

Tipe Perilaku Organisasi (Analisis dalam Manajemen Pendidikan)

Rini Indah Sari¹, Irfan Afandi², Anja Sugiarti³

¹STIT NU Al Farabi Pangandaran, e-mail: riniindahsari01@gmail.com

²STIT NU Al Farabi Pangandaran, e-mail: irfanafandi463@gmail.com

³STIT NU Al Farabi Pangandaran, e-mail: anzasugiarti30@gmail.com

ABSTRACT

Organizational behavior occupies a very urgent position in any organizational management system, both educational institutions and companies in general. This paper aims to describe the types of organizational behavior and analyze them to be applied in educational institutions. This study uses a qualitative research paradigm with a type of library research. From this study, the view is that of the four existing types of organizational behavior: autocratic, custodial, supportive/supportive, and collegial/systemic, the implementation can be a combination of the four types. The most important thing is how to implement organizational behavior so that each individual is able to be creative so that the education management function can run optimally and educational goals can be achieved.

Keywords : *Organizational Behavior, Education Management*

ABSTRAK

Perilaku organisasi menempati posisi yang amat urgen dalam sistem manajemen organisasi apa pun, baik lembaga pendidikan maupun perusahaan secara umum. Tulisan ini bertujuan untuk memaparkan tipe-tipe perilaku organisasi dan menganalisisnya untuk diterapkan di lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan paradigma penelitian kualitatif dengan tipe penelitian kepustakaan. Dari kajian ini, diperoleh pandangan bahwa dari keempat tipe perilaku organisasi yang ada: otokratis, kustodial, mendukung/suportif, dan kolegial/sistem, implementasinya dapat berupa kombinasi dari keempat tipe itu. Hal terpenting adalah bagaimana menerapkan perilaku organisasi agar setiap individu mampu berkefektifitas sehingga fungsi manajemen pendidikan dapat berjalan optimal dan tujuan pendidikan dapat dicapai.

Kata Kunci : Perilaku Organisasi, Manajemen Pendidikan

Corresponding Author : Rini Indah Sari, STIT NU Al-Farabi Pangandaran, Jl. Raya Cigugur KM. 3, Kompleks Pesantren Babakan Jamanis, Kel. Karang Benda Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, e-mail: riniindahsari01@gmail.com

PENDAHULUAN

Perilaku organisasi penting dipelajari sebagai salah satu langkah untuk memecahkan persoalan di dalam tubuh organisasi. Ini menunjukkan bahwa bagi para pemangku kebijakan di dalam organisasi, mempelajari perilaku organisasi merupakan praktik merupakan sebuah keharusan. Urgensi mengenai perilaku organisasi ini disebabkan oleh keperluan terhadap upaya menjelaskan hingga meramalkan kejadian di dalam organisasi. Selain itu, perilaku organisasi juga penting dikuasai bagi para pimpinan untuk mengendalikan perilaku para individu sebagai sumber daya organisasi yang diandalkan. Dengan demikian, perilaku organisasi menempati posisi yang amat urgen dalam sistem manajemen organisasi apa pun, baik lembaga pendidikan maupun perusahaan secara umum.

Lembaga pendidikan membutuhkan manajerial yang baik untuk dapat melakukan perubahan besar. Ini berarti bahwa tanpa manajerial yang memadai, sebuah lembaga pendidikan akan gagal dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kegagalan dalam manajerial organisasi di sekolah menyebabkan sekolah tidak berkembang atau jalan di tempat. Manajerial yang buruk juga dapat menghambat kreativitas individu di dalam lembaga pendidikan (agusampurno, 2014). Dengan demikian, perkembangan dan perubahan besar yang hendak dicapai oleh sebuah lembaga pendidikan akan sangat tergantung dari seberapa baik lembaga tersebut menerapkan perilaku organisasi secara proporsional sesuai kebutuhan dan sumber daya yang tersedia.

Tulisan ini bertujuan untuk memaparkan tipe-tipe perilaku organisasi dan menganalisisnya untuk diterapkan di lembaga pendidikan. Literatur dan kajian yang membicarakan persoalan ini sebenarnya sudah cukup banyak. Misalnya kajian yang dilakukan oleh Hayati (2015) dengan judul “Perilaku Manajerial Berkarakter di Sekolah” (Hayati, 2015), kajian Jailani (2022) yang berjudul “Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan” (Jailani, 2022), dan lain-lain. Kajian-kajian yang sudah ada telah membicarakan pentingnya perilaku organisasi di lembaga pendidikan. Kajian ini sedikit berbeda dengan kajian-kajian yang sudah ada dan terbilang sederhana. Kajian ini berfokus pada menguraikan tipe perilaku organisasi dan mencoba menganalisisnya untuk dapat diteraokan di lembaga pendidikan. Kajian ini diharapkan memberikan manfaat dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam topik manajemen pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan paradigma penelitian kualitatif dengan karakteristik data berupa konsep (Gunawan, 2015). Jenisnya adalah tipe penelitian kepustakaan atau yang biasa dinamakan *library research* (Afrizal, 2016). Datanya diambil dari berbagai sumber seperti buku, hasil penelitian (jurnal ilmiah), dan artikel-artikel yang relevan dengan topik kajian. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tipe Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan studi yang mempelajari perilaku seseorang di dalam kelompok atau sebuah organisasi yang menunjukkan pengaruh seseorang terhadap organisasinya atau pengaruhnya organisasi terhadap orang-orang yang ada di dalamnya. Pada dasarnya, perilaku organisasi mempelajari hubungan antara individu dengan organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Perilaku organisasi juga mengkaji persoalan hubungan antar individu, individu dan kelompok, serta kelompok dengan kelompok di dalam organisasi. Beberapa pendekatan yang diterapkan di dalam mempelajari perilaku

organisasi antara lain pendekatan sosiologi, ekonomi, antropologi, ilmu politik, dan psikologi (Rasidi, 2011).

Berdasarkan pandangan Davis dan Newstorm (1985) dalam Idafarida (2012), dinyatakan bahwa ada empat tipe atau model (biasa pula disebut sebagai karakteristik) perilaku organisasi. Ini didasarkan pada perubahan secara perlahan (evolusi) dari pemikiran mengenai kemampuan manajer dalam mengelola dan memperlakukan individu/kelompok di dalam tubuh organisasinya atau dinamakan pula sebagai kerangka kerja. Keempat model kerangka kerja tersebut antara lain: otokratis, kustodial, mendukung/suportif, dan kolegal/sistem (Farida, 2012). Berikut ini akan dijelaskan secara ringkas poin-poin penting dari keempat tipe yang dimaksud agar lebih tampak perbedaan dan karakteristik masing-masing.

Tipe otokratik di dalam perilaku organisasi menunjukkan beberapa poin penting yang mudah dikenali. Ini antara lain dapat dilihat melalui gaya pimpinan organisasi yang memandang bahwa organisasi adalah miliknya pribadi, menggunakan organisasi sebagai salah satu sarana untuk mencapai tujuan pribadi, memperlakukan bawahan sebagai alat semata untuk mencapai tujuan, menganggap kritik dan saran bawahan sebagai sesuatu yang menyudutkan pribadinya, dan sangat bergantung pada jabatan formalnya. Selain itu, dalam menggerakkan individu di dalam organisasi, seringkali cara yang digunakan adalah cara paksaan dan sanksi. Adapun indikatornya antara lain produktivitas kerja, sentralisasi wewenang, dan manajemen (Tumbol et al., 2014). Dalam model ini, karyawan tunduk pada “bos”. Kekuasaan pimpinan sangat kuat untuk mengangkat dan memecat bawahan (W, 2018).

Tipe kustodial di dalam kerangka kerja organisasi dicirikan oleh ketergantungan organisasi pada sumber daya ekonomi yang dimiliki perusahaan. Orientasi manajerial diarahkan pada pembayaran gaji dan manfaat. Manfaat yang dimaksud adalah pendapatan di luar gaji seperti fasilitas rumah dan kendaraan. Dalam tipe ini, pengusaha menggunakan kebutuhan terhadap rasa aman sebagai daya untuk mendongkrak motivasi kerja. Orang-orang yang bekerja dalam lingkungan kustodian berada dalam pengaruh motivasi ganjaran ekonomi (financial reward) dan manfaat (benefit). Ini menyebabkan mereka bekerja dengan motivasi secara pasif, bukan atas dasar kehendak murni dari dalam diri individu. Selama organisasi mampu menyediakan finansial dan reward bagi individu di dalam organisasi, program organisasi mudah dijalankan (W, 2018).

Model ketiga dari perilaku organisasi adalah model suportif atau tipe mendukung. Model ini tidak mengandalkan materi atau kekuasaan semata, namun secara dominan bergantung pada kepemimpinan di dalam organisasi. Manajemen yang diterapkan mampu menciptakan motivasi bagi individu. Ini bisa melalui suasana kerja yang menyenangkan dan akrab. Ciri yang paling utama adalah keteladanan pimpinan. Pemimpin mampu memberikan dorongan bagi para individu dan kelompok di dalam organisasi dengan mengutamakan nilai atau *value* di dalam bekerja. Dalam menjalankan tanggung jawab, individu akan memberikan kontribusi secara optimal sepanjang manajemen organisasi memberikan kesempatan kepadanya. Oleh sebab itu, manajemen berfungsi untuk menumbuhkan motivasi kerja bukan hanya berorientasi pada keuntungan dan manfaat serta kekuasaan, melainkan nilai-nilai yang dibangun oleh pimpinan di dalam organisasi (W, 2018).

Model keempat adalah model sistem. Tipe ini adalah model yang paling ideal. Para individu mampu menggali makna dari apa yang mereka kerjakan, bukan hanya bergantung kepada kekuasaan, *reward*, dan keteladanan pemimpin. Mereka mampu menentukan sendiri nilai dari pekerjaan yang dilakukan sehingga motivasi kerja tumbuh murni dari diri para individu. Mereka bukan hanya mendapatkan gaji dan penghargaan, namun mengharapkan suasana kerja yang penuh etika, integritas, dan kepercayaan serta memiliki kesempatan untuk mengalami atmosfer kebersamaan di antara para individu yang terlibat. Untuk mencapai hal

ini, para manajer harus memiliki rasa peduli, belas kasihan, empati, dan peka terhadap kebutuhan dan harapan dari para pekerja (W, 2018).

B. Manajemen Pendidikan

Dikutip dari Kurniadin dan Machali (2014), “Pengelolaan atau manajemen Pendidikan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memotivasi, mengendalikan, dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien, dan produktif” (Kurniadin & Machali, 2014). Adapun menurut Menurut Bush (2008) dalam Gaol (2020), “manajemen diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang sudah jelas. Sebagai sebuah ilmu terapan, manajemen pendidikan tidak terlepas dari fondasi keilmuan manajemen baik dalam hal teori dan praktik untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan” (Gaol, 2020). Adapun Prabandari (2021) menyebutkan bahwa “Manajemen pendidikan merupakan sebuah konsep yang memuat gagasan-gagasan penting meliputi etika, budaya, dan keragaman, di dalam sistem pendidikan yang saling terkait” (Prabandari, 2021). Ini memberikan makna bahwa manajemen pendidikan juga menyentuh persoalan bagaimana merencanakan, mengorganisasi, dan mengontrol perilaku organisasi yaitu para individu atau sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Kurniadin dan Machali (2014) juga menegaskan bahwa “Manajemen merupakan proses dalam membuat suatu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta memimpin berbagai usaha dari anggota *entitas*/organisasi dan juga mempergunakan semua sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam fungsi manajemen terdapat perencanaan, pengorganisaian, penggerakan, dan pengawasan. Manajemen pendidikan merupakan rangkaian dari fungsi manajemen yang dikaitkan dengan bidang pendidikan” (Kurniadin & Machali, 2014). Fungsi manajemen pendidikan sama dengan manajemen pada umumnya yaitu perkiraan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kontrol, kerja sama, evaluasi, pelaporan dan pencatatan, dan pengawasan (Prabandari, 2021).

Fungsi manajemen pendidikan yang pertama adalah perkiraan. Makna dari perkiraan adalah bahwa manajemen pendidikan melakukan penilaian secara sistematis pada masa mendatang dengan mengumpulkan segala data dan informasi yang terjadi pada kondisi masa lalu dan saat ini. Melalui sumber daya yang ada, manajemen pendidikan dapat membentuk padangan filosofis pada masa depan sehingga dapat memberikan manfaat dan kebaikan yang optimal bagi masyarakat (Prabandari, 2021).

Fungsi dari manajemen pendidikan berikutnya adalah pengambilan keputusan (*decision making*). Pengambilan keputusan merupakan faktor vital dalam manajemen pendidikan. Melalui fungsi tersebut, lembaga pendidikan dapat membuat deskripsi dampak dari kebijakan yang diterapkan. Setelah mempertimbangkan berbagai pilihan dan konsekuensi dari setiap hal, tindakan yang sesuai harus segera ditentukan. Kebijakan yang dibuat juga harus berupa tindakan yang nyata, sederhana, dan mudah dipahami, fleksibel, serta mempunyai standar target yang jelas dan tujuan yang hendak dicapai (Prabandari, 2021).

Fungsi berikutnya yaitu pengorganisasian. Lembaga pendidikan seharusnya menerapkan manajemen yang tepat dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Ini ditempuh salah satunya dengan cara membentuk organisasi yang mempermudah beberapa urusan, seperti organisasi komite, staf sekolah, atau staf pemeriksa. Menurut Prabandari (2021), “manajemen pendidikan melakukan pengorganisasian lain seperti menyusun jadwal, norma prestasi, kegiatan intrakurikuler, kegiatan ekstrakurikuler, termasuk mengelola bangunan, perabotan, perpustakaan, laboratorium, dan fasilitas sekolah lainnya.” (Prabandari, 2021).

Kontrol juga merupakan salah satu fungsi dari manajemen Pendidikan. Ia tidak kalah penting daripada unsur lainnya. Fungsi ini menggerakkan lembaga pendidikan untuk mengontrol unsur-unsur penting yang mendukung keberlangsungan pendidikan. Ini misalnya penyesuaian lingkungan fisik, modifikasi metode atau kemampuan, memotivasi para anggota organisasi untuk menggapai tujuan secara optimal. Melalui kontrol, berbagai kelemahan organisasi bisa segera dilakukan penanganan (Prabandari, 2021).

Fungsi yang amat urgen dalam manajemen pendidikan adalah fungsi pengawasan. Pengawasan sangat dibutuhkan dalam rangka menghadirkan perbaikan yang berkelanjutan dalam program instruksional. Menurut Prabandari (2021), “fungsi pengawasan meliputi beberapa tugas seperti mengeksekusi, mengarahkan, menjelaskan, memimpin, membimbing, dan membantu. Fungsi pengawasan juga membantu memutuskan dan meningkatkan sistem pengajaran yang lebih baik” (Prabandari, 2021).

C. Tipe Perilaku Organisasi dalam Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan melibatkan sumber daya secara utuh yang terdiri dari orang-orang, sarana, dan prasarana. Ini artinya, sumber daya manusia merupakan kunci dari keberhasilan manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan yang tidak optimal akan mengakibatkan rendahnya produktifitas lembaga pendidikan. Ini pada akhirnya berdampak pada rendahnya pencapaian tujuan pendidikan. Manajemen pendidikan menuntut cara yang paling efektif dan wajar agar tujuan pendidikan dapat diraih dengan sukses. Dengan demikian, salah satu hal pokok dalam manajemen pendidikan adalah bagaimana menjalankan fungsi-fungsi manajemen secara efektif dengan cara perilaku organisasi yang paling sesuai dengan atmosfer kerja.

Sebagaimana dijelaskan di bagian awal, perilaku organisasi dalam kerangka kerja setidak-tidaknya terdiri dari empat tipe yaitu tipe otokratis, kustodial, mendukung/suportif, dan kolegal/sistem. Dari keempat tipe perilaku organisasi ini, tidak semuanya dapat diterapkan dalam manajemen pendidikan. Akan tetapi, setidaknya kita dapat mengenali tipe mana yang sesuai diterapkan untuk menjalankan fungsi manajemen di dalam lembaga pendidikan. Ini adalah tugas utama pimpinan atau manajer agar fungsi manajemen berlangsung dalam suasana kerja yang baik dan pada saat bersamaan mampu mencapai hasil yang optimal.

Dari keempat tipe perilaku organisasi yang kita ketahui, implementasinya dapat berupa kombinasi dari keempat tipe itu. Menjalankan satu tipe menyebabkan kekakuan. Hal ini misalnya yang terjadi di lapangan. Misalnya seorang guru yang mengajar hanya mengejar gaji besar (Mulyawan, 2016). Sebenarnya, ini tidak menjadi masalah apabila manajemen pendidikan mampu mengakomodasi hal tersebut. Namun, akan menjadi masalah apabila hal-hal yang tak terduga terjadi. Misalnya, akibat wabah Covid-19, beberapa lembaga pendidikan tidak mampu membayar gaji tenaga pengajar dan staf (Waruwu, 2021). Ini jika manajemen tidak mampu menciptakan kerangka kerja tipe suportif atau tipe kolegal, maka akan berimbas pada kinerja yang tidak optimal. Ini menunjukkan bahwa fungsi manajemen dalam kaitannya dengan bagaimana mengerahkan SDM, diperlukan kerangka kerja yang tepat.

Ketergantungan kepada kepemimpinan dalam tipe suportif juga tidak sepenuhnya lebih baik daripada tipe lain. Ini menyebabkan fungsi manajemen pendidikan hanya bergantung pada sosok pimpinan. Cara yang dapat dipilih adalah dengan mengombinasikan keempat tipe dalam menjalankan fungsi manajemen pendidikan yang terdiri dari perkiraan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kontrol, kerja sama, evaluasi, pelaporan dan pencatatan, dan pengawasan. Fungsi-fungsi itu akan berjalan optimal apabila kekuasaan juga muncul sewaktu-waktu ketika misalnya menghadapi kelalaian dari individu. Ini misalnya dengan menerapkan sanksi tegas kepada staf yang tidak menjalankan amanah atau melanggar aturan. Namun,

penerapan sanksi saja bukanlah solusi terbaik. Manajer atau pimpinan (misal kepala sekolah/direktur lembaga pendidikan) juga harus memberikan keteladanan. Ini agar muncul motivasi dan iklim kerja yang lebih baik di antara pendidik dan staf. Tugas yang paling penting adalah bagaimana menerapkan perilaku organisasi agar setiap individu mampu berkeaktifitas sehingga fungsi manajemen pendidikan dapat berjalan optimal dan tujuan pendidikan dapat dicapai.

PENUTUP

Dalam pandangan Davis dan Newstorn, terdapat empat tipe atau model perilaku organisasi yang didasarkan pada perubahan secara perlahan (evolusi) dari pemikiran mengenai kemampuan manajer dalam mengelola dan memperlakukan individu/kelompok yaitu tipe otokratis, kustodial, mendukung/suportif, dan kolegal/sistem. Dari keempat tipe perilaku organisasi tersebut, implementasinya dapat berupa kombinasi dari keempat tipe itu. Hal terpenting adalah bagaimana menerapkan perilaku organisasi agar setiap individu mampu berkeaktifitas sehingga fungsi manajemen pendidikan dapat berjalan optimal dan tujuan pendidikan dapat dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, A. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu* (3rd ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- agusampurno, P. (2014, August 25). Empat penyebab sekolah menjadi mandek tidak berkembang. *Blog Guru Kreatif*. <https://gurukreatif.wordpress.com/2014/08/25/empat-penyebab-sekolah-menjadi-mandek-tidak-berkembang/>
- Farida, I. (2012, April 19). SISTEM DAN MODEL PERILAKU ORGANISASI. *Idha Farida Blog*. <https://idhafarida.wordpress.com/2012/04/19/sistem-dan-model-perilaku-organisasi/>
- Gaol, N. T. L. (2020). SEJARAH DAN KONSEP MANAJEMEN PENDIDIKAN. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.51212/jdp.v13i1.1373>
- Gunawan, I. (2015). *METODE PENELITIAN KUALITATIF*. http://fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/12/3_Metpen-Kualitatif.pdf
- Hayati, H. (2015). PERILAKU MANAJERIAL BERKARAKTER DI SEKOLAH. *Serambi Tarbawi*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.32672/tarbawi.v3i2.1248>
- Jailani, K. (2022). PERILAKU ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN. *Widyacarya: Jurnal Pendidikan, Agama dan Budaya*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.55115/widyacarya.v6i2.1319>
- Kurniadin, D., & Machali, I. (2014). *Manajemen Pendidikan (konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan)*. Ar-Ruzz Media.
- Mulyawan, T. (2016, March 18). 10 MASALAH DALAM BIDANG ATAU MANAJEMEN PENDIDIKAN. *Dunia Pendidikanku*. <https://alamsyahhsb99.wordpress.com/2016/03/18/10-masalah-dalam-bidang-atau-manajemen-pendidikan/>
- Prabandari, A. I. (2021, September 29). *Fungsi Manajemen Pendidikan dan Jenis-Jenisnya, Perlu Diketahui*. Merdeka.Com. <https://www.merdeka.com/jateng/fungsi-manajemen-pendidikan-dan-jenis-jenisnya-perlu-diketahui-klm.html>
- Rasidi, D. (2011, August 18). *PERILAKU ORGANISASI - Bagian Perencanaan*. <http://perencanaan.ipdn.ac.id/kajian-perencanaan/kajian-perencanaan/perilakuorganisasi>
- Tumbol, C. L., Tewal, B., & Sepang, J. L. (2014). GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS, DEMOKRATIK DAN LAISSEZ FAIRE TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KPP PRATAMA MANADO. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.35794/emba.2.1.2014.3516>
- W, E. (2018, February 12). *Model-model Perilaku Organisasi – IntiPesan.com*. <https://www.intipesan.com/model-model-perilaku-organisasi/>
- Waruwu, M. (2021). A STRATEGI PEMBIAYAAN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH DI ERA PANDEMI COVID 19: SEKOLAH SWASTA. *Sapientia Humana: Jurnal Sosial Humaniora*, 1(02), Article 02. <https://doi.org/10.26593/jsh.v2i01.5316>