



## Hubungan Manusia dalam Organisasi Pendidikan Berbasis Nilai

Sulhan Hamid<sup>1\*</sup>, Zainuddin Zainuddin<sup>2</sup>, Wanapri Pangaribuan<sup>3</sup>, Osberth Sinaga<sup>4</sup> 

<sup>1,2,3,4</sup> Education Management, Medan State University, Medan, Indonesia

\*Corresponding author: [hamid67@gmail.com](mailto:hamid67@gmail.com)

### Abstrak

Kehidupan manusia tidak dapat lepas dari orang lain, membuat orang harus memiliki sistem nilai agar ada acuan dalam hubungan yang dibangun tak terkecuali dalam organisasi pendidikan. Sekolah sebagai organisasi pendidikan merupakan kumpulan orang yang memiliki latar belakang agama, budaya dan keyakinan yang berbeda. Sistem nilai yang dibangun diharapkan mampu memberikan rasa nyaman dalam hubungan manusia dalam organisasi pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem nilai yang harus dimiliki dalam hubungan manusia pada organisasi pendidikan. Penelitian ini menggunakan paradigma kualitatif dengan teknik deskriptif dan pengumpulan data secara dokumentasi dan studi literatur. Ada beberapa tahapan yang dilakukan dalam analisis data, mulai dari reduksi data, data display, dan verifikasi data. Hasil penelitian ini menunjukkan dalam mewujudkan hubungan dalam organisasi tak terkecuali dalam hubungan organisasi pendidikan ada 9 nilai yang dapat dijadikan pegangan agar tercipta hubungan baik dan nyaman dalam bekerja yaitu; kejujuran, penyalarsan, kebebasan, stimulus, dukungan, mengambil risiko, pemberdayaan, kerja tim, dan komunikasi.

**Kata kunci:** Hubungan Manusia, Organisasi Pendidikan, Nilai.

### Abstract

Human life cannot be separated from other people, making people have to have a value system so that there is a reference in the relationships that are built, including in educational organizations. School as an educational organization is a collection of people who have different religious, cultural and belief backgrounds. The value system that is built is expected to be able to provide a sense of comfort in human relations in educational organizations. The purpose of this research is to analyze the value system that must be owned in human relations in educational organizations. This study uses a qualitative paradigm with descriptive techniques and data collection by means of documentation and literature study. There are several stages carried out in data analysis, starting from data reduction, data display, and data verification. The results of this study show that in realizing relationships within organizations, including in educational organizational relationships, there are 9 values that can be used as a guide to create good and comfortable relationships at work, namely; honesty, alignment, freedom, stimulus, support, taking risks, empowerment, teamwork, and communication.

**Keywords:** Human Relationships, Organizationi Education, Values.

#### History:

Received : September 05, 2022

Revised : September 06, 2022

Accepted : October 12, 2022

Published : October 25, 2022

**Publisher:** Undiksha Press

**Licensed:** This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 License



## 1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk hidup yang tidak bisa hidup sendiri (Andesta, 2021; Kurniati et al., 2020). Manusia dikatakan sebagai makhluk sosial, artinya untuk bertahan hidup manusia membutuhkan manusia lain. Hal ini sudah terjadi sejak bayi, mulai dari belajar berjalan, belajar makan, belajar berpakaian, belajar membaca, belajar membuat sesuatu dan sebagainya, memerlukan bantuan orang lain yang lebih dewasa. Oleh karena itu, manusia diharapkan dapat beradaptasi baik dengan sesama manusia serta lingkungannya. Baiknya kemampuan manusia dalam beradaptasi dengan baik akan menciptakan hubungan yang harmonis dalam lingkungan masyarakat. Hubungan manusia sangat penting dalam kelancaran dan keberlangsungan organisasi maupun pekerjaan tak terkecuali dalam organisasi pendidikan (Iba et al., 2021; Muliartini et al., 2019). Hubungan manusia dalam organisasi dapat dibagi dalam dua jenis yaitu hubungan manusia dalam organisasi formal dan hubungan manusia dalam organisasi informal. Hubungan manusia dalam organisasi formal terdiri dari kumpulan interaksi sosial yang di koordinasikan secara sengaja dan yang mempunyai tujuan bersama. Organisasi formal tidak dapat berlangsung kalau tidak ada

orang-orang yang dapat saling berkomunikasi, mau menyumbang pada kegiatan kelompok, dan sadar mempunyai tujuan umum (Nurhasnawati & Subhan, 2018; Ratmini, N. A., Natajaya, I. N., & Sunu, 2019). Sedangkan hubungan manusia dalam organisasi informal yaitu interaksi-interaksi sosial tanpa tujuan bersama yang umum atau tidak dikoordinasikan secara sengaja. Sistem informal amat penting dalam organisasi, dan peranan administrator dalam memelihara sistem interaksi itu, peranan informal dapat mendukung proses pembuatan keputusan yang bersifat formal (Nisa et al., 2021; Sugihartini et al., 2018).

Melihat pentingnya hubungan manusia dalam organisasi baik formal maupun informal, diharapkan manusia dapat membangun dan memelihara keberlangsungan hubungan yang telah ada. Sehingga tercipta lingkungan serta organisasi yang harmonis. Namun yang terjadi saat ini menunjukkan hubungan manusia dalam organisasi pendidikan memiliki kecenderungan belum terlaksana dengan baik. Terlihat adanya pegawai malas atau guru yang malas mengajar disebabkan suasana kerja kurang menyenangkan, terlambat menyelesaikan pekerjaan karena kurangnya perlengkapan memadai, kurangnya tanggung jawab bekerja karena tidak terlaksana prinsip *the right man on the right place*. Diduga prinsip *human relation* belum dilaksanakan cukup baik. Hal ini akan menyebabkan pekerjaan terbengkalai, lemahnya rasa tanggung jawab, serta timbulnya rasa iri pada masing-masing individu. Jika kondisi ini terus berlanjut tentu akan menimbulkan konflik dalam organisasi. Sehingga dalam sebuah organisasi perlu adanya penanaman nilai-nilai kehidupan. Nilai adalah sesuatu yang berharga, bermutu, menunjukkan kualitas, dan berguna bagi manusia. Sesuatu itu bernilai berarti sesuatu itu berharga atau berguna bagi kehidupan manusia. Nilai dapat diartikan sebagai sifat atau kualitas dari sesuatu yang bermanfaat bagi kehidupan manusia baik lahir maupun batin (Na'imah et al., 2020; Nuraini, 2019). Bagi manusia nilai dijadikan sebagai landasan, alasan atau motivasi dalam bersikap dan bertindak laku, baik disadari maupun tidak. Nilai itu penting bagi manusia (Mustikaningrum et al., 2020; Rekysika & Haryanto, 2019). Apakah nilai itu dipandang dapat mendorong manusia karena dianggap berada dalam diri manusia atau nilai itu menarik manusia karena ada di luar manusia yaitu terdapat pada objek, sehingga nilai lebih dipandang sebagai kegiatan menilai. Nilai itu harus jelas, harus semakin diyakini oleh individu dan harus diaplikasikan dalam perbuatan (Anastasya et al., 2020; Nasozaro, 2019). Menilai dapat diartikan menimbang yakni suatu kegiatan manusia untuk menghubungkan sesuatu dengan sesuatu lainnya yang kemudian dilanjutkan dengan memberikan keputusan. Keputusan itu menyatakan apakah sesuatu itu bernilai positif (berguna, baik, indah) atau sebaliknya bernilai negatif. Hal ini dihubungkan dengan unsur-unsur yang ada pada diri manusia yaitu jasmani, cipta, rasa, karsa, dan kepercayaan.

Nilai penting adanya dalam organisasi sebagai acuan bergeraknya seluruh anggota organisasi ke arah pencapaian tujuan. Pemahaman tentang nilai sangat ditentukan oleh pemahaman tentang nilai itu terbentuk (Gusmayanti & Dimiyati, 2021; Yulianti & Gunawan, 2019). Proses pembentukan nilai terjadi ketika interaksi antar manusia terjadi, dimana nilai dalam fungsi sehari-hari menjadi pedoman orang berperilaku dan mengarahkan orang untuk berperilaku. Ketika organisasi tanpa bentukan nilai yang menjadi pedoman bagi anggotanya, organisasi tidak akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, dan akan kehilangan makna atas apa sebenarnya yang diperoleh (Moch . Noor, 2022; Muliartini et al., 2019). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penanaman nilai-nilai karakter akan mampu meningkatkan kualitas hidup individu (Laksmi, N. L. P. S., Agung, A. A. G., 2019; Praditya, 2022). Penanaman nilai pada organisasi pendidikan akan menciptakan pendidikan yang kuat akan karakter dan nilai yang positif. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa penanaman nilai-nilai akan membawa dampak yang positif dalam kehidupan keluarga, masyarakat hingga organisasi (Fatmawati, 2022; Rosalina & Apiska, 2018). Latar belakang inilah yang

membuat penulis merasa tertarik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem nilai yang harus dimiliki dalam hubungan manusia pada organisasi pendidikan.

## **2. METODE**

Metode penelitian ini menggunakan paradigma kualitatif. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata yang dideskripsikan dan bukan dalam bentuk angka-angka. Penelitian kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena atau kejadian yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Fenomena yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sistem nilai pada hubungan antar manusia dalam organisasi pendidikan sehingga ada acuan dalam bekerja baik sebagai guru maupun tenaga administrasi. Dokumentasi dan studi literatur merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan. Studi literatur yang dilakukan dengan mencari berbagai sumber tertulis, baik berupa buku-buku, arsip, majalah, artikel, dan jurnal, serta dokumen-dokumen yang dapat memudahkan peneliti dalam menemukan sistem nilai yang dibuat pada perusahaan atau organisasi. Analisis data kualitatif dalam penelitian ini dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara berkesinambungan sampai tuntas, sehingga datanya benar-benar sudah jenuh. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, display data, dan gambaran kesimpulan/ verifikasi. Data yang sudah dianalisis kemudian ditafsirkan dan disajikan kembali secara jelas melalui pembahasan dalam bentuk deskriptif.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Ada 9 sistem nilai yang ditetapkan oleh Smeal College of Business, The Pennsylvania State University. Pada artikel ini penulis mencoba mengembangkan tata nilai dari yang ditetapkan sebagai berikut: 1) Kejujuran, 2) Penyelesaian, 3) Kebebasan, 4) Stimulus, 5) dukungan, 6) mengambil risiko, 7) Pemberdayaan, 8) Kerja Tim, 9) Komunikasi.

### **Kejujuran**

Kejujuran adalah sesuatu yang membuat individu membulatkan hati dan tekad demi mencapai sebuah tujuan yang berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan (Setiani, 2019). Sikap yang teguh mempertahankan prinsip, tidak mau berbuat curang dalam bekerja menjadi dasar yang melekat pada diri individu dalam bekerja. Dengan bekerja secara jujur maka karyawan akan dapat bertahan dan berkomitmen di perusahaannya. Kejujuran berkaitan dengan pengharapan positif seseorang terhadap orang lain dalam keadaan yang mengandung resiko (Zebua, 2022). Sehingga, untuk menanamkan komitmen karyawan supaya berkomitmen tinggi, hendaknya perusahaan memperkenalkan karyawan dengan visi, misi, tujuan, sasaran dan nilai organisasi tersebut (Setyaningrum, 2021). Kejujuran yang dipegang teguh pada karyawan akan meningkatkan kepercayaan pada pimpinan.

### **Keselajaran**

Kata keselajaran masih terdengar jarang dalam organisasi, tetapi hal ini sangat penting ketika bisa memaknainya dengan baik dan benar. Bila ingin performa tinggi dan melampaui persaingan bukan hanya beberapa karyawan/ pegawai atau tim yang menyelesaikan pekerjaan tetapi ada kondisi dimana harus di selaraskan dengan keadaan

karena perubahan itu sesuatu yang pasti terjadi seperti penetapan tujuan dalam menghadapi perubahan, tren tenaga kerja dan budaya. Ada 5 cara untuk mendorong keselarasan organisasi: 1) Menetapkan tujuan yang bermakna untuk peran, proyek, pekerjaan, tugas dan sebagainya), 2) Menentukan tujuan yang jelas. 3) Menciptakan strategi yang memecah tujuan yang lebih kecil dalam perjalanan ke tujuan akhir. 4) Menandai rencana dan prioritas yang membuat orang tetap di jalur menuju eksekusi. 5) Metrik dan indikator kinerja utama yang memengaruhi hasil.

Dapat kita bayangkan bila suatu unit atau bidang dalam organisasi pendidikan yang sangat banyak mulai dari tingkat pusat sampai daerah. Peran dan tanggungjawab masing-masing bidang sangat berbeda-beda dan bisa jadi tidak diartikulasikan dengan jelas. Jika setiap bidang membuat program dan akan dilaksanakan dengan saat yang bersamaan dengan pihak sekolah maka akan terjadi tumpangtindih kegiatan karena tidak ada keselarasan organisasi – bagian yang berbeda dari keseluruhan tidak saling selaras. Komponen kunci di sini adalah kurangnya komunikasi. Keselarasan organisasi mempengaruhi kerusakan tim. Ketika semua orang selaras, itu karena komunikasi lintas tim, departemen, organisasi, dan bisnis. Ketika komunikasi yang jelas, ringkas, dan menyeluruh sudah tersedia atau dipatuhi, saat itulah alur kerja dan efisiensi tim membaik.

Mulai menemukan bakat dan orientasi yang tepat, memastikan karyawan Anda berada di peran yang tepat adalah hal pertama yang dapat Anda lakukan untuk membangun keselarasan. Apa yang bisa lebih buruk daripada menugaskan seseorang dengan sebuah proyek atau menempatkan mereka ke dalam peran yang tidak memungkinkan bakat mereka untuk bersinar? Pertanyaan yang tepat perlu ditanyakan sejak awal. Ciptakan kohesi di antara staf SDM sehingga mereka tahu apa yang harus dicari saat merekrut bakat melalui konferensi video dan rapat online. Ada beberapa cara untuk mencapai keselarasan organisasi: 1) komunikasi yang jelas; setiap orang perlu menyadari tujuan, dan prioritas yang diharapkan untuk dicapai. 2) Memenuhi kebutuhan spesifik tim dan perlu menanyakan dan memberikan apa yang diperlukan dan dalam alasan bagi tim yang akan dibentuk untuk sukses. 3) menggunakan teknologi yang tepat seperti peralatan virtual yang membawa pemikiran dan ide abstrak ke dalam kehidupan nyata.

## **Kebebasan**

Kebebasan adalah tidak dalam keadaan diam, tetapi dapat melakukan apa saja yang diinginkan selama masih dalam norma-norma atau peraturan-peraturan yang telah ada dalam kehidupan pribadi, keluarga, masyarakat, dan Negara. Dalam arti luas kebebasan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang menyangkut semua urusan mulai dari sekecil-kecilnya sampai sebesar-besarnya sesuai keinginan, baik individu maupun kelompok namun tidak bertentangan dengan norma-norma, aturan-aturan, dan perundang-undangan yang berlaku. Kebebasan diikat oleh peraturan dan norma yang berlaku. Kebebasan mengandung pengertian bahwa perbuatan yang bebas dibenarkan secara hukum sepanjang tidak merugikan orang lain, tidak bertentangan dengan adat istiadat dan norma yang berlaku.

Menurut K. Bertens, tanggung jawab terkait dengan kebebasan adalah syarat mutlak untuk tanggung jawab. Bila tidak ada kebebasan, maka tidak ada pula tanggung jawab”. Konsekuensi dari kebebasan merupakan pertanggungjawabannya terhadap kebebasan dari pilihan yang ditempuhnya. Semakin tinggi tingkat kedudukan seseorang, semakin banyak tanggung jawab yang ada padanya. Dalam kerangka tanggung jawab ini, kebebasan mengandung arti: 1) Kemampuan untuk menentukan dirinya sendiri. 2) Kemampuan untuk bertanggung jawab. 3) Kedewasaan manusia. 4) Keseluruhan kondisi yang memungkinkan melakukan tujuan hidupnya.

Kebebasan berpendapat dan berekspresi merupakan salah satu aspek penting dalam berorganisasi. Organisasi yang demokratis tercermin dari adanya perlindungan terhadap kebebasan berkumpul, mengemukakan pendapat, dan diskusi terbuka. Sebagai sebuah organisasi pendidikan terhadap kebebasan berekspresi dan berpendapat dapat mendukung pengawasan, kritik, dan saran terhadap penyelenggaraan pendidikan yang berlangsung. Tingkah laku yang memungkinkan manusia melakukan tujuan hidupnya. Dengan demikian tanggung jawab dalam kerangka akhlak adalah keyakinan bahwa tindakannya itu baik. Tanggung jawab mempunyai dua sifat, pertama, bersifat langsung dan yang kedua bersifat tidak langsung. Dikatakan bersifat langsung bila sipelaku sendiri bertanggung jawab atas perbuatannya. Sedangkan tidak langsung, bila dilakukan oleh suruhan atau perantara lainnya. Pertanggung jawaban langsung misalnya setiap manusia yang berada dimuka bumi diminta pertanggung jawabannya, sebagai konsekuensi logis dari perbuatan yang telah dilakukan.

### **Stimulus**

Stimulus merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya. Stimulus mengandung pengertian yang sangat luas, menyangkut intern dan ekstern. Alat indera merupakan penghubung antara individu dengan dunia luarnya yang menyebabkan adanya rangsangan. Perubahan perilaku pada hakekatnya adalah sama dengan proses belajar. Proses perubahan perilaku tersebut menggambarkan proses belajar pada individu yang terdiri dari: a) Stimulus atau rangsangan yang diberikan pada organisme dapat diterima atau ditolak. Stimulus yang tidak diterima atau ditolak berarti stimulus itu tidak efektif dalam mempengaruhi perhatian individu dan berhenti di sini. Stimulus yang diterima oleh organisme berarti ada perhatian individu dan stimulus tersebut efektif. b). Stimulus yang telah mendapatkan perhatian dari organisme maka rangsangan ini akan dimengerti dan dilanjutkan pada proses berikutnya. c) Organisme mengolah stimulus tersebut sehingga terjadi kesediaan untuk bertindak demi stimulus yang telah diterimanya atau bersikap. d). Akhirnya dengan fasilitas dan dorongan dari lingkungan maka stimulus tersebut mempunyai efek tindakan dari individu tersebut atau perubahan perilaku.

### **Dukungan**

Dukungan organisasi adalah penilaian karyawan terhadap organisasinya sejauh mana organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi kinerja mereka, sejauhmana kesesuaian terhadap imbalan/penghargaan yang diberikan organisasi, serta sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi merupakan kepercayaan karyawan bahwa organisasi peduli terhadap karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaannya (Savitri & Komalasari, 2021). Dukungan organisasi merupakan ekspektasi karyawan bahwa organisasi menghargai karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Terdapat beberapa penghargaan dan kondisi kerja yang dapat meningkatkan persepsi terhadap dukungan organisasi, yakni pemberian gaji dan promosi, keamanan pekerjaan, otonomi atau delegasi kepercayaan. Organisasi yang dapat memberikan wewenang terhadap pengambilan keputusan dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. Persepsi Dukungan Organisasi juga dapat dilihat sebagai keyakinan karyawan dimana karyawan percaya bahwa organisasi akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta membantu karyawan dalam situasi menekan. Terdapat 3 dimensi yang membentuk persepsi dukungan organisasi, yakni Persepsi Dukungan Atasan, Persepsi Reward dan Kondisi Kerja serta Persepsi Keadilan. Pentingnya dukungan organisasi pendidikan alam hal ini dukungan organisasi terhadap guru dan tenaga kependidikan dapat dilihat adanya dukungan yang baik dalam bentuk

memberikan kepercayaan terhadap guru dan tenaga kependidikan atau adanya perhatian dari organisasi terhadap kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan, maka kepuasan kerja guru dan tenaga kependidikan akan meningkat di dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Dampak dukungan organisasi di pendidikan dilihat dari dukungan yang positif terhadap guru dan tenaga kependidikan maka kinerja pada guru dan tenaga kependidikan akan meningkat, dengan banyaknya dukungan organisasi yang diberikan maka kepuasan kerja yang ditunjukkan guru dan tenaga kependidikan akan meningkat. Bila dukungan organisasi yang diterapkan tidak bagus oleh perusahaan maka kinerja guru dan tenaga kependidikan akan menurun

### **Mengambil risiko**

Manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi/perusahaan/bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja. Sumber daya manusia memiliki karakteristik yang berbeda dengan sumber daya yang lain. SDM memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumberdaya ini.

Setiap hari akan menyenangkan jika mencoba hal baru yang berisiko. Risiko adalah bagian yang melekat dalam kehidupan sehari-hari kita. Namun, karena kita melakukannya dengan setiap hari menjadi hal rutinitas membuat kita menjadi hal biasa dan mungkin kejadian tersebut dapat kita alami namun kita tidak takut karena kita mulai mengantisipasi risiko-risiko tersebut. Kepemimpinan yang kompeten harus mampu mencapai inovasi yang lebih tinggi melalui pengambilan risiko. Beberapa bukti menunjukkan pengambilan risiko sebagai salah satu karakteristik utama untuk mengukur inovasi kepemimpinan dalam organisasi. Perilaku pengambilan risiko umum dalam tempat kerja seperti mengajukan pertanyaan, mengakui kesalahan, mencari bantuan, dan mencari umpan balik (Berutu & Tambunan, 2018). Perilaku pengambilan risiko saat proses tim yang memediasi efek positif dari kepercayaan tim pada efektivitas tim. Sebuah pengambilan keputusan yang berisiko harus dibarengi dengan pemikiran inovatif agar hasil yang didapatkan melebihi harapan. Kepemimpinan selalu memerlukan keberanian dalam menghadapi perubahan dan mengambil risiko serta menerima konsekuensi dari keputusan yang diambil. Dalam membentuk sebuah kepemimpinan yang berani mengambil risiko setidaknya ada empat tahapan yang dilalui yaitu beralih dari zona nyaman, memahami tantangan di depan, membentuk inovasi, dan percaya diri pada keputusan yang diambil.

Dalam kepemimpinan zona nyaman terkadang sadar atau tidak sadar mempengaruhi pengambilan sikap. Zona nyaman ini cenderung akan mengarahkan pada keputusan yang dikerjakan paling mudah dengan risiko paling sedikit. Pemimpin harus secara sadar tidak membiarkan situasi zona nyaman menjadi tempatnya. Pemimpin idealnya berani untuk keluar dari zona nyaman mereka untuk bergerak mengambil tantangan baru. Pemimpin yang berani keluar dari zona nyaman akan mampu beradaptasi dalam ketidakpastian dan membuat solusi untuk menghadapinya. Zona nyaman ini banyak modelnya, terkadang suatu keadaan yang kita anggap menegangkan dan menimbulkan stress ketika dialami berulang-ulang dan selalu menghadirkan solusi sesungguhnya menjadi zona nyaman. Itu disebabkan level kita telah meningkat dalam menghadapinya. Tantangan ada bukan untuk menghambat namun membuat seseorang belajar untuk meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri. Tantangan ada guna mengasah seseorang memperhitungkan risiko yang dihadapi, Keputusan-keputusan yang dibuat oleh pemimpin

pada saat mengambil tantangan atau tidak serta menerima risiko-risiko dalam menghadapi tantangan tersebut, akan menjadi arahan dan pembelajaran bagi para pengikut dalam menilai diri mereka sendiri. Emosi si pemimpin dalam proses pengambilan keputusan, alasan-alasan di belakangnya dan pertimbangan-pertimbangan yang diambil yang melibatkan banyak orang adalah apa yang pengikut pelajari dari saat menghadapi setiap tantangan. Oleh karena itu, seorang pemimpin sebaiknya membuat keputusan-keputusan secara transparan dan melakukannya dengan dasar moral, keterkaitan emosi dan gairah untuk mengatasi permasalahan, sehingga dapat menjadi rujukan.

Inovasi merupakan ide-ide baru yang direalisasikan dalam bentuk produk dan proses bisnis. Inovasi dibutuhkan untuk memungkinkan adanya perubahan dan membuka kesempatan suatu perubahan terjadi. Inovasi bukan hanya untuk pemimpin namun juga diturunkan jenjang bawahan. Seorang pemimpin yang mampu untuk mengarahkan jenjang di bawahnya untuk melakukan inovasi maka akan mendapatkan keuntungan secara kolektif dalam kelompok. Pemimpin yang secara kolektif bersama bawahan akan dapat memungkinkan memiliki beragam ide yang dihasilkan oleh bawahan dari apa yang dihasilkan pemimpin secara sendirian. Kepercayaan diri tidak hanya perlu dimiliki oleh seorang pemimpin tetapi juga perlu untuk didemonstrasikan. Membangun kepercayaan diri untuk membuat keputusan-keputusan sulit membutuhkan sejarah atau rekam jejak dalam pengambilan keputusan di masa lalu. Seorang pemimpin perlu belajar dari keputusan-keputusan yang telah mereka buat sebelumnya, baik belajar dari kesuksesan maupun dari kesalahan-kesalahan yang pernah terjadi. Proses pembelajaran tersebut akan membangun dan memberikan kepercayaan diri bagi pemimpin dalam mencari dan membuat keputusan terbaik yang mereka dapat buat dalam suatu waktu tertentu. Kepercayaan diri yang besar dan kemampuan untuk berubah secara cepat adalah hal yang akan membuat seorang pemimpin mampu menghadapi dan mengambil risiko secara.

### **Pemberdayaan**

Pemberdayaan merupakan otoritas dalam membuat keputusan di area tanggung jawab seseorang tanpa meminta persetujuan orang lain. Pemberdayaan adalah pelibatan yang dilanjutkan dengan memperhatikan, mempertimbangkan, serta menindaklanjuti hasil dari pelibatan tersebut. Sehingga setiap pelibatan harus disertai pemberdayaan, agar tujuan dari proses ini dapat benar-benar tercapai. Konsep pelibatan ditingkatkan maknanya sebagai suatu kerja tim. Penerapan pemberdayaan dalam organisasi, terdapat hubungan antara kekuasaan dengan kepercayaan diri, otoritas manajerial, dan pengharapan terhadap komitmen kontributor. Walaupun pemberdayaan sama dengan delegasi wewenang, ada dua karakteristik yang menjadikannya unik. Pertama, karyawan didukung untuk memakai inisiatif mereka sendiri. Kedua, pemberdayaan karyawan tidak hanya memberi otoritas, tetapi juga sumber daya sehingga mereka mampu membuat keputusan dan memiliki kekuasaan untuk diimplementasikan. Pemberdayaan bermaksud meniadakan segala peraturan, prosedur, perintah, dan lain-lain yang tidak perlu, yang merintangikan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemberdayaan bertujuan menghapuskan hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang bekerja di dalamnya, melepaskan mereka dari halangan-halangan yang hanya memperlamban reaksi dan merintangikan aksi mereka. Dalam pemberdayaan karyawan dianggap bersedia menerima tanggung jawab dan bersedia meningkatkan pekerjaan serta relasi sehari-hari. Implementasi pelibatan dan pemberdayaan menjadi empat tahap besar, yaitu: 1) menciptakan lingkungan yang mendukung, 2) menentukan target dan mengatasi penghambat, 3) menerapkan dan menggunakan sarana pendukung, 4) menilai, menyesuaikan dan memperbaikinya. Dalam konteks pelaksanaan kualitas, tahap-tahap implementasi pelibatan dan pemberdayaan ini berlaku untuk segala macam bentuk

organisasi, termasuk di dalamnya organisasi pendidikan. Suatu komponen penting dalam proses pemberdayaan adalah saling percaya. Bila lingkungan kerja adalah memberdayakan dan karyawan melihat iklim keadilan, menghargai, dan mempercayai, adalah wajar untuk mengharapkan karyawan lebih mengalami kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Secara psikologis pemberdayaan ini memungkinkan karyawan untuk menanggulangi stress kerja, sehingga akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada organisasi.

Pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan telah memberikan beberapa tingkat tanggung jawab dan otonomi untuk membuat keputusan terkait dengan tugas-tugas spesifik dari organisasi. Hal ini juga memungkinkan bahwa keputusan dibuat di tingkat yang lebih rendah dari organisasi pendidikan dimana guru dan tenaga kependidikan melihat masalah dengan cara yang unik dan tidak memiliki masalah saat menghadapi permasalahan pada organisasi mereka pada tingkat tertentu setelah satu titik.

### **Kerja Tim**

Teamwork adalah “group of two five students who are tied together by a common purpose to complete a task and to include every group members” (Parta & Mahayasa, 2021). Premis mayor dalam suatu tim adalah bahwa setiap orang dalam tim kerja harus berfungsi sebagai pemain yang kooperatif dan produktif untuk menuju tercapainya hasil yang diinginkan. Dengan sangat menekankan pentingnya kohesivitas. Kerja tim muncul dari kebutuhan untuk meningkatkan kinerja, sikap, dan loyalitas kelompok kerja; itu terjadi ketika sekelompok orang mencoba untuk bekerja sama, menggunakan keterampilan mereka dan memberikan umpan balik yang konstruktif di luar konflik apa pun yang dapat muncul pada tingkat pribadi atau antar individu. Kerja tim menumbuhkan rasa loyalitas, keamanan, dan harga diri yang memenuhi kebutuhan individu anggota, menghargai kepemilikan mereka dan memelihara hubungan positif di dalam dan di luar tim (Lasmi & Bayhaqi, 2022).

Untuk mencapai kerja sama tim yang benar, yang berdampak pada iklim organisasi perlu memiliki karakteristik khusus, sebagian besar sikap, yaitu: 1) Berbagi ide-ide baru dan memberikan solusi. 2) Memberikan pendapat, informasi dan fakta yang relevan. 3) Koordinasi dan kerjasama dalam kegiatan semua anggota. 4) Empati; memahami yang lain; mendukung ide-ide selain kita sendiri; menaruh minat pada pandangan orang lain dan mengembangkannya. Memperkuat kerja tim dengan memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan untuk menciptakan semangat tim dalam keluarga dan kehidupan kerja mereka akan terwujud dalam perolehan keterampilan mereka untuk mengatasi kesulitan, mengatur diri mereka sendiri dan mempertahankan inisiatif. Keterampilan ini akan memungkinkan mereka untuk mengelola dan memperoleh sumber daya, mengetahui keuntungan dari kerja tim, dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi, kolektif, dan sosial untuk mendapatkan hasil terbaik.

### **Komunikasi**

Kita hidup saat ini di era informasi dan komunikasi, era yang dikatakan: “is born from the clash of new values and techniques, new lifestyles and means of communication” (Suhendra & Dewi, 2018). “Semua organisasi, terlepas dari ukuran atau objek kegiatan, harus mendengarkan mereka sebagai lawan bicara dan, pada saat yang sama, memenuhi harapan publik ditandai dengan keragaman dan urgensi. Dalam organisasi, komunikasi itu proses bertukar pesan dengan pandangan untuk mencapai tujuan individu dan umum anggotanya. Komunikasi organisasi sebagian besar berfokus pada membangun hubungan dan berinteraksi dengan anggota organisasi internal dan publik eksternal yang tertarik memiliki dua cara untuk melihat komunikasi organisasi (Fauzi et al., 2020). Pendekatan konvensional berfokus pada komunikasi dalam organisasi. Pendekatan kedua adalah

komunikasi sebagai organisasi - artinya organisasi adalah hasil dari komunikasi mereka yang ada di dalamnya. Komunikasi bukan hanya tentang pengiriman pesan antara pengirim dan penerima. Komunikasi secara harfiah merupakan, atau membentuk, dunia sosial kita. Sebagian besar komunikasi kami melibatkan pengiriman dan penerimaan pesan yang relatif tidak bermasalah dan bertindak berdasarkan informasi itu. Di lain waktu, hal-hal sedikit lebih kompleks, seperti ketika Anda perlu menyelesaikan konflik dengan teman dekat atau anggota keluarga. Ada banyak hal yang terjadi dalam situasi ini daripada sekadar bertukar informasi. Anda sebenarnya terlibat dalam proses makna yang rumit dan menegosiasikan aturan yang dibuat oleh orang-orang yang terlibat.

Komunikasi merupakan sarana guru dan tenaga kependidikan memahami organisasi pendidikan tempat mereka bekerja, apa yang diwakilinya dan dapat berkontribusi untuk mereka motivasi dan penciptaan identitas bersama. Namun demikian, banyak terjadi pada organisasi pendidikan bahwa komunikasi antara kepala sekolah dengan guru dan tenaga kependidikan rusak, dan penyebab utama untuk situasi ini adalah penghalang diwakili oleh fakta sederhana bahwa kepala sekolah adalah bos sedangkan guru dan tenaga kependidikan adalah bawahan. Kurangnya umpan balik dari kepala sekolah menyebabkan kurangnya motivasi guru dan tenaga kependidikan sehingga mengakibatkan kegagalan dalam mencapai tujuan dari organisasi pendidikan. Kemajuan teknologi dapat memodifikasi sarana bagi anggota organisasi pendidikan dalam berkomunikasi di kepala sekolah dengan guru dan tenaga kependidikan.

## **Pembahasan**

Manusia hidup pada hakekatnya berperan sebagai insan politik, insan ekonomi, insan sosial, dan sebagai individu dengan jati diri yang khas. Masing-masing predikat itu diimplikasikan dengan suatu organisasi. Jadi hubungan antara manusia dan organisasi itu sangat erat karena organisasi bisa menjadi wadah untuk manusia itu sendiri (Prasetyo, 2022; Rosalina & Apiska, 2018). Terlebih hubungan manusia dalam organisasi pendidikan. Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi seseorang agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap kreatif serta mandiri serta bertanggung jawab. Pendidikan yang baik akan memberikan dampak terhadap masa depan seseorang (Anggraini et al., 2021; Kamar et al., 2020).

Oleh karena itu dalam sebuah organisasi pendidikan, sangat penting untuk menanamkan nilai-nilai yang dapat membawa dampak positif dalam pembelajaran serta membangun hubungan yang baik antar sesama manusia. Penanaman nilai-nilai harus menjadi bagian dari pertumbuhan organisasi, terlebih organisasi pendidikan (Jannah & Umam, 2021; Pratiwi & Roesminingsih, 2021). Sistem nilai yang diterapkan pada hubungan antara manusia dalam organisasi pendidikan sangat banyak dan beragam. 9 tata nilai dalam hubungan manusia yaitu; Kejujuran, Penyelarasan, Kebebasan, Stimulus, dukungan, mengambil risiko, Pemberdayaan, Kerja Tim, dan Komunikasi. Dalam organisasi pendidikan harus mampu membangun hubungan yang positif antar sesama anggota (Laksmi, N. L. P. S., Agung, A. A. G., 2019; Praditya, 2022). Terciptanya hubungan yang baik dalam sebuah organisasi akan membawa dampak yang positif dalam organisasi, Diantaranya: akan tercipta suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, pekerjaan akan cepat selesai. Tentu hal ini juga akan berdampak terhadap peserta didik karena guru akan rajin untuk mengajar. Terciptanya hubungan organisasi yang berbasis nilai dapat dilakukan dengan mendorong, menerima dan menunjukkan persetujuan dengan ide-ide yang disajikan, standar kinerja saat ini yang harus dicapai oleh tim atau digunakan untuk mengevaluasi proses (Sugihartini et al., 2018; Wijania, 2017). Identifikasi ide-ide anggota tim yang paling efektif dan layak dan otorisasi realisasinya, berusaha untuk menyelaraskan dan menyalurkan ketidaksepakatan tim, berusaha untuk mendamaikan perbedaan, memberi dukungan bagi partisipasi semua dan bukan hanya

yang paling berani. Selain itu organisasi harus berkomitmen berfokus pada manfaat kerja tim dan mencari keberhasilan anggotanya sebagai bagian dari strategi pembangunan tim (Sugihartini et al., 2018). Organisasi pendidikan harus membangun kepercayaan dengan mendorong setiap orang untuk mengungkapkan pendapat, sudut pandang, dan ketidaksetujuan mereka dan meningkatkan keraguan mereka, menciptakan rasa kebersamaan dan memiliki yang kuat (Fatmawati, 2022; Oupen et al., 2020).

Dengan cara ini akan mempersiapkan cara untuk mencapai kinerja kerja tim yang efektif dalam organisasi pendidikan, memotivasi pertumbuhan pribadi dan profesional dari keterampilan dasar yang diperlukan untuk mencapai hasil. Selain itu hal kunci terciptanya hubungan yang baik dalam sebuah organisasi adalah komunikasi. Dalam organisasi, komunikasi itu proses bertukar pesan dengan pandangan untuk mencapai tujuan individu dan umum anggotanya (Myori et al., 2019; Suhendra & Dewi, 2018). Komunikasi organisasi sebagian besar berfokus pada membangun hubungan dan berinteraksi dengan anggota organisasi internal dan publik eksternal. Komunikasi bukan hanya tentang pengiriman pesan antara pengirim dan penerima. Komunikasi secara harfiah merupakan, atau membentuk, dunia sosial kita. Komunikasi yang baik antar sesama anggota dalam sebuah organisasi, akan menciptakan hubungan yang harmonis. Oleh karena nilai penting adanya dalam organisasi sebagai acuan Bergeraknya seluruh anggota organisasi ke arah pencapaian tujuan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penanaman nilai-nilai karakter akan mampu meningkatkan kualitas hidup individu (Laksmi, N. L. P. S., Agung, A. A. G., 2019; Praditya, 2022). Penanaman nilai pada organisasi pendidikan akan menciptakan pendidikan yang kuat akan karakter dan nilai yang positif. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa penanaman nilai-nilai akan membawa dampak yang positif dalam kehidupan keluarga, masyarakat hingga organisasi (Fatmawati, 2022; Rosalina & Apiska, 2018). Harapannya ke depan penelitian ini dapat memperkaya akan literatur pembahasan yang berkenaan dengan pembahasan ini.

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara manusia dan organisasi itu sangat erat karena organisasi bisa menjadi wadah untuk manusia itu sendiri. Sistem nilai merupakan keinginan afektif, kesadaran yang membimbing perilaku, diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya dan di komunikasikan melalui pendidikan, agama, keluarga, komunitas, dan organisasi). Sistem nilai adalah keseluruhan konsep yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi tentang ukuran baik buruk berdasarkan keyakinan tertentu.

#### 5. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas semua dukungan dari Universitas Negeri Medan baik dosen maupun staf. Terima kasih juga kepada Puslapdik/ LPDP yang mendanai pendidikan saya dan untuk keluarga dan teman-teman saya.

#### 6. DAFTAR RUJUKAN

- Anastasya, S., Swacita, I. B. N., & Suada, I. K. (2020). Perbandingan Kualitas Fisik Objektif Daging Sapi Bali Produksi Rumah Pematangan Hewan Karangasem, Klungkung, dan Gianyar. *Indonesia Medicus Veterinus*, 9(3), 361–369. <https://doi.org/10.19087/imv.2020.9.3.361>.
- Andesta, D. (2021). Analisis kebutuhan anak usia dasar dan Implikasinya dalam penyelenggaraan pendidikan. *JIP: Jurnal Ilmiah PGMI*, 4(1), 82–97. <https://doi.org/10.19109/jip.v4i1.2269>.

- Anggraini, L. A., Arif, S., Muna, I. A., & Aristiawan, A. (2021). Pengaruh Model Pembelajaran Numbered Head Together (NHT) Berbasis STEM dalam Meningkatkan Kemampuan Metakognisi. *Jurnal Tadris IPA Indonesia*, 1(2), 219–227. <https://doi.org/10.21154/jtii.v1i2.199>.
- Berutu, M. H. A., & Tambunan, M. I. H. (2018). Pengaruh Minat Dan Kebiasaan Belajar Terhadap Hasil Belajar Biologi Siswa Sma Se-Kota Stabat. *Jurnal Biolokus*, 1(2), 109. <https://doi.org/10.30821/biolokus.v1i2.351>.
- Fatmawati, I. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Jurnal Pendidikan Pemikiran*, 2(1).
- Fauzi, Iba, Z., & Sutoyo, S. (2020). Implementasi Manajemen Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 10(2). <https://doi.org/10.37598/jimma.v10i2.896>.
- Gusmayanti, E., & Dimiyati, D. (2021). Analisis Kegiatan Mendongeng dalam Meningkatkan Perkembangan Nilai Moral Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(2). <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i2.1062>.
- Iba, Z., Saifuddin, Marwan, & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1). <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>.
- Jannah, N., & Umam, K. (2021). Peran Orang Tua dalam Pendidikan Karakter Berbasis Keluarga di Masa Pandemi Covid-19. *FALASIFA : Jurnal Studi Keislaman*, 12(1), 95–115. <https://doi.org/10.36835/falasifa.v12i1.460>.
- Kamar, K., Asbari, M., Purwanto, A., Nurhayati, W., & Sudiyono, R. N. (2020). Membangun Karakter Siswa Sekolah Dasar Melalui Prakter Pola Asuh Orang Tua Berdasarkan Genetic Personality. *Jurnal Inovasi Pembelajaran*, 6(c), 75–86. <https://doi.org/10.22219/jinop.v6i1.10196>.
- Kurniati, E., Nur Alfaeni, D. K., & Andriani, F. (2020). Analisis Peran Orang Tua dalam Mendampingi Anak di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 241. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.541>.
- Laksmi, N. L. P. S., Agung, A. A. G., & S. (2019). Hubungan Kepemimpinan Pelayan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru di Gugus PAUD Tunjung Kecamatan Denpasar Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 148–156. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2802>.
- Lasmi, A., & Bayhaqi, H. (2022). Membangun Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1), 35–45. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v2i1.509>.
- Moch . Noor. (2022). Peran Organisasi Ikatan Keluarga Sumba Barat Daya Sebagai Wadah Pemersatu Warga Sumba Barat Daya di Bali. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 219–225. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.51323>.
- Muliartini, N. M., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(1), 13–23. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i1.2786>.
- Mustikaningrum, G., Pramusinta, L., Ayu, S., & Umar, M. (2020). Implementasi Pendidikan Karakter Terintegrasi Kurikulum Dan Metode Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19. *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 7(2), 154–164. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/10.24252/auladuna.v7i2a5.2020>.
- Myori, D. E., Hidayat, R., Eliza, F., & Fadli, R. (2019). Peningkatan Kompetensi Guru dalam Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi melalui Pelatihan Pengembangan

- Media Pembelajaran Berbasis Android. *JTEV: Jurnal Teknik Elektro Dan Vokasional*, 5(2), 102–109. <https://doi.org/10.24036/jtev.v5i2.106832>.
- Na'imah, T., Widayari, Y., & Herdian, H. (2020). Implementasi Sekolah Ramah Anak untuk Membangun Nilai-Nilai Karakter Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2). <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.283>.
- Nasozaro, H. O. (2019). Pembangunan Karakter Bangsa Melalui Pendidikan kewarganegaraan. *Jurnal Warta*, 62, 24–33. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i62.504>.
- Nisa, N. Z., Sunandar, S., & Miyono, N. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i2.8114>.
- Nuraini, L. (2019). Integrasi Nilai Kearifan Lokal Dalam Pembelajaran Matematika Sd/Mi Kurikulum 2013. *Jurnal Pendidikan Matematika (Kudus)*, 1(2). <https://doi.org/10.21043/jpm.v1i2.4873>.
- Nurhasnawati & Subhan, M. (2018). Pengaruh Antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru MIN Se Kota Pekanbaru. *Journal of Materials Processing Techno*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.24014/ijiem.v1i2.6649>.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.316>.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, A. I. G. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 65–76. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>.
- Praditya, R. A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi: A Mini Review. *International Journal Of Social, Policy And Law*, 3(2), 29–34. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v3i1.97>.
- Prasetyo, M. A. M. (2022). Hubungan Manusiawi Manajemen Pendidikan Dalam Kajian Perilaku Organisasi. *Pencerahan Jurnal Pendidikan*, 16(1).
- Pratiwi, A., & Roesminingsih, E. (2021). Pengembangan Budaya Sekolah Berprestasi: Penanaman Nilai dan Etos Berprestasi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2). <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.22531>.
- Ratmini, N. A., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 91–100. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2795>.
- Rekysika, N. S., & Haryanto, H. (2019). Media Pembelajaran Ular Tangga Bilangan Untuk Meningkatkan Kemampuan Kognitif Anak Usia 5-6 Tahun. *Cakrawala Dini: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 10(1), 56–61. <https://doi.org/10.17509/cd.v10i1.16000>.
- Rosalina, D., & Apiska, D. (2018). Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi. *NIAGAWAN*, 7(2). <https://doi.org/10.24114/niaga.v7i2.10752>.
- Savitri, N. K., & Komalasari, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 16(2).

- Setiani, R. E. (2019). Pemanfaatan Permainan Tradisional Dalam Penanaman Nilai-Nilai Kebangsaan Di Tk Negeri Pembina 2 Purwokerto. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32678/as-sibyan.v4i1.1963>.
- Setyaningrum, A. A. (2021). Peningkatan Kualitas Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19 Menggunakan Media Sosial Grup Whatsapp dan Youtube. *Jurnal Educatio*, 7(2). <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i2.1121>.
- Sugihartini, N. M., Agung, A. A. G., & Dantes, K. R. (2018). Kontribusi Implementasi Menejemen Sekolah Berbasis Nilai-Nilai Kearifan Lokal Tri Hita Karana, Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru di SMP Negeri Kota Singaraja Buleleng. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(2), 111–120. <https://doi.org/10.23887/japi.v9i2.2776>.
- Suhendra, A., & Dewi, R. (2018). Komunikasi Organisasi (Suatu Tinjauan Teoritis Dan Praktis). *Inter Komunika: Jurnal Komunikasi*, 3(2). <https://doi.org/10.33376/ik.v3i2.234>.
- Wijania, I. W. (2017). Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(3), 176–184.
- Yulianti, E., & Gunawan, I. (2019). Model Pembelajaran Problem Based Learning (PBL): Efeknya Terhadap Pemahaman Konsep dan Berpikir Kritis. *Indonesian Journal of Science and Mathematics Education*, 2(3), 399–408. <https://doi.org/10.24042/ij sme.v2i3.4366>.
- Zebua, Y. M. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Kejujuran Terhadap komitmen Karyawan Melalui Prestasi Kerja. *Jurnal Sosial Dan Sains (SOSAINS)*, 2(3). <https://doi.org/10.36418/sosains.v2i3.371>.