

MEWUJUDKAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN PERILAKU ORGANISASI UNTUK SUMBER DAYA MANUSIA YANG KOMPETEN

Djoko Hananto¹, Aulia Juniar Putri², Dela Amanda Fitria^{3*}, Firda Aliyaturrusyadah⁴, Muhammad Yuda Ferdiansyah⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Muhammadiyah, Jakarta, Indonesia

Email: delaamandafitria24@gmail.com

ABSTRACT

This research covered various aspects of management such as recruitment and development but did not adequately explain how the effectiveness of each step was measured and evaluated empirically. The mismatch of teaching staff with needs and the lack of supervision were the main obstacles in the Madrasah, necessitating increased teacher training and stricter supervision. This research provided a comprehensive overview of organizational behavior management at Madrasah Ibtidaiyah (MI) Darussalam Pacet during the 2017/2018 academic year. The research successfully detailed the management steps implemented, from planning to evaluation, and identified relevant obstacles and solutions. It would have been more beneficial if the research also considered the perspectives of teachers and students regarding the changes implemented and their impact on performance and motivation. This research had significant competence in understanding and addressing the specific challenges occurring in the Madrasah.

Keywords: Management, Organization, Obstacles

ABSTRAK.

Penelitian yang dilakukan penulis mencakup berbagai aspek manajemen seperti rekrutmen dan pengembangan, tetapi kurang menjelaskan bagaimana efektivitas dari setiap langkah tersebut diukur dan dievaluasi secara empiris. Ketidaksesuaian tenaga pengajar dengan kebutuhan dan minimnya pengawasan menjadi hambatan utama di Madrasah, sehingga dibutuhkannya peningkatan pelatihan guru dan pengawasan lebih ketat. Penelitian ini memberikan gambaran komprehensif mengenai manajemen perilaku organisasi di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Darussalam Pacet pada tahun ajaran 2017/2018. Penelitian ini berhasil merinci langkah-langkah manajemen yang diterapkan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, serta mengidentifikasi hambatan dan solusi yang relawan. Akan lebih bermanfaat jika penelitian ini juga mempertimbangkan perspektif para guru dan siswa terkait perubahan yang diimplementasikan serta dampaknya terhadap kinerja dan motivasi mereka. Penelitian ini memiliki kompetensi yang lebih berarti dalam memahami dan menangani tantangan khusus yang terjadi di Madrasah.

Kata Kunci : Manajemen , organisasi, hambatan

PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi dan persaingan yang kian meningkat, organisasi dituntut agar terus berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka. Pengelolaan tenaga kerja yang kompeten menjadi aspek kunci yang berperan penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam konteks ini manajemen perilaku organisasi menjadi semakin relevan karena mencakup berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu dan kelompok dalam organisasi. Dalam menjalankan kegiatan organisasi, orang-orang berperan penting didalamnya sebagai pelaku organisasi. Perilaku Organisasi pada manajemen mencakup sebuah sekumpulan yang kompleks mengenai ideologi, simbol, dan nilai yang ada di dalam sebuah organisasi atau kelompok dan dapat berpengaruh bagaimana cara mengaplikasikan usaha yang dijalankannya. Memperkuat nilai-nilai organisasi dapat menjadi yang kepemimpinan strategik yang efektif (Prasetyo, 2018).

Dalam melibatkan studi tentang bagaimana perilaku individu dan kelompok dipengaruhi oleh struktur, budaya, dan dinamika organisasi. Pemahaman yang mendalam tentang perilaku organisasi ini memungkinkan pelaku organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam melakukan pengembangan tenaga kerja yang terampil. Tujuan utama penelitian ini untuk mengkaji bagaimana manajemen perilaku organisasi dapat diterapkan secara efektif untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya. Manajemen menduduki bagian penting pada dunia pendidikan, karena manajemen memiliki peran dalam proses dinamisasi

potensi sekolah atau madrasah. Manajemen pendidikan selalu mencakup tentang peningkatan, wawasan, attitude dan juga perubahan zaman dalam era globalisasi yang kompetitif.

Penelitian ini akan mengeksplorasi berbagai teori dan pendekatan dalam manajemen perilaku organisasi, serta mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi yang berbeda. Organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif agar dapat mengelola dan meningkatkan efektivitas tenaga kerja yang dimiliki. Selain itu, fokus dari penelitian ini tertuju dengan memberikan rekomendasi praktis bagi para pelaku organisasi dalam mengelola manajemen perilaku organisasi untuk meningkatkan kinerja dan menjadi lebih baik. Sehingga studi ini tidak hanya berkontribusi pada literatur pendidikan tetapi juga memberikan nilai tambah bagi praktik manajemen di dunia nyata.

LITERATUR REVIEW

Manajemen dapat diartikan dalam bentuk alat untuk mengelola, pengaturan, atau cara memimpin. Menurut kamus Inggris-Indonesia oleh John M. Echols dan Hasan Shadily, "management" berasal dari kata "to manage" yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola, dan memperlakukan. Manajemen merupakan sebuah alat pemisah antara perencanaan dan pelaksanaan yang berorientasi pada tugas manajemen dan pelaksanaan individu yang terampil dalam pekerjaan menghasilkan produk (Rohmat, 2010). Manajemen juga disebut sebagai proses pengintegrasian aktivitas kerja untuk selesai secara efisien dan efektif melalui orang lain (Darim, 2020). Manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain (Sondang, 1980).

Berdasarkan beberapa pengertian yang disebutkan, dapat disimpulkan manajemen sebagai proses pemanfaatan tenaga kerja dengan bantuan dan kerjasama orang lain untuk mencapai sebuah tujuan organisasi secara efektif, efisien, dan produktif. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, "manajemen" sinonim dengan "pengelolaan", yaitu proses mengelola, melaksanakan tugas tertentu dengan mengarahkan upaya dari orang lain, membantu menyusun sebuah kebijakan, dan mengawasi pelaksanaan kebijakan serta pencapaian tujuan. Manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan dan mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Terry, 2007).

Fungsi manajemen meliputi sebuah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memerintah (*commanding*), pengkoordinasian (*coordinating*), dan pengendalian (*controlling*) (Pryor & Taneja, 2010). Menurut Fattah, Manajemen adalah proses awal untuk mencapai hasil optimal melalui pemikiran dan kerangka kerja yang terstruktur (Shaifudin, 2021). Kegiatan manajerial ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas dalam melaksanakan setiap rencana sehingga tujuan yang sudah ditentukan dapat dicapai dengan baik. Manajemen melibatkan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan supervisi serta berperan penting dalam manajemen mutu pendidikan yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

Proses pembentukan perilaku menurut Abraham Harold Maslow melibatkan lima kebutuhan dasar dalam pembentukan perilaku yaitu: fisiologis/biologis, rasa aman, rasa mencintai dan dicintai, harga diri, dan aktualisasi diri. Menurut James & Stoner (1996) Organisasi melibatkan sebuah aktivitas yang dijalankan oleh sekempok orang. Menurut Barnard, (1992) Unsur-unsur organisasi meliputi manusia (man), kerjasama, tujuan organisasi, peralatan (equipment), dan lingkungan (environment).

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan krusial dalam keberlangsungan pada suatu organisasi. Dengan begitu perlu dilaksanakannya dengan sebaik mungkin agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. SDM mencakup sebuah usaha dalam kerja yang diberikan dalam proses produksi dan mencerminkan kualitas usaha seseorang. Manajemen perilaku dalam organisasi pendidikan melibatkan tindakan perencanaan, strukturisasi, penggerakan,

pengarahan, dan pemantauan guna meraih sebuah tujuan dengan melakukan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Kemampuan manusia dalam berpikir adalah salah satu sumber daya yang sangat penting, karena dengan akal pikiran menjadi dasar utama bagi kebudayaan. Sebagai makhluk berbudaya, manusia mampu mengolah sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhannya sehingga dapat mengalihkan kondisi sumber daya alam dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi (Sulistyaningsih, 2018)

METODE

Dalam melaksanakan penelitian mengenai perilaku organisasi dalam manajemen di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Darussalam Pacet, terdapat beberapa metode penelitian yang dapat digunakan dalam mengumpulkan dan menganalisis sebuah data. Setiap metode yang digunakan, terdapat kelebihan dan kekurangan masing-masing di setiap metodenya, serta dapat memberikan wawasan yang berbeda tergantung pada tujuan dari penelitian tersebut.

Survei Kuesioner

Survei Kuesioner merupakan sebuah metode pengumpulan data yang efektif untuk mendapatkan sebuah informasi dari beberapa responden dalam waktu yang relatif cepat. Pada penelitian terkait pengelolaan perilaku dalam organisasi di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Darussalam Pacet, survei kuesioner dapat dijadikan sebagai alat untuk pengumpulan data dari para pelaku organisasi di sekolah berdasarkan persepsi mereka terhadap manajemen perilaku organisasi. Pertanyaan yang dilampirkan dapat mencakup berbagai aspek seperti efektivitas manajemen di sekolah, hambatan yang dihadapi, dan solusi yang akan diterapkan. Data-data yang terkumpul juga dapat dianalisis secara statistik untuk memperoleh gambaran yang umum dan pola-pola tertentu. Menurut (Nazir), kuesioner atau beberapa rincian pertanyaan adalah sebuah pertanyaan yang secara logis berkesinambungan terhadap masalah yang diteliti, dan tiap pertanyaan yang ada terdapat jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam pengujian hipotesis.

Eksperimen

Eksperimen melibatkan satu atau lebih variabel independen untuk mengukur efeknya terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, eksperimen bisa digunakan untuk menguji efektivitas intervensi manajemen tertentu. Misalnya melakukan pengukuran pada dampak program pelatihan guru terhadap kualitas pengajaran atau motivasi siswa. Dengan menggunakan kelompok kontrol dan perlakuan, peneliti dapat membandingkan hasil dan menentukan sejauh mana intervensi tersebut berhasil.

Studi Kasus

Studi Kasus dapat memungkinkan untuk mengeksplor lebih mendalam antara satu atau beberapa kasus spesifik yang berkaitan dengan manajemen perilaku organisasi di MI Darussalam Pacet. Misalnya, peneliti dapat fokus pada implementasi strategi manajemen tertentu di satu Madrasah dan mengevaluasi keberhasilannya. Studi kasus dapat mencakup wawancara secara mendalam dengan para pemimpin kepentingan, observasi, dan analisis dokumen untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika dan hasil dari strategi tersebut.

Analisis Data Sekunder

Analisis Data Sekunder menyertakan data yang sudah digunakan sebelumnya dari penelitian atau sumber lain. Dalam konteks ini, peneliti dapat menggunakan laporan penelitian sebelumnya, data pemerintah, atau database publik yang terkait dengan manajemen pendidikan

dan perilaku organisasi. Data sekunder dapat memberikan wawasan tambahan dan memungkinkan peneliti untuk membandingkan temuan mereka dengan data yang lebih luas atau tren historis. Data sekunder yang sudah didapatkan adalah data dari sebuah situs internet, ataupun dari sebuah referensi yang sudah ada dengan apa yang sedang diteliti oleh penulis.

Focus Group Discussion (FGD)

FGD menyertakan sebuah diskusi terarah dengan sekelompok kecil orang untuk mengumpulkan pandangan yang mendalam terkait topik yang dibahas. Dalam penelitian ini, FGD dapat digunakan untuk mendapatkan perspektif yang lebih besar dari guru, siswa, kepala sekolah, dan pengawas sekolah tentang manajemen perilaku organisasi di MI Darussalam Pacet. Dengan metode ini dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi isu-isu yang tidak muncul dalam survei atau wawancara individu, serta menghasilkan ide-ide baru untuk perbaikan manajemen perilaku organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memberikan gambaran detail mengenai pelaksanaan manajemen perilaku organisasi di MI Darussalam Pacet selama tahun ajaran 2017/2018. berdasarkan metode-metode yang sudah di terapkan, jurnal ini mengupas berbagai aspek manajemen sumber daya manusia terkait perilaku organisasi di sekolah tersebut.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia di MI Darussalam Pacet menunjukkan adanya upaya yang terstruktur dan sistematis. Sebelum melakukan rekrutmen, pembuatan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) menunjukkan bahwa sekolah ini memahami pentingnya dalam menentukan kebutuhan secara jelas sebelum mengisi posisi. Pendekatan ini, yang mempertimbangkan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman, serta prestasi akademik dan keterampilan, menunjukkan adanya perhatian terhadap kualitas tenaga kerja yang dipekerjakan. Namun, perencanaan ini tampak terlalu birokratis dengan banyak tahapan yang mungkin memperlambat proses rekrutmen dan penempatan. Dalam situasi dimana diperlukannya posisi secara cepat, misalnya ketika ada guru yang mendadak dipindahkan, proses yang berbelit-belit ini bisa menjadi hambatan. Sumber daya manusia adalah perangkat tahapan-tahapan serta kegiatan yang dilaksanakan bersama sang atasan serta seluruh staf pengajar guna memecahkan permasalahan pada kelembagaan/organisasi/instansi yang berkaitan pada pengajar/dosen. (Masbullah & Yuniar Bahri, 2022).

Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Sumber Daya Manusia

Proses pengrekrutan dan penyeleksian di MI Darussalam Pacet tampak transparan dan menyeluruh. Tahapan yang meliputi pengumuman, pemanggilan, wawancara, serta penempatan menunjukkan adanya prosedur yang jelas. Standar yang diterapkan untuk prestasi akademik dan non-akademik, serta penerapan prinsip “The Right Man In The Right Place”, menunjukkan komitmen terhadap profesionalisme dan kesesuaian posisi dengan kapabilitas individu. Namun, adanya dua model penempatan (Langsung dan Pemagangan) menunjukkan bahwa proses ini mungkin tidak sepenuhnya konsisten. Hal ini bisa menimbulkan kebingungan dikalangan calon guru dan staf, serta mengindikasikan bahwa ada kekurangan dalam sistem rekrutmen yang memadai untuk semua situasi.

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Komitmen sekolah tersebut terhadap pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat mengesankan. Dengan berbagai program pelatihan, baik internal maupun eksternal, sekolah ini menunjukkan keseriusan dalam meningkatkan kualitas tenaga

pendidiknya. Pendekatan on-the-job dan of-the-job training yang digunakan juga menunjukkan upaya yang beragam untuk mengakomodasi berbagai kebutuhan pelatihan. Namun, keberhasilan pelatihan ini tampaknya lebih diukur dari segi pelaksanaan daripada dampaknya. Ada kebutuhan untuk evaluasi yang lebih mendalam tentang bagaimana pelatihan ini benar-benar meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan dampaknya terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan. Program pelatihan pada karyawan tidak hanya bertujuan untuk memberikan pengembangan kepada karyawan tetapi juga membantu organisasi dalam mendukung keunggulan kompetitif.

Evaluasi Kinerja

Dengan adanya sebuah evaluasi dalam kinerja, maka naik turunnya prestasi seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat diperhatikan, dengan hal tersebut perusahaan akan lebih ketat dalam pengambilan keputusan mengenai seorang karyawan yang perlu dipertahankan, diberhentikan atau diberikan sebuah penghargaan atas jasa yang telah diusahakannya. Sistem Evaluasi Kinerja di sekolah ini melibatkan evaluasi bulanan, tengah tahun, dan akhir tahun menunjukkan adanya pendekatan yang berkelanjutan dan sistematis. Hal ini memberikan umpan balik yang terus menerus bagi guru dan staf untuk memperbaiki kinerja mereka. Namun, alat evauasi utama di sekolah ini kurang ideal karena tidak mendasar pada standar pekerjaan spesifik. Sehingga menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengembangkan alat evaluasi kinerja yang lebih relevan dan adaptif terhadap kondisi dan kebutuhan sekolah.

Pengawasan

Sistem Pengawasan yang diterapkan menunjukkan adanya kontrol yang baik terhadap pelaksanaan program. Penentuan standar, supervisi, dan perbandingan hasil dengan standar menunjukkan bahwa sekolah ini berusaha untuk memastikan program-program berjalan sesuai dengan rencana. Namun, efektivitas sistem pengawasan ini bergantung pada pelaksanaannya dilapangan. Tanpa data yang lebih mendalam, sulit untuk menilai seberapa efektif pengawasan ini dalam menghadapi tantangan dan hambatan yang ada.

Hambatan dan Solusi

Identifikasi hambatan dalam pelaksanaan manajemen perilaku organisasi dan upaya untuk mencari solusi menunjukkan adanya kesadaran terhadap masalah yang dihadapi serta upaya untuk memperbaiki situasi. Namun, solusi yang ditawarkan masih bersifat umum dan kurang spesifik. Ada kebutuhan untuk langkah-langkah yang lebih konkret dan terperinci untuk mengatasi hambatan yang dihadapi.

SIMPULAN

Secara keseluruhan, MI Darussalam Pacet telah menunjukkan upaya yang signifikan dalam mengelola SDM dan program-programnya. Meskipun ada beberapa kelemahan, terutama dalam hal prosedur yang birokratis dan evaluasi kinerja yang kurang tepat, sekolah ini telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Perbaikan dalam hal kecepatan proses rekrutmen, dalam kegiatan evaluasi penggunaan alat evaluasi yang lebih relevan dapat memperoleh hasil yang lebih baik sesuai serta solusi yang lebih konkret terhadap hambatan yang dihadapi akan membantu MI Darussalam Pacet mencapai tujuannya dengan lebih efektif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen perilaku organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia agar mencapai tingkat kompetensi yang maksimal.

REFERENSI

- Barnard, I. C. (1992). Organisasi dan Manajemen Struktur, Perilaku dan Proses. *Jakarta: Gramedia*.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
<https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- James, A. F. S., & Stoner, D. K. K. (1996). Manajemen, Edisi Indonesia, Penerbit PT. *Prenhallindo, Jakarta*.
- Masbullah, M. S., & Yuniar Bahri, S. (2022). *MAMEN (Jurnal Manajemen) Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)*. 1(1), 79–90.
- Prasetyo, M. A. M. (2018). Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(1), 73–93.
- Pryor, M. G., & Taneja, S. (2010). Henri Fayol, practitioner and theoretician - revered and reviled. *Journal of Management History*, 16(4), 489–503. <https://doi.org/10.1108/17511341011073960>
- Rohmat. (2010). *Modul Manajemen Mutu Terpadu*.
- Shaifudin, A. (2021). Makna Perencanaan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Moderasi : Journal of Islamic Studies*, 1(1), 28–45. <https://doi.org/10.54471/moderasi.v1i1.4>
- Sondang, P. S. (1980). *Perbandingan Pemerintahan*. LP3ES.
- Sulistyaningsih, E. (2018). Membangun Sistem Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dan Profesional. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 27-31.
- Terry, R. (2007). *Wisdom for the soul of black folk*. Gnosophia Publishers.