

Perilaku dan Pengembangan Organisasi Pendidikan (Cross Cultural and Global Approaches to Change Management)

Irwan¹, Nurhizrah Gistituati², Rusdinal³

^{1, 2, 3} Universitas Negeri Padang, Indonesia

haji.irwan1977@gmail.com

Abstrak

Pengembangan organisasi merupakan upaya mengubah perilaku orang dan sistem organisasi agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Manajemen perubahan penting sebagai pengontrol yang mempengaruhi perubahan dalam organisasi sehingga mampu mengatasi perubahan yang terjadi. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang perkembangan organisasi pendidikan dan urgensinya, strategi pengembangan organisasi pendidikan, perilaku organisasi, dan manajemen perubahan. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah literature review atau tinjauan pustaka. Strategi pengembangan organisasi yang baik adalah strategi yang dapat menyesuaikan dengan empat hal, yaitu misi organisasi, kompetensi pegawai, kapasitas pegawai, dan lingkungan organisasi.

Kata Kunci: *Perilaku, Pengembangan, Organisasi, Manajemen Perubahan*

Pendahuluan

Organisasi adalah sebuah sistem yang dalam mendukung misi organisasi dengan pandangan bahwa organisasi akan secara terus menerus berinteraksi dengan lingkungannya. Hal tersebut berdampak bahwa organisasi akan bersifat dinamis untuk merespon hubungan interaksional dengan lingkungannya (Purnomo, 2019). Organisasi mengalami perubahan karena organisasi selalu menghadapi berbagai macam tuntutan kebutuhan. Tuntutan tersebut timbul sebagai akibat pengaruh lingkungan baik eksternal maupun internal organisasi yang senantiasa selalu berubah (Latar, 2020). Dalam menghadapi situasi perubahan tersebut, organisasi harus dapat menyesuaikan diri atau fleksibel terhadap berbagai perubahan yang dialami. Perubahan tersebut tentunya mengarah ke pengembangan organisasi yang lebih baik.

Gutama (Latar, 2020) berpendapat bahwa suatu organisasi sangat penting untuk mengalami yang namanya perubahan. Suatu organisasi pastinya menginginkan sesuatu yang baru dan tidak ingin tertinggal dari organisasi lainnya. Suatu organisasi pasti ingin eksis di bidang organisasi masing-masing. Hal tersebut sangatlah lumrah terjadi karena organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman namun tidak meninggalkan wajah dan ciri khas dari organisasi tersebut. Oleh karena itu dibutuhkan suatu perilaku yang adaptif terhadap perubahan organisasi. Pengembangan organisasi bertujuan untuk meningkatkan keefektifan kerja organisasi. Duha (2016) mendefinisikan pengembangan organisasi sebagai proses yang berkesinambungan secara terus-menerus yang dilakukan untuk melakukan usaha-usaha perbaikan atas berbagai kegagalan dan kesalahan, juga untuk memenuhi berbagai harapan-harapan yang diinginkan, serta bagian dari cara untuk peningkatan (kualitas, kuantitas) yang telah dimiliki sebelumnya, dengan mempertahankan nilai-nilai dasar dan utama yang terkandung di dalam budaya organisasi (Firdaus, 2019).

<https://doi.org/10.30605/jsqp.4.3.2021.1276>

Pengembangan organisasi merupakan suatu sarana dalam upaya mencapai tujuan sebuah organisasi. Sasaran pengembangan organisasi mengarah pada hubungan pribadi yang lebih efektif antara stake holder dan jajarannya di semua jenjang organisasi guna menghilangkan semua hambatan komunikasi yang terjadi baik komunikasi antarpribadi ataupun kelompok. Dalam prakteknya pengembangan organisasi membutuhkan perencanaan dengan memanfaatkan teori-teori perilaku organisasi (Amri, 2021).

Perilaku organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik individual, kelompok, ataupun organisasi. Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi ini adalah bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi (Wijaya, 2018). Perilaku organisasi menggunakan komunikasi individu dengan dirinya, individu dengan individu lain, individu dengan organisasi, serta individu dengan lingkungannya. Dengan kata lain, sebagian besar kegiatan organisasi sangat erat hubungannya dengan individu. Oleh karena itu, maju mundurnya suatu organisasi dapat diketahui melalui pengelolaan sumber daya manusia di dalamnya (Duha, 2016).

Organisasi dalam bidang pendidikan dipandang sebagai program pendidikan yang disiapkan untuk mampu menghadapi berbagai tantangan dan persaingan global. Oleh karena itu, pendidikan merupakan suatu proses yang berlangsung secara sistematis dalam suatu lembaga pendidikan, maka proses pendidikan itu berlangsung pada suatu organisasi sebagai lembaga pendidikan. Organisasi pendidikan merupakan proses dari adanya kegiatan berbagai orang sesuai fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing yang bekerja bersama-sama untuk mewujudkan tujuan tertentu yang disepakati bersama (Sagala, 2016). Karena diprogramkan untuk kemajuan pendidikan, maka melaksanakan perubahan yang efektif merupakan keharusan yang perlu diusahakan demi kelangsungan hidup organisasi pendidikan yang juga merupakan tantangan (challenge).

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, maka yang menjadi tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan pengembangan organisasi pendidikan dan urgensinya, strategi pengembangan organisasi pendidikan, perilaku organisasi, serta manajemen perubahan dalam pengembangan organisasi pendidikan. Penelitian ini merupakan penelitian yang penulis lakukan sendiri dengan terlebih dahulu memperhatikan konsep-konsep dari penelitian yang relevan. Namun demikian, pembahasan dilakukan berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Metode

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah literature review atau tinjauan pustaka. Riset kepustakaan atau sering juga disebut dengan studi pustaka adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, dan mencatat serta mengolah bahan penelitian (Zed, 2008). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan model pendekatan content analysis (kajian isi). Penelitian ini bersifat pembahasan yang mendalam terhadap isi suatu informasi tertulis atau tercetak dalam media massa. Analisis ini biasanya digunakan pada penelitian kualitatif. Content analysis (kajian isi) secara umum diartikan sebagai metode yang meliputi semua analisis mengenai isi teks, tetapi di sisi lain analisis isi juga digunakan untuk mendeskripsikan pendekatan analisis khusus, pada buku-buku sumber yang berkaitan dengan perilaku dan pengembangan organisasi pendidikan.

Hasil

Pengembangan Organisasi dan Urgensinya

Organisasi seringkali mengalami hambatan pertumbuhan yang disebabkan keengganan manusia untuk mengikuti perubahan, dimana perubahan dianggap bisa menyebabkan dis equilibrium (hilangnya keseimbangan moral). Hal ini mengakibatkan penyakit masyarakat atau tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi sehingga perlu dilakukan pengembangan organisasi untuk melakukan evaluasi, adaptasi, kaderisasi dan inovasi. Pengembangan organisasi merupakan proses terencana (Rifa'i, 2017) untuk mengembangkan kemampuan organisasi dalam kondisi dan tuntutan lingkungan yang selalu berubah, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal yang dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi. Pengembangan organisasi merupakan program yang berusaha meningkatkan efektivitas keorganisasian dengan mengintegrasikan keinginan individu akan pertumbuhan dan perkembangan dengan tujuan keorganisasian.

Pengembangan organisasi merupakan upaya mengubah perilaku orang dan sistem organisasi agar dapat melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan yang ditujukan untuk pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Istilah pengembangan organisasi memberikan implikasi strategi normative pendidikan kembali yang dimaksudkan untuk mempengaruhi sistem kepercayaan, nilai-nilai, dan sikap di organisasi sehingga hal ini bisa mengadaptasi lebih baik tingkat percepatan perubahan dalam teknologi, dalam lingkungan industri masyarakat secara luas. Juga termasuk restrukturisasi organisasi formal yang sering kali dimunculkan, dimudahkan, dan didorong oleh perubahan normatif dan perilaku.

Berdasarkan kutipan dari buku *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan* oleh Triatna (2015) “di dunia ini tidak ada yang abadi kecuali perubahan”. Dalam konteks ini setiap organisme harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Demikian halnya dengan organisasi. Organisasi sebagai suatu organisme harus melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungannya. Proses inilah yang mengharuskan sebuah organisasi untuk melakukan pengembangan organisasi, yaitu disebabkan terjadinya perubahan lingkungan organisasi, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Pengembangan organisasi bukanlah suatu kondisi yang bersifat fisik semata. Dalam berbagai kajian saat ini, seperti manajemen perubahan, perilaku organisasi, teori organisasi dan berbagai kajian sejenis menunjukkan bahwa keberhasilan dalam pengembangan suatu organisasi melibatkan perubahan yang mendasar dari organisasi yaitu aspek manusia, bukan hanya struktur semata-mata (Ibid). Dalam hal inilah kajian pengembangan organisasi harus dianalisis dan diimplementasikan berdasarkan kajian perilaku organisasi.

Pola pengembangan organisasi memiliki berbagai bentuk diantaranya yaitu reaksi individu atau kelompok terhadap perubahan dapat melakukan penyesuaian secara cepat atau lambat, bahkan sangat memungkinkan kelompok mendirikan suatu penghalang karena tidak menginginkan suatu perubahan. Tiga sasaran pengembangan organisasi adalah perubahan sikap atau nilai, memodifikasi perilaku, dan menginduksi perubahan dalam struktur dan kebijakan (Purnomo, 2019). Apabila melihat ketiga komponen perubahan tersebut, dapat dikatakan bahwa aspek pertama yang harus diubah adalah nilai yang terwujud dalam sikap atau perilaku orang dalam organisasi kemudian disertai oleh struktur dan kebijakan organisasi.

Strategi Pengembangan Organisasi

Lawler mengungkapkan bahwa strategi pengembangan organisasi yang bagus adalah strategi yang dapat menyesuaikan empat poin, yaitu misi organisasi, kompetensi pegawai, kapasitas pegawai, dan lingkungan organisasi. Baharuddin (2012) dalam menetapkan strategi pengembangan, melakukan tinjauan mengenai problematika pengembangan. Berdasarkan hasil tinjauan tersebut, maka dirumuskan strategi pengembangan organisasi pendidikan sebagai berikut. Strategi pengembangan kepemimpinan, yaitu periodisasi kepengurusan, pelantikan bersama, menyelaraskan visi dan misi lembaga, transformasi kepemimpinan, pembinaan berkala, sentralisasi dana, sentralisasi pengangkatan pegawai baru, memberikan otonomi kepada organisasi, meminimalkan sikap statusquo, membudayakan bentuk tulisan setiap ide dan gagasan para pengurus. Strategi pengembangan SDM, yaitu bantuan beasiswa studi lanjut, menyatukan seluruh visi SDM, pemerataan kesejahteraan secara proporsional,

Perilaku Organisasi dan Urgensinya

Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi, dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi (Robbins, 2012). Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang orang pikirkan, rasakan dan lakukan di dalam dan sekitar organisasi. Perilaku organisasi adalah suatu studi tentang perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, hubungan antara individu dengan organisasi, dan organisasi itu sendiri (Wibowo, 2011). Perilaku (Behaviour) merupakan sebuah fungsi dari variable-variabel individual, variabel-variabel keorganisasian dan variabel-variabel psikologikal (Winardi, 2015). Perkembangan perilaku organisasi semakin terasa kemajuannya dan telah menjadi sesuatu hal yang ramai dibicarakan orang mulai kalangan akademisi, para politisi dan para birokrasipun berbicara tentang perilaku organisasi. Ini disadari karena disamping perilaku organisasi ini mudah dipahami, juga persoalan-persoalan organisasi yang cenderung semakin ruwet, ditambah pula berbagai persoalan-persoalan manusia dengan berbagai karakter dan perilaku berlanjut menjadi tantangan utama yang sering dihadapi oleh setiap pimpinan organisasi. Oleh sebab itu menurut Robins (2007:17) seorang pimpinan sangat dituntut peranannya untuk bagaimana memahami perilaku organisasi.

Terdapat sejumlah alasan mengapa perlu perilaku organisasi. Namun, dari semua pendapat yang ada menunjukkan bahwa terdapat peningkatan perhatian pada kepentingan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi. Apabila sumber daya manusia diperhatikan pada gilirannya akan memberikan kontribusi lebih tinggi bagi organisasi. Antara lain dikemukakan adanya tiga alasan mengapa perlu mempelajari perilaku organisasi seperti yang dikemukakan oleh Vecchio yang dikutip oleh Wibowo (2011) yaitu sebagai berikut. (1) Practical application; berkenaan dengan pengembangan gaya kepemimpinan, pemilihan strategi dalam mengatasi persoalan, seleksi pekerjaan yang tepat serta peningkatan kinerja. (2) Personal growth; memahami orang lain akan memberikan pengetahuan diri dan wawasan diri lebih besar. Dengan memahami orang lain, atasan dapat menilai apa yang diperlukan bawahan untuk mengembangkan diri sehingga pada gilirannya meningkatkan kontribusi pada organisasi, dan (3) Increased knowledge; studi perilaku organisasi dapat membantu orang untuk berpikir tentang masalah yang berhubungan dengan pengalaman kerja. Perilaku organisasi bukan hanya sebatas mempelajari mengenai individu-individu di dalam suatu organisasi, tetapi lebih dari itu. Perilaku organisasi dapat dijadikan sebagai bagian dan strategi organisasi, yaitu bagaimana organisasi mampu memberdayakan individu untuk berperan aktif agar tujuan organisasi dan pihak-pihak lain yang berkepentingan mencapai tujuannya.

Membentuk perilaku organisasi yang baik dan pembaharuan teknik dapat memudahkan proses dengan catatan jika masyarakat organisasi yakin bahwa: (a) semua pekerjaan dalam lembaga adalah penting; (b) semua pekerja harus menciptakan nilai dalam pekerjaan mereka; (c) terus belajar adalah bagian vital untuk semua pekerjaan; (d) kerjasama tim penting untuk implementasi keberhasilan dan masalah akan teratasi apabila tim menerima tanggung jawab untuk mencari solusi. Perilaku organisasi memiliki tujuan yaitu untuk prediksi, eksplanasi, dan pengendalian yang ketiganya saling berkaitan (Prasetyo, 2018). Ketiganya penting dikaji untuk memungkinkan proses pengkajian atau analisis yang melahirkan tindakan lanjutan demi mewujudkan efektifitas organisasi.

Manajemen Perubahan

Perubahan adalah proses alamiah yang mesti terjadi karena merupakan suatu dinamika. Tidak semua perubahan membawa kemaslahatan ada juga memberikan dampak buruk bagi sebuah organisasi, untuk itu pemimpin berperan vital dalam mengelola perubahan agar mengarah pada upaya dan orientasi penyempurnaan yang terkendali. Setiap perubahan hendaknya mengarah kepada pembaharuan atau inovasi. Seluruh pembaharuan adalah perubahan sosial, tetapi tidak seluruh perubahan sosial merupakan pembaharuan (Qomar, 2007). Menurut Potts dan LaMarsh dalam Wibowo (2011), manajemen perubahan adalah suatu proses sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan kena dampak dari proses tersebut. Sementara menurut Muchlas (2007), manajemen perubahan adalah kemampuan organisasi untuk mengatasi perubahan, berkembang melalui proses evolusioner yang ditimbulkan oleh perubahan-perubahan, dan berprestasi karena mengadopsi ide-ide baru yang lebih baik.

Tahapan perubahan menurut John P. Kotter dalam penelitian Barnard dan Stool (2010) adalah sebagai berikut: (1) Membangun rasa urgensi (establishing a sense of urgency), (2) Menciptakan koalisi penuntun (creating the guiding coalition), (3) Merumuskan visi dan strategi (developing a vision and strategy), (4) Mengkomunikasikan visi perubahan (communicating the change vision), (5) Memberdayakan tindakan yang menyeluruh (empowering broad-based action), (6) Memperoleh apresiasi positif jangka pendek (generating short term wins), (6) Mengkonsolidasikan hasil dan mendorong perubahan yang lebih besar (concolidating gains and producing more change), dan (7) Menambatkan pendekatan baru dalam budaya (anchoring new approaches in the culture). Menurut Kotter dalam Handoko (2012) manajemen perubahan rentan dengan kegagalan yang disebabkan penolakan sekelompok anggota organisasi. Proses perubahan haruslah diawali dengan adanya keterdesakan untuk berubah. Kesadaran untuk melakukan perubahan tersebut dapat bersumber dari tekanan eksternal maupun dorongan internal organisasi.

Kesimpulan

Pengembangan organisasi merupakan suatu usaha perubahan perencanaan yang menekankan pada penerapan ilmu pengetahuan dan praktek perilaku untuk membantu organisasi mencapai efektifitas yang lebih besar. Dalam upaya pengembangan tersebut maka semua organisasi harus berubah karena adanya faktor yang datang dari dalam lingkungan (internal) maupun yang datang dari luar (eksternal). Walaupun perubahan yang terjadi pada lingkungan, namun pada umumnya perubahan lebih pada organisasi. Strategi pengembangan organisasi yang bagus adalah strategi yang dapat menyesuaikan empat poin, yaitu misi organisasi, kompetensi pegawai, kapasitas pegawai, dan lingkungan organisasi.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Amri, U., Hendri, Rusdinal, & Gistituati, N. (2021). Perilaku dan Pengembangan Organisasi Pendidikan Review Disain Intvensi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 3(4); 1543-1549.
- Baharuddin. (2012). Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Menuju Pengelolaan Profesional dan Kompetitif. Malang: UIN-Maliki Press.
- Barnard, M. & Stool, N. (2010). Organisational Change Management: A Rapid Literature Review. Short Policy. Founded by Department for Education. University of Bristol-United Kingdom.
- Duha, T. (2018). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Firdaus, A. M. (2019). Application of cooperative learning model type Think Pair Share (TPS) on mathematical communication ability. *Daya Matematis: Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika*, 7(1), 59-68.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen dalam berbagai Spesifik. Jakarta: Erlangga.
- Latar, B. (2020). Perubahan dan Pengembangan Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*. 1(2); 75-84.
- Muchlas, M. (2007). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prasetyo, M. A. M. 2018. Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan*. 2(1); 80-101.
- Purnomo, S. A. (2019). Pengembangan Organisasi dan Organisasi yang Sehat: Kreatifitas, Strategi Serta Tantangan Sekolah. *Jurnal Media Informasi dan Komunikasi Ilmiah*. 1(2); 261-270.
- Qomar, M. (2007). Manajemen Pendidikan Islam. Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. Jakarta: Erlangga.
- Rifa'i, M. (2017). Pengelolaan Terhadap Perubahan dan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*. 1(2); 54-68.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2012). *Essentials of Organizational Behavior*. London: Pearson Education Inc.
- Sagala, S. (2016). Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan. Jakarta Timur: Prenada Media.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi dalam Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2011). Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, C. (2017). Perilaku Organisasi. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Winardi. (2015). Manajemen Perilaku Organisasi. Medan: Prenada Media.
- Zed, M. (2008). Metode Penelitian *Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.