

Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja MAN 1 Kota Kediri

Rahadian Fatawi^{1*}, Sulistiyorini²

¹dian_1307@yahoo.co.id, ²sulistiyorini12@yahoo.com

^{1,2}Manajemen Pendidikan Islam

^{1,2}IAIN Tulungagung

Abstract

The madrasa head is a professional official in the madrasa organization, which facilitates all school resources and communicates with teachers, staff and other employees in achieving educational goals and has a role in organizational development. With this position, the headmaster has a strategic role in educational institutions. This study aims to: (1) Explain the Madrasah head's strategy towards organizational policies in improving madrasa performance. (2) Explain the efforts of the head of MAN 1 Kediri City in improving organizational behavior as a culture. This research uses qualitative, by designing case studies. The location of this research is MAN 1 Kota Kediri. The research data collection was carried out through non-participant observation. Data analysis was performed in three pairs, namely data collection, data reduction and data presentation. Interesting data reduction as a process of choosing the main things, focus on the things that are important. Data reduction is not just waiting for unnecessary data. Based on the process of data collection and analysis, this study produced two findings. First of all, related organizations are individuals who are related to education, teachers, staff and employees, who are related to organizations that have individuals who differ from emotional and intellectual levels. The madrasa head plays an important role in overcoming these different difficulties. the headmaster in MAN 1 Kota Kediri takes a way by giving assignments according to the educational background, skills and abilities needed. Differences in organizations can be organized and do not cause conflicts within the organization. Both organized differences in the organization so the teacher can work safely and in control. so that the work of teachers and employees can run effectively and efficiently, and the organization can be improved in accordance with the expected goals

Keywords: Organizational Behavior, Performance, MAN 1 Kediri City

Abstrak

Kepala madrasah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi madrasah, yang bertugas mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerjasama dengan guru-guru, staf dan pegawai lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan serta memiliki peranan dalam perkembangan organisasi. Dengan posisi tersebut kepala madrasah mempunyai peran strategis dalam lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menjelaskan strategi kepala Madrasah terhadap perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja madrasah. (2) Menjelaskan upaya kepala MAN 1 Kota Kediri dalam meningkatkan perilaku organisasi sebagai budaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan rancangan studi kasus. Lokasi penelitian ini adalah MAN 1 Kota Kediri. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui observasi non partisipan. Analisis data dilakukan dalam tiga tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data dan penyajian data. Reduksi data

dimaksudkan sebagai proses memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. reduksi data bukan hanya sekedar membuang data yang tidak diperlukan. Berdasarkan proses pengumpulan dan analisis data, penelitian ini menghasilkan dua temuan. Pertama perilaku organisasi merupakan perilaku individu yang ada dalam suatu organisasi pendidikan yang melibatkan banyak komponen anatarlain guru, staf dan karyawan, diketahui bahwa dalam organisasi memiliki perilaku individu yang berbeda-beda baik dari tingkat emosional dan intelektual. Kepala madrasah berperan penting dalam mengatasi perilaku yang berbeda tersebut. kepala madrasah di MAN 1 Kota Kediri mengambil cara dengan memberikan tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan, skill, dan kemampuan yang dimiliki. Adanya perbedaan dalam organisasi dapat terorganisir dan tidak menimbulkan konflik dalam organisasi. Kedua terorganisirnya perbedaan dalam organisasi maka guru dapat bekerja dengan aman nyaman dan terkendali. dengan begitu pekerjaan guru dan karyawan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, dan organisasi dapat meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan

Kata kunci: Perilaku Organisasi, Kinerja, MAN 1 Kota Kediri

PENDAHULUAN

Kepala madrasah memiliki empat peran yaitu : Pertama, kepala madrasah sebagai Administrator, dalam melaksanakan tugasnya sangat ditentukan oleh kapasitasnya melakukan tugas-tugas administratif dengan proses kerja sesuai prosedur administrasi yang benar. Kedua, Kepala madrasah sebagai Pemimpin, Kepemimpinan adalah kekuatan penting dalam memotivasi dan mengoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan. Ketiga, Kepala madrasah sebagai Pengawas, Pengawasan merupakan kegiatan monitoring, controlling, dan pengendalian dalam upaya pengumpulan data kinerja madrasah, untuk membandingkannya dengan suatu standar yang telah ditetapkan. Keempat, Kepala sekolah sebagai Supervisor pembelajaran, Sebagaimana ditegaskan oleh PP No. 19 tahun 2005 pasal 57 bahwa supervisi meliputi supervisi manajerial dan akademik dilakukan secara teratur dan berkesinambungan oleh pengawas atau penilik satuan pendidikan. Konsep kepala sekolah sebagai supervisor menunjukkan adanya perbaikan pengajaran pada sekolah yang di pimpinnya.

Kinerja dapat diketahui melalui suatu proses untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi kondisi tertentu. Apabila ada penyimpangan sehingga tidak sesuai dengan standar, maka kepala madrasah perlu melakukan perbaikan-perbaikan secepatnya menggunakan langkah-langkah yang efektif dan prosedur yang benar untuk menjaga mutu proses dan mutu hasil yang sudah ditetapkan. Rumusan kebijakan yang aktual, Kepercayaan, Kepemimpinan berbasis nilai, Meningkatkan Nilai guru staf dan pegawai lainnya, Mengatasi masalah dan resistensi terhadap perubahan yang terjadi.

Budaya organisasi merupakan satu tatanan yang dibentuk dalam organisasi. Budaya berasal dari bahasa sansekerta dari kata dasar Budhi dan Daya yang berarti mendayagunakan akal pikiran. Artinya Budidaya berarti sebagai keseluruhan usaha rohani dan materi termasuk potensi-potensi maupun keterampilan masyarakat atau kelompok manusia. Rita (2003) merumuskan bahwa budaya merupakan suatu pola dan mekanisme sosial yang dijalankan oleh suatu organisasi untuk mengurus anggotanya dan dapat dijadikan dasar yang tegas untuk menggerakkan anggotanya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Schneider dalam Metri (2005) budaya adalah bagaimana pola pikir mempengaruhi terhadap lingkungan untuk mencapai keberhasilan seperti kecenderungan organisasi dalam berperilaku, identitas, pola hubungan yang dinamis, realitas, atau kode genetik.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang

berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Perilaku organisasi menuntut pemahaman yang kompleks tentang masing-masing individu anggota dan kelompok, oleh karena itu seorang pemimpin harus memahami sekecil apapun masalah agar semua program yang ada dalam sebuah lembaga dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien. Proses interaksi di dalam organisasi, manusia sebagai individu dapat menampilkan berbagai perilaku, baik perilaku tersebut sebagai sifat-sifat pribadi yang dibawa dari lahir (paham nativisme), atau pengalaman dari pengaruh lingkungan (paham empirisme), ataupun kombinasi dari keduanya (paham konvergen). Perilaku organisasi terbentuk dari rangkaian perilaku individu yang terdapat dalam sebuah organisasi tersebut. Perilaku organisasi berkaitan dengan perilaku individu yang ada dalam organisasi, dengan demikian jelas bahwa ruang lingkup perilaku organisasi hanya terbatas dalam dimensi internal dalam suatu organisasi.

Memahami perilaku individu sangatlah penting, seperti rekan kerja, atasan, bawahan, baik dilingkungan organisasi maupun dilingkungan masyarakat. Setiap orang merupakan pribadi yang unik, berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lain. Menurut Suprihatno (2003) kapasitas individu antara yang satu dengan yang lain memiliki perbedaan dalam berbagai tugas, setiap individu memiliki kemampuan berfikir dan skill yang berbeda.

Produktivitas kinerja dimaksudkan sebagai ukuran seberapa efisien suatu organisasi dapat menghasilkan keluaran yang diinginkan, jadi produktivitas yang lebih baik sebagai ukuran yang bernilai tentang seberapa baik penggunaan sumber daya dalam organisasi. Produktivitas dipengaruhi adanya dorongan dari pimpinan kepada karyawannya untuk melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin, dengan begitu secara langsung akan mendorong tingkat produktivitas organisasi. Untuk dapat mendorong karyawan kearah tujuan yang diinginkan, seorang pemimpin harus mengetahui kebutuhan karyawan secara personal (pribadi) dan internal. Adanya interaksi atau hubungan antar individu dalam organisasi, maka penelaahan perilaku organisasi perlu dilakukan melalui pendekatan produktivitas dan pendekatan sistem. Pendekatan digunakan untuk mewujudkan peningkatan keefektifan pelaksanaan tugas, kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Bogdan dan Taylor mendefinisikan "pendekatan kualitatif" sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku (tindakan) yang diamati. Penelitian kualitatif menggunakan latar alami (natural setting) sebagai sumber data langsung dan peneliti sendiri sebagai instrumen kunci. Dalam penelitian ini, peneliti langsung terjun ke lapangan (tanpa diwakilkan), yaitu di MAN 1 Kota Kediri. Sumber data pertama berasal dari orang-orang yang diwawancarai atau informan, kedua tindakan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tindakan orang-orang yang diamati, yaitu: perilaku masing-masing individu dalam organisasi, ketiga sumber tertulis. Meskipun sumber data tertulis bukan merupakan sumber data utama, tetapi pada tataran relitas peneliti tidak bisa melepaskan diri dari sumber data tertulis sebagai data pendukung. Posisi peneliti dalam penelitian adalah sebagai instrumen kunci, partisipan penuh, dan sekaligus pengumpul data. Sedangkan instrumen yang lain adalah sebagai penunjang. Analisis yang digunakan dalam penelitian dilakukan secara induktif. artinya bahwa penelitian ini, bertolak dari data di lapangan, kemudian peneliti memanfaatkan teori sebagai bahan penjabar data dan berakhir dengan suatu penemuan teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mutu pendidikan adalah suatu pelayanan tentang keunggulan hasil kerja yang dapat ditinjau dari segi input, proses, output dan outcome pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang

harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemaduan input sekolah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dan sebagainya) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan mampu memberdayakan peserta didik. Sedangkan output atau keluaran pendidikan dipandang sebagai kinerja sekolah yang dapat diamati dari aspek-aspek kualitas, efektivitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, kualitas kehidupan kerja, dan moral kerjanya.

Menurut Usman (2006) mutu dibidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEM (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan). Output dinyatakan bermutu apabila hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. Outcome dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusannya dan merasa puas.

Komariah (2005) menyatakan bahwa mutu pendidikan dapat optimal jika di dukung dengan pertama manajemen kelembagaan. Dalam pengelolaan kelembagaan, meliputi manajemen sarana prasarana, penataan bidang manajemen ketenagaan, kurikulum, dan kesiswaan. Kedua, layanan pembelajaran. Layanan pembelajaran merupakan aspek penting dalam organisasi sekolah. Layanan pembelajaran diarahkan untuk mewujudkan sekolah sebagai organisasi pembelajar. Ketiga kompetensi siswa, atau kemampuan siswa yang diperoleh selama mengikuti pembelajaran.

Menurut Euis dkk (2013) Kepala madrasah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi madrasah, yang bertugas mengatur semua sumber daya madrasah dan bekerjasama dengan guru-guru, staf dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan, sehingga posisi tersebut kepala madrasah mempunyai peran strategis dalam lembaga pendidikan.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaganya, kepala madrasah harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah selaku pemimpin dalam lembaga pemimpin hendaknya juga harus selalu mengembangkan diri untuk bisa menyesuaikan gaya seperti apa yang akan diperankan dalam situasi dan kondisi yang ada, karena gaya kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu meningkatkan mutu layanan pendidikan serta mencapai tujuan madrasah.

Kepala madrasah memerlukan gaya mempengaruhi bawahan yang dipemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan kepala madrasah untuk mempengaruhi seluruh bawahan. Efektivitas strategi tergantung pada situasi dan kondisi madrasah. Kepala madrasah diharapkan mampu melakukan analisis situasi dan kondisi, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat tepat dengan situasi dan kondisi madrasah. Dampaknya terhadap rencana kegiatan yang sudah ditetapkan bersama mampu tercapai dengan baik dan akan mampu meningkatkan mutu layanan pendidikan di madrasah.

Hasil observasi yang telah peneliti lakukan mendapatkan gambaran bahwa gaya kepemimpinan MAN 1 Kota Kediri adalah kepemimpinan kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, implementasinya berwujud pengembangan sumber daya, kreativitas, dan pengembangan partisipatif yang didukung penuh oleh kepala madrasah, kepala madrasah mengedepankan musyawarah dengan mufakat dalam setiap merencanakan dan mengevaluasi kegiatan madrasah. pengembangan sumber daya dan kreativitas pendidik, tenaga kependidikan dan siswa didukung penuh seperti dukungan untuk mengikuti lomba, pelatihan, seminar dan workshop, pendampingan siswa, kegiatan pengembangan sumber daya dan kreativitas masing-masing, seperti pelatihan peningkatan mutu, melanjutkan pendidikan dan lain sebagainya.

Gaya demokratis juga dicirikan dengan kepemimpinan dengan kedekatan emosional (kekeluargaan), semangat kepala madrasah untuk selalu berubah dalam pengembangan diri, mementingkan musyawarah, disiplin dalam menjalankan tugas, mampu menjadi pribadi yang diteladani bagi pendidik, tenaga kependidikan, siswa, secara periodik melakukan monitoring supervisor, musyawarah mufakat, pengembangan sumber daya dan kreativitas pendidik, tenaga kependidikan, siswa, dan pengembangan partisipasi karyawan.

Pada berinteraksi di sebuah organisasi, manusia sebagai individu menampilkan berbagai perilaku, baik perilaku tersebut sebagai sifat-sifat pribadi yang dibawa dari lahir (paham nativisme), atau pengalaman dari pengaruh lingkungan (paham empirisme), ataupun kombinasi dari keduanya (paham konvergen). Perilaku organisasi disebut sebagai OB (*Organisational Behavior*), perilaku organisasi mempelajari 3 determinan perilaku dalam organisasi : perorangan (individu), kelompok, dan struktur, disamping itu perilaku organisasi menerapkan pengetahuan yang diperoleh mengenai perorangan, kelompok dan efek dari struktur pada perilaku, agar organisasi bekerja lebih efektif. Menurut Ivancevich, dkk (2006) Memahami perilaku individu sangatlah penting, seperti rekan kerja, atasan, bawahan, baik dilingkungan organisasi maupun dilingkungan masyarakat. Setiap orang merupakan pribadi yang unik, berbeda anara individu yang satu dengan individu yang lain.

Kepala madrasah dalam menjalankan tugas dituntut untuk melakukan tiga tingkat analisis, yaitu tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Tingkat individu, kejadian-kejadian dalam organisasi dipelajari dalam hubungannya dengan perilaku seseorang dan interaksi kepribadian dalam suatu situasi di mana setiap individu dalam organisasi membawa sikap, nilai dan pengalaman masa lalu yang berbeda. Pada tingkat kelompok, perilaku kelompok dipengaruhi oleh dinamika kelompok, aturan-aturan dan nilai-nilai yang dianut oleh kelompok. Sedangkan pada tingkat organisasi, struktur dan posisi seseorang dalam organisasi membawa pengaruh pada setiap intraksi sosial dalam organisasi. Ditambah lagi dengan budaya yang dominan dan menjadi mainstream dalam organisasi. Menurut Romli (2009) kepala madrasah dapat melakukan pembinaan terhadap para tenaga pendidik dan kependidikan dalam menguatkan perilaku organisasi. Ada tiga hal yang perlu dilakukan pemimpin. Pertama, membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan perilakunya. Kedua, membantu mereka dalam meningkat standar perilakunya. Ketiga, melaksanakan aturan yang telah disepakati bersama.

Muwahid Shulhan (2013) menyatakan terwujudnya proses pendidikan yang bermutu ditentukan oleh sepuluh faktor yaitu: Keefektifan kepemimpinan kepala madrasah, Partisipasi dan rasa tanggung jawab guru, staf dan pegawai lainnya di lingkungan sekolah, proses belajar mengajar yang efektif, pengembangan guru staf dan lainnya yang terprogram, kurikulum yang relevan dan fleksibel dalam menghadapi perkembangan zaman, visi misi dan strategi yang jelas, iklim sekolah yang kondusif, penilaian tentang kekuatan dan kelemahan, komunikasi yang dilakukan secara efektif baik secara internal maupun eksternal, serta keterlibatan orang tua dan masyarakat.

Peran kepala madrasah dalam perilaku organisasi sangatlah penting, karena dalam satu organisasi itu terdapat banyak anggota yang memiliki sifat dan perilaku masing-masing baik perilaku yang berlatar dari pengalaman, pendidikan, latar belakang, dan lingkungan. Kepala madrasah harus berperan aktif dalam menganalisa perilaku tersebut agar penugasan dapat sesuai dengan skill dan kemampuan anggota dan para anggota dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

SIMPULAN

Pertama, Perilaku organisasi merupakan perilaku individu yang ada dalam suatu organisasi, dalam suatu organisasi pendidikan melibatkan banyak anggota antara lain guru, siswa, staf atau karyawan, oleh sebab itu dalam organisasi memiliki perilaku individu yang variatif baik dari tingkat emosional dan intelektualitas. Kepala madrasah berperan penting dalam mengatasi adanya perilaku yang berbeda. Kepala MAN 1 Kota Kediri mengambil cara dengan menugaskan para karyawan dan guru sesuai dengan latar belakang pendidikan, skill, dan kemampuan mereka. Sehingga perbedaan dalam organisasi dapat terorganisir dan tidak menimbulkan konflik dalam organisasi. Kedua manajemen

organisasi yang menghargai perbedaan maka semua yang terlibat dalam proses di madrasah dapat bekerja dengan aman nyaman dan terkendali. Dampaknya semua aktifitas dapat berjalan dengan efektif dan efisien, dan organisasi dapat meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

DAFTAR RUJUKAN

- Euis karwati & Donni Juni Priansa. 2013. Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Bandung: Alfabeta
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2006. Perilaku dan Menejemen Organisasi jilid 1, Jakarta: Erlangga
- John Suprihanto. 2003. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
- Komariah. 2005. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara (online).(<http://www.damandiri.or.id> diakses tanggal 15 Desember 2019).
- M. Romli, Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Berbasis Sekolah, Banjarmasin, Jurnal Komunikasi dan Informasi antar PTAIS-KOPERTAIS XI. Volume 7 No. 12 Oktober 2009
- Permendiknas, *Standar Kompetensi Kepala Sekolah*, Nomor 13 Tahun 2007
- Robert C. Bogdan & S.J. Taylor. 1975. *Introduction to Qualitative Research Methods* . New York: John Wiley
- Usman, Uzer. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.