

PRINSIP STRUKTUR ORGANISASI PENDIDIKAN

Irjus Indrawan

Dosen Manajemen Pendidikan Islam,
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indragiri
E-Mail: iirjus@yahoo.com

Abstrak

Organisasi sebagai alat dalam administrasi dan manajemen dimana pendekatan yang sifatnya struktural menyoroti organisasi sebagai wadah yang relatif statis. Organisasi dipandang bahwa penggambaran jaringan hubungan kerja yang sifatnya formal. Organisasi dipandang sebagai rangkaian herarki kedudukan jabatan yang menggambarkan secara jelas garis wewenang dan tanggung jawab, dan organisasi di pandang sebagai alat pencapaian tujuan telah ditentukan. Prinsip adalah landasan atau pijakan yang juga sering disebut sebagai referensi utama dalam memulai peaksanaan kegiatan. Prinsip juga sering diartikan dengan kaidah dan titik tolak kegiatan yang tidak dapat diubah. Dalam berorganisasi pun harus ada prinsip agar pelaksanaan kegiatan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kata kunci: *Prinsip, Struktur, Organisasi, Pendidikan*

A. Pendahuluan

Bertolak dari asumsi bahwa *life is education and education is life* dalam arti pendidikan sebagai persoalan hidup dan kehidupan maka diskursus seputar pendidikan merupakan salah satu topik yang selalu menarik. Setidaknya ada dua alasan yang dapat diidentifikasi sehingga pendidikan tetap *up to date* untuk dikaji. *Pertama*, kebutuhan akan

pendidikan memang pada hakikatnya krusial karena bertautan langsung dengan ranah hidup dan kehidupan manusia. Membicarakan pendidikan berarti berbicara kebutuhan primer manusia. *Kedua*, pendidikan juga merupakan wahana strategis bagi upaya perbaikan mutu kehidupan manusia, yang ditandai dengan meningkatnya level kesejahteraan, menurunnya derajat kemiskinan dan terbukanya berbagai alternatif opsi dan peluang mengaktualisasikan diri di masa depan.

Organisasi pada dasarnya adalah sejumlah orang yang bekerja sama secara reguler untuk mencapai suatu tujuan yang sulit untuk dicapai bila dilakukan secara individu, orang-orang dalam organisasi tersebut bekerjasama dan bekerjasama dalam kelompok-kelompok kerja sesuai dengan bidang tugas masing-masing, dengan kata lain, kelompok tersebut memainkan peranan penting didalam organisasi dan menjadi cerminan kinerja organisasi.

Dalam sistem pendidikan nasional, organisasi yang bergerak dalam sistem tersebut merupakan sub sistem yang memiliki sumber daya manusia yang perlu dikelola secara tepat. Secara nyata mereka adalah para tenaga kependidikan yang memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

B. PEMBAHASAN

1. Organisasi

Istilah organisasi mempunyai dua pengertian umum, *pertama* organisasi diartikan sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional, misalnya, sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, badan-badan pemerintahan. *kedua*, merujuk pada proses pengorganisasian yaitu bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan diantara para anggota, sehingga tujuan organisasi itu dapat tercapai secara efektif, sedangkan organisasi itu sendiri diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerja sama secara jelas diatur siapa menjalankan apa, siapa bertanggung jawab atas siapa, arus komunikasi, dan memfokuskan sumber daya pada tujuan.¹

Pengorganisasian merupakan aktivitas menyusun dan membentuk hubungan-hubungan kerja antara orang-orang sehingga sehingga terwujud suatu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkannya. Di dalam pengorganisasian terdapat adanya pembagian tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terinci menurut bidang-bidang dan bagian-bagian, sehingga terciptalah hubungan kerjasama yang harmonis dan lancar menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.²

Allah SWT berfirman dalam QS. Al – Hasyr ayat 18.

¹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013), h.71

² M.Sobry Sutikno, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung:Prospect,2010), h. 23

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ
إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al – Hasyr ayat 18).

Dari ayat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa segala yang kita kerjakan/perbuat sesungguhnya diketahui oleh Allah SWT, begitu juga halnya dalam menjalankan pekerjaan yang telah kita dapatkan hendaknya selalu dijalan yang benar, meskipun kita diawasi secara tidak langsung alangkah indahnya jika ada kesadaran yang sangat besar untuk melaksanakan pekerjaan secara profesional dalam situasi dan kondisi apapun terlebih lagi hal seperti ini sangat perlu dilakukan oleh guru/tenaga kependidikan sebagai tanggung jawabnya terhadap organisasi pendidikan dan lembaga pendidikan tempat mengabdikan diri dengan menunjukkan prestasi dan kinerja yang baik pula.

Dalam program pendidikan di sekolah terdapat berbagai jenis kegiatan yang harus saling menunjang sehingga tujuan yang diharapkan tercapai. Karena itu, diperlukan tindakan pengorganisasian yang efektif agar kegiatannya tidak berdiri sendiri-sendiri. Satu jenis kegiatan tidak boleh lebih diutamakan dari pada kegiatan lainnya karena semua kegiatan memberikan kontribusi yang besar dalam pencapaian tujuan. Pengorganisasian ini tidak hanya dibutuhkan dalam unit yang ada, melainkan juga

antar personal yang terlibat dalam unit kegiatan. Hal yang penting untuk diperhatikan dalam pengorganisasian adalah bahwa setiap kegiatan harus jelas siapa yang mengerjakan, kapan dikerjakan, dan apa targetnya.

Organisasi sebagai alat dalam administrasi dan manajemen dimana pendekatan yang sifatnya struktural menyoroti organisasi sebagai wadah yang relatif statis. Organisasi di pandang bahwa penggambaran jaringan hubungan kerja yang sifatnya formal. Organisasi di pandang sebagai rangkaian hierarki kedudukan jabatan yang menggambarkan secara jelas garis wewenang dan tanggung jawab dan organisasi di pandang sebagai alat pencapaian tujuan yang telah di tentukan. Atas dasar inilah dapat dikatakan bahwa organisasi dalam arti statis adalah wadah tempat penyelenggaraan berbagai kegiatan dengan penggambaran yang jelas tentang hierarki kedudukan, jabatan, serta jaringan saluran wewenang dan pertanggungjawaban.

a. Struktur Organisasi

Pada struktur organisasi tergambar posisi kerja, pembagian kerja, jenis kerja yang harus dilakukan, hubungan atasan dan bawahan, kelompok, komponen atau bagian, tingkat manajemen dan saluran komunikasi. Menurut Stoner, struktur organisasi dibangun oleh lima unsur, yaitu:

- 1) Spesialisasi aktivitas;
- 2) Standarisasi aktivitas;
- 3) Koordinasi aktivitas;

4) Sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan;
dan

5) Ukuran unit kerja.³

b. Tipe-Tipe/Bentuk Organisasi

Bentuk organisasi selama ini sangat bervariasi dan berbeda-beda tergantung dari aspek atau sudut pandang masing-masing. Berdasarkan sifat hubungan pribadi orang-orang di dalam organisasi, organisasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu organisasi formal dan informal. Organisasi formal adalah setiap bentuk kerjasama antara dua orang atau lebih yang diatur dan dilaporkan secara resmi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Didalam organisasi formal, hubungan antara orang-orang dan antara pekerja diatur dan ditampilkan dalam struktur organisasi.

Pada dasarnya struktur organisasi adalah kerangka yang menunjukkan segenap tugas pekerjaan serta hubungannya satu sama lain dan batas wewenang serta tanggungjawab setiap anggota organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan organisasi informal merupakan sisi lain yang berada dalam organisasi formal yang mempengaruhi tumbuh kembangnya hubungan dan aktivitas antara orang-orang didalam organisasi yang tidak diatur di dalam struktur organisasi. Organisasi ini terbentuk dari tingkah laku, perasaan, hasrat, dan hubungan yang bersifat pribadi antara orang-orang. Dilihat dari sisi kepemilikan dan pengelolaannya, terdapat

³ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan...* h. 73

organisasi swasta dan organisasi pemerintah. Dilihat dari bidang kegiatannya dapat dibedakan antara organisasi politik, sosial, pemuda, dan lain-lain.

Dilihat dari jumlah orang yang memegang tampuk pimpinan organisasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu tipe/bentuk tunggal dan bentuk komisi. Bentuk tunggal ialah pucuk pimpinan berada di tangan satu orang, semua kekuasaan dan tugas pekerjaan bersumber dan bermuara kepadanya. Sedangkan bentuk komisi, dalam hal ini pimpinan organisasi merupakan suatu dewan yang terdiri dari beberapa orang. Semua kekuasaan dan tanggung jawab dipikul oleh dewan itu sebagai satu kesatuan, demikian pula pengambilan keputusan.

Dilihat dari segi wewenang, tanggung jawab, serta hubungan kerja dalam organisasi, dapat dikemukakan adanya empat tipe atau bentuk organisasi, yaitu;

Pertama, Organisasi Garis. Pengelolaan yang berkaitan dengan tugas-tugas perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan berada disatu tangan dan garis kewenangan langsung dari pimpinan kepada bawahannya. Ciri-ciri yang menonjol dari tipe ini tujuan organisasi masih sederhana, jumlah karyawan sedikit, pimpinan dan semua saling mengenal, hubungan karyawan dengan pimpinan bersifat langsung, tingkat spesialisasi belum begitu tinggi, dan sebagainya. Beberapa keunggulan yang dimiliki oleh organisasi tipe ini adalah bahwa kesatuan komando berjalan secara tegas dan memperkecil kemungkinan kesimpangsiuran, proses pengambilan keputusan berjalan

dengan cepat, penilaian terhadap pegawai dapat dilakukan secara cepat dan obyektif, serta tingginya rasa solidaritas diantara sesama pegawai. Sebaiknya, kekurangan yang sering ditemui adalah adanya ketergantungan kepada satu orang, adanya kecenderungan pimpinan untuk bertindak secara otokratis, dan kesempatan karyawan untuk berkembang terbatas.

Kedua, Organisasi Garis dan Staf. Organisasi garis dan staf biasanya digunakan untuk organisasi yang besar, daerah kerjanya luas dan mempunyai bidang-bidang tugas yang beraneka ragam atau rumit. Ciri-ciri yang dapat dilihat antara lain organisasinya besar dan bersifat kompleks, daerah kerjanya luas, jumlah karyawannya banyak, hubungan kerja bersifat langsung makin mengecil, pimpinan dan karyawan tidak lagi semuanya saling mengenal, dan terdapat spesialisasi tugas diantara para pegawainya.

Beberapa keunggulan dari organisasi ini adalah dapat digunakan oleh setiap organisasi yang bagaimanapun besarnya, apapun tujuannya, serta bagaimanapun luas tugasnya. Disamping itu terdapat kelebihan lainnya seperti adanya pembagian tugas yang jelas, bakat karyawan dapat dikembangkan menjadi spesialisasi, pengambilan keputusan dapat efektif karena terdapat staf-staf yang ahli dibidangnya, koordinasi berjalan lebih baik, dan disiplin karyawan biasanya tinggi karena tugas yang dilaksanakannya sesuai dengan bakat dan keahliannya. Adapun kekurangan yang ditemukan adalah

rasa solidaritas antar karyawan yang lemah, dan jika koordinasi pada tingkat staf tidak baik akan dapat membingungkan unit-unit pelaksana.

Ketiga, Organisasi Panitia. Beberapa ciri dari organisasi panitia antara lain memiliki tugas tertentu dan jangka waktu berlakunya terbatas, seluruh unsur pimpinan duduk dalam panitia, tugas kepemimpinan dan pertanggungjawaban dilaksanakan secara kolektif, semua anggota mempunyai hak/wewenang/tanggungjawab yang umumnya sama, serta para pelaksana dikelompokkan menurut bidang tugas tertentu. Keuntungan yang dicapai dari tipe organisasi ini adalah: pada umumnya keputusan diambil secara tepat dan obyektif karena segala sesuatu dibicarakan lebih dahulu secara kolektif, kemungkinan seseorang untuk bertindak otoriter sangat kecil, dan kerja sama dikalangan pelaksana mudah dibina. Sementara kekurangan yang mungkin dihadapi adalah: daya kreasi seseorang kurang menonjol, pengambilan keputusan pada umumnya sangat lambat karena segala sesuatu harus dibicarakan bersama-sama, pertanggungjawaban secara fungsional seringkali kurang jelas, perintah kepada pelaksana kadang tumpang tindih.

Keempat, Organisasi Fungsional. Organisasi fungsional adalah organisasi yang disusun berdasarkan sifat dan macam fungsi yang harus dilaksanakan. Ciri-ciri organisasi ini antara lain adalah: pembidangan tugas secara jelas dan tegas dapat dibedakan, para pimpinan pada unit tertentu memiliki

wewenang komando pada unitnya sendiri tanpa persetujuan langsung dari pimpinan tertinggi, pembagian unit-unit organisasi didasarkan pada spesialisasi tugas, dan dalam melaksanakan tugas tidak banyak memerlukan koordinasi.

Adapun keunggulan dari tipe organisasi fungsional adalah adanya pembagian tugas yang jelas, spesialisasi karyawan dapat makin ditingkatkan, koordinasi antar karyawan dalam suatu unit menjadi sangat mudah, koordinasi menyeluruh pada umumnya cukup pada tingkat eselon atas. Sedangkan kekurangannya adalah para karyawan cenderung mementingkan bidangnya sendiri sehingga memungkinkan timbulnya egoisme antar bidang, dan bahwa karyawan terlalu menspesialkan diri pada bidang tertentu.

2. Wewenang dan Kekuasaan

Wewenang merupakan hak kelembagaan menggunakan kekuasaan. Ini didasarkan pada pengakuan atau kelompok yang berupaya untuk mempengaruhi. Perorangan atau kelompok yang berupaya untuk mempengaruhi dipandang mempunyai hak, untuk itu ada batas-batas yang diakui. Hak ini timbul dari kedudukan formalnya dalam organisasi. Wewenang dapat dibedakan menjadi: 1). wewenang hukum, yaitu wewenang yang dimiliki seseorang untuk menegakkan hukum, mewakili dan bertindak atas nama organisasi; 2). wewenang teknis yaitu seseorang dianggap pakar tentang sesuatu hal; 3). wewenang berkuasa, yaitu sumber utama yang hak melakukan tindakan; 4). wewenang operasional, yaitu seseorang diperbolehkan melakukan tindakan tertentu.

Wewenang tidak sama dengan kekuasaan. Kekuasaan dalam arti yang sebenarnya adalah kekuatan untuk mengendalikan orang lain sehingga orang lain sama sekali tidak punya pilihan, karena tidak berdaya untuk menentukan diri sendiri atau tidak mengetahui bagaimana memperoleh sumber daya yang mereka perlukan. Kekuasaan tidak hanya diperoleh semata-mata dari tingkatan seseorang dalam hierarki organisasi, tetapi bersumber dari bermacam-macam jenis psikologis kekuasaan yaitu:

- a. Kekuasaan yang memaksa (*coercive power*) yaitu didasarkan pada kemampuan pemberi pengaruh untuk menghukum penerima pengaruh kalau tidak memenuhi permintaan. Hukuman dapat berupa kehilangan fasilitas bahkan kehilangan pekerjaan. Kekuasaan pekerjaan ini biasanya dilakukan untuk mempertahankan prestasi minimum atau kepatuhan bawahan.
- b. kekuasaan imbalan (*reward power*), didasarkan kepada kemampuan untuk memberi imbalan kepada orang lain. Makin besar kekuasaan imbalan, makin besar pengaruh yang memberi perintah.
- c. Kekuasaan jabatan/ sah (*legitimate power*) berhubungan dengan hak kelembagaan, terjadi apabila bawahan menerima pengaruh mengakui bahwa atasan secara sah berhak untuk memerintah atau memberi pengaruh dalam batas-batas tertentu. Ini berarti bawahan mempunyai kewajiban untuk mengakui kekuasaan.

- d. Kekuasaan ahli (*exper power*), didasarkan pada keyakinan bahwa pemberi pengaruh mempunyai keahlian yang relevan dan tidak dimiliki oleh penerima pengaruh. Misalnya, jika seorang pasien melakukan apa saja yang diperintahkan seorang dokter, berarti mengakui kekuasaan keahliannya.
- e. Kekuasaan acuan (*referent power*), berpijak pada keinginan penerima pengaruh untuk meniru pemberi pengaruh. Kekuasaan ini berhubungan dengan faktor-faktor seperti gengsi, kekaguman, kebanggaan penerima pengaruh atas pemberi pengaruh sebagai figur atau tokoh idola.
- f. Kekuasaan pribadi (*personality power*), berpijak pada kualitas pribadi yang memberi pengaruh, misalnya charisma/ magis pimpinan seperti JF Kenned, Mahatma Candhi, Martin Luther, mendapat tanggapan emosional yang sangat besar dari pengikutnya. Mereka dapat membuat para pengikutnya melakukan hal-hal yang tidak bisa mereka lakukan semata-mata karena kekuasaan pribadi.

3. Pendidikan

Bila diperhatikan dalam sejarah pertumbuhan suatu masyarakat, pendidikan senantiasa menjadi perhatian utama dalam rangka memajukan generasi sejalan dengan tuntutan masyarakat. Maju mundurnya suatu bangsa tergantung maju mundurnya pendidikan.⁴ Sehingga dunia pendidikan memegang peranan penting dalam mencerdaskan generasi bangsa yang selaras dan

⁴ Sudirman, *Ilmu Pendidikan*, (Bandung; Rosda Karya, 1991), h. 3

seimbang dengan tuntutan zaman. Sekolah merupakan sebuah lembaga formal untuk mencetak generasi bangsa yang berpendidikan. Tujuan pendidikan pada suatu bangsa yaitu mengusahakan supaya setiap pribadi warga Negara memiliki kesempurnaan pertumbuhan tubuhnya, sehat otaknya, baik budi pekertinya dan sebagainya. Pada gilirannya seseorang akan mencapai tingkat kesempurnaan pribadi, bahagia lahir dan bathin melalui pendidikan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik.⁵

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Proses pendidikan terkait erat dengan proses pembangunan, sedangkan pembangunan diarahkan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan pembangunan di bidang ekonomi yang menunjang satu dengan yang lainnya dalam mencapai tujuan pembangunan nasional.⁶

Pendidikan merupakan usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Dalam perkembangannya, istilah pendidikan

⁵ Syafaruddin, *Ilmu Pendidikan: Perspektif Baru Rekonstruksi*, (Bandung: Cita Pustaka Media, 2005), h. 55

⁶ Oemar Hamalik, *Tekhnologi Pendidikan*, (Bandung: Yayasan Partisipasi Pembangunan Indonesia Biro Penulisan Buku, 2000), h.1

atau *paedagogie* berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi dewasa. Yang dimaksudkan dewasa dicatat dalam buku ini adalah dapat bertanggung jawab terhadap diri sendiri secara biologis, psikologis, paedagogis dan sosiologis.⁷

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan merupakan suatu dimensi pembangunan. Proses pendidikan terkait erat dengan proses pembangunan, sedangkan pembangunan diarahkan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan pembangunan dibidang ekonomi yang menunjang satu dengan yang lainnya dalam mencapai tujuan pembangunan nasional.⁸

Menurut Crow “*Modern educational theory and practise not only are aimed at preparation for future living but also are preparative in determining the pattern of present, day-day attitude and behavior.*” Pendidikan tidak hanya dipandang sebagai sarana untuk persiapan hidup yang akan datang, tetapi juga untuk

⁷ Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 1

⁸ Oemar Hamalik, *Tekhnologi Pendidikan...* h. 1

kehidupan sekarang yang dialami individu dalam perkembangannya menuju ke tingkat kedewasaannya.⁹

Pendidikan pada hakikatnya adalah proses pembinaan akal manusia yang merupakan potensi utama dari manusia sebagai makhluk berfikir. Dengan pembinaan olah pikir, manusia diharapkan semakin meningkat kecerdasannya dan meningkat pula kedewasaan berfikirnya, terutama memiliki kecerdasan dalam memecahkan permasalahan dalam kehidupannya. Pendidikan pada hakikatnya adalah pelatihan keterampilan setelah manusia memperoleh ilmu pengetahuan yang memadai dari hasil olah pikirnya.

Keterampilan yang dimaksudkan adalah suatu objek tertentu yang membantu kehidupan manusia karena dengan keterampilan tersebut, manusia mencari rezeki dan mempertahankan kehidupannya. Pendidikan dilakukan di lembaga formal dan non formal, sebagaimana dilaksanakan di sekolah, keluarga, dan lingkungan masyarakat. Pendidikan bertujuan mewujudkan masyarakat yang memiliki kebudayaan dan peradaban yang tinggi dengan indikator utama adanya peningkatan kecerdasan intelektual masyarakat, etika dan moral masyarakat yang baik dan berwibawa, serta terbentuknya kepribadian yang luhur.¹⁰

Sebagai suatu komponen pendidikan, tujuan pendidikan menduduki posisi penting diantara komponen-komponen

⁹ Fatah Syukur NC. *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2011) h. 11

¹⁰ Hasan Basri, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2009), h. 56

pendidikan lainnya, dapat dikatakan bahwa segenap komponen dari seluruh kegiatan pendidikan dilakukan semata-mata terarah kepada atau ditujukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian maka kegiatan-kegiatan yang tidak relevan dengan tujuan tersebut dianggap menyimpang, tidak fungsional, bahkan salah, sehingga harus dicegah terjadinya. Disini terlihat bahwa tujuan pendidikan itu bersifat normatif, yaitu mengandung unsur norma yang bersifat memaksa, tetapi tidak bertentangan dengan hakikat perkembangan peserta didik serta dapat diterima oleh masyarakat sebagai nilai hidup yang baik.¹¹

4. Proses Pengorganisasian Pendidikan

Proses pengorganisasian adalah langkah-langkah yang dilakukan untuk membentuk sebuah organisasi. Pengorganisasian sebagai sebuah proses yang berlangkah jamak. Proses pengorganisasian itu digambarkan sebagai berikut:

- a. Tahap pertama yang harus dilakukan adalah merinci pekerjaan. Menentukan tugas-tugas apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan.
- b. Pembagian kerja. Membagi seluruh beban kerja menjadi kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh perseorangan atau kelompok. Pada proses inilah perlu diperhatikan kualifikasi orang yang disertai tugas, agar tugas yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik dan tercapainya tujuan.

¹¹ Umar Tirtarahardja dan S.L. La Sulo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), h. 37.

- c. Penyatuan pekerjaan. Menggabungkan pekerjaan para anggota dengan cara yang rasional dan efisien. Proses ini pada organisasi yang sudah besar biasanya disebut departementalisasi.
- d. Koordinasi pekerjaan, menetapkan mekanisme kerja untuk mengkoordinasikan pekerjaan dalam suatu kesatuan yang harmonis.
- e. Monitoring dan reorganisasi. Mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan keefektifan, karena pengorganisasian merupakan proses yang berkelanjutan, diperlukan penilaian ulang terhadap langkah sebelumnya secara terprogram/berkala untuk menjamin konsistensi.

5. Prinsip Struktur Organisasi Pendidikan

a. Prinsip Struktur Organisasi

Prinsip adalah landasan atau pijakan yang juga sering disebut sebagai referensi utama dalam memulai pelaksanaan kegiatan. Prinsip juga sering diartikan dengan kaidah dan titik tolok kegiatan yang tidak dapat diubah. Dalam berorganisasipun harus ada prinsip agar pelaksanaan kegiatan dapat mencapai tujuan yang diinginkan

- 1) Tujuan organisasi harus jelas. Tujuan inilah yang memberi arah terhadap kegiatan yang akan dilaksanakan. Tujuan ini pula yang menjadi tolok ukur penilaian tentang efektivitas kegiatan yang dilakukan dalam mencapai tujuan. Tujuan organisasi harus dipahami dan diterima oleh setiap pihak yang terlibat dalam organisasi.

- 2) Dalam organisasi harus terdapat alur lalu-lintas kekuasaan dari pimpinan kepada pihak yang dipimpin. Alur ini menunjukkan adanya kesatuan arah dan perintah dalam kegiatan berorganisasi.
- 3) Terdapat tanggung jawab yang jelas antara pihak yang dipimpin dengan pihak yang memimpin. Seseorang yang dipimpin hendaknya bertanggung jawab kepada seorang atasan. Setiap orang yang terlibat dalam organisasi harus mengetahui kepada siapa harus bertanggungjawab dan dari siapa harus menerima tanggungjawab.
- 4) Tanggungjawab dan wewenang setiap unit pelaksana atau staf harus dirumuskan secara tertulis dengan jelas. Didalamnya terdapat keseimbangan antara tanggungjawab dan wewenang. Tanggungjawab sedapat mungkin perlu didelegasikan kepada pihak yang dipimpin.
- 5) Dalam organisasi ada pembagian tugas. Jumlah pemimpin hendaknya sekecil mungkin dan tugas yang dilakukan oleh setiap pelaksana harus terarah untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan tertentu.
- 6) Tugas lini, yang menjadi tugas pokok, harus terpisah dari tugas staf sebagai tugas penunjang.
- 7) Pimpinan-pimpinan unit pelaksana atau staf yang dikoordinasi hendaknya terbatas dalam jenis jabatan dan jumlah orangnya.

- 8) Organisasi harus sederhana, spesifik, fleksibel, dan memiliki sumberdaya yang tepat untuk setiap jabatan dan pekerjaan.
- 9) Dalam organisasi harus ada jaminan keamanan, ketenteraman, dan kreativitas kerja. Imbalan kerja hendaknya sebanding dengan intensitas pelaksanaan tugas pekerjaan.
- 10) Organisasi adalah wahana untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan tugas dan hubungan kemanusiaan yang ditampilkan semua pihak yang terlibat dalam organisasi.¹²

Menurut M.Sobry Sutikno ada beberapa prinsip pengorganisasian pendidikan, yaitu:

- 1) Pengorganisasian harus mempunyai tujuan yang jelas;
- 2) Harus ada pembagian kerja dan penugasan kerja;
- 3) Asas kesatuan komando, yaitu sebagai kesatuan pimpinan dimana setiap orang dibatasi menerima perintah dari satu orang atasannya saja.
- 4) Keseimbangan antara tugas, tanggung jawab, dan kekuasaan.
- 5) Asas komunikasi

¹² Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Falah Production, 2004), h. 142-143

- 6) Prinsip kontinuitas, artinya segala pekerjaan tidak boleh terhenti;
- 7) Prinsip koordinasi;
- 8) Organisasi harus mempunyai pimpinan yang mampu menggerakkan dan mengarahkan para anggotanya serta mendelegasikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab anggotanya sesuai dengan bakat, pengetahuan, dan kemampuan mereka. Pimpinan juga tidak membedakan pentingnya petugas dalam suatu unit kerja.
- 9) Prinsip kelayakan
- 10) Prinsip mengenal kode etik organisasi
- 11) Bahwa perlu adanya pertanggungjawaban terus-menerus terhadap hasil-hasil kerja yang diperoleh.
- 12) Pengorganisasian harus fleksibel dan seimbang. Dalam arti bila terjadi perubahan atau penambahan volume kerja maka struktur organisasi harus disesuaikan dengan kebutuhan tersebut.¹³

Menurut J. Winardi, prinsip-prinsip struktur organisasi adalah; *pertama*, pembagian kerja dan spesialisasi. Spesialisasi dapat kita pandang dari dua sudut, yakni:

- 1) Dengan jalan membagi sesuatu pekerjaan dalam bagian yang kecil.
- 2) Dengan memusatkan usaha-usaha individu

¹³ M.Sobry Sutikno, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung:Prospect, 2010), h. 25-32

Kedua, Garis-garis otoritas yang jelas. Aktivitas-aktivitas perusahaan harus dibagi dalam segmen-segmen yang digariskan dengan jelas, sehingga masing-masing segmen ditempatkan dalam hubungan yang berimbang satu sama lain. **Ketiga**, penempatan tanggung jawab secara jelas. **Keempat**, setiap orang harus mengerti dengan baik tugas-tugas untuk apa ia bertanggung jawab. **Kelima**, otoritas yang sesuai dengan tanggung jawab. Penetapan tanggung jawab harus diikuti dengan otoritas yang cukup untuk melaksanakannya. **Keenam**, Kesatuan penugasan. Fungsi-fungsi yang serupa sebaiknya berhubungan erat di dalam struktur yang ada. **Ke tujuh**, Rentang pengawasan. Seorang manajer diharapkan dapat mensupervisi sejumlah bawahan, (dalam jumlah yang layak). **Kedelapan**, komunikasi. Semua unit dan individu-individu di dalam organisasi yang bersangkutan, yang bertanggung jawab mereka mengharuskan adanya kontak dengan pihak lain harus dapat melaksanakannya tanpa pembatasan-pembatasan dari struktur formal. Dan **kesembilan**, Komite-komite. Suatu sistem komite yang dibentuk dengan baik dapat merupakan alat administrasi yang berharga.¹⁴

¹⁴ J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2007), Cet. Ke-2, h. 119-120

C. Penutup

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Organisasi adalah suatu sistem interaksi antar orang yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi, dimana sistem tersebut memberikan arahan perilaku bagi anggota organisasi. Pandangan organisasi saat ini tidak lagi sebagai mesin birokrasi tetapi sebagai sistem sosial. Prinsip adalah landasan atau pijakan yang juga sering disebut sebagai referensi utama dalam memulai pelaksanaan kegiatan. Prinsip juga sering diartikan dengan kaidah dan titik tolak kegiatan yang tidak dapat diubah.

Dalam berorganisasipun harus ada prinsip agar pelaksanaan kegiatan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Prinsip organisasi dalam pendidikan tersebut diantaranya, yaitu: pengorganisasin harus mempunyai tujuan yang jelas; harus ada pembagian kerja dan penugasan kerja; asas kesatuan komando; keseimbangan antara tugas, tanggung jawab, dan kekuasaan; asas komunikasi; prinsip kontinuitas; prinsip koordinasi; mempunyai pimpinan yang mampu menggerakkan dan mengarahkan para anggotanya; prinsip kelayakan; prinsip mengenal kode etik organisasi; adanya pertanggungjawaban terus-menerus terhadap hasil-hasil kerja yang diperoleh; pengorganisasin harus fleksibel dan seimbang.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Fatah Syukur NC. *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2011
- Hasan Basri, *Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2009
- Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011
- J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2007
- M.Sobry Sutikno, *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung:Prospect, 2010
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2013
- Oemar Hamalik, *Tekhnologi Pendidikan*, Bandung: Yayasan Partisipasi Pembangunan Indonesia Biro Penulisan Buku, 2000
- Sudirman, *Ilmu Pendidikan*, Bandung; Rosda Karya, 1991
- Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Falah Production, 2004
- Syafaruddin, *Ilmu Pendidikan: Perspektif Baru Rekonstruksi*, Bandung: Cita Pustaka Media, 2005
- Umar Tirtarahardja dan S.L. La Sulo, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005

