
PERILAKU DALAM ORGANISASI (DINAMIKA ORGANISASI), PERUBAHAN ORGANISASI, DAN PENGELOLAAN STRES DI MAN INSAN CENDEKIA JAMBI

Jamrizal¹, Devi Yarisandi², Muhammad Abror Assegaff³

^{1,2,3}Universitas Islam Mamba'ul Ulum Jambi

Email: jamrizal@uinjambi.ac.id¹, deviyarisandi2@gmail.com², mabrorassegaff@gmail.com³

Abstrak: Perilaku organisasi, dinamika organisasi, perubahan organisasi, dan pengelolaan stres merupakan empat aspek yang saling berkaitan dan menentukan efektivitas suatu lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perilaku dan dinamika organisasi, proses perubahan organisasi, serta strategi pengelolaan stres yang diterapkan di MAN Insan Cendekia Jambi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif melalui studi kepustakaan (library research) yang didukung data dokumentasi dan profil kelembagaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi di MAN Insan Cendekia Jambi dibangun atas nilai akademik, kedisiplinan, dan nilai keislaman yang tercermin dalam kerja sama, komunikasi, dan tanggung jawab seluruh warga madrasah. Dinamika organisasi berlangsung melalui adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan mutu pendidikan. Perubahan organisasi dilakukan melalui penguatan manajemen dan perencanaan strategis, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, digitalisasi layanan, serta penguatan budaya kerja profesional di bawah kepemimpinan kepala madrasah yang adaptif. Adapun pengelolaan stres diterapkan melalui komunikasi organisasi yang terbuka, pembagian tugas yang jelas, dukungan kepemimpinan, budaya kerja yang positif, serta peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi pendidikan sangat bergantung pada sinergi antara perilaku organisasi yang positif, kesiapan menghadapi perubahan, dan kemampuan mengelola tekanan kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Perilaku Organisasi, Dinamika Organisasi, Perubahan Organisasi, Pengelolaan Stress, Madrasah.

Abstract: Organizational behavior, organizational dynamics, organizational change, and stress management are four interrelated aspects that determine the effectiveness of an educational institution. This study aims to describe organizational behavior and dynamics, the process of organizational change, and stress management strategies implemented at MAN Insan Cendekia Jambi. The study employs a qualitative approach with a descriptive method through library research supported by documentation and institutional profile data. The results show that organizational behavior at MAN Insan Cendekia Jambi is built upon academic values, discipline, and Islamic values reflected in cooperation, communication, and responsibility among all school members. Organizational dynamics take place through adaptation to technological development and demands for educational quality. Organizational change is carried out through strengthening management and strategic planning, improving human resource competence, digitalizing services, and reinforcing a professional work culture under adaptive principal leadership. Stress management is implemented through open organizational

communication, clear division of tasks, leadership support, a positive work culture, and competency development for teachers and education staff. The study concludes that the success of educational organization management largely depends on the synergy between positive organizational behavior, readiness to face change, and the sustainable ability to manage work pressure.

Keywords: *Organizational Behavior, Organizational Dynamics, Organizational Change, Stress Management, Madrasah.*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri atas sekelompok individu yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana individu menjalankan tugas, berinteraksi, serta menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, sehingga kajian mengenai perilaku organisasi menjadi aspek penting dalam memahami efektivitas suatu lembaga (Wibowo, 2022).

Perilaku organisasi membahas sikap kerja, motivasi, komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kemampuan anggota organisasi dalam menghadapi perubahan. Dalam organisasi pendidikan, perilaku organisasi berpengaruh besar terhadap kualitas pengelolaan lembaga karena madrasah tidak hanya berfungsi sebagai tempat pembelajaran, tetapi juga sebagai organisasi sosial dengan berbagai unsur yang memiliki peran dan tanggung jawab berbeda (Dedik, Fauziyah, & Lestari, 2025). Dinamika organisasi terlihat dari hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, pola komunikasi antaranggota, budaya kerja, serta proses penyesuaian terhadap kebijakan baru. Dinamika yang dikelola dengan baik menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan, sedangkan dinamika yang tidak terkelola dapat menimbulkan konflik dan menurunkan motivasi kerja (Robbins & Judge, 2023).

Perubahan organisasi menjadi keniscayaan seiring perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, dan tuntutan peningkatan mutu pendidikan (Mulyasa, 2021). Perubahan pada dasarnya bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, namun sering menghadirkan tantangan karena tidak semua anggota organisasi memiliki kesiapan yang sama dalam menghadapinya (Harahap dkk., 2024). Keberhasilan perubahan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola proses perubahan dan membangun komunikasi yang baik dengan seluruh anggota organisasi (Priansa & Somad, 2022).

Di sisi lain, stres kerja merupakan fenomena yang sering muncul dalam kehidupan organisasi pendidikan. Stres terjadi ketika tuntutan pekerjaan tinggi sementara sumber daya yang dimiliki tidak mencukupi untuk memenuhinya (Afifah & Nugraha, 2024). Guru dan tenaga

kependidikan dapat mengalami stres akibat beban administrasi, tuntutan profesionalisme, perubahan sistem pembelajaran, dan tanggung jawab atas capaian prestasi peserta didik. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas, motivasi, dan kualitas pelayanan pendidikan, sehingga organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan stres melalui komunikasi efektif, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja yang sehat (Pryastuti, Jamrizal, & Musli, 2023).

MAN Insan Cendekia Jambi merupakan lembaga pendidikan Islam dengan karakteristik organisasi yang dinamis, berorientasi pada peningkatan mutu akademik, pembinaan karakter, dan penerapan sistem pendidikan berkualitas (MAN Insan Cendekia Jambi, 2026). Aktivitas organisasi di lembaga ini melibatkan interaksi kompleks antara kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik, yang menuntut kesiapan menghadapi perubahan sekaligus kemampuan mengelola tekanan kerja demi menjaga stabilitas dan produktivitas madrasah. Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini disusun untuk mengkaji perilaku dan dinamika organisasi, proses perubahan organisasi, serta strategi pengelolaan stres di MAN Insan Cendekia Jambi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan pada tiga pokok permasalahan, yaitu, (1) bagaimana perilaku dan dinamika organisasi yang terjadi di MAN Insan Cendekia Jambi, (2) bagaimana proses perubahan organisasi dilakukan dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas pengelolaan pendidikan, dan (3) bagaimana strategi pengelolaan stres diterapkan untuk mendukung kinerja guru dan tenaga kependidikan di lembaga tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan mendeskripsikan secara mendalam fenomena perilaku organisasi, dinamika organisasi, perubahan organisasi, dan pengelolaan stres sebagaimana terjadi secara alami di MAN Insan Cendekia Jambi, tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menelaah dan mensintesis berbagai sumber referensi berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan perilaku organisasi, perubahan organisasi, dan manajemen stres pada lembaga pendidikan. Data tersebut dilengkapi dengan telaah dokumentasi dan informasi profil kelembagaan MAN Insan Cendekia Jambi, meliputi visi dan misi madrasah, dokumen perencanaan strategis, serta publikasi resmi kegiatan madrasah, guna memperoleh gambaran kontekstual mengenai praktik organisasi yang berlangsung di lembaga tersebut.

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu mengategorikan

data ke dalam tiga fokus kajian, meliputi perilaku dan dinamika organisasi, proses perubahan organisasi, serta strategi pengelolaan stres. Data yang telah dikategorikan selanjutnya diinterpretasikan dan dideskripsikan secara naratif dengan mengaitkan temuan pada teori-teori perilaku organisasi dan manajemen perubahan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika organisasi pendidikan di MAN Insan Cendekia Jambi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perilaku dan Dinamika Organisasi di MAN Insan Cendekia Jambi

Perilaku organisasi di MAN Insan Cendekia Jambi dibangun berdasarkan nilai akademik, kedisiplinan, dan nilai keislaman. Setiap anggota organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling berkaitan: guru berperan dalam proses pembelajaran dan pembinaan karakter siswa, tenaga kependidikan mendukung pelayanan administrasi, sedangkan peserta didik menjadi bagian dari organisasi yang turut menjalankan budaya madrasah (Umar, 2025). Kerja sama dalam menjalankan program madrasah, seperti peningkatan prestasi akademik dan pembinaan siswa, menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan anggota organisasi mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pencapaian tujuan lembaga (Dudung dkk., 2025).

Sebagai madrasah berasrama, MAN Insan Cendekia Jambi juga menerapkan budaya disiplin yang membentuk siswa memiliki sikap mandiri dan bertanggung jawab. Budaya tersebut menjadi bagian dari sistem organisasi yang membentuk karakter individu selaras dengan visi dan tujuan lembaga.

Dinamika organisasi di madrasah ini tampak dari upaya berkelanjutan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan modern, seperti perubahan sistem pembelajaran, penggunaan teknologi, peningkatan kompetensi guru, dan pengembangan program unggulan (Syarqowi, Zuhaery, & Hidayati, 2025). Proses adaptasi tersebut membutuhkan komunikasi yang baik antara pimpinan dan anggota organisasi agar kebijakan atau perubahan dapat dipahami dan diterapkan secara bersama. Perbedaan karakter dan pola kerja antarindividu turut mewarnai dinamika organisasi, namun apabila dikelola secara positif, perbedaan tersebut dapat menjadi kekuatan bagi madrasah untuk terus berkembang (Erlina dkk., 2025).

2. Proses Perubahan Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas dan Kualitas Pengelolaan Pendidikan

Perubahan organisasi di MAN Insan Cendekia Jambi dilakukan melalui beberapa strategi utama. Pertama, penguatan sistem manajemen dan perencanaan pendidikan melalui penyusunan

rencana strategis (Renstra) yang melibatkan guru, tenaga kependidikan, komite, dan pihak terkait sebagai bentuk kolaborasi dalam membangun organisasi yang lebih efektif (MAN Insan Cendekia Jambi, 2025). Kedua, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan, supervisi, evaluasi kinerja, dan pengembangan profesional guru serta tenaga kependidikan (Fauziannor & Fatimah, 2025).

Ketiga, penerapan inovasi dan digitalisasi layanan pendidikan, seperti pengembangan sistem layanan digital yang mendukung tata kelola madrasah yang lebih modern, transparan, dan akuntabel (MAN Insan Cendekia Jambi, 2026). Keempat, pembentukan budaya kerja yang lebih profesional dengan menekankan nilai kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, dan kerja sama sebagai dasar lingkungan organisasi yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Perubahan budaya organisasi ini penting karena keberhasilan program madrasah tidak hanya bergantung pada aturan, tetapi juga pada kesadaran seluruh anggota organisasi dalam menjalankan perannya.

Dalam keseluruhan proses tersebut, kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran sentral sebagai penggerak utama perubahan, yang bertugas memastikan seluruh anggota organisasi dapat menerima dan melaksanakan perubahan melalui komunikasi yang baik, motivasi kerja, dan pengurangan hambatan selama proses berlangsung (Syarqowi, Zuhaery, & Hidayati, 2025). Meskipun demikian, perubahan organisasi tidak selalu berjalan tanpa hambatan; perbedaan kemampuan individu dan kebiasaan pola kerja lama dapat menjadi tantangan yang memerlukan komunikasi terbuka dan keterlibatan aktif seluruh warga madrasah agar perubahan dapat diterima dan berjalan secara kolaboratif.

3. Pengelolaan Stres dalam Organisasi untuk Mendukung Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Tuntutan kerja yang tinggi di MAN Insan Cendekia Jambi yang berorientasi pada prestasi akademik, pembinaan karakter, dan pengembangan potensi peserta didik menjadi tantangan tersendiri bagi guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya (Robbins & Judge, 2022). Untuk itu, pengelolaan stres diterapkan melalui beberapa strategi. Pertama, komunikasi organisasi yang terbuka antara kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan, yang memungkinkan penyampaian kendala dan kebutuhan sehingga mengurangi potensi konflik (Dudung dkk., 2025).

Kedua, pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas sehingga setiap anggota organisasi memahami batas tanggung jawabnya dan terhindar dari tekanan akibat pekerjaan yang tidak

terorganisasi. Ketiga, dukungan kepemimpinan kepala madrasah melalui pemberian motivasi, penghargaan, dan perhatian terhadap kondisi anggota organisasi, yang membantu guru dan tenaga kependidikan lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan.

Keempat, penciptaan budaya organisasi yang positif dengan mengedepankan kerja sama, disiplin, tanggung jawab, dan nilai kekeluargaan, sehingga masalah pekerjaan dapat diselesaikan bersama tanpa menimbulkan tekanan berlebihan. Lingkungan kerja yang positif membuat anggota organisasi merasa menjadi bagian dari Lembaga sehingga muncul rasa memiliki terhadap tujuan madrasah.

Kelima, peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan melalui pelatihan, pembinaan, dan supervisi, yang meningkatkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas serta kesiapan menghadapi perubahan, termasuk penggunaan teknologi dan metode pembelajaran baru (Umar, 2025). Kemampuan dalam mengelola pekerjaan akan membantu individu menghadapi tuntutan organisasi dengan lebih baik.

Pengelolaan stres juga berkaitan dengan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi individu, di mana organisasi yang memperhatikan kesejahteraan anggotanya akan menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif dan berkomitmen tinggi terhadap lembaga. Meskipun tantangan seperti tingginya tuntutan mutu pendidikan dan banyaknya program madrasah tetap ada, strategi berkelanjutan berupa evaluasi beban kerja, penguatan komunikasi, dan dukungan kepemimpinan yang efektif menjadi kunci keberhasilan pengelolaan stres di MAN Insan Cendekia Jambi (Nabilah, Hasanah, & Wahjono, 2025).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan MAN Insan Cendekia Jambi sebagai lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh sistem yang diterapkan, tetapi juga oleh kualitas perilaku dan hubungan seluruh anggota organisasi. Perilaku organisasi yang mencakup kerja sama, komunikasi, tanggung jawab, dan kedisiplinan menjadi fondasi bagi terciptanya lingkungan pendidikan yang efektif, sementara dinamika organisasi berlangsung melalui adaptasi berkelanjutan terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan mutu pendidikan.

Proses perubahan organisasi dilakukan secara terencana melalui penguatan manajemen dan perencanaan strategis, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, digitalisasi layanan, serta penguatan budaya kerja profesional, dengan kepemimpinan kepala madrasah sebagai faktor penentu keberhasilannya. Sementara itu, pengelolaan stres yang diterapkan melalui komunikasi terbuka, pembagian tugas yang jelas, dukungan kepemimpinan, budaya kerja positif, dan

peningkatan kompetensi terbukti berperan penting dalam menjaga kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Secara keseluruhan, sinergi antara perilaku organisasi yang positif, kesiapan menghadapi perubahan, dan kemampuan mengelola tekanan kerja menjadi kunci bagi MAN Insan Cendekia Jambi dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara berkelanjutan. Bagi pihak manajemen madrasah, disarankan untuk terus memperkuat komunikasi terbuka dan kepemimpinan yang suportif; bagi guru dan tenaga kependidikan, disarankan meningkatkan kemampuan adaptasi dan pengelolaan tekanan kerja; serta bagi pengembangan organisasi madrasah secara umum, perlu dilakukan evaluasi berkelanjutan terhadap sistem kerja dan pemanfaatan teknologi guna menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, H., & Nugraha, M. S. (2024). Strategi efektif dalam mengatasi stres dan burnout pada pendidik dan staf di lingkungan sekolah. *Al-Munadzomah*, 4(1).
- Dedik, Fauziyah, T., & Lestari, W. (2025). Organisasi dan perilaku organisasi. *Mesada: Journal of Innovative Research*, 2(1).
- Dudung, dkk. (2025). Perilaku organisasi: Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Erlina, dkk. (2025). Strategi kepemimpinan transformasional dalam mendorong perubahan perilaku organisasi di lembaga pendidikan Islam. *Journal of Educational Administration and Leadership*.
- Fauziannor, & Fatimah, S. (2025). Perilaku organisasi: Teori, konsep, dan aplikasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Harahap, J., dkk. (2024). Manajemen perubahan dalam organisasi pendidikan menurut Kurt Lewin ditinjau dari tantangan dan strategi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 25854–25860.
- MAN Insan Cendekia Jambi. (2025). Konsinyering penyusunan Renstra MAN IC Jambi berjalan lancar dan produktif.
- MAN Insan Cendekia Jambi. (2025). Kepala MAN IC Jambi paparkan inovasi dan capaian madrasah pada PKK 2025.
- MAN Insan Cendekia Jambi. (2026). SIMTAMU MAN IC Jambi, inovasi buku tamu digital penguat zona integritas menuju WBK dan WBBM.
- MAN Insan Cendekia Jambi. (2026). Visi dan misi MAN Insan Cendekia Jambi. Profil resmi

MAN Insan Cendekia Jambi.

Mulyasa, E. (2021). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi, dan implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nabilah, H. F., Hasanah, U., & Wahjono, S. I. (2025). Dinamika perilaku organisasi dalam perubahan strategi dan tantangan manajemen. *Journal of Innovative and Creativity*.

Priansa, D. J., & Somad, R. (2022). *Manajemen supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bandung: Alfabeta.

Pryastuti, L., Jamrizal, & Musli. (2023). Dinamika suatu organisasi dalam perubahan dan pengelolaan stress. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 15795–15799.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior*. New York: Pearson Education.

Syarqowi, M., Zuhary, M., & Hidayati, D. (2025). Peran kepemimpinan digital dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

Tri Nurjanah, Hakim, L., & Jamrizal. (2025). Perilaku dalam organisasi (dinamika organisasi): Perubahan organisasi dan pengelolaan stres di Madrasah Aliyah. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(2), 310.

Umar, A. (2025). *Perilaku organisasi: Strategi menghadapi perkembangan organisasi dan manajemen perubahan*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.

Wibowo. (2021). *Manajemen perubahan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2022). *Perilaku dalam organisasi*. Depok: Rajawali Pers.