

## Peran Organisasi Dalam Lingkungan Sekolah

Djoko Hananto<sup>1</sup>, Alifh Nurwahid<sup>2</sup>, Muhammad Dimas Maulana<sup>3</sup>, Muhammad Riski Askha<sup>4</sup>, Arin Abidah<sup>5</sup>, Anggi Novitri<sup>6</sup>, Raehan Putra Setiawan<sup>7</sup>

Universitas Muhammadiyah Jakarta

Joko.Hananto@umj.ac, alifh1212@gmail.com, dedymulyana024@gmail.com,

mriskiaska321@gmail.com, arinabidah25@gmail.com,

angginovitrisandr.2011@gmail.com, raehanputra169@gmail.com

### Article history

Submitted: 2024/07/08; Revised: 2024/07/08; Accepted: 2024/07/09

### Abstract

Pendidikan yang bertujuan untuk membentuk karakter Wursanto dikenal dengan pendidikan karakter. Terdapat beberapa pernyataan mengenai pengertian pergaulan, diantaranya adalah penilaian Yoseph Kingsbury dan Robert Wilcox. Proses pembagian pekerjaan atau tugas serta mengatur pegawai untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas suatu usaha disebut organisasi. Organisasi ada dalam berbagai bentuk di seluruh masyarakat dan lingkungan bisnis. Organisasi berarti lebih dari sekedar sekelompok orang; itu juga berarti struktur dan budaya yang memberikan identitas dan arah yang sama kepada setiap orang. Secara umum, suatu entitas dengan peran, tanggung jawab dan tujuan bersama dikenal sebagai organisasi. Hal ini dapat terjadi pada skala apa pun, mulai dari badan amal lokal hingga perusahaan multinasional. Ada beberapa karakteristik utama yang mendefinisikan organisasi multinasional yang kompleks. Tujuan Bersama Fondasi suatu organisasi adalah serangkaian tujuan bersama. Tujuan-tujuan ini mungkin termasuk mencapai kesuksesan finansial, menyediakan layanan publik, atau tujuan organisasi spesifik lainnya. Struktur dan Hirarki Setiap organisasi mempunyai struktur yang membagi peran dan wewenang antar anggotanya. Struktur ini bisa linier atau matriks. Saat melaksanakan tugas dan mengambil keputusan, hierarki ini memastikan ketertiban. Komunikasi, pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, dan pelaksanaan tugas rutin adalah contohnya. Budaya Organisasi Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan perilaku yang menentukan karakteristik internalnya. Cara karyawan berinteraksi satu sama lain dan mengambil keputusan dipengaruhi oleh budaya ini. Elemen Organisasi Beberapa bagian terpenting dari struktur organisasi adalah anggotanya, baik kecil atau besar, fokusnya pada laba atau nirlaba, serta tujuan jangka pendek atau jangka panjang, struktur kepemilikannya. yang dapat dimiliki oleh swasta atau komunitas, dan budayanya, yang dapat bersifat formal dan hierarkis atau lebih kolaboratif dan inovatif.

### Keywords

Organization, School, Environment



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0

### PENDAHULUAN

Pendidikan karakter adalah suatu jenis pendidikan yang bertujuan untuk membentuk moral, budi pekerti, dan budi pekerti agar peserta didik mampu berpikir dan bertindak sehingga menonjol sebagai individu. Tergantung pada konteks dan perspektif ilmiah orang yang merumuskannya, definisi organisasi sering kali didasarkan pada kepentingan dan tujuan penelitian. Buku Ig. Wursanto (2007: 53-54) memuat beberapa pernyataan mengenai pengertian perkumpulan, antara lain penilaian Yoseph Kingsbury dan Robert Wilcox: "Perkumpulan adalah suatu rangkaian pembagian usaha atau pekerjaan, mengatur wakil-wakil untuk melakukan tugas atau pekerjaan untuk suatu unsur bisnis. ." B. Haleigh "Organisasi adalah suatu kegiatan atau proses pengumpulan atau pengorganisasian kelompok-kelompok yang saling berhubungan dari unit-unit yang representatif menjadi suatu kerja yang menyeluruh," menurut Trecker. John D. "Organisasi adalah orang-orang yang bekerja sama dan mengandung ciri-ciri hubungan antarmanusia yang timbul dalam kegiatan kelompok," menurut Millet. "Organisasi adalah suatu struktur hubungan berdasarkan wewenang dan bersifat permanen dalam suatu sistem administrasi," ujar Dwigh Waldo. A. Herbert "Organisasi adalah pola komunikasi dan hubungan lain yang kompleks dalam suatu kelompok manusia," ungkap Simon.

Organisasi adalah sekelompok orang atau kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi hadir dalam masyarakat, pemerintahan, bisnis, dan pendidikan dalam berbagai bentuk. Sebuah organisasi lebih dari sekedar sekelompok orang; itu juga mencakup struktur, prosedur, dan budaya yang membentuk identitas dan arah bersama. Suatu organisasi biasanya merupakan sekelompok orang yang berbagi tujuan, peran, dan tanggung jawab. Hal ini dapat terjadi di tingkat mana pun, mulai dari badan amal lokal kecil hingga perusahaan multinasional besar. Ada beberapa ciri utama organisasi:

#### 1. Tujuan Bersama

Tujuan bersama merupakan inti dari kehadiran suatu asosiasi. Ini adalah tujuan atau hasil yang ingin dicapai bersama oleh para anggota organisasi. Tujuan-tujuan ini dapat mencakup pertumbuhan, pelayanan publik, kesuksesan finansial, atau tujuan spesifik organisasi lainnya.

## 2. Struktur dan Hierarki

Struktur membagi peran, tanggung jawab, dan wewenang di antara anggota organisasi. Struktur ini bisa bersifat linier—hanya bertanggung jawab kepada satu atasan—atau matriks—bertanggung jawab kepada beberapa atasan secara bersamaan. Sistem progresif ini menjamin permintaan dalam melakukan latihan dan pengambilan keputusan.

## 3. Proses dan Sistem

Proses dan sistem kerja yang mengatur bagaimana pekerjaan dilakukan ditetapkan oleh organisasi. Komunikasi, pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, dan pelaksanaan tugas rutin adalah bagian dari hal ini.

## 4. Budaya Organisasi

Budaya otoritatif adalah kualitas, keyakinan, standar, dan perilaku yang merupakan atribut dalam suatu asosiasi. Cara karyawan berinteraksi, bekerja sama, dan mengambil keputusan dipengaruhi oleh budaya ini.

Bagian terpenting dari struktur organisasi adalah:

- a. Manusia: Anggota organisasi, beserta peran, keterampilan, dan kontribusi yang dimainkan masing-masing.
- b. Struktur: kerangka kerja untuk mencari tahu bagaimana anggota, peran, dan tanggung jawab berhubungan satu sama lain.
- c. Tujuan: tujuan yang ingin dicapai perusahaan bersama-sama.
- d. Teknologi: Sistem atau alat yang membantu dalam kegiatan dan prosedur suatu organisasi.
- e. Lingkungan: Markets, regulations, and social trends are examples of external contexts that have an effect on how an organization operates.

Terdapat beberapa ciri khas yang membedakan satu organisasi dengan yang lain:

- a) Ukuran: Asosiasi bisa berukuran kecil (misalnya, perusahaan milik swasta) atau besar (organisasi global).
- b) Tujuan: Tujuan jangka pendek atau jangka panjang harus menjadi fokus utama Anda.
- c) Bentuk kepemilikan: Ada organisasi milik swasta, publik, atau komunitas.

- d) Budaya: Dari yang lebih formal dan hierarkis hingga yang lebih kolaboratif dan inovatif, budaya organisasi dapat bervariasi.

Secara garis besar, pergaulan dapat diartikan sebagai rencana atau keadaan individu-individu dalam suatu perkumpulan yang kooperatif. Hal ini dimaksudkan untuk mengelompokkan hubungan masyarakat ke dalam kelompok hak, kewajiban, dan tanggung jawab. Organisasi menurut Suryosubroto dalam jurnal Cakrawala Pendidikan (1984), adalah proses pembagian kerja, pengkategorian jenis pekerjaan, pemberian wewenang, penetapan saluran komando, dan pembagian tanggung jawab di antara para pelaksana. Sebagai lembaga pendidikan, sekolah seharusnya mempunyai organisasi yang efektif. agar tujuan pendidikan baik formal maupun informal dapat tercapai secara optimal. Macam-macam Perkumpulan di Sekolah Diungkap dari buku PKN dan Mata Pelajaran Pancasila (2020) karya Ni Putu Candra Prastya, dimaknai ada perkumpulan yang diikuti oleh siswa, pendidik, dan wali atau penjaga siswa. Tujuan, kegiatan, aturan, dan pengelolaan setiap organisasi di lingkungan sekolah berbeda satu sama lain. Contoh struktur organisasi yang terdapat di sekolah antara lain:

### 1. Organisasi kelas

dibentuk di setiap kelas. bertujuan untuk memudahkan siswa berkolaborasi dalam tugas kelas. Ada pengurus kelas yang terdiri dari ketua kelas, wakil ketua, sekretaris, bendahara, dan bagian lain yang diperlukan. Pergaulan kelas didorong langsung oleh salah satu pengajar selaku wali kelas. Tergantung pada posisinya, setiap administrator memiliki tugas dan tanggung jawab.

### 2. Gugus Depan Pramuka

Salah satu kegiatan ekstrakurikuler Pramuka dilaksanakan oleh Kelompok Depan Pramuka, sebuah organisasi sekolah. Kelompok putra dan putri membentuk Kelompok Depan Pramuka di setiap sekolah. dimana terdapat kegiatan dan administrasi yang berbeda untuk setiap kelompok. Setiap sekolah biasanya memiliki kelompok Front Pramuka untuk setiap kelompok umur siswa. Setiap Gathering Depan Pramuka diarahkan oleh Panitia Peringatan Gathering Front dan dilatih oleh seorang pendidik Pengarah Front Gathering.

### 3. Usaha Kesehatan Sekolah

Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) didirikan untuk mengatasi permasalahan

kesehatan yang berhubungan dengan sekolah. Misalnya, siswa sering terjatuh saat bermain di luar atau jatuh sakit saat belajar di sekolah. Di sini, siswa dilatih untuk melakukan latihan bermanfaat yang berhubungan dengan kesejahteraan. Misalnya menimbang berat badan, memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan, dan lain sebagainya. UKS yang berprestasi sebagian besar dididik oleh seorang pendidik dan telah melalui persiapan yang luar biasa di bidang kesejahteraan. Di sekolah, siswa yang mengikuti pelatihan khusus dan dianggap mampu dapat menjadi Dokter Kecil.

#### 4. Koperasi sekolah

Siswa, guru, dan staf sekolah biasanya membentuk koperasi sekolah. Tujuan koperasi sekolah adalah untuk meningkatkan kesejahteraan warga sekolah. Koperasi sekolah biasanya menyediakan beberapa kebutuhan sekolah, seperti buku, pensil, pakaian, perlengkapan eksplorasi, dan lain-lain. Koperasi sekolah terbuka bagi semua siswa untuk menjadi anggota dan pengurus. Pada waktu istirahat, pihak administrasi bergantian merawat sekolah yang bermanfaat dan melayani individu yang membutuhkan.

#### 5. Komite sekolah

Tujuan komite sekolah adalah membantu sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Program peningkatan mutu sekolah direncanakan dan dikembangkan oleh komite sekolah. Kegiatan dan program sekolah merupakan hasil kemitraan antara kepala sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat sekitar sekolah. Sekolah dapat membentuk organisasi lain untuk membantu siswa mengembangkan minat dan bakatnya selain yang disebutkan di atas, seperti organisasi seni dan olahraga.

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian berupa metode studi pustaka (literature review) yaitu dengan menggunakan literatur terdahulu terkait dengan topik penelitian. Pada penelitian ini menggunakan studi pustaka yang berasal dari jurnal atau karya ilmiah terpublikasi secara nasional selama 5 tahun terakhir.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Asosiasi sekolah merupakan lembaga penting dalam bidang pendidikan, menjadikan desain penting untuk membantu pengambilan, pendidikan, dan

kemajuan siswa. Tujuan dan visi sekolah sangat dipengaruhi oleh organisasi ini, begitu pula pengelolaan sumber daya yang efisien. Dengan menyediakan sistem yang terkoordinasi, asosiasi sekolah membantu menciptakan iklim positif bagi pengembangan dan peningkatan siswa, guru, dan staf sekolah.

Ada banyak bagian dalam organisasi sekolah yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan saling berhubungan. Diawali dengan kepemimpinan yang mengarahkan strategi dan arahan sekolah, berlanjut melalui struktur administrasi yang mengawasi operasional sehari-hari, dan diakhiri dengan partisipasi masyarakat dalam mendukung misi dan visi sekolah. Selain itu, membangun budaya sekolah yang dinamis dan inklusif sangat bergantung pada interaksi antara guru, siswa, dan staf sekolah. Organisasi sekolah juga menghadapi berbagai tantangan dan peluang dalam konteks global yang terus berubah. Cara sekolah mengatur diri dan merespons tantangan pendidikan saat ini dipengaruhi oleh teknologi, perubahan sosial, dan kemajuan metode pembelajaran. Oleh karena itu, asosiasi sekolah harus tetap mampu beradaptasi, tanggap dan kreatif dalam menjawab perubahan yang terjadi di sekitarnya. Asosiasi sekolah merupakan lembaga penting dalam bidang pendidikan, menjadikan desain penting untuk membantu pengambilan, pendidikan, dan kemajuan siswa. Tujuan dan visi sekolah sangat dipengaruhi oleh organisasi ini, begitu pula pengelolaan sumber daya yang efisien. Organisasi sekolah berkontribusi pada penciptaan lingkungan yang mendorong pertumbuhan dan perkembangan siswa, guru, dan staf sekolah dengan menyediakan kerangka kerja yang terstruktur. Ada banyak bagian dalam organisasi sekolah yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan saling berhubungan. Mulai dari kewenangan yang menggerakkan jalannya sekolah dan sistemnya, hingga konstruksi manajerial yang membawahi perspektif fungsional sehari-hari, serta kontribusi daerah dalam mendukung tujuan dan visi sentral sekolah. Selain itu, membangun budaya sekolah yang dinamis dan inklusif sangat bergantung pada interaksi antara guru, siswa, dan staf sekolah. Organisasi sekolah juga menghadapi berbagai tantangan dan peluang dalam konteks global yang terus berubah. Cara sekolah mengatur diri dan merespons tantangan pendidikan saat ini dipengaruhi oleh teknologi, perubahan sosial, dan kemajuan metode pembelajaran. Oleh karena itu, organisasi sekolah harus tetap mampu beradaptasi, reseptif, dan kreatif dalam menyikapi perubahan di lingkungannya. Struktur individu atau kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama disebut organisasi. Hal ini dapat berupa mengejar keuntungan, penyediaan layanan, penyebaran ideologi, atau kemajuan misi tertentu. Organisasi biasanya memiliki hierarki atau struktur

kekuasaan yang mengatur hubungan antar anggotanya dan telah menetapkan aturan dan prosedur untuk mengoordinasikan aktivitas anggotanya.

J.R. Schermerhorn mengatakan, "Asosiasi adalah sekumpulan individu yang bekerja sama dalam suatu pembagian kerja untuk mencapai tujuan bersama." Sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama disebut organisasi. Sementara itu, Philip Selznick menjelaskan bahwa organisasi adalah seperangkat peran dan tanggung jawab yang dibagikan di antara para pegawai untuk memudahkan mencapai sejumlah tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi merupakan kumpulan komponen manusia dan non manusia yang masing-masing berperan dalam mencapai tujuan. "Organisasi adalah sebuah entitas sosial dengan batas-batas yang dapat diidentifikasi, terarah pada tujuan, dan memiliki sistem aktivitas yang terstruktur dengan sengaja," Smither menyatakannya secara sederhana. Siswa, tenaga pengajar, tenaga administrasi, dan pemangku kepentingan lainnya merupakan bagian dari suatu organisasi sekolah yang merupakan suatu kesatuan yang rumit. Tujuan penting dari asosiasi sekolah adalah untuk memberikan pengajaran yang berkualitas untuk membantu siswa mencapai kapasitas maksimal mereka.

### **Karakteristik peranan Organisasi**

Robbins (2006) menyatakan bahwa fungsi asosiasi mempunyai berbagai atribut penting, antara lain sebagai berikut:

- 1) Sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi kreatif dan mengambil risiko dikenal sebagai inovasi dan pengambilan risiko.
- 2) Ketelitian, sejauh mana pekerja diharapkan menunjukkan ketelitian, pemeriksaan, dan perhatian penuh kasih sayang.
- 3) Sejauh mana manajemen memilih untuk fokus pada hasil daripada strategi dan prosedur yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut dikenal sebagai orientasi hasil.
- 4) Arahan individu, sejauh mana pilihan eksekutif mempertimbangkan dampak hasil terhadap individu dalam asosiasi.
- 5) Sejauh mana aktivitas kerja diorganisasikan dalam tim dibandingkan individu dikenal sebagai orientasi tim.

Secara individu atau kolektif, seseorang tidak akan dikeluarkan dari budaya organisasi; sebaliknya, secara umum hal tersebut akan dipengaruhi oleh beragamnya

sumber daya yang tersedia saat ini sebagai motivator seseorang untuk bertindak. Dalam Abdullah dan Arisanti Herlin, 2010, Robert dan Angelo memberikan tiga definisi penting tentang karakteristik budaya organisasi:

1. Karyawan baru diperkenalkan dengan budaya perusahaan melalui proses sosialisasi.
2. Budaya hierarki memengaruhi cara kita berperilaku di tempat kerja.
3. Budaya otoritatif bekerja pada dua tingkat yang unik.

Misalnya, karyawan akan lebih mungkin mengubah perilaku mereka dengan cepat sebagai respons terhadap protes konsumen jika bisnis tersebut benar-benar memberikan layanan berkualitas tinggi. Pekerja dapat menawarkan dukungan yang sangat baik karena pengalaman mereka saat berinteraksi dengan klien. Dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan “budaya organisasi” adalah sistem nilai yang dianut oleh para anggota organisasi, yang kemudian berpengaruh pada cara mereka bekerja dan berperilaku. Nilai atau etika individu, sikap, asumsi, dan harapan semuanya dipengaruhi oleh budaya organisasi dalam masyarakat. Dinamika dalam suatu organisasi dapat dihasilkan dari kombinasi budaya masyarakat dan budaya organisasi. Oleh karena itu, tujuan budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial yang mengikat para anggota untuk mencapai tujuan organisasi melalui ekspresi dan penerapan nilai-nilai inti. Budaya hierarki juga dapat berfungsi sebagai perintah atas cara berperilaku individu yang berwibawa.

### **Pengertian Peranan Organisasi**

Nilai atau norma yang merupakan bagian dari budaya manusia, berubah dan tumbuh sebagai respons terhadap kondisi suatu organisasi, yang pada akhirnya mengambil kendali atas cara orang berpikir, bertindak, dan berperilaku ketika mereka hidup bersama sebagai suatu organisasi. Budaya organisasi kemudian didasarkan pada nilai-nilai atau norma-norma tersebut. Menurut Schein (2009), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang telah dipelajari oleh suatu kelompok untuk digunakan dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal. Asumsi-asumsi tersebut terbukti cukup benar untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat dalam melihat, berpikir, dan merasakan permasalahan yang ada saat ini. Dibutuhkan waktu untuk memunculkan budaya organisasi. Kebudayaan tidak akan hilang begitu saja jika sudah mapan. Filosofi pendiri organisasi menjadi landasan budaya awalnya. Hal ini, pada

gilirannya, berdampak besar pada kriteria yang digunakan untuk merekrut karyawan baru. Pengorganisir hierarkis umumnya mempunyai pengaruh yang dominan dalam membentuk masyarakat yang mendasarinya. Karena para pendirinya memiliki konsep orisinal, mereka biasanya juga tahu cara mewujudkan konsep tersebut. Menurut Robbins (2006), budaya suatu organisasi merupakan suatu sistem makna yang membedakannya dengan organisasi lain. Asumsi para pendiri dan apa yang dipelajari oleh anggota awal organisasi dari pengalaman mereka sendiri menciptakan budaya organisasi. Pendirinya adalah sumber kebudayaan yang paling mendasar dan awal. Langkah-langkahnya harus dimulai dari:

- 1) pengetahuan yang beragam
- 2) Praktek atau praktek pengetahuan
- 3) Kembangkan kemampuan dan kapasitas yang sesuai.
- 4) Saat merespons berbagai situasi, pertahankan sikap yang konsisten.
- 5) Di berbagai waktu, tunjukkan karakter Anda sesuai dengan rutinitas Anda.

## **Budaya Organisasi**

Dalam bukunya, Veithzal Rivai (2009) menjelaskan bagaimana budaya organisasi memainkan berbagai peran dalam suatu organisasi, antara lain sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antar organisasi karena budaya berperan dalam menentukan batasan.
2. Anggota suatu organisasi diberikan identitas melalui budaya.
3. Kepentingan individu dan komitmen yang lebih luas muncul berkat budaya.
4. Sistem sosial lebih stabil bila ada budaya.
5. Budaya sebagai sistem pembuat dan kontrol penting yang membantu dan membentuk perspektif dan perilaku pekerja.

Oleh karena itu, tujuan budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial yang mengikat para anggota untuk mencapai tujuan organisasi melalui ekspresi dan penerapan nilai-nilai inti. Budaya hierarki juga dapat berfungsi sebagai perintah atas cara berperilaku individu yang berwibawa.

### Konsep Pengorganisasian

Kata pengorganisasian menjadi inspirasi dari ungkapan “pengorganisasian”. Berasal dari kata koordinat yang berarti memisahkan bagian-bagian pengorganisasian menjadi satu kesatuan sehingga dapat dimanfaatkan untuk menyelesaikan kegiatan guna mencapai tujuan. Beberapa ahli teori menggunakan terminologi berikut untuk menggambarkan pengorganisasian: “Pengorganisasian adalah proses membagi pekerjaan menjadi tugas-tugas kecil, menugaskan tugas-tugas tersebut kepada orang-orang sesuai dengan kemampuannya, dan mengumpulkan sumber daya serta mengkoordinasikannya agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif,” menurut Nanang. Fattah. Hani Handoko menyebut pengorganisasian sebagai suatu prosedur dan kegiatan untuk:

1. memutuskan aset dan latihan yang diharapkan untuk mencapai tujuan otoritatif,
2. mengembangkan kelompok atau organisasi yang dapat mempertemukan hal-hal tersebut untuk mencapai tujuan,
3. tugas kewajiban tertentu, dan
4. memberi individu wewenang yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Dalam kerangka formal yang ditetapkan fungsi ini, pekerjaan didefinisikan, dibagi, dan dikoordinasikan.

### Faktor Utama Penentu Struktur Organisasi

Desain hierarki merupakan jalannya tindakan bagian-bagian (satuan kerja) dalam suatu asosiasi. Pembagian kerja dan integrasi berbagai fungsi atau kegiatan ditunjukkan oleh struktur organisasi. Selain itu, struktur organisasi mengungkapkan penyampaian laporan, saluran perintah, dan spesialisasi pekerjaan. Mekanisme formal dimana suatu organisasi dikelola dapat dipahami sebagai struktur organisasi. Spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, pengambilan keputusan secara terpusat atau terdesentralisasi, dan ukuran satuan kerja merupakan semua komponen struktur organisasi. Chandler menjelaskan bahwa perancangan struktur organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, antara lain:

- a) Metodologi Pengorganisasian Jelaskan bagaimana manajer dan bawahan dapat menyusun aliran otoritas dan saluran komunikasi. Strategi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap alur kerja, sehingga jika berubah, struktur organisasi juga akan berubah.

- b) Teknologi. Struktur organisasi akan berbeda tergantung pada teknologi yang digunakan untuk membuat barang dan jasa.
- c) Anggota dan pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal, termasuk anggota, manajer, dan pelanggan, pemasok, dan pemangku kepentingan lainnya.
- d) Struktur organisasi akan sangat dipengaruhi oleh pekerjaannya.

Robbin mengemukakan bahwa desain organisasi didasarkan pada elemen-elemen umum dalam organisasi meliputi:

- a) The operating core. Para pegawai yang melaksanakan pekerjaan dasar yang berhubungan dengan produksi dan jasa. Dalam dunia pendidikan, guru adalah pegawai yang berhubungan langsung dengan layanan jasa pembelajaran kepada peserta didik.
- b) The strategic apex. Manajer tingkat puncak yang diberi tanggung jawab keseluruhan organisasi. Contoh kepala sekolah.
- c) The middle line. Para manajer yang menjadi penghubung operating core dan strategic apex. Misalnya dekan fakultas atau wakil kepala sekolah.
- d) The techno structure. Para desainer atau analis yang bertanggung jawab melaksanakan bentuk standarisasi tertentu dalam organisasi, misalnya lembaga penjamin mutu, BAN-PT, BAN-SM, ISO, dan sebagainya.

### **Unsur-unsur Struktur Organisasi**

Berikut penjelasan Hani Handoko mengenai komponen-komponen yang membentuk suatu organisasi:

- a) Manusia (variabel manusia), suatu perkumpulan ada jika ada komponen manusia yang bekerjasama, ada yang menjadi pionir dan ada yang digerakkan.
- b) Tempat Tinggal; suatu organisasi ada jika mempunyai tempat tinggal.
- c) Tujuan: Setiap organisasi mempunyai tujuan.
- d) Pekerjaan, distribusinya, dan organisasi yang memerlukannya.
- e) Struktur: Orang-orang dalam organisasi berinteraksi satu sama lain dan bekerja sama.
- f) Teknologi: Suatu organisasi hanya akan menjadi sesuatu jika mempunyai bagian-bagian teknis.

- g) Lingkungan (lingkungan sistem sosial eksternal), lingkungan tempat organisasi berinteraksi satu sama lain, misalnya sistem kerjasama sosial, disebut lingkungan.

Berikut ini yang merupakan komponen-komponen struktur organisasi menurut penjelasan Henry Mintzberg:

- a) Spesialisasi pelaksanaan, menghubungkan dengan perincian tugas-tugas individu dan kelompok kerja dalam perkumpulan (division of work) dan penyatuan usaha-usaha tersebut ke dalam satuan-satuan kerja (departmentalisasi)
- b) Prosedur organisasi untuk memastikan bahwa kegiatan dilaksanakan sesuai rencana dikenal sebagai standarisasi kegiatan.
- c) Koordinasi kegiatan dengan mendemonstrasikan prosedur yang mengintegrasikan fungsi unit kerja organisasi.
- d) Sentralisasi pengambilan keputusan dan desentralisasi, yang menunjukkan letak kewenangan pengambilan keputusan.
- e) Besar kecilnya satuan kerja menunjukkan banyaknya wakil dalam suatu kelompok kerja.

### **Bentuk-bentuk Organisasi**

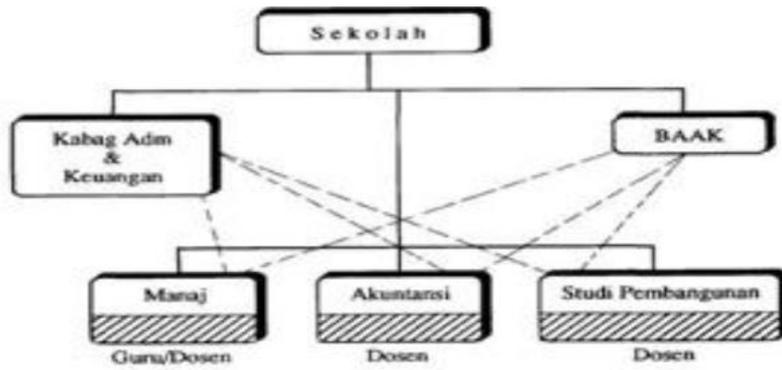
Menurut Malayu S.P., bentuk organisasi dapat dilihat dari berbagai segi. Hasibuan ditentukan oleh proses pembentukannya, hubungannya dengan pemerintah, skala (ukuran), ukuran, tujuan, struktur organisasi, serta jenis dan bentuk struktur.

- a) Berdasarkan proses terbentuknya Organisasi formal dan informal dapat dibedakan sejak awal berdirinya suatu organisasi. Ketentuan formal dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga suatu organisasi mengatur tentang organisasi yang didirikan secara sadar dan dengan tujuan sadar tertentu. Menurut peraturan tertulis, kegiatan atau hubungan yang berlangsung di dalamnya merupakan kegiatan jabatan (hubungan), dan ikatan yang terjalin dalam organisasi bersifat formal. Sebaliknya, organisasi informal adalah organisasi yang didirikan tanpa memahami sepenuhnya tujuannya, tidak mempunyai anggaran rumah tangga atau pasal-pasal, dan hanya mempunyai hubungan personal (hubungan personal, bukan hubungan formal). Menurut G.R. Terry, organisasi nonformal adalah kelompok yang

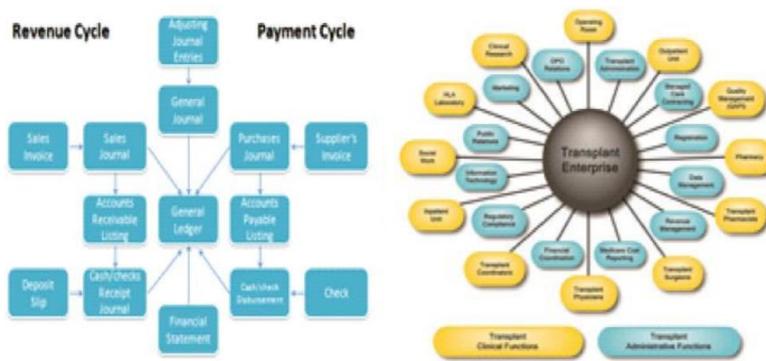
dibentuk dalam organisasi formal dan mempunyai anggota yang merupakan pegawai pada perusahaan yang bersangkutan. seperti organisasi olah raga atau kesenian karyawan, koperasi karyawan, dan arisan karyawan. Perkumpulan nonformal dapat membahayakan perkumpulan formal apabila bidang kegiatannya sama dengan perkumpulan konvensional, misalnya bank di dalam bank, koperasi di dalam koperasi, negara di dalam negara, dan sebagainya. Oleh karena itu, setiap individu dari kedua jenis perkumpulan tersebut Asosiasi benar-benar menyelesaikan latihan masing-masing tanpa menghalangi pihak lain namun pada kenyataannya saling melengkapi.

- b) Karena ikatannya dengan pemerintah Organisasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis berdasarkan cara mereka berinteraksi dengan pemerintah: resmi dan tidak resmi. Organisasi resmi adalah organisasi yang harus terdaftar dalam lembaran negara atau didirikan oleh pemerintah. Yayasan misalnya, dan badan usaha yang berbadan hukum adalah contoh lembaga dan lembaga pemerintah. Perkumpulan informal adalah perkumpulan yang tidak ada hubungannya dengan otoritas publik atau berpotensi tidak terdaftar di surat kabar negara, seperti perkumpulan rahasia, mungkin juga perkumpulan yang dibingkai oleh otoritas publik. , namun asosiasi ini adalah unit swasta. Klub bola voli, sepak bola, seni, mendaki gunung, kelompok belajar, dan lain-lain adalah contohnya.
- c) Sesuai dengan skala ukurannya Organisasi dapat dibagi menjadi tiga kategori—besar, sedang, dan kecil—berdasarkan ukuran (kuantitas) organisasi. Tolok ukur (skala) besar kecilnya organisasi ini bersifat relatif karena banyak faktor yang mempengaruhinya.
- d) Dilihat dari tujuannya Ada dua jenis organisasi berdasarkan tujuannya: organisasi publik (organisasi sosial), yaitu organisasi nirlaba yang tujuan utamanya melayani kepentingan umum tanpa mempertimbangkan untung dan rugi. Intinya menawarkan jenis bantuan dan bukan menciptakan keuntungan (proses berpikir non-manfaat). Misalnya lembaga sosial. Organisasi bisnis adalah organisasi yang didirikan untuk tujuan bisnis (mencari keuntungan), dan setiap tindakan yang dilakukan selalu didorong untuk menghasilkan uang (motif keuntungan). Tidak rasional melanjutkan organisasi jika tidak lagi menghasilkan keuntungan atau manfaat.
- e) Sesuai dengan Bagan Organisasi Perkumpulan dilihat dari struktur grafiknya dapat dirangkai menjadi lima struktur, yaitu:  
Berbentuk segitika vertikal (arrangement chart)

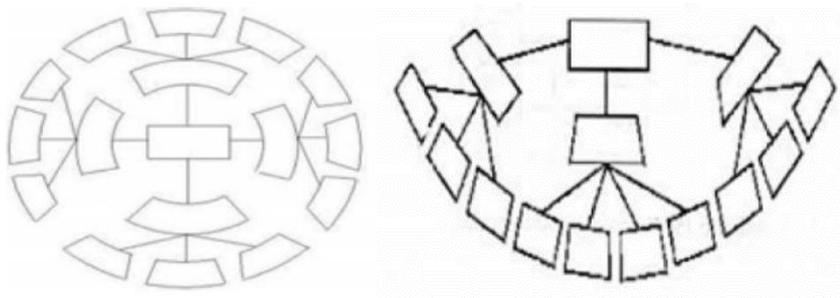
# Peranan Organisasi Dalam Lingkungan Sekolah



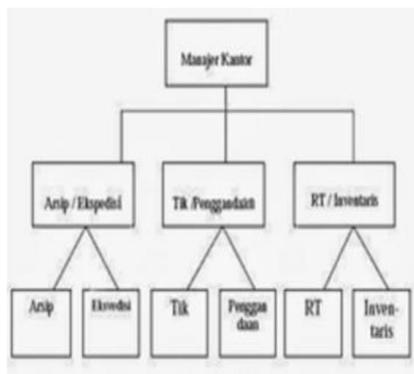
1) Berbentuk lingkaran



2) Berbentuk lingkaran dan atau setengah lingkaran



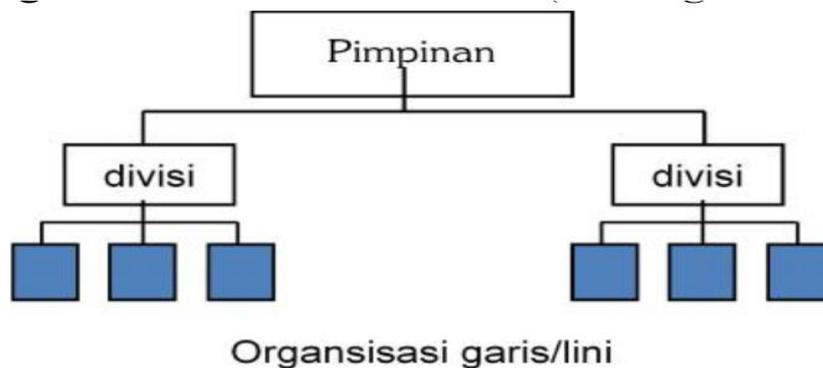
3) Berbentuk kerucut vertical atau horizontal



## Berdasarkan Tipe-tipe/ Bentuk Strukturnya

Organisasi dikategorikan oleh Husaini Utsman ke dalam beberapa jenis berdasarkan strukturnya, antara lain bentuk lini, lini dan staf, fungsional, dan komite/panitia.

### 1) Organisasi dalam bentuk lini (line organization)



Bentuk lurus, garis, dan militer adalah sebutan lain untuk bentuk lini. Bentuk tertua sejak awal industrialisasi. Henry Fayol adalah penciptanya.

### 2) Organisasi dalam bentuk lini dan staf (line and staf organization)

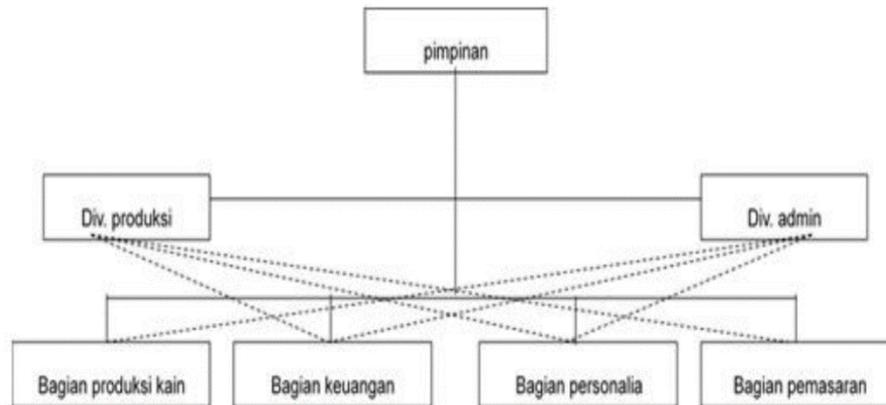
perpaduan organisasi fungsional dan lini. digunakan dalam organisasi yang relatif besar untuk menyediakan "staf personel", yang merupakan spesialis yang menawarkan bimbingan teknis kepada unit operasional.



### 3) Organisasi dalam bentuk fungsional

Suatu jenis perkumpulan di mana kekuasaan administrasi ditujukan kepada otoritas yang memimpin unit-unit di bawahnya dalam ruang kerja tertentu. Ini kurang menekankan pada struktur dan lebih menekankan pada sifat dan

fungsi yang perlu dijalankan. Spesialisasi memusatkan perhatian pada pembagian kerja.



Organisasi Fungsi

#### 4) Organisasi dalam bentuk panitia (committee)

adalah organisasi yang dipimpin secara kolektif di mana setiap anggota memegang otoritas yang sama. Kepemimpinan ditekankan pada struktur komite yang bersifat “kepemimpinan eksekutif kolektif/presidium/jamak” dan bersifat manajerial. Kelompok komite dibentuk untuk para pelaksana. Ada komponen pimpinan dan pelaksana disebut juga gugus tugas atau task force. Umumnya terdiri dari eksekutif, sekretaris, pemodal dan beberapa segmen.

### Pengertian Budaya Organisasi

Koentjaraningrat, kebudayaan adalah suatu kompleks pemikiran, gagasan, nilai, standar, pedoman dan lebih jauh lagi sebagai suatu kompleks latihan kegiatan yang dirancang masyarakat di mata masyarakat. Menurut Koentjaraningrat, dalam bidang antropologi, kebudayaan adalah keseluruhan sistem gagasan, perilaku, dan hasil yang diciptakan manusia untuk dirinya sendiri melalui pembelajaran dalam konteks kehidupan bermasyarakat. Sumber Budaya Organisasi Menurut Tosi, Rizzo, dan Carroll, hal-hal berikut ini mempengaruhi budaya organisasi:

- (1) Dampak luar umum yang luas mencakup unsur-unsur yang tidak dapat atau sedikit dapat dikendalikan oleh asosiasi;
- (2) Pengaruh nilai-nilai masyarakat. keyakinan dan nilai-nilai masyarakat yang dianut secara umum, seperti kesopanan dan kebersihan;

(3) Unsur-unsur tertentu dari bisnis. Setiap organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya.

Perusahaan akan berhasil menemukan solusi terhadap permasalahan internal dan eksternal. Hasil dari penaklukan berbagai persoalan ini menjadi alasan berkembangnya budaya otoritatif. Simbol, artefak, ritual, upacara, ideologi, dan perilaku merupakan contoh budaya sekolah yang diartikan sebagai norma, nilai, kepercayaan, dan asumsi para anggotanya. Penulis menyimpulkan, berdasarkan teori Shool Culture yang telah dibahas oleh sejumlah ahli, bahwa budaya sekolah sebagai akibat dari harapan-harapan yang tidak tertulis memotivasi kepala sekolah, penyelenggara, guru, siswa, dan orang tua untuk berkolaborasi dan meningkatkan kedisiplinan sekolah. Schein akhirnya memberikan definisi yang lebih memuaskan bagi kelompok-kelompok yang berbeda, khususnya budaya hierarkis adalah: "Contoh anggapan mendasar yang dibayangkan, ditemukan, atau diciptakan oleh suatu kelompok tertentu dalam mencari cara untuk beradaptasi dengan kekhawatirannya akan transformasi eksternal. dan koordinasi batin, dan yang telah melakukan apa yang dianggap penting, dan akibatnya, melihat, berpikir, dan merasakan sebanding dengan masalah-masalah tersebut kebudayaan dalam bahasa Indonesia. Dari sinilah kata "kebudayaan" berasal dari bahasa Sanskerta—buddhaya, yang merupakan bentuk jamak dari kata "buddhi" yang berarti "akal". Menurut KBBI, kebudayaan meliputi pemikiran dan akal kebudayaan adalah "tsaqafa", yang berarti "cerdas", "cepat memahami", "dapat diperoleh", dan "dikenal".

Menurut Noe dan Mondy, ada dua jenis budaya organisasi: budaya terbuka dan partisipatif serta budaya tertutup dan otokratis. Kepercayaan pada bawahan, komunikasi terbuka, kepemimpinan yang suportif dan penuh perhatian, pemecahan masalah kelompok, otonomi pekerja, berbagi informasi, dan hasil yang tinggi merupakan ciri-ciri budaya terbuka dan berpartisipasi. Masyarakat yang tertutup dan absolut digambarkan dengan pencapaian tujuan-tujuan yang berdampak tinggi, namun pencapaian-pencapaian ini mungkin lebih diartikulasikan dan dipaksakan dalam hubungan dengan para pionir yang totaliter dan solid. Kisaran akuntabilitas manajemen dan individu semakin sempit karena semakin kakunya budaya ini karena kepatuhan yang ketat terhadap rantai komando formal. Selain itu, kualitas ini lebih menekankan pada individu daripada kolaborasi. Data memberikan gambaran tentang budaya organisasi dengan berfokus pada dua hal:

1. sejauh mana lingkungan kompetitif memerlukan stabilitas dan kemampuan beradaptasi.
2. Sejauh mana strategi organisasi memanfaatkan kekuatannya sendiri atau kekuatan orang lain

STRATEGIC FOCUS	NEEDS OF THE ENVIRONMENT		
	Flexibility		Stability
	External	Adaptability Culture	Mission Culture
	Internal	Clan Culture	Bureaucratic Culture

Gambar berikut adalah ilustrasi dari dua dimensi tersebut:

Gambar ini menunjukkan model sosial yang mengkonsolidasikan konsentrasi utama, khususnya situasi luar dan dalam, dengan keadaan ekologi hierarkis yang dapat beradaptasi dan stabil. Ada empat model budaya yang diturunkan dari gambaran tersebut, yaitu:

- a) Budaya Adaptabilitas, yang ditandai dengan fokus strategis pada adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan memenuhi permintaan pelanggan melalui fleksibilitas dan perubahan.
- b) Budaya Misi, yaitu karakter yang menekankan pada memiliki visi yang jelas tentang tujuan organisasi dan mencapai tujuan, seperti meningkatkan penjualan, keuntungan, atau memperluas pasar, untuk membantu mencapai tujuan.
- c) dalam perubahan prestasi iklim luar. Sebagai cara untuk meningkatkan kinerja, budaya ini menekankan pada persyaratan karyawan.
- d) Budaya birokrasi, yang menekankan pada konsistensi internal dan lingkungan yang mantap.

Cara organisasi ini menjalankan operasi bisnis dimotivasi oleh budayanya. Simbol, pahlawan, dan perayaan mendorong kerja sama, tradisi, dan kepatuhan terhadap kebijakan yang diterapkan untuk mencapai tujuan. Selain kedua perasaan tersebut, Arrangement dan Kennedy mengemukakan empat macam budaya otoritatif, khususnya:

- a) Maskulinitas Organisasi yang menganut budaya ini memiliki individu yang berusaha menghadapi tantangan berat dan akan segera mendapat kritik dari dewan sehubungan dengan aktivitasnya.

- b) Latih keseimbangan kehidupan kerja. Meskipun budaya ini menekankan pada "kegembiraan" di tempat kerja dan lebih fokus pada masa kini, budaya ini dicirikan oleh risiko rendah dan umpan balik yang cepat.
- c) Bertaruh pada bisnis Anda. Budaya ini pada umumnya akan dianut oleh organisasi-organisasi yang mempunyai risiko tinggi, namun kritik terhadap pekerjaan biasanya bersifat serupa.
- d) Budaya tempat kerja Budaya ini tercermin dari kritik yang oke dan lambat. Kehati-hatian dan perlindungan adalah nilai-nilai yang dianut. Memahami budaya organisasi yang dikelompokkan oleh Daft memudahkan untuk memahami berbagai jenis budaya organisasi. Secara spesifik, pembagian budaya organisasi menjadi empat model: budaya Adaptasi, budaya Misi, budaya Klan, dan budaya Birokrasi.

### **Prinsip-prinsip Organisasi**

Prinsip-prinsip organisasi sering disebut demikian. Landasan, asas, atau kebenaran yang menjadi fokus utama pemikiran disebut asas. Prinsip ini menurut Prajudi Atmosudirjo (1980, 1990), terdiri dari dua komponen:

- (1) Pemahaman suatu kasus atau sistem hubungan diawali dengan prinsip, dan
- (2) standar adalah cara atau sarana untuk membuat suatu hubungan atau kondisi menjadi apa yang kita inginkan. keinginan Prinsip-prinsip dasar atau tolok ukur yang memandu suatu organisasi disebut prinsip organisasi. Mereka berfungsi sebagai fondasi. Dengan demikian, organisasi yang dibangun dan digerakkan oleh prinsip-prinsip organisasi akan menghasilkan organisasi yang efektif dan efisien. Manajemen untuk Bisnis dan Industri adalah buku karya W. Joseph, Warren Haynes, dan

Menurut Massei, ada empat kategori prinsip organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1. konsep kesatuan komando.
- 2. Konsep rentang pengawasan atau rentang kendali.
- 3. Aturan penghindaran.
- 4. gagasan tentang hierarki.

Sesuai dengan pandangan sebelumnya, Prajudi Atmosudirjo mengemukakan

dua belas prinsip organisasi berikut ini dalam buku berjudul Administrasi Umum dan Manajemen mengutip Muhammad Nur (2016: 20).

1. Asas tujuan menyatakan bahwa suatu organisasi harus mempunyai tujuan yang efisien dan efektif.
2. Tujuan otoritatif harus ditetapkan sebelum menentukan tindakan. latihan mengingat fakta bahwa rencana hierarki harus menyinggung dan mengarah pada pencapaian tujuan asosiasi.
3. Aturan pembagian kerja, khususnya dalam suatu perkumpulan harus ada pembagian kerja dan tugas-tugas kerja agar lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan.
4. Menurut wilayah/daerah, produk/barang yang dihasilkan, jumlah bawahan, dan fungsinya, ada empat macam prinsip pembagian kerja.
5. gagasan bahwa tugas, tanggung jawab, dan wewenang harus seimbang.
6. Standar penunjukan kekuatan harus mempunyai batasan yang jelas.
7. Prinsip komunikasi, khususnya pertukaran informasi antar departemen dalam suatu organisasi.
8. Gagasan tentang kesinambungan, atau persyaratan agar kegiatan organisasi terus berlanjut.
9. Konsep saling peduli, dimana unit-unit— staf dan lini— bekerja sama dan menyadari pentingnya setiap unit bagi organisasi.
10. Untuk menghindari disintegrasi dan menghindari salah urus serta kebingungan dalam komunikasi antar anggota organisasi, koordinasi sangatlah penting.
11. gagasan hidup yang menunjukkan bahwa perusahaan itu masih hidup. Prinsip ini berkaitan dengan bagaimana anggota organisasi mendekati dan mendekati tanggung jawab mereka.
12. Asas kesadaran diri, yang menyatakan bahwa setiap anggota organisasi harus menyadari tanggung jawab dan kedudukannya dalam organisasi.

Berikut tambahan prinsip umum organisasi:

- 1) Keterbukaan Kesediaan organisasi untuk bekerjasama dengan pihak manapun disebut dengan keterbukaan dalam konteks ini. Mengingat perkumpulan dan perkumpulan yang berbeda saling menghargai dan menguntungkan satu sama lain sehingga perkumpulan dapat saling bertukar pikiran demi kemajuan perkumpulan (pemimpin mencela tanpa henti bawahan memberikan ide dan informasi).

- 2) Dengan cepat, pimpinan, bawahan, dan seluruh pemangku kepentingan harus berkolaborasi, tidak melimpahkan tanggung jawab kepada satu pihak, tidak bekerja pada pihak lain, namun hanya menerima hasilnya jika hasil kerja mengecewakan, biasanya semua pihak merasa menyesal."

## **KESIMPULAN**

Asosiasi sekolah merupakan lembaga penting dalam bidang pendidikan, menjadikan desain penting untuk membantu pengambilan, pendidikan, dan kemajuan siswa. Tujuan dan visi sekolah sangat dipengaruhi oleh organisasi ini, begitu pula pengelolaan sumber daya yang efisien. Dengan menyediakan sistem yang terkoordinasi, asosiasi sekolah membantu menciptakan iklim yang bermanfaat bagi pengembangan dan peningkatan siswa, guru, dan staf sekolah. Ada banyak bagian dalam organisasi sekolah yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan saling berhubungan. Diawali dengan kepemimpinan yang mengarahkan strategi dan arahan sekolah, berlanjut melalui struktur administrasi yang mengawasi operasional sehari-hari, dan diakhiri dengan partisipasi masyarakat dalam mendukung misi dan visi sekolah. Selain itu, membangun budaya sekolah yang dinamis dan inklusif sangat bergantung pada interaksi antara guru, siswa, dan staf sekolah. Organisasi sekolah juga menghadapi berbagai tantangan dan peluang dalam konteks global yang terus berubah. Cara sekolah mengatur diri dan merespons tantangan pendidikan saat ini dipengaruhi oleh teknologi, perubahan sosial, dan kemajuan metode pembelajaran. Oleh karena itu, organisasi sekolah harus tetap mampu beradaptasi, reseptif, dan kreatif dalam menyikapi perubahan di lingkungannya.

Struktur individu atau kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama disebut organisasi. Hal ini dapat berupa mengejar keuntungan, penyediaan layanan, penyebaran ideologi, atau kemajuan misi tertentu. Organisasi biasanya memiliki hierarki atau struktur kekuasaan yang mengatur hubungan antar anggotanya dan telah menetapkan aturan dan prosedur untuk mengoordinasikan aktivitas anggotanya. Siswa, tenaga pengajar, tenaga administrasi, dan pemangku kepentingan lainnya merupakan bagian dari suatu organisasi sekolah yang merupakan suatu kesatuan yang rumit. Penyediaan pengajaran berkualitas tinggi untuk membantu siswa dalam mewujudkan potensi mereka sepenuhnya adalah tujuan utama organisasi sekolah.

Budaya otoritatif adalah kerangka nilai hierarkis yang diambil oleh individu

yang otoritatif yang kemudian berdampak pada pendekatan kerja dan perilaku individu yang otoritatif. Berdasarkan jenis struktur: fungsional, komite/panitia, garis, dan garis dan staf. Kita dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih efisien dan efektif yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik dengan memahami berbagai aspek organisasi sekolah, termasuk budaya dan struktur organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

Machmoed Effendhie, 2011, Pengantar Organisasi.

Indra Anggrio toni, 2019, Peranan Organisasi siswa intra Sekolah (OSIS) dalam bentuk karakter siswa di SMK Negeri 2 Salatiga

Aditya Sangga Buana Richter, Peran Organisasi sekolah dalam membentuk masa depan bangsa, 2024 Kompasiana.com

Serafica Gischa,2024, Jenis organisasi di Lingkungan sekolah, Kompas.com

Husni,2016, peranan organisasi dalam meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan,

Drs.Muhammad Rifa'i,M.pd, 2019. Manajemen Organisasi Pendidikan, CV.Humanis