, Teacher Performance

Abstrak. Guru memegang peran sentral dalam menentukan mutu pendidikan di sekolah karena secara langsung terlibat dalam proses pembelajaran. Kinerja guru yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor organisasi yang membentuk perilaku kerja guru. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang dilaksanakan di SMP Negeri 1 Purwojati. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara deskriptif. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja kolaboratif, iklim sekolah yang kondusif, serta sistem penghargaan berkontribusi signifikan dalam membentuk perilaku positif guru. Pengelolaan perilaku organisasi yang efektif terbukti mampu meningkatkan profesionalisme, komitmen, dan kualitas layanan pembelajaran guru. Temuan ini menegaskan pentingnya peran manajemen sekolah dalam merancang strategi peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan guna mendukung mutu pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen, Perilaku Organisasi, Kinerja Guru

How to Cite: Karmiati & Suparjo. (2025). Manajemen Perilaku Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (8), 12046-12052. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i8.4672>

PENDAHULUAN

Guru merupakan unsur kunci dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional karena berperan langsung dalam proses pembelajaran sekaligus pembentukan karakter peserta didik. Peran strategis tersebut menjadikan guru sebagai faktor penentu keberhasilan implementasi

berbagai kebijakan pendidikan di sekolah. Tanpa kinerja guru yang optimal, upaya peningkatan mutu pendidikan akan sulit mencapai hasil yang diharapkan (Pianda, 2018). Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat individual maupun organisasional, seperti perilaku kerja, motivasi, dan lingkungan tempat guru menjalankan tugas profesionalnya (Zubair dkk., 1979). Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas guru. Lingkungan kerja yang mendukung, hubungan interpersonal yang sehat, serta kepemimpinan yang jelas terbukti mampu memperkuat kinerja guru secara berkelanjutan (Darim, 2020). Dalam konteks ini, manajemen perilaku organisasi di sekolah memegang peranan penting dalam membentuk kultur kerja yang produktif dan kondusif. Pengelolaan perilaku organisasi yang efektif memungkinkan sekolah membangun nilai, norma, dan praktik kerja yang mendorong peningkatan kualitas pembelajaran, sekaligus mengurangi konflik internal, memperbaiki komunikasi antarpersonel, dan memperkuat kolaborasi antar guru (Ermida, 2023).

Pada era perubahan kurikulum dan percepatan digitalisasi pendidikan, guru dituntut untuk adaptif, inovatif, serta memiliki profesionalisme yang tinggi. Manajemen perilaku organisasi memberikan kerangka konseptual untuk memahami bagaimana guru berperilaku dalam struktur sekolah, berinteraksi dengan rekan sejawat, dan merespons kebijakan pimpinan. Ketika pengelolaan perilaku organisasi dilaksanakan secara tepat, dampaknya akan terlihat pada peningkatan kinerja guru yang berkelanjutan dan berkontribusi langsung terhadap mutu pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji peran manajemen perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Purwojati.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur sistematis (*systematic literature review*) yang bertujuan untuk memetakan, mengkaji, dan mensintesis bukti empiris terkait hubungan antara manajemen perilaku organisasi (*organizational behavior/OB*) dan kinerja guru. Proses pelaksanaan dan pelaporan penelitian mengikuti pedoman PRISMA 2020 guna menjamin transparansi, keterulangan, dan kelengkapan pelaporan hasil kajian. Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) artikel empiris atau artikel tinjauan yang membahas keterkaitan antara variabel perilaku organisasi dan kinerja guru; (2) publikasi berbahasa Indonesia atau Inggris; (3) diterbitkan dalam rentang waktu 1 Desember 2015 hingga 3 Desember 2025; serta (4) bersumber dari jurnal bereputasi melalui proses peer-review maupun grey literature seperti laporan teknis dan tesis yang relevan serta memiliki kontribusi substantif terhadap topik kajian. Adapun kriteria eksklusi meliputi: (1) publikasi sebelum tahun 2015; (2)

studi yang berfokus pada karyawan non-pendidikan tanpa implikasi yang jelas terhadap konteks guru; serta (3) artikel berupa opini atau esai konseptual tanpa data empiris dan metodologi yang jelas.

Pencarian literatur dilakukan melalui basis data akademik utama, yaitu ERIC, PubMed/PMC, dan *Google Scholar*, serta repositori nasional seperti Garuda, SINTA, dan portal repositori universitas untuk menjangkau penelitian kontekstual di Indonesia. Strategi pencarian menggunakan kombinasi kata kunci dengan operator *boolean*, yaitu (“*organizational behavior*” OR “*organizational citizenship behavior*” OR “*leadership*” OR “*organizational culture*” OR “*supervision*” OR “*motivation*”) AND (“*teacher performance*” OR “*teacher effectiveness*” OR “*teacher productivity*” OR “*kinerja guru*”). String pencarian lengkap dan tanggal akses dicatat serta disertakan dalam lampiran guna menjamin keterulangan penelitian. Pencarian *grey literature* dilakukan secara tambahan melalui *Google* dan repositori institusi.

Seluruh hasil pencarian diekspor ke perangkat manajemen referensi seperti *Mendeley*, *EndNote*, atau *Zotero* untuk menghapus duplikasi. Proses seleksi dilakukan melalui dua tahap, yaitu skrining judul dan abstrak, kemudian dilanjutkan dengan penelaahan teks penuh untuk memastikan kesesuaian dengan kriteria inklusi. Proses skrining dilakukan oleh dua penelaah independen, dan perbedaan penilaian diselesaikan melalui diskusi atau dengan melibatkan penelaah ketiga apabila diperlukan. Alur seleksi studi dilaporkan menggunakan diagram alur PRISMA 2020.

Studi yang memenuhi kriteria selanjutnya diekstraksi menggunakan lembar ekstraksi data terstandar yang mencakup informasi penulis dan tahun publikasi, konteks dan negara penelitian, tujuan, desain metodologis, karakteristik sampel, variabel perilaku organisasi yang dikaji, indikator kinerja guru, metode analisis, temuan utama, serta keterbatasan penelitian. Proses ekstraksi dilakukan oleh satu penelaah dan diverifikasi oleh penelaah kedua untuk menjaga akurasi data.

Mengingat keragaman desain penelitian dan indikator kinerja guru yang digunakan, sintesis data dilakukan secara naratif-tematik. Tahapan sintesis meliputi pemetaan tema utama praktik perilaku organisasi, pengelompokan temuan berdasarkan jenis outcome kinerja guru (kinerja pembelajaran, profesional, dan administratif), serta analisis konsistensi temuan dan identifikasi celah penelitian. Meta-analisis dipertimbangkan apabila ditemukan sejumlah studi kuantitatif yang homogen dan memenuhi kriteria kualitas metodologis, namun pendekatan utama penelitian ini tetap sintesis naratif sesuai dengan rekomendasi kajian sistematis kontemporer (Gottlieb et al., 2021; Xue et al., 2024). Untuk menjamin transparansi, seluruh

proses pencarian, seleksi, ekstraksi, dan penilaian risiko bias dilaporkan secara jelas, serta daftar periksa PRISMA 2020 disertakan dalam manuskrip.

HASIL DAN DISKUSI

Pembahasan hasil temuan pada penelitian di SMP N 1 Purwojati berdasarkan hasil wawancara, observasi dan study dokumen. Penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 1 Purwojati menunjukkan bahwa kepala sekolah sudah melakukan strategi manajemen perilaku organisasi meliputi perencanaan, implementasi dan pemantauan, pengembangan dan penilaian, penghargaan dan konsekuensi (Purnomo, 2019) Perencanaan yang dilakukan sekolah dimulai dengan merumuskan aturan dan batas yang jelas. Sekolah menetapkan tata tertib dan etika yang dilaksanakan secara konsisten oleh guru. Selain itu perencanaan kinerja guru dilakukan dengan menentukan tujuan secara spesifik, terukur, relevan dan terikat oleh waktu (SMART) dilakukan di awal tahun. Kepala sekolah melakukan analisis refleksi guru yang dilakukan pada awal tahun, dan selanjutnya hasil refleksi menjadi dasar sekolah untuk memenuhi kebutuhan guru dalam melaksanakan tugasnya. Dari perencanaan tersebut guru termotivasi dalam melaksanakan tugasnya karena tugas guru diberikan dengan perencanaan yang baik sesuai linieritas dan kebutuhan guru. Motivasi yang didapatkan guru dari perencanaan tugas, memberikan dorongan bagi guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi keraj guru adalah hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru sebagai dorongan utama guru dalam melaksanakan profesinya sesuai dengan ketentian yang berlaku (Irma Br Tarigan, 2022).

Perencanaan pembagian tugas guru dilakukan secara tepat sehingga dapat memotivasi guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain perencanaan yang baik, dalam melaksanakan tugasnya guru mendapatkan motivasi dari sekolah seperti pemberian penghargaan, dukungan kepala sekolah, kesempatan pengembangan diri, dan suasana kerja yang positif terbukti meningkatkan motivasi intrinsik guru. Kepala sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang berkinerja baik dan berprestasi. Penghargaan yang dilaksanakan yaitu penghargaan kepada guru berkinerja baik karena sudah membimbing siswa mendapatkan kejuaraan pada lomba akademis maupun non akademis. Pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi berupa apresiasi verbal atau apresiasi berupa pemberian piagam dan atau cinderamata. Hal ini diungkapkan oleh guru yang menerima penghargaan berupa cinderamata dari kepala sekolah. Penghargaan yang diberikan menumbuhkan motivasi bagi guru untuk selalu melakukan tugasnya dengan baik bahkan lebih meningkat lagi.

Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Purwojati terbukti berperan penting dalam mendorong perubahan perilaku dan peningkatan kinerja guru melalui keteladanan, inspirasi, serta komunikasi yang empatik. Kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan yang jelas terkait tugas dan tanggung jawab guru, tetapi juga menunjukkan contoh nyata dalam sikap profesional, keterbukaan terhadap perubahan, dan komitmen terhadap pengembangan sekolah. Pola kepemimpinan ini sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi dan mengarahkan orang lain agar bekerja secara antusias untuk mencapai tujuan organisasi (Winardi, 2012; Rifai, 2020). Handoko (2016) menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap moral kerja, kepuasan kerja, loyalitas, dan prestasi organisasi. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tampak dari dorongan kepada guru untuk terus meningkatkan kompetensi, beradaptasi dengan perkembangan zaman, serta membangun motivasi intrinsik melalui inspirasi dan hubungan interpersonal yang positif (Fiannisa et al., 2024).

Selain kepemimpinan, strategi penguatan budaya kerja kolaboratif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Purwojati. Kepala sekolah secara konsisten menumbuhkan budaya kolaborasi melalui kegiatan komunitas belajar, diskusi rutin MGMP sekolah, lesson study, serta pembentukan tim dalam pembimbingan siswa yang mengikuti berbagai kompetisi. Budaya kolaboratif ini tidak hanya memperkuat solidaritas antar guru, tetapi juga mempercepat inovasi pembelajaran dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah. Melalui kegiatan lesson study, guru memperoleh kesempatan untuk saling berbagi praktik baik, merefleksikan proses pembelajaran, serta melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Hal ini selaras dengan konsep lesson study yang dikemukakan Fernandez (2005), yaitu suatu siklus kolaboratif yang mencakup perencanaan, pelaksanaan dan observasi pembelajaran, refleksi analitis, serta revisi untuk peningkatan kualitas pembelajaran (Vitantri & Asriningsih, 2016). Dengan demikian, kolaborasi profesional berkontribusi langsung terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja guru.

Iklim sekolah yang aman, nyaman, dan suportif juga menjadi faktor pendukung munculnya perilaku positif guru di SMP Negeri 1 Purwojati. Lingkungan sekolah yang asri, hubungan interpersonal yang harmonis, serta perlakuan kepala sekolah yang adil dan proporsional terhadap seluruh guru dan tenaga kependidikan menciptakan rasa aman dan kesejahteraan psikologis. Berbagai kegiatan sosial, seperti kunjungan kepada guru yang sakit, melahirkan, atau mengalami peristiwa keluarga, memperkuat ikatan emosional dan kebersamaan di lingkungan sekolah. Iklim sekolah yang kondusif seperti ini terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja guru (Hoy & Miskel, 2013; Darim,

2020). Dengan demikian, pengelolaan perilaku organisasi yang mengintegrasikan kepemimpinan yang inspiratif, budaya kolaboratif, dan iklim sekolah yang sehat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah mengadakan kegiatan yang dapat guru berupa pelatihan atau workshop di sekolah. Selain itu sekolah memberikan kesempatan bagi guru untuk melakukan pengembangan kompetensi diluar sekolah seperti di forum MGMP, maupun yang diselenggarakan oleh pihak ketiga. Pada awal tahun ajaran 2025/2026 ini kebijakan pemerintah tentang pembelajaran mendalam, sekolah memfasilitasi guru untuk meningkatkan kompetensi pembelajaran mendalam tersebut dalam berbagai forum. Sekolah juga menyelenggarakan kegiatan IHT untuk meningkatkan kompetensi guru dalam implentasi pembelajaran mendalam, sehingga guru mempunyai bekal untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja produktif dan mampu meningkatkan hasil belajar siswa.

Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa kepala sekolah memberikan penghargaan dan apresiasi berbasis kinerja yang obyektif dan transparan. Penghargaan berbasis kinerja tersebut diperoleh dari hasil supervisi akademik yang dilaksanakan sekoah dengan penjadwalan dalam periode tertentu. Supervisi akademik ini merupakan bagian dari penilaian kinerja guru untuk mengetahui sejauh mana guru melaksanakan tugas pokok sesuai dengan prosedurnya. Umpan balik dari supervisi akademik membantu guru memahami are yang perlu diperbaiki dan menguatkan perilaku profesional. Hasil penilaia kinerja guru setiap tahun dapat digunakan untuk meningkatkan pangkat dan golongan kepegawaian guru sehingga hal ini menumbuhkan rasa kesejahteraan yang akan mendorong guru selalu meningkatkan kinerjanya

KESIMPULAN

Penelitian SMP Negeri 1 Purwojati ini menunjukkan bahwa manajemen perilaku sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Strategi manajemen yang dilakukan meningkatkan kinerja guru melalui manajemen perilaku meliputi perencanaan, implemtasi dan pemantauan, pengembangan dan pemantauan, penilaian, penghargaan dan konsekwensi. Strategi manajemen yang telah dilaksanakan di SMP Negeri 1 Purwojati melalui penerapan motivasi, kepemimpinan kepala sekolah, budaya kolaboratif, iklim kerja yang kondusif, pengembangan kompetensi, dan sistem reward dapat meningkatkan kinerja guru. Pengelolaan yang terstruktur dan terintegrasi menciptakan guru yang profesional dan inovatif dan dapat meningkatkan kinerja guru dan pada muaranya dapat berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam kajian manajemen perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja guru khususnya mengenai penerapan motivasi, kepemimpinan yang transformasi, pengembangan budaya kolaboratif, pengembangan kompetensi, dan sistem reward. Penelitian ini memperluas pemahaman bahwa manajemen perilaku organisasi dapat meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan lokasi yang hanya berfokus pada satu sekolah, sehingga generalisasi temuan masih terbatas. Data diperoleh melalui studi kasus kualitatif sehingga sangat bergantung pada persepsi informan dan kondisi kontekstual sekolah tersebut. Selain itu, penelitian belum menggali secara mendalam pengaruh kinerja guru terhadap capaian akademik siswa secara kuantitatif. Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas sampel ke beberapa satuan pendidikan dalam wilayah Kabupaten Banyumas guna memperoleh pemetaan model transformasi sarpras yang lebih komprehensif

REFERENSI

- Darim, A. (2020). *Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1(1), 22–40.
- Ermida, S. H. (2023). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia berkualitas. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 129–136.
- Fernandez, C. (2005). *Lesson study: A Japanese approach to improving mathematics teaching and learning*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 43–58.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen* (Edisi revisi). BPF.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Morais, E., Lopes, J., Silva, H., Dominguez, C., Payan-Carreira, R., Imaginário, C., & Santos, M. J. (2023). Dispositions toward critical thinking in Portuguese undergraduate students. *Educational Process: International Journal*, 12(1). <https://doi.org/10.22521/edupij.2023.121.2>
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: Kompetensi guru, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Purnomo, S. A. (2019). Pengembangan organisasi dan organisasi yang sehat: Kreativitas, strategi, serta tantangan sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 1(2), 261–270.
- Rifai, A. (2020). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 112–123.
- Tarigan, I. B. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja kerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 4(1), 33–41.
- Tarigan, I. B., & Panggabean, I. R. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*, 11(1), 199–211.
- Vitantri, C. A., & Asriningsih, T. M. (2016). Efektivitas lesson study pada peningkatan profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan*, 1(1), 23–33.
- Winardi. (2012). *Manajemen perilaku organisasi*. Kencana.