

Penerapan Strategi Dan Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan

Fathia Hanifah¹, Dinda Aulia Sani², Maidina

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,2,3}, Medan, Indonesia

fatiahanifah94@gmail.com, dindaauliasani01@gmail.com, sihombingmaidiana19@gmail.com^{1,3,2}

Informasi Artikel

E-ISSN : 3026-6874

Vol: 1, No: 2, Desember 2023

Halaman :923-928

Keywords:

Strategy

Organizational

Behavior

Abstract

Low graduate productivity, factors related to value for money issues, and educational accountability factors are strategic issues in the world of education today. Hierarchical ways of behaving incorporate a complex variety of underlying philosophies, images, and beliefs that prevail within an organization and influence how the organization maintains its goals. Cultivating a culture of hierarchy is a key task in any powerful strategic imperative. The process of realizing change begins with a change in mindset. Research with a qualitative approach, and data collection using research techniques, means that the discussion in this journal focuses more on strategies and organizational behavior in education. Creating a strategy is one of the important things in an organization, paying attention to small to large things will influence a person's organizational behavior.

Abstrak

Rendahnya produktivitas lulusan, faktor-faktor terkait isu *value for money*, dan faktor akuntabilitas pendidikan merupakan isu-isu strategis dalam dunia pendidikan saat ini. Cara berperilaku hierarkis menggabungkan beragam filosofi, gambaran, dan keyakinan mendasar yang rumit yang berlaku dalam suatu organisasi dan mempengaruhi cara organisasi tersebut mempertahankan tujuannya. Mengasah budaya hierarki adalah tugas utama dalam strategi penting yang kuat. Proses mewujudkan perubahan diawali dengan perubahan pola pikir (*way of thought*). Penelitian dengan pendekatan kualitatif, dan pengumpulan data dengan teknik *research*, maka pembahasan jurnal ini lebih mengarah kepada strategi dan perilaku organisasi dalam pendidikan. Menciptakan strategi adalah salah satu hal penting dalam organisasi, memperhatikan hal-hal kecil hingga besar akan mempengaruhi perilaku dalam berorganisasi seseorang.

Kata Kunci : Strategi, Perilaku Organisasi.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan sebagai proses untuk menambahkan ilmu pengetahuan agar mampu hidup secara mandiri. Pendidikan sebagai harapan anak bangsa dan masyarakat Indonesia untuk keluar dari jeratan kesulitan ekonomi dan menghapuskan kesenjangan yang ada. Dalam memerangi kedua hal ini, pendidikan diharuskan memiliki mutu yang terjamin sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Output pendidikan dapat dilihat dari hasil belajar siswa setelah melakukan evaluasi pembelajaran. Jika dirasa output yang dihasilkan kurang memuaskan diharapkan pihak sekolah memperbaiki strategi dan peranan komite sekolah maupun organisasi agar dapat memenuhi mutu pendidikan yang ingin dicapai. Seperti yang diungkapkan oleh Anggung (2018) menyatakan pikiran orang yang berada didalam organisasi membentuk pikiran organisasi yang kemudian menghasilkan nilai-nilai sekolah, lalu kondisi tersebut menghasilkan tindakan yang baik. Komponen peningkatan produktivitas dalam konteks output pendidikan yaitu : (1) sikap kerja; (2). tingkat keterampilan; (3). hubungan antara lingkungan; (4). manajemen produktivitas; (5). efisiensi tenaga kerja; dan (6). kewiraswastaan

Perilaku organisasi adalah proses pembelajaran yang terjadi pada masing masing individu di lingkungan organisasi. Dalam organisasi biasanya dilakukan sebuah kegiatan manajemen yang dijalankan secara bersama sama dalam organisasi tersebut. Organisasi dalam bidang pendidikan bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan. Strategi pendidikan yang telah dibentuk tanpa adanya

kualitas dari perilaku organisasi, strategi tersebut seperti tiada gunanya. Peran organisasi kebanyakan memiliki tugas untuk mengatur, mengawasi dan mengevaluasi jalannya proses pendidikan agar proses pendidikan sesuai dengan yang diinginkan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Manajemen Strategik adalah sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan. Strategi pendidikan memang perlu direncanakan sedemikian rupa sesuai dengan karakteristik peserta didik agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

METODE

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan strategi dan perilaku organisasi dalam pendidikan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan studi literatur kepustakaan. Adapun menurut Moleong (2017:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus Metode penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dengan mendalam dan dilakukan dengan mengumpulkan data sedalam-dalamnya. Metode kualitatif lebih mengutamakan pengamatan fenomena dan lebih meneliti ke substansi makna dari fenomena tersebut.

Adapun metode yang di gunakan adalah studi literatur dimana metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Zed, 2008:3). Tahapan penelitian ini adalah menganalisis mengenai tema yang terkait, mengumpulkan sumber-sumber seperti buku dan bacaan lainnya, mengumpulkan penelitian-penelitian sebelumnya yang masih berkaitan dengan judul, lalu menganalisa dari apa yang sudah di kumpulkan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Manajemen Strategi

Organisasi harus memiliki strategi dalam pencapaian suatu tujuan. Strategi disusun dengan perencanaan-perencanaan organisasi dengan tahapan berupa analisis lingkungan internal dan eksternal. Pada hakikatnya dimensi adalah inti dari manajemen strategik, di mana manajemen strategik diharuskan mengambil keputusan sesuai dengan wewenang dari manajemen puncak, dari keputusan itu sendiri berpusat dari analisis internal dan eksternal organisasi atau sekolah. Dalam konteks pendidikan, sekolah itu berkualitas jika mampu melaksanakan proses pembelajaran yang sesuai dengan rancangan-rancangan yang ditetapkan bersama antara sekolah dan komite sekolah, mencapai target sesuai yang direncanakan, serta sesuai pula dengan harapan orang tua siswa, pemerintah, siswa, para pengguna lulusan baik sekolah atau perguruan tinggi tempat siswa melanjutkan studinya, maupun dunia kerja. Strategi penerapan pembelajaran organisasional di sekolah dapat dilakukan melalui tiga tingkatan pembelajaran, yaitu: pembelajaran individual, pembelajaran kelompok, dan pembelajaran organisasional. (Mistiani, 2019)

Manajemen strategi adalah ilmu yang membahas tentang pelaksanaan, evaluasi yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi. (1) Manajemen taktik diwujudkan pada bentuk perencanaan berskala akbar meliputi semua komponen dilingkungan sebuah organisasi yang dituangkan pada bentuk *planning strategis* (Renstra) yang dijabarkan sebagai perencanaan operasional, yang lalu dijabarkan juga pada bentuk *acara kerja & proyek tahunan*. (2). Renstra berorientasi dalam jangkauan masa depan. (3). Visi, misi, pemilihan taktik yang membuat taktik induk, & tujuan taktik organisasi buat jangka panjang adalah acuan pada merumuskan *planning taktik*, tetapi pada teknik penempatannya

menjadi keputusan manajemen zenit secara tertulis seluruh acuan tadi masih ada pada dalamnya. (4). Renstra dijabarkan sebagai planning operasional yang diantaranya berisi acara-acara operasional termasuk proyek-proyek, menggunakan target jangka sedang masing-masing pula menjadi keputusan manajemen zenith. (5). Penetapan renstra & planning operasi wajib melibatkan manajemen zenit lantaran sifatnya sangat mendasar/prinsipil pada aplikasi semua misi organisasi, buat mewujudkan, mempertahankan & menyebarkan keberadaan jangka sedang termasuk panjangnya. (6). Pengimplementasian taktik pada acara-acara termasuk proyek proyek buat mencapai sasarannya masing-masing dilakukan melalui fungsi fungsi manajemen lainnya yang meliputi pengorganisasian, aplikasi, penganggaran & control.

B. Tahapan pada Manajemen Strategi meliputi :

1. Perumusan taktik : Meliputi aktivitas buat berbagi visi & misi organisasi, mengidentifikasi peluang & ancaman eksternal organisasi, memilih kekuatan & kelemahan internal organisasi, tetapkan tujuan jangka panjang organisasi, menciptakan sejumlah taktik cara lain buat organisasi, dan menentukan taktik eksklusif buat dipakai.
2. Pelaksanaan taktik : Mengharuskan perusahaan buat tetapkan target tahunan, menciptakan kebijakan, memotivasi karyawan, & mengalokasikan asal daya sebagai akibatnya perumusan strategis bisa dilaksanakan.
3. Pelaksanaan strategis meliputi pengembangan budaya yang mendukung taktik, penciptaan struktur organisasi yang efektif, pengarahannya balik bisnis-bisnis pemasaran, penyiapan anggaran, pengembangan & mengenal manajemen strategik pemanfaatan sistem informasi, dan menghubungkan kompensasi buat karyawan menggunakan kinerja organisasi.
4. Evaluasi taktik: Tahap ini adalah termin akhir berdasarkan manajemen strategik 3 aktivitas utama pada penilaian taktik adalah : Mengkaji ulang faktor faktor eksternal & internal yang sebagai landasan perumusan taktik yang diterapkan kini ini. Kemudian mengukur kinerja, melakukan tindakan korektif. Evaluasi taktik perlu dilakukan lantaran keberhasilan waktu ini bukan adalah agunan buat keberhasilan pada hari esok.

C. Perilaku Organisasi

Dalam perilaku organisasi memiliki dua pengertian dimana perilaku dan organisasi. Organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki tujuan yang seragam untuk pemenuhan kebutuhan akan hidup. Sedangkan perilaku organisasi adalah pembelajaran akan sifat yang dimiliki oleh masing masing individu dalam sebuah organisasi. Perilaku organisasi bertujuan untuk mengetahui perbedaan sifat yang ada pada masing masing individu yang berada dalam suatu organisasi yang mana selanjutnya akan diatur perilaku organisasi yang dapat menyelaraskan perbedaan tersebut sehingga mampu untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep dasar organisasi terdiri dari dua hal yang dimana sebagai wadah dari kegiatan manajemen yang sedang dilakukan oleh organisasi dan sebagai proses berkomunikasi antar anggota organisasi. Karena konsep inilah muncul dinamika dalam organisasi yang mana terbentuk adanya hubungan yang formal maupun informal. Hubungan formal dan nonformal ini dapat dilihat dari bagaimana interaksi dilakukan antar organisasi, dari bahasa yang ditunjukkan, sikap yang digunakan dan tujuan organisasi yang dibentuk. Namun belum tentu tujuan organisasi yang formal menyebabkan komunikasi yang formal juga, terkadang ada organisasi yang dimana memiliki cara berkomunikasi yang non formal namun tujuan organisasinya sangat formal. Tata hubungan ini dibentuk saat awal pembentukan organisasi yang mana disesuaikan dengan anggota yang ikut dalam organisasi tersebut. (Melvia & Pitri, 2022)

Perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana individu dan kelompok berperilaku di dalam organisasi, termasuk perilaku hubungan antar individu, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi. Perilaku organisasi menekankan pentingnya memahami dan memprediksi perilaku karyawan dalam organisasi, serta bagaimana faktor-faktor seperti budaya organisasi, kebijakan, dan struktur organisasi memengaruhi perilaku tersebut. Dengan memahami perilaku organisasi, kita dapat mengembangkan strategi dan taktik untuk meningkatkan efektivitas

organisasi, produktivitas kerja, dan kepuasan karyawan. Perilaku organisasi memiliki tujuan yang berfokus pada menciptakan kinerja organisasi yang efektif dan efisien. Tujuan tersebut meliputi peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja, serta loyalitas dan keterikatan yang tinggi terhadap organisasi. Selain itu, tujuan perilaku organisasi juga mencakup peningkatan kualitas dan inovasi produk atau layanan yang ditawarkan oleh organisasi, koordinasi dan sinergi antara karyawan dan departemen, serta pelayanan pelanggan yang baik dan prestasi organisasi secara keseluruhan. Dengan mencapai tujuan-tujuan tersebut, Perilaku organisasi dapat membantu organisasi mencapai kesuksesan dan keberhasilan yang lebih baik di masa depan. (Melati et al., 2023)

Dalam organisasi tentu ada unsur unsur yang harus dipenuhi. Unsur tersebut diantaranya:

1. Terdapat dua orang atau lebih.
2. Adanya maksud untuk kerja sama
3. Adanya pengaturan hubungan.
4. Adanya tujuan yang hendak dicapai.

Agar tidak terjadi miskonsepsi dijelaskan ulang bahwa organisasi bukanlah tujuan melainkan alat untuk mencapai tujuan. Adanya hubungan yang formal maupun informal dalam organisasi tersebut dan dalam organisasi selalu ada rangkaian hierarki seperti pimpinan dan anggota yang mana pimpinan ini untuk melaksanakan tugas sebagai pengatur, pengawas dan pengevaluasi dari segala kegiatan yang dilakukan oleh organisasi.

D. Tipe Tipe dalam Perilaku Organisasi

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: otokratik, kustodial, mendukung/suportif, dan kolegal/sistem. Berikut ini akan dijelaskan secara ringkas poin-poin penting dari keempat tipe yang dimaksud agar lebih tampak perbedaan dan karakteristik masing-masing. (Sari et al., 2023)

- 1) 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
- 2) 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
- 3) Tipe Suportif atau tipe mendukung, tipe 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

- 4) Tipe 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 (Sari et al., 2023)

HASIL PENELITIAN

Penerapan strategi adalah hal penting dalam organisasi, termasuk juga pendidikan. Strategi akan membantu organisasi dalam memperlihatkan keunggulannya dibanding dengan organisasi lainnya. Untuk itu pemilihan tim yang tepat dalam merencanakan strategi adalah hal yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin. Merancang strategi dengan tetap memperhatikan hierarki dalam organisasi. Perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana orang bertindak dalam organisasi atau tempat kerja, dan apa yang memotivasi mereka untuk melakukan hal tersebut. Mengingat pentingnya mempekerjakan, melatih dan mengembangkan karyawan, manajer baru perlu memahami aspek-aspek kunci dari perilaku organisasi. Memotivasi pekerja seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi bersama serta menerapkan strategi organisasi yang sudah dirancang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan strategik memang berpengaruh terhadap meningkatkan produktivitas dari ouput pendidikan. Perilaku organisasi juga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas output pendidikan jika anggota organisasi terintegritas dengan baik, tidak malas dalam melaksanakan strategi pendidikan dan komitmen terhadap strategi pendidikan. Ada 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 berkreatifitas sehingga fungsi manajemen pendidikan dapat berjalan optimal dan tujuan pendidikan dapat dicapai.

REFERENCES

- Melati, puteri, Wanto, D., & Kusen. (2023). Kriteria Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan Islam yang Efektif. *Jurnal Literasiologi* , 9, 168–180.
- Melvia, V., & Pitri. (2022). the Role of Organizational Behavior and Strategic Management in Increasing.

Jurnal Ilmiah Akuntansi, 6(4), 381–388.

Mistiani, W. (2019). Penerapan Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Paedagogia: Jurnal Pendidikan, 7(1), 171–186.* <https://doi.org/10.24239/pdg.vol7.iss1.38>

Sari, R. I., Afandi, I., & Sugiarti, A. (2023). Tipe Perilaku Organisasi: Analisis dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin, 1(1), 61–67.*