

Tantangan dan Peluang Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan

Henny Nikolin Tambingon^{1*}, Shely Deity Meity Sumual², Theo Chanra Merentek³

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

e-mail: hennytambingon@unima.ac.id¹, shelysumual@unima.ac.id², theochanra@gmail.com³

Abstrak

Lembaga pendidikan merupakan lembaga yang memiliki peran yang krusial dan sentral terhadap kualitas dari sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu negara tidak terkecuali Indonesia. Besar dan krusialnya peran lembaga pendidikan maka penelitian dan analisa terhadap tantangan dan peluang perilaku organisasi akan memberikan gambaran bagaimana proses dari lembaga pendidikan dalam menjalankan fungsinya. Perilaku organisasi akan memberikan dampak besar dalam kualitas yang dimiliki oleh suatu organisasi atau tim tidak terkecuali pada lembaga pendidikan. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan kajian literatur dalam penelitian ini. Kajian literatur yang digunakan berjumlah 7 literatur yang sesuai dengan *research question* yang dikumpulkan dari *Google Scholar* menggunakan aplikasi *CrossRef*. Peneliti menemukan bahwa tantangan yang dialami oleh lembaga pendidikan yang berkaitan dengan perilaku organisasi mencakup sifat, kepercayaan diri dan respon terhadap teknologi. Sementara itu, peluang dari perilaku organisasi terdapat pada kemungkinan seorang pemimpin lembaga pendidikan baik itu kepala sekolah maupun ketua yayasan untuk membagi tim pada jumlah-jumlah kecil yang bisa membantu efektivitas dari kinerja serta meningkatkan kinerja dari lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Kata Kunci: *lembaga pendidikan, perilaku organisasi, tantangan dan peluang pendidikan*

Abstract

Educational institutions play a crucial and central role in shaping the quality of human resources (HR) in a country, including Indonesia. Due to the significant and vital role of educational institutions, research and analysis of the challenges and opportunities in organizational behavior provide insights into how these institutions function. Organizational behavior has a substantial impact on the quality of an organization or team, and educational institutions are no exception. The researcher employed a qualitative research method using literature reviews. Seven relevant literature sources were collected through Google Scholar using the CrossRef application to address the research questions. The study revealed that challenges faced by educational institutions related to organizational behavior include the nature of individuals, self-confidence, and responses to technology. Meanwhile, opportunities within organizational behavior lie in the potential for educational institution leaders, be it school principals or foundation heads, to organize teams into smaller groups. This approach can enhance effectiveness and overall performance within educational institutions.

Keywords: *educational institutions, organizational behavior, challenges and opportunities in education*

Histori Artikel

Received	Revised	Accepted	Published
02 Agustus 2023	18 Agustus 2023	21 Agustus 2023	01 September 2023

Copyright (c) 2023 Henny Nikolin Tambingon¹, Shely Deity Meity Sumual², Theo Chanra Merentek³

✉ Corresponding author :

Email : hennytambingon@unima.ac.id

HP : 0812 4459 XXXX

PENDAHULUAN

Lembaga-lembaga pendidikan memiliki peran yang sentral dan krusial dalam pengembangan kualitas dari sumber daya manusia (SDM) pada berbagai usia mulai dari usia pelajar hingga pekerja dengan tujuan untuk

menciptakan individu-individu yang memiliki daya saing tinggi (Khair, 2021, hlm. 25). Lembaga pendidikan akan menyediakan layanan dalam berbagai bentuk baik itu pendidikan secara formal maupun pendidikan informal. Lembaga pendidikan juga akan berperan sebagai pihak-pihak yang akan melakukan pembentukan terhadap nilai-nilai moral, kepemimpinan hingga kemampuan-kemampuan praktikal yang dimiliki oleh individu yang relevan dengan kebutuhan dari zaman. Berdasarkan penjabaran oleh Mulyana et al. (2023, hlm. 215), pembekalan yang diberikan oleh lembaga-lembaga pendidikan akan membantu generasi-generasi baru dan juga generasi pekerja yang sedang menempuh pendidikan untuk mampu menghadapi tantangan-tantangan global serta mendorong inovasi yang dapat mendorong pembangunan yang berkelanjutan di Indonesia.

Dalam pelaksanaan lembaga pendidikan, perilaku organisasi akan memiliki pengaruh yang besar untuk menentukan arah dan kualitas dari lembaga pendidikan (Glushchenko, 2022, hlm. 455). Berdasarkan penjabaran yang diberikan oleh Sudiro (2021, hlm. 33) perilaku organisasi dapat diartikan sebagai cara individu maupun kelompok untuk memilih tindakan dan berinteraksi serta melakukan adaptasi terhadap lingkungan organisasi. Menurut Dewi et al. (2021, hlm. 44) perilaku organisasi mencakup beberapa hal yang berkaitan dengan perilaku manusia baik secara individu maupun secara kelompok seperti struktur organisasi, budaya dari perusahaan yang bersangkutan, cara memimpin dari pihak-pihak manajemen hingga motivasi-motivasi yang akan mempengaruhi cara-cara individu dan kelompok dalam bekerja sama untuk meraih tujuan yang sudah ditetapkan. Perilaku-perilaku dari organisasi akan melibatkan berbagai pemahaman mengenai dinamika antar pribadi, komunikasi, konflik-konflik yang muncul akibat adanya perbedaan tujuan dan opini serta pengambilan keputusan yang dilakukan oleh organisasi yang bersangkutan (Merentek, Rotty, dkk., 2023).

Perilaku organisasi dalam lembaga pendidikan merupakan dinamika yang tidak dapat dipisahkan (Merentek, Lantang, dkk., 2023). Sebagai suatu lembaga, peran-peran setiap individu maupun kelompok di dalam lembaga pendidikan akan memiliki dampak yang sama besarnya sehingga akan menumbuhkan perilaku yang kompleks dalam lembaga pendidikan. Pada lembaga pendidikan, hubungan organisasi yang terjadi bukan hanya semata-mata hubungan pemimpin dan bawahan, namun juga hubungan dengan peserta didik yang sedang menempuh pendidikan di lembaga pendidikan yang bersangkutan (Tindowen, 2019, hlm. 619). Mengutip penjelasan yang diberikan oleh Rodiah et al. (2022, hlm. 109), guru merupakan salah satu bagian yang penting yang dapat mempengaruhi bagaimana dinamika yang terjadi dalam perilaku organisasi karena memiliki peran langsung dalam pengajaran kepada peserta didik dan menumbuhkan interaksi antar peserta didik yang dapat menarik perhatian dari pemerhati-pemerhati sekolah baik itu dalam kegiatan dinamika kelas hingga kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler. Selain itu, dinamika dalam lembaga pendidikan juga mencakup mengenai kebijakan-kebijakan sekolah serta tata kelola dari sekolah yang dapat membentuk perilaku organisasi. Faktor-faktor luar seperti yang disebutkan oleh Warman et al. (2022, hlm. 74) seperti tuntutan dari masyarakat serta perubahan-perubahan kurikulum yang dilakukan oleh pemerintah juga dapat mempengaruhi keberlangsungan perilaku organisasi.

Pada era modern, tantangan dalam lembaga pendidikan terutama dalam perilaku organisasi semakin kian terasa dampaknya terhadap penyelenggaraan pendidikan. Nasucha et al. (2021, hlm. 304) menyebutkan bahwa keberadaan teknologi digital yang mentransformasi pendidikan secara cepat memberikan pengaruh besar terhadap perilaku organisasi lembaga-lembaga pendidikan karena harus beradaptasi dengan kemajuan-kemajuan teknologi agar mampu memberikan pengalaman-pengalaman belajar yang optimal, efektif dan relevan dengan tuntutan zaman terutama mengenai bagaimana cara peserta didik belajar yang juga ikut berubah. Lembaga pendidikan perlu untuk menghadapi tuntutan-tuntutan perubahan ini dengan menyediakan pembelajaran yang inklusif agar setiap pesertanya mampu bersaing pada pasar kerja mengingat pada era modern pasar kerja sudah tidak dibatasi dengan kondisi geografis atau tempat tinggal dan tempat di mana perusahaan beroperasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, terutama dengan munculnya era modern dengan digitalisasi yang masif dan berkembang dengan cepat, lembaga pendidikan menghadapi berbagai tantangan dan peluang yang dapat

memberikan pengaruh terhadap perilaku organisasi dari lembaga pendidikan yang bersangkutan. Tantangan dan peluang yang dimiliki atau akan dialami oleh lembaga pendidikan yang berkaitan dengan perilaku organisasi menurut akan memiliki hubungan dengan perubahan lingkungan global, perkembangan teknologi dan tuntutan-tuntutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan agar sesuai dengan zaman terutama dalam bidang teknologi untuk meningkatkan kemampuan dari individu atau peserta didik untuk bisa mandiri secara pribadi namun tetap bisa memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan baik yang merupakan karakteristik dari kebutuhan pasar tenaga kerja di era digital atau di era modern (Purnomo, 2019, hlm. 264). Prasetyo (2022, hlm. 62) menjelaskan bahwa tantangan dan peluang yang terjadi dan berkaitan dengan dinamika organisasi atau perilaku organisasi tidak akan lepas dari dinamika antar individu yang akan menjadi penentu dari hasil perilaku organisasi yang akan menciptakan efek domino terhadap kualitas dari pelayanan lembaga pendidikan kepada masyarakat.

Maka dari itu, melihat dari perkembangan dunia yang kian pesat terutama dengan adanya tren digitalisasi terhadap banyak aspek dalam kehidupan tidak terkecuali pada dunia pendidikan, peneliti menyimpulkan bahwa kajian terhadap tantangan-tantangan dan peluang dari perilaku organisasi merupakan kajian yang perlu untuk dilakukan. Kajian-kajian mengenai tantangan serta peluang pada perilaku organisasi pada lembaga-lembaga pendidikan akan memberikan gambaran kepada pembaca maupun kepada masyarakat umum mengenai tantangan dan peluang yang dialami oleh lembaga-lembaga pendidikan pada saat ini sehingga dapat menjadi referensi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh setiap lembaga pendidikan dan dapat memanfaatkan setiap peluang yang muncul.

METODE

Dalam pelaksanaan penelitian mengenai tantangan-tantangan dan peluang perilaku organisasi lembaga pendidikan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan *literature review* atau studi literatur sebagai teknik analisa untuk mendapatkan penjelasan tentang tantangan dan peluang perilaku organisasi lembaga pendidikan. Mengutip penjelasan yang diberikan oleh Kusumastuti & Khoiron (2019, hlm. 42) penelitian kualitatif adalah penelitian yang memanfaatkan metode pemikiran induktif dalam melaksanakan suatu tema penelitian yang dipilih yang berkaitan dengan fenomena-fenomena sosial yang terjadi di masyarakat. Sementara itu, studi literatur merupakan suatu penelitian yang menggunakan kajian-kajian literatur yang sudah diterbitkan sebagai data penelitian untuk dikaji sesuai dengan tema-tema penelitian yang sudah ditentukan sebelumnya (Adlini et al., 2022, hlm. 22).

Untuk melakukan analisa terhadap tema penelitian yang sudah ditentukan sebelumnya, yaitu mengenai tantangan dan peluang perilaku organisasi pada lembaga-lembaga penelitian, peneliti menggunakan jurnal-jurnal penelitian yang diterbitkan pada tahun 2018 – 2023. Pemilihan rentang waktu tersebut berfungsi untuk melakukan filtrasi terhadap penelitian sehingga data-data yang didapatkan masih tergolong merupakan fenomena-fenomena yang belum lama atau baru saja terjadi pada lembaga pendidikan sehingga memiliki tingkat relevansi yang tinggi. Peneliti memanfaatkan aplikasi *CrossRef* untuk mendapatkan data-data jurnal pendidikan yang sesuai dengan kata kunci pencarian dengan memanfaatkan *Google Scholar* sebagai data base penelitian. Peneliti merumuskan *research question* untuk melakukan filtrasi terhadap jurnal-jurnal yang bersangkutan untuk mendapatkan jurnal-jurnal yang memiliki tingkat relevansi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan validitas dari penelitian yang dilakukan.

Research Question 1 : Apakah jurnal yang bersangkutan menjelaskan mengenai tantangan atau peluang perilaku organisasi yang terjadi pada lembaga-lembaga pendidikan?

Research Question 2 : Apakah jurnal yang bersangkutan melakukan analisa mengenai dampak dari tantangan atau peluang dari perilaku organisasi yang bersangkutan terhadap perkembangan lembaga pendidikan?

Peneliti mendapatkan total 44 jurnal penelitian yang terdapat pada *CrossRef* mengenai kata kunci yang digunakan dalam penelitian. Setelah dilakukan filtrasi terhadap jurnal-jurnal yang bersangkutan dengan

menggunakan *research question* yang sudah ditentukan, peneliti menemukan bahwa terhadap 7 jurnal yang memiliki relevansi yang tinggi terhadap *research question* yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan data-data yang didapatkan oleh peneliti menggunakan jurnal-jurnal yang sudah ditemukan dan memiliki relevansi terhadap penelitian, hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti dapat dilihat pada Tabel 1. mengenai hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti.

Tabel 1. Hasil Penelitian

No.	Nama Penulis dan Tahun Terbit	Judul	Hasil Penelitian
1.	Irwan et al., 2021	Perilaku dan Pengembangan Organisasi Pendidikan (<i>Cross Cultural and Global Approaches to Change Management</i>)	Tantangan dalam keorganisasian pada sudut pandang perilaku pada penelitian tersebut ditemukan bahwa tantangan yang dialami oleh lembaga-lembaga pendidikan adalah tantangan-tantangan seperti gaya kepemimpinan, pemilihan strategi dalam menyelesaikan persoalan dan juga proses rekrutmen pendidik serta kemampuan memahami antar individu serta membuat setiap individu terdorong untuk berpikir. Tantangan tersebut harus diatasi dengan melakukan konsolidasi, perumusan visi misi bersama hingga pemberian apresiasi dan melakukan pendekatan sesuai dengan sifat setiap individu atau pendidik dan karyawan sehingga tercipta lingkungan lembaga sekolah yang sehat.
2.	Rizal et al., 2023	Manajemen Perubahan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Adaptasi Organisasi	Dalam dunia pendidikan atau pada lembaga-lembaga pendidikan, ada beberapa faktor yang menjadi tantangan dari perilaku organisasi terbagi menjadi dua yaitu penolakan dari individu yang melibatkan kebiasaan-kebiasaan individu atau dalam kata lain keengganan untuk berubah karena takut akan sesuatu yang baru dan juga faktor-faktor ekonomi, dan juga penolakan dari kelompok karena kelompok dalam organisasi lembaga pendidikan yang masih bersifat konservatif dan menolak adanya perubahan.
3.	Darim, 2020	Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten	Pada proses berorganisasi, kendala perilaku organisasi dalam lembaga pendidikan terdapat pada penempatan sumber daya manusia yang sesuai dan juga pada saat manajemen melakukan rekrutmen. Pada tantangan pertama, pihak kepala sekolah atau yayasan yang memamanajementi suatu sekolah harus memiliki perencanaan SDM terutama ketika SDM yang bersangkutan diangkat menjadi pegawai negeri sipil (PNS)

			yang akan berpotensi merubah lingkungan sekolah. Sementara itu, pada tantangan kedua, tidak jarang kepala sekolah dan pihak yayasan sering mendapatkan pemberitahuan mendadak dari pihak guru atau pendidik yang memutuskan untuk mengundurkan diri sehingga perlu adanya pengisian kekosongan secara cepat dan membuat pelaksanaan dari perencanaan menjadi meleset dan dapat berakibat pada kondisi psikologi dari guru-guru atau pendidik lainnya.
4.	Pratiwi, 2020	Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan di Era 4.0	Dalam perkembangan dunia pendidikan, tantangan perilaku organisasi yang harus dihadapi adalah adanya keengganan dari beberapa pihak atau dalam penelitian ini dapat disebut sebagai pendidik atau guru untuk mengikuti perubahan zaman untuk melakukan transformasi pada kegiatan pembelajaran untuk diintegrasikan dengan teknologi-teknologi pembelajaran yang sudah bisa diakses.
5.	Utami et al., 2021	Analisis Perilaku Organisasi Dalam Melaksanakan Kegiatan Akreditasi Secara Daring Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Muhammadiyah Palembang	Pada proses akreditasi pada lembaga pendidikan dalam penelitian ini yaitu, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) di Universitas Muhammadiyah Palembang ditemukan tantangan-tantangan pada perilaku organisasi di mana guru-guru merasa kehilangan kepercayaan diri karena kegiatan akreditasi yang dilakukan secara daring. Selain itu, peneliti juga menemukan bahwa terdapat permasalahan pada jaringan yang membuat pihak-pihak yang terlibat dalam proses akreditasi menjadi terkendala.
6.	Arsyadana, 2019	Dasar-Dasar Perilaku Kelompok dan Memahami Tim Kerja dalam Lembaga Pendidikan Islam	Perilaku organisasi dalam dunia pendidikan atau secara spesifik pada lembaga pendidikan Islam memiliki tantangan dalam mengakomodir kebiasaan-kebiasaan dan juga komunikasi antar individu yang kompleks terutama kepada lembaga pendidikan yang memiliki banyak anggota. Namun, dalam tantangan ini, peneliti menemukan bahwa terdapat peluang yang terkandung yaitu jumlah anggota lembaga yang gemuk dapat dimanfaatkan untuk memecah tim menjadi jumlah yang kecil dan disesuaikan dengan peran-peran dan karakteristik yang mirip. Menurut hasil penelitian, metode tersebut mampu merubah tantangan menjadi peluang di mana metode yang bersangkutan untuk memecah tim menjadi tim dengan jumlah anggota sedikit dan memiliki tujuan yang lebih spesifik akan meningkatkan produktivitas dari tim tersebut

			baik tim dalam skala kecil yang dibentuk maupun tim secara keseluruhan.
7.	Ayunisyah et al., 2022	Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Perilaku Organisasi Di SDN 125 Rejang Lebong	Penelitian tersebut menemukan bahwa kepala sekolah memiliki peluang yang besar untuk meningkatkan perilaku organisasi dalam lembaga pendidikan atau secara spesifik berada pada SDN 125 Rejang Lebong dengan melakukan pembagian pekerjaan baik secara tim maupun secara individu yang disesuaikan dengan kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh individu atau tim yang bertanggung jawab atas pekerjaan atau penugasan yang diberikan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti melalui jurnal-jurnal literatur yang dikaji oleh peneliti mengenai peluang dan tantangan dari perilaku organisasi pada lembaga pendidikan, peneliti menemukan bahwa pembahasan dapat dibagi menjadi 4 yakni, (1) sifat-sifat yang dimiliki oleh anggota lembaga pendidikan terkhususnya guru sebagai pendidik, (2) kepercayaan diri dari setiap anggota lembaga pendidikan terkhususnya guru, (3) respon terhadap perkembangan zaman dan terakhir adalah (4) kerja sama tim yang ada pada lembaga pendidikan.

Sifat yang Dimiliki oleh Anggota Lembaga Pendidikan

Peneliti menemukan bahwa terdapat tantangan pada sifat-sifat yang dimiliki oleh anggota lembaga pendidikan terutama guru-guru yang memiliki peranan yang besar dalam keberlangsungan proses belajar mengajar dan merupakan anggota dalam lembaga pendidikan yang sering berkontak atau berkomunikasi secara langsung dengan murid atau peserta didik. Mengutip pernyataan yang dikemukakan oleh Nurhayati et al. (2021, hlm. 10) dan Tasari (2023, hlm. 59) menunjukkan bahwa sifat-sifat, atau dalam kata lain adalah kepribadian yang dimiliki oleh guru, akan membawa dampak besar kepada proses pembentukan karakter dari anak dan juga kinerja guru baik secara individu maupun secara tim. Pernyataan tersebut sejalan dengan penjabaran yang diberikan oleh Rahayu & Rushadiyati (2021, hlm. 142) yang menjelaskan bahwa sifat-sifat yang dimiliki oleh individu dalam sebuah tim termasuk pada dunia pendidikan akan memberikan dampak yang besar terhadap keutuhan tim dan kemampuan tim untuk memberikan performa yang optimal dalam fase belajar mengajar.

Peneliti menemukan bahwa tantangan mengenai sifat anggota tim pada lembaga pendidikan terutama untuk guru-guru yang memiliki dampak yang besar terhadap keberlangsungan dan keutuhan tim serta kelas akan rentan mengalami masalah jika ditemukan ketidakcocokan sifat antara satu dengan yang lain. Ketidakcocokan mengenai sifat guru akan menciptakan perseteruan yang akan berdampak buruk terhadap organisasi pendidikan di mana guru-guru akan kurang mampu dalam melakukan kerja sama atau kolaborasi satu dengan lainnya. Tantangan ini akan berbuah pada permasalahan di mana jika guru memiliki sifat kurang mampu membaur dengan anggota tim lainnya yang memiliki sifat yang relatif berbeda guru akan kesulitan untuk melakukan inovasi terhadap pendidikan atau kegiatan belajar mengajar karena tidak adanya pertukaran ide satu dengan yang lainnya termasuk kepada staf-staf lembaga pendidikan yang lain.

Kepercayaan Diri dari Pendidik

Kepercayaan diri merupakan hal yang penting untuk dimiliki setiap individu untuk dapat mengembangkan dirinya dan mengambil resiko-resiko untuk berkembang dan menumbuhkan kemampuan diri. Mengutip Casika et al. (2023, hlm. 42) kepercayaan diri dapat diartikan sebagai aspek dalam psikologi yang menjadi cerminan

dari keyakinan serta evaluasi yang bersifat positif dari seseorang yang melibatkan pandangan bahwa kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk menghadapi permasalahan. Tanjung et al. (2020) menyatakan bahwa kepercayaan pendidik akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja guru-guru yang bersangkutan.

Menilik dari hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa terdapat tantangan dalam kepercayaan diri dari pendidik terutama dalam menghadapi perkembangan zaman. Berdasarkan penemuan yang didapatkan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa guru-guru atau pendidik dan juga anggota-anggota lain dalam suatu lembaga pendidikan memiliki kepercayaan diri yang rendah jika harus mengikuti tren-tren pendidikan yang menggunakan teknologi. Kepercayaan diri ini muncul akibat perasaan tidak mampu dari dalam diri guru untuk mengikuti perkembangan zaman. Tantangan ini menimbulkan masalah di mana guru-guru akan bermasalah dalam pengembangan metode pembelajaran yang efisien terhadap murid yang merupakan *native* dalam dunia teknologi dan lebih nyaman dengan gawai-gawai yang dimiliki. Selain itu, ketidakpercayaan diri guru juga akan membuat diskusi antar guru menjadi kurang efektif dalam mengatasi pembelajaran yang membosankan karena guru-guru yang kurang percaya diri terhadap perkembangan teknologi sehingga terkesan memaksakan metode-metode lama yang kurang cocok digunakan dalam pembelajaran.

Selain itu, kepercayaan diri guru yang rendah juga berakibat pada interaksi antara guru dengan pendidik yang lain, anggota lembaga pendidikan non guru, peserta didik dan pihak-pihak luar lembaga pendidikan seperti kedinasan dan juga masyarakat umum. Permasalahan atau tantangan ini akan membuat guru menjadi kurang mendapatkan *insight* yang beragam dari berbagai pihak untuk memperkaya sudut pandang guru sebagai pendidik yang akan berdampak pada lembaga pendidikan itu sendiri.

Respons Terhadap Perkembangan Zaman

Perkembangan zaman adalah sesuatu hal yang tidak dapat dihindarkan. Pada zaman modern kali ini semua aspek dalam kehidupan akan terhubung atau memiliki kaitan dengan digitalisasi. Wulandari et al. (2021, hlm. 3849) bahwa digitalisasi juga mempengaruhi dinamika-dinamika pendidikan mengingat peserta didik akan lebih nyaman untuk menggunakan teknologi informasi untuk belajar karena peserta didik lebih mengenai gawai yang dimiliki daripada cara-cara belajar konvensional seperti buku atau papan tulis.

Peneliti menemukan pada jurnal-jurnal yang dikumpulkan, bahwa tantangan perilaku organisasi pada lembaga pendidikan pada era modern kali ini adalah respons setiap anggota lembaga pendidikan terkhususnya guru sebagai pendidik yang memandang bahwa modernisasi atau digitalisasi tidak perlu dipelajari karena pihak-pihak yang bersangkutan merasa bahwa cara mendidik yang didapatkannya ketika masih menjadi peserta didik hingga pada saat bekerja di bawah suatu lembaga pendidikan merupakan model pembelajaran yang paling cocok dengan dinamika pembelajaran yang diampu oleh setiap pihak. Tantangan ini tidak termasuk dalam ketidakpercayaan diri untuk mempelajari teknologi karena merasa tidak mampu, namun seperti yang dikutip dari Nurgiansah (2022, hlm. 1529) masih terdapat pendidik yang masih merasa bahwa pendidikan konvensional merupakan pendidikan yang terbaik dan menolak adanya modernisasi karena melihat penggunaan gawai atau segala jenis modernisasi akan merusak kegiatan pembelajaran. Tantangan ini akan menimbulkan masalah di mana pendidikan yang dilaksanakan tidak akan bisa mengikuti perkembangan zaman dan memungkinkan lembaga pendidikan yang bersangkutan tertinggal secara kualitas dari lembaga-lembaga pendidikan yang lain.

Peluang Kerja Sama Tim

Kerja sama dalam tim merupakan hal yang krusial dalam perilaku organisasi. Mengutip pernyataan dari Lasmi et al. (2022, hlm. 42) bahwa kerja sama tim merupakan elemen krusial karena kerja sama tim akan menciptakan sebuah dinamika intens yang akan mendukung pencapaian-pencapaian yang sudah ditentukan sebelumnya.

Dalam penelitian-penelitian yang ditemukan oleh peneliti, peneliti menemukan peluang dalam perilaku organisasi dalam lembaga pendidikan untuk memupuk kerja sama dan menetapkan target-target dalam tim. Pada penelitian yang dikumpulkan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa lembaga-lembaga pendidikan yang memiliki banyak anggota tim yang sebenarnya bisa menciptakan kompleksitas dalam perilaku organisasi dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan bersama secara garis besar. Peluang ini merupakan peluang di mana pemimpin dapat memanfaatkan pembagian kecil-kecil sesuai dengan karakteristik dan kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh anggota lembaga pendidikan untuk mencapai target yang sudah dirumuskan secara spesifik kepada tiap-tiap tim yang sudah dibentuk. Pembentukan ini akan meningkatkan produktivitas dari kinerja lembaga pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai tantangan dan peluang perilaku organisasi lembaga pendidikan yang mencakup sifat-sifat guru, kepercayaan diri pendidik, respons terhadap perkembangan zaman, dan kerja sama tim di lembaga pendidikan, dapat disimpulkan bahwa sifat individu, terutama sifat guru, memainkan peran kunci dalam keberhasilan tim dan kualitas pendidikan. Sifat yang tidak selaras antar individu dapat menimbulkan tantangan, terutama dalam hal kolaborasi dan inovasi. Kepercayaan diri pendidik, terutama terkait dengan penerimaan teknologi dan perkembangan zaman, juga menjadi faktor penentu dalam menentukan sejauh mana lembaga pendidikan dapat mengadopsi metode pembelajaran yang modern dan relevan. Tantangan yang muncul terkait dengan keengganan beberapa pendidik untuk beradaptasi dengan perubahan ini dapat merugikan efektivitas pendidikan. Sementara itu, dalam kerja sama tim, terdapat peluang besar untuk memanfaatkan kompleksitas tim dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin lembaga pendidikan dapat memanfaatkan diversitas dalam tim untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian target spesifik. Dalam konteks ini, pengelolaan sifat individu, peningkatan kepercayaan diri pendidik terhadap perkembangan zaman, dan optimalisasi kerja sama tim menjadi kunci untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam perilaku organisasi lembaga pendidikan.

Implikasi temuan ini terhadap perilaku organisasi lembaga pendidikan sangat besar. Pertama, pemahaman mendalam terhadap sifat-sifat guru menjadi krusial dalam pengelolaan tim dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Penekanan pada pengembangan kepribadian yang mendukung kolaborasi dan inovasi akan membawa dampak positif pada proses belajar mengajar. Kedua, perlu dilakukan upaya intensif untuk meningkatkan kepercayaan diri pendidik terkait dengan penerimaan teknologi dan perkembangan zaman. Pelatihan dan dukungan yang intensif dapat membantu mengatasi ketidakpercayaan diri ini, memungkinkan pendidik untuk lebih terbuka terhadap metode pembelajaran yang modern dan efektif. Ketiga, dalam konteks kerja sama tim, pemimpin lembaga pendidikan harus mampu mengelola keberagaman tim untuk mencapai tujuan bersama. Pembentukan tim yang efektif dan pembagian peran yang tepat sesuai dengan kompetensi masing-masing anggota dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pendidikan. Keseluruhan, implementasi temuan ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap menciptakan lembaga pendidikan yang adaptif, inovatif, dan mampu mengatasi tantangan zaman yang terus berubah.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menjelajahi lebih lanjut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sifat-sifat guru dalam konteks lembaga pendidikan, termasuk pengaruhnya terhadap kualitas pembelajaran yang berhubungan dengan perilaku organisasi dalam sebuah lembaga pendidikan. Analisis yang lebih mendalam terhadap dinamika hubungan antara sifat individu, kepercayaan diri, dan respons terhadap perkembangan zaman dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik terhadap kompleksitas perilaku organisasi. Selain itu, penelitian lanjutan dapat memfokuskan pada strategi yang efektif untuk meningkatkan kepercayaan diri pendidik, terutama terkait dengan integrasi teknologi dalam pembelajaran. Penelitian dapat melibatkan implementasi program pelatihan dan pendampingan yang dapat membantu mengatasi hambatan kepercayaan diri yang mungkin dihadapi oleh pendidik. Terakhir, penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi lebih dalam

tentang faktor-faktor yang mendukung atau menghambat kerja sama tim dalam lembaga pendidikan, dengan mempertimbangkan dinamika interpersonal dan strategi manajemen konflik yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980.
- Arsyadana, A. (2019). Dasar-Dasar Perilaku Kelompok dan Memahami Tim Kerja dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Prosiding Nasional*, 2, 213–232.
- Ayunisyah, S. D., Harmi, H., & Asha, L. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Perilaku Organisasi Di SDN 125 Rejang Lebong. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(4), 1429–1440.
- Casika, A., Agniya, A. N., Hermawan, M. B., & Asbari, M. (2023). Pygmalion Effect: Dampak Kepercayaan terhadap Kinerja. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 39–44.
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Dewi, N. N., SE, S. P., & Rodli, A. F. (2021). *Perilaku Organisasi*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.
- Glushchenko, V. V. (2022). A General Theory of Organizational Behavior: An Educational Perspective. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(2), 453–468.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian kualitatif*.
- Irwan, I., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Perilaku dan Pengembangan Organisasi Pendidikan (Cross Cultural and Global Approaches to Change Management). *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(3), 582–587.
- Khair, H. (2021). Peran Lembaga Pendidikan Dalam Masyarakat Di Era Modern. *Darul Ulum: Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan Dan Kemasyarakatan*, 12(2), 24–36.
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi, S. (2022). Membangun Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1), 35–45.
- Merentek, T. C., Lantang, D., Rotty, V. N. J., & Lumapow, H. R. (2023). *Kebijakan Pendidikan*. UKIT Press.
- Merentek, T. C., Rotty, V. N. J., & Jacobus, S. N. H. (2023). Implementation of human resources management at the faculty of law, Indonesian Christian University, Tomohon. *International Journal of Multidisciplinary Education and Research*, 8(4), 70–75. www.multidisciplinaryjournals.in
- Mulyana, D., Sudiar, G. P., & Ali, H. F. (2023). Analisis Perubahan Sosial Dan Pembangunan Di Mts Ypak Cigugur: Tinjauan Terhadap Peran Lembaga Pendidikan Dalam Transformasi Sosial Masyarakat. *J-STAF (Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah)*, 2(2), 214–229.
- Nasucha, M. R., Rapsjani, M. F. A., & Puspitasari, D. M. A. (2021). Urgensi Penerapan Prinsip Manajemen Modern pada Lembaga Pendidikan. *PANDAWA*, 3(3), 303–317.
- Nurgiansah, T. H. (2022). Meningkatkan Minat Belajar Siswa Dengan Media Pembelajaran Konvensional Dalam Pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(3), 1529–1534.
- Nurhayati, R. N. R., Musdiana, M., Jamaladdin, J., & Ahmad, N. I. (2021). Pengaruh Kepribadian Guru Mata Pelajaran Akidah Akhlak Terhadap Motivasi Belajar Peserta. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan*, 13(1), 7–15.
- Prasetyo, M. A. M. (2022). Hubungan Manusiawi Manajemen Pendidikan Dalam Kajian Perilaku Organisasi. *Pencerahan*, 16(1), 54–77.
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 109–114.
- Purnomo, S. A. (2019). Pengembangan organisasi dan organisasi yang sehat: kreatifitas, strategi serta tantangan sekolah. *Jurnal Alasma: Media Informasi Dan Komunikasi Ilmiah*, 1(2), 261–270.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Rizal, A., Kahfi, S. N., & Prasetyono, H. (2023). Manajemen Perubahan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Adaptasi Organisasi. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 933–941.

- Rodiah, S., Ulfiah, U., & Arifin, B. S. (2022). Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan. *Islamika*, 4(1), 108–118.
- Sudiro, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 380–391.
- Tasari, R. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 19 Dumai. *Wibawa: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 52–62.
- Tindowen, D. J. (2019). Influence of empowerment on teachers' organizational behaviors. *European Journal of Educational Research*, 8(2), 617–631.
- Utami, S., Hawi, A., & Maryamah, M. (2021). Analisis Perilaku Organisasi Dalam Melaksanakan Kegiatan Akreditasi Secara Daring Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Muhammadiyah Palembang. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(02), 261–284.
- Warman, W., Nurlaili, N., Lorensius, L., Sanda, Y., Sutriyanto, A., Kristianus, K., Sukur, P., Rejeki, S., Nurlaelah, N., & Fatcholis, F. (2022). *Perilaku Organisasi di Bidang Pendidikan*. Jejak Pustaka.
- Wulandari, R., Santoso, S., & Ardianti, S. D. (2021). Tantangan Digitalisasi Pendidikan bagi Orang Tua dan Anak di Tengah Pandemi Covid-19 di Desa Bendanpete. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3839–3851.