

# MANAJEMEN ORGANISASI PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM

**Irwansyah**  
**IAIN Takengon**  
[irwansyair237@gmail.com](mailto:irwansyair237@gmail.com)

**Abstrak:** Organisasi dan pengorganisasian merupakan dua hal yang saling berhubungan, jika organisasi diibaratkan sebagai tempat terlaksananya kegiatan, maka pengorganisasian adalah unsur yang membuatnya hidup secara dinamis. Fungsi pengorganisasian (*organizing*) merupakan langkah kedua dalam manajemen organisasi setelah fungsi perencanaan (*planning*). Perencanaan yang matang tidak akan berjalan sempurna, tanpa ada yang menjalankan dan menggerakkan, tanpa diperjelas pekerjaan dan siapa yang akan mengerjakannya. Itulah esensi pengorganisasian. Sedangkan Struktur dan sistem yang telah dibentuk dalam organisasi merupakan suatu kesepakatan yang telah dibuat bersama-sama dalam menjalankan sebuah organisasi. Untuk lebih memperbaiki segala bentuk sistem yang ada, manajemen melibatkan diri secara total terhadap perbaikan. Misalkan, keberadaan organisasi kita selama ini tidak terlalu banyak berpengaruh kepada lingkungan. Hal ini lah yang memungkinkan terjadi kemunduran dalam organisasi tersebut. Sadar atau tidak sadar ini akan mengurangi nilai yang mungkin selama ini telah kita kembangkan dengan baik. Oleh karena itu, perubahan dan pengamatan sistem amatlah sangat dipentingkan agar adanya perbaikan secara terus menerus dalam pengoprasian organisasi kita tersebut.

## **A. Pendahuluan**

Organisasi sebagai sistem sosial dipengaruhi baik oleh lingkungan internal maupun lingkungan eksternal organisasi. Lingkungan eksternal organisasi bersifat langsung. Lingkungan eksternal mikro terdiri oleh para pesaing, penyalur pelanggan, lembaga-lembaga keuangan, pemerintah, organisasi pekerja, media dan kepentingan kelompok khusus. Lingkungan eksternal makro meliputi variable teknologi, ekonomi, politik dan sosial<sup>1</sup>.

Teori lain mengatakan bahwa manusia dalam organisasi cenderung membentuk struktur organisasi yang ada misalnya dalam membuat keputusan, memimpin, mengatasi konflik yang ada dalam struktur, nilai dan budaya organisasi Lebih jauh

---

<sup>1</sup> Husaini Usman, Manajemen: Teori Praktek & Riset Pendidikan (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) h. 157

perhatian tentang peran manusia dalam organisasi diarahkan pada kemungkinan memperbaiki organisasi. Hal ini dilakukan tidak dengan cara mengubah struktur yang ada tapi melatih manusia melalui training agar proses dalam kelompok lebih efektif.<sup>2</sup>

Struktur dan sistem yang telah dibentuk dalam organisasi sebelumnya merupakan suatu kesepakatan yang telah dibuat bersama-sama dalam menjalankan sebuah organisasi. Untuk lebih memperbaiki segala bentuk sistem yang ada, manajemen melibatkan diri secara total terhadap perbaikan. Minsalkan, keberadaan organisasi kita selama ini tidak terlalu banyak berpengaruh kepada lingkungan. Hal ini lah yang memungkinkan terjadi kemunduran dalam organisasi tersebut. Sadar atau tidak sadar ini akan mengurangi nilai yang mungkin selama ini telah kita kembangkan dengan baik. Oleh karena itu, perubahan dan pengamatan sistem amatlah sangat dipentingkan agar adanya perbaikan secara terus menerus dalam pengoprasian organisasi kita tersebut.

## **B. Pengorganisasian**

Kata organisasi mempunyai dua pengertian umum. Pengertian pertama menandakan suatu lembaga atau kelompok fungsional, seperti organisasi perusahaan, rumah sakit, perwakilan pemerintah atau suatu perkumpulan olahraga. Pengertian kedua berkenaan dengan proses pengorganisasian, sebagai suatu cara dalam mana kegiatan organisasi dialokasikan dan ditugaskan di antara para anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko pengorganisasian merupakan proses dan kegiatan untuk: 1) penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, 2) perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan, 3) penugasan tanggungjawab tertentu, dan 4) mendelegasikan wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk

---

<sup>2</sup> Owens, Robert G. (1981), *Organizational Behavior in Education*, Third Edition New Jersey: Prentice-Hall

melaksanakan tugas-tugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal di mana pekerjaan ditetapkan, dibagi, dan dikoordinasikan.<sup>3</sup>

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya.

Istilah pengorganisasian mempunyai bermacam-macam pengertian. Istilah tersebut dapat digunakan untuk menunjukkan hal-hal berikut ini:

1. Cara manajemen merancang struktur formal untuk penggunaan yang paling efektif sumber daya keuangan, fisik, bahan baku, dan tenaga kerja organisasi.
2. Bagaimana organisasi mengelompokkan kegiatan-kegiatannya, dimana setiap pengelompokan diikuti dengan penugasan seorang manajer yang diberi wewenang untuk mengawasi anggota-anggota kelompok.
3. Hubungan-hubungan antara fungsi, jabatan, tugas dan para karyawan.
4. Cara dalam mana para manager lebih lanjut tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam departemen mereka dan mendelagasikan wewenang yang diperlukan untuk mengerjakan tugas tersebut.

Pengorganisasian (*organizing*) adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif di antara mereka dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien. Pengorganisasian juga dapat didefinisikan sebagai suatu pekerjaan membagi tugas, mendelegasikan otoritas, dan menetapkan aktivitas yang hendak dilakukan oleh manajer pada seluruh hirarki organisasi.<sup>4</sup>Oleh karena itu, dalam pengorganisasian diperlukan tahapan sebagai berikut:

1. Mengetahui dengan jelas tujuan yang hendak dicapai.
2. Deskripsi pekerjaan yang harus dioperasikan dalam aktivitas tertentu.

---

<sup>3</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen*. (edisi kesebelas). (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2011), hal. 24

<sup>4</sup>Siswanto, H.B. *Pengantar Manajemen*.(Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005)

3. Klasifikasi aktivitas dalam kesatuan yang praktis.
4. Memberikan rumusan yang realistis mengenai kewajiban yang hendak diselesaikan, sarana dan prasarana fisik serta lingkungan yang diperlukan untuk setiap aktivitas atau kesatuan aktivitas yang hendak dioperasikan.
5. Penunjukkan sumberdaya manusia yang menguasai bidang keahliannya.
6. Mendelegasikan otoritas apabila dianggap perlu kepada bawahan yang ditunjuk.

### **C. Kesadaran Pentingnya Pengorganisasian**

Berorganisasi adalah kodrat alamiah manusia yang pada hakekatnya manusia adalah makhluk sosial, ia tidak akan mampu hidup tanpa manusia lainnya yang ada disekitarnya. Manusia sendiri memerlukan komunitas untuk berinteraksi guna memenuhi hidupnya. Serta manusia sebagai makhluk individual yang memiliki dua misi di dunia yaitu misi dimensi vertikal berupa ketundukan kepada sang khalik dan misi dimensi horisontal berupa hubungan antara manusia dan alam lingkungan. Dimensi horizontal adalah Tuhan sebagai penentu, di mana manusia menjadi kontrol sosial bagi dirinya dengan lingkungan masyarakatnya. Maka manusia berperan dalam sebuah gerakan yang di sebut organisasi, karena merupakan wadah untuk menyelaraskan dan menyeimbangkan (*Equilibrium*) misi berjuang atau jihad untuk memakmurkan dunia.

Kesadaran organisasi dapat tercapai apabila ditopang oleh tiga unsur yaitu:

1. Kesadaran mencapai tujuan bersama (*Common Purpose*) dengan prinsip gotong royong.
2. Kesadaran akan adanya kesatuan visi kepemimpinan (*Unity Of Command*) yang berarti kepatuhan kepada pemimpin (*Disiplin Organization*)
3. Saling mempercayai. Percaya mempercayai dalam artian positif dan dinamis yakni saling mengontrol satu sama lain dan tidak bersifat acuh tak-acuh.

### **C. Keuntungan/Manfaat Pengorganisasian**

Organisasi merupakan entitas-entitas yang memungkinkan masyarakat untuk mencapai hasil-hasil tertentu, yang tidak mungkin dilaksanakan oleh individu-individu yang bertindak secara sendiri. Organisasi memiliki dua bentuk yaitu organisasi bentuk staf dan organisasi bentuk fungsional, yang keduanya memiliki keuntungan masing-masing.<sup>5</sup>

Keuntungan dari organisasi dalam bentuk lini dan staf adalah:

1. Adanya pembagian tugas yang jelas antara kelompok lini yang melakukan tugas pokok organisasi dan kelompok staf yang melakukan kegiatan penunjang.
2. Asas spesialisasi yang ada dapat dilanjutkan menurut bakat bawahan masing-masing.
3. Prinsip "*the right man on the right place*" dapat diterapkan dengan mudah.
4. Koordinasi dalam setiap unit kegiatan dapat diterapkan dengan mudah.
5. Dapat digunakan dalam organisasi yang lebih besar.

Keuntungan dari organisasi dalam bentuk fungsional adalah:

1. Adanya pembagian tugas antara kerja pikir (mental) dan fisik,
2. Dapat dicapai tingkat spesialisasi yang baik.
3. Solidaritas antara orang-orang yang menjalankan fungsi yang sama tinggi.
4. Moral serta disiplin kerja yang tinggi.
5. Koordinasi antara orang-orang yang ada dalam satu fungsi mudah dijalankan.

### **D. Prinsip Pengorganisasian**

Dalam Pelaksanaan organisasi harus berpedoman pada prinsip-prinsip organisasi, yaitu prinsip perumusan tujuan, prinsip pembagian kerja, prinsip pendelegasian kekuasaan/wewenang, prinsip tingkat

---

<sup>5</sup>Trisnawati Sule, Ernie, *Pengantar Manajemen*, (Kencana: Jakarta, 2005), hal. 8

pengawasan, prinsip rentan manajemen, prinsip kesatuan perintah, dan prinsip koordinasi.<sup>6</sup>

1. Prinsip Perumusan Tujuan

Sebelum suatu organisasi/badan/lembaga, langkah hal pertama yang harus dilakukan adalah membuat tujuan dibentuknya organisasi/badan/lembaga tersebut. Tujuan yang dibuat haruslah sangat jelas karena tujuan tersebut yang akan menentukan hal-hal yang harus diperbuat atau dilakukan oleh organisasi yang telah terbentuk tersebut.

2. Prinsip Pembagian Kerja

Dalam penata laksanaan kegiatan organisasi kita harus melakukan pembagian tugas/kerja/unit untuk menghindari kemungkinan adanya pekerjaan yang tertumpuk dan terjadinya kelalai dalam pekerjaan pada sebuah unit kerja organisasi. Prinsip

3. Pendelegasian Kekuasaan/Wewenang.

Dalam menjalankan kegiatan, suatu unit harus diberi kekuasaan/ untuk melaksanakan tugas tugasnya agar dapat dimintai pertanggung jawabannya.

4. Prinsip Tingkat Pengawasan

Berjalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, harus kita pastikan untuk selalu menjalankan dan melaksanakan sistem pengawasan, karena jika sistem pengawasan tidak ada maka tidak mungkin sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya dengan maksimal. Maka karena itu, pembuatan organisasi harus memperhatikan aspek dari kemudahan sistem pengawasan

5. Prinsip Rentang Manajemen

Dalam suatu organisasi perlu kita perhatikan suatu efektivitas dan sebuah efisiensi dari seorang pemimpin yang dapat membawahi beberapa orang yang dibawahinya sehingga seorang pemimpin dapat melakukan tugas

---

<sup>6</sup>Drs. Maharuddin Pangewa, 1989/1990. *Tiga Serangkai Ilmu Administrasi, Organisasi dan Manajemen*. (FPIPS IKIP Ujung Pandang: 1989/1990) H. 77-78

kepemimpinannya secara efektif, efisien dan maksimal serta dapat melakukan tugas pengawasan secara optimal.

#### 6. Prinsip Kesatuan Pemerintah

Dalam menjalankan sebuah organisasi, seseorang bawahan biasanya mempunyai seorang bos atau atasan. Dari bos tersebutlah kita menerima perintah dan kepada bos tersebutlah kita memberikan laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan pekerjaan kita.

#### 7. Prinsip Koordinasi

Prinsip koordinasi ada usaha untuk mengarahkan seluruh kegiatan unit-unit organisasi agar tertuju pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Adanya pembagian tugas kepada unit-unit kerja tersebut terkadang tanpa kita sadari menimbulkan kecenderungan untuk memisahkan diri dari tujuan organisasi secara keseluruhan. Untuk itu, koordinasi diperlukan agar kita terhindar dari sebuah konflik, dengan mengurangi duplikasi tugas, mengurangi pengangguran, dan memperkuat kerjasama.

### **E. Metode Pengorganisasian**

Dalam melaksanakan Pengorganisasian Masyarakat, Asosiasi PPSW menggunakan beberapa metodologi dan media. Hal ini perlu diketahui, karena metodologi dan media yang akan digunakan akan membuat langkah-langkah yang sudah disusun dapat berjalan dengan efektif dan tepat sasaran.<sup>7</sup>

Beberapa bentuk metodologi dan media pengorganisasian masyarakat adalah sebagai berikut:

1. Diskusi, baik yang bersifat formal maupun yang bersifat informal. Diskusi formal dilakukan secara terbuka dengan melibatkan seluas-luasnya

---

<sup>7</sup>Hasibuan, Malayu, *Manajemen- Dasar, Pengertian dan Masalah*, (PT Bumi Aksara: Jakarta, 2005), h.

- anggota masyarakat dari segala macam lapisan. Sedangkan diskusi informal adalah diskusi yang melibatkan komunitas secara lebih spesifik
2. Pelatihan, yang ditujukan pada anggota masyarakat yang nantinya akan mampu menjadi aktor utama dalam pengorganisasian masyarakat.
  3. Bentuk-bentuk aksi juga dapat menjadi sarana pengorganisasian masyarakat dimana suatu aksi yang memberikan impresi yang positif di mata masyarakat juga memiliki potensi untuk meningkatkan partisipasi dalam pengorganisasian tersebut.
  4. Salah satu sarana lainnya adalah yang memiliki karakter penyebaran yang lebih luas dan merata yaitu kampanye dan sosialisasi. Sarana ini dapat dilakukan dalam berbagai cara yaitu menggunakan media selebaran, radio komunitas, buletin/buku, majalah/koran, video, bermain peran (*role play*), menggambar (AHA) dan seni pertunjukan.

#### **F. Perspektif sistem**

Sistem terbagi dua yaitu sistem tertutup dan terbuka. Sistem tertutup adalah sebuah sistem yang tidak berinteraksi dengan lingkungannya. Sebaliknya sistem terbuka adalah sistem yang berinteraksi dengan lingkungannya. kedua-dua pola sistem yakni *open system* (sistem terbuka) dan *closed system* (sistem tertutup) dalam konteks hubungan organisasi dengan lingkungan eksternal. Suatu sistem adalah “terbuka”, jika mempunyai transaksi dengan lingkungan mana ia berada. Transaksi antara suatu organisasi dengan lingkungannya mencakup “*input*” dan “*output*”. Input biasanya dalam bentuk informasi, energi, uang, pegawai, material dan perlengkapan yang diterima organisasi dari lingkungannya. Output organisasi pada lingkungannya dapat berbentuk macam-macam tergantung pada sifat organisasi.<sup>8</sup>

Hubungan pada tiap aspek input dan output yang ada di sekolah dengan lingkungan yang lebih luas merupakan suatu interaksi yang membentuk siklus

---

<sup>8</sup> Wexley, Kenneth N dan Yukl Gary A, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Cet. II, Penerj. Muh. Shobaruddin, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003)

yang tiada akhir. Konsep input-output sering disebut sebagai model linear, yaitu teori yang menjelaskan bagaimana sistem dapat dijelaskan dalam konteks dunia nyata. Suatu teori yang beranjak dari konsep umum ke khusus yang tampak logis, rasional dan teratur berupaya untuk mencari jawaban terhadap upaya menghubungkan nilai input dan nilai output sehingga menghasilkan efisiensi biaya. Perancangan awal yang kiat lakukan akan membawa kebaikan terhadap apa-apa yang harus kita sediakan dalam menghadapi segala resiko dalam menjalankan organisasi kita.

Adapun karakteristik dari sistem tertutup adalah adanya kecenderungan yang kuat untuk bergerak mencapai suatu keseimbangan dan entropi yang statis. Sifat ini menunjukkan adanya kebekuan atau tepatnya keseimbangan yang beku. Istilah entropi aslinya dipergunakan dalam ilmu-ilmu fisika. Ia mempunyai pengertian dipergunakan pada setiap sistem yang tertutup dengan tidak adanya potensi berikutnya untuk membangkitkan daya kerja atau usaha transformasi.<sup>9</sup>

Ada tiga perspektif teori organisasi untuk menganalisis organisasi sebagai sistem yaitu (1) perspektif organisasi sebagai sistem yang rasional atau *rational system*; (2) organisasi sebagai sistem natural atau *natural system*; dan (3) organisasi sebagai sistem yang terbuka atau *open system*. Scoth melihat organisasi sebagai kolektivitas sosial (*social collectivities*)<sup>10</sup>.

Perspektif sistem rasional melihat organisasi memiliki tujuan yang spesifik dan didefinisikan dengan jelas sekali. Anggota organisasi bersama-sama menggunakan organisasi untuk mencapai tujuan spesifik itu. Organisasi memiliki struktur yang formal. Formal artinya organisasi memiliki peraturan yang tertulis (*formalized*) dengan jelas. Aturan organisasi ini menentukan bagaimana organisasi

---

<sup>9</sup> Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008)

<sup>10</sup> Scott, Richard.W, *Organization: Rational, Natural, and Open Sytem*. (Stanford University: Prentice Hall International, 1998) dalam buku Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel, *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (New York: McGraw-Hill, 2008), h.9

berperilaku. Bukan hanya aturan tertulis yang menentukan perilaku, peran dan tanggung jawab aktor dalam struktur tertulis dengan jelas.

Perspektif sistem natural melihat organisasi memiliki struktur yang informal. Scott mendefinisikan perspektif sistem natural sebagai kelompok bersama yang anggotanya berbagi kepentingan bersama agar sistem bisa bertahan hidup dan yang ikut dalam kegiatan kolektif yang diselenggarakan secara informal untuk memastikan agar bisa terus bertahan. Struktur informal yang terjadi lebih memberikan panduan yang akurat dan informatif untuk memahami perilaku organisasi dibandingkan struktur yang formal.

Perspektif sistem terbuka mengikuti pemikiran lingkungan, sebagai elemen di luar organisasi, akan mempengaruhi bentuk organisasi dan mendukung kehidupan organisasi. Perspektif sistem terbuka lebih fokus dan mementingkan pengaruh lingkungan daripada organisasinya itu sendiri. Sehingga, sistem terbuka tidak mempersoalkan apakah struktur organisasinya formal atau informal. Organisasi dilihat sebagai sistem dari kegiatan yang saling bergantung satu dengan lainnya.

### **G. Perspektif sistem terbuka dalam organisasi sekolah**

Sekolah sebagai suatu sistem terbuka, menurut Getzels and Guba merupakan sistem sosial terbuka yang dipengaruhi dan mempengaruhi lingkungannya.<sup>11</sup> Pemikiran yang lebih baru tentang organisasi telah mengarah perhatian kepada interaksi diantara organisasi dan lingkungannya dan mengupayakan supaya organisasi membuat penyesuaian terhadap lingkungan ini sambil ia mengalami perubahan. Ini merupakan perspektif dasar dalam sistem terbuka dan teori kontigensi.

---

<sup>11</sup>Getzels, J. W., Lipham, J. M., and Campbell, R.F. *Educational Administration as a Social Process: Theory, Research, and Practice*. (New York: Harper & Row, 1968) dalam Buku Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel, *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (New York: McGraw-Hill, 2008), h.23

Organisasi sebagai sistem yang menciptakan dan menjaga lingkungan didalamnya memuat interaksi manusia yang kompleks (baik antar individu maupun dalam kelompok). Organisasi sekolah, misalnya, harus dipandang sebagai hubungan antara perilaku manusia dan konteksnya. Dengan demikian, perilaku organisasi difokuskan pada sekolah sebagai suatu sistem. “Andrew Halpin dan Don Croft” meneliti tentang iklim sekolah yang berfokus pada karakteristik internal organisasi sekolah yang seakan terpisah dari pengaruh lingkungan. Hal ini akan memudahkan peneliti karena memisahkan unsur lingkungan sekolah dengan konteks yang lebih luas

Dalam konteks sekolah, siswa dan guru berupaya mencapai tujuan formal sekolah dengan keyakinan, tujuan dan harapan. Mereka akan mematuhi hukum, aturan dan disiplin agar dapat mempertahankan diri daripada memikirkan komitmen yang tidak jelas. Pendekatan lain dalam memahami organisasi sekolah dan perilaku anggotanya adalah dengan berfokus pada apa yang sebenarnya terjadi. Hal ini berpusat pada proses yang terjadi di dalam yaitu sistem organisasi yang dipandang sebagai sistem total dari konteks yang menggambarkan seluruh pola yang ada. Keberadaan sistem terbuka yang dilaksanakan disekolah akan membawa organisasi kepada sistem yang lebih luas yaitu sekolah sendiri akan mudah berinteraksi dengan sistem eksternal yang terdapat pada persekitaran lingkungannya. Segala bentuk perubahan yang terdapat pada persekitaran lingkungan sekolah akan menstimulus reaksi orang-orang yang ada di dalam lingkungan sekolah bahkan sebaliknya pula. Keseimbangan yang terjadi diharapkan terjadi secara dinamis sehingga dapat pula disesuaikan dengan keadaan iklim di lingkungan sekolah tersebut. Terlaksananya sistem terbuka pada lingkungan sekolah akan memudahkan segala komponen-komponen sekolah untuk beradaptasi.

Contohnya hal yang dapat kita lakukan disekolah yaitu bagaimana kita sebagai seorang pemimpin membangun sistem komunikasi yang dibangun dengan baik, pemimpin sendiri dalam mengambil keputusan yang akan membuat sekolah itu

sendiri dapat beradaptasi dan bertindak efektif dengan adanya pengamatan terhadap perubahan pada lingkungan sekolah. Sistem seperti model Getzels Guba, sekolah sebagai sistem sosial yang terbuka memiliki dua subsistem yang berinteraksi, yakni sistem instruksional dan sistem manusia. Kedua hal ini dapat menjelaskan dinamika perilaku organisasi. Pada pertengahan tahun delapan puluhan, organisasi memiliki lebih dari dua subsistem dan analisis perilaku organisasi memerlukan konsep yang lebih kompleks. Pendekatan yang lebih akurat dan berguna adalah dengan mengkonseptualisasikan organisasi, misalnya sekolah sebagai sistem sosial teknis.

Organisasi dengan sistem terbuka dapat digambarkan seperti fenomena nyala api lilin, sinar yang dipancarkannya akan memengaruhi kondisi lingkungan di sekelilingnya. Daniel Griffith mengatakan bahwa organisasi (sistem) berada dalam lingkungan (suprasistem) yang didalamnya memuat pula sub sistem (perangkat administrasi dalam organisasi). Batasan antar sub sistem dibuat dengan garis putus-putus yang berarti antar bagian dapat saling menembus (permeable). Antara subsistem yang terlibat dapat saling mempengaruhi lewat hubungan yang interaktif dan adaptif antar komponen. Masalah yang terjadi pada satu bagian dapat menjadi ancaman terhadap fungsi keseluruhan.

### **Kesimpulan**

Fakta bahwa organisasi pendidikan merupakan sistem terbuka mempunyai konsekuensi perilaku tambahan. Sekolah sebagai contoh adalah subjek dari dua kekuatan eksternal yang secara alami menentukan pengaturan internal sekolah. Keberhasilan sebuah sekolah dengan mengutamakan penyelenggaraan sistem terbuka merupakan salah satu penyesuaian yang baik dalam menghadapi segala bentuk perkembangan. Standar profesional dan harapan yang ditujukan pada guru lewat *training*, *asosiasi akreditasi*, permintaan dari kolega, kaitan antara pendidikan dan industri, aturan tahunan adalah sedikit dari pengaruh profesional yang berasal dari luar dan pengaruh perilaku yang ada di sekolah. Karena itulah perlunya penyesuaian antara sekolah dan lingkungan. Kekuatan pengaruh juga

berasal dari pengaruh sosiokultural yang lebih luas yang pengaruhi norma yang berlaku di sekolah. Hal ini bersumber dari perbedaan yang ada pada standar tradisi komunitas, hukum, peraturan yang berlaku dan juga budaya barat secara luas.

## DAFTAR PUSTAKA

Getzels, J. W., Lipham, J. M., and Campbell, R.F. *Educatioanal Administration as aSocial Process: Teory, Research, and Practice*. (New York: Harper & Row, 1968) dalam Buku Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel, *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (New York:McGraw-Hill, 2008)

Hasibuan, Malayu, *Manajemen- Dasar, Pengertian dan Masalah*, (PT Bumi Aksara: Jakarta, 2005)

Husaini Usman, *Manajemen: Teori Praktek & Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)

Maharuddin Pangewa,. *Tiga Serangkai Ilmu Administrasi, Organisasi dan Manajemen*. (FPIPS IKIP Ujung Pandang: 1989/1990)

Owens, Robert G. (1981), *Organizational Behavior in Education*, Third Edition New Jersey: Prentice-Hall

Scott, Richard.W, *Organization: Rational, Natural, and Open Sytem*. (Stanford University: Prentice Hall International, 1998) dalam buku Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel, *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (New York:McGraw-Hill, 2008)

Siswanto, H.B. *Pengantar Manajemen*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005),

T. Hani Handoko, *Manajemen*. (edisi kesebelas). (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2011)

Thoha, Miftah (2008). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Trisnawati Sule, Ernie, *Pengantar Manajemen*, (Kencana: Jakarta, 2005),

Wexley, Kenneth N dan Yukl Gary A, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Cet. II, Penerj. Muh. Shobaruddin, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003)