



STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI PENDIDIKAN MELALUI OPTIMALISASI PERILAKU INDIVIDU

Desi Sandra Putri¹, Ruspel Aiga², Asmendri³, Milya Sari⁴

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batu Sangkar

Jl. Jenderal Sudirman No.137, Limo Kaum, Lima Kaum, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat

E-mail: desitwin1980@gmail.com¹, ruspel.aiga@gmail.com², asmendri@uinmybatusangkar.ac.id³,
milyasari.@uinb.ac.id⁴

Abstrak

Meningkatkan kinerja organisasi pendidikan merupakan sebuah upaya berkelanjutan yang berfokus pada pengembangan individu di dalamnya. Artikel ini membahas strategi untuk mengoptimalkan perilaku individu dalam organisasi pendidikan, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Strategi yang dibahas dalam artikel ini meliputi membangun budaya organisasi yang positif, meningkatkan kepemimpinan yang efektif, mengembangkan sistem penghargaan dan pengakuan, memperkuat komunikasi dan kolaborasi, memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Optimalisasi perilaku individu merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Dengan menerapkan strategi yang tepat, organisasi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi individu untuk berkembang dan mencapai potensi terbaik mereka

Kata Kunci: Organisasi pendidikan, Kinerja, Perilaku individu, Budaya organisasi, Kepemimpinan

Abstract

Improving the performance of educational organizations is an ongoing effort that focuses on the development of individuals within them. This article discusses strategies to optimize individual behavior in educational organizations, which ultimately leads to improving overall organizational performance. The strategies discussed in this article include building a positive organizational culture, improving effective leadership, developing a reward and recognition system, strengthening communication and collaboration, providing ongoing training and development. Optimizing individual behavior is key to improving the performance of educational organizations. By implementing the right strategies, educational organizations can create a conducive environment for individuals to develop and achieve their best potential

Keywords: Educational organizations, Performance, Individual behavior, Organizational culture, Leadership

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan perubahan, organisasi pendidikan dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut adalah dengan mengoptimalkan perilaku individu di dalamnya. Perilaku individu merujuk pada tindakan dan pola pikir setiap anggota organisasi, termasuk guru, staf, dan siswa. Ketika perilaku individu selaras dengan visi dan misi organisasi, serta menunjukkan kinerja yang optimal, maka secara keseluruhan organisasi akan mengalami peningkatan performa.

Optimalisasi perilaku individu dalam organisasi pendidikan menjadi semakin penting dengan adanya beberapa faktor, di antaranya Perubahan lingkungan global, seperti kemajuan

teknologi informasi dan komunikasi, globalisasi, dan perubahan nilai-nilai masyarakat. Hal ini menuntut organisasi pendidikan untuk beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan masa depan. Yang kedua adalah tingginya tuntutan masyarakat, masyarakat semakin sadar akan pentingnya pendidikan dan menuntut kualitas pendidikan yang lebih baik. Hal ini mendorong organisasi pendidikan untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat memenuhi ekspektasi masyarakat. Alasan berikutnya adalah persaingan antar lembaga pendidikan, semakin banyaknya lembaga pendidikan yang didirikan, persaingan antar lembaga pendidikan pun semakin ketat. Lembaga pendidikan yang ingin bertahan dan berkembang harus mampu menunjukkan keunggulannya, salah satunya dengan mengoptimalkan kinerja individu di dalamnya (Abdul Hamid, Fauzi, Salamun, Wiwin Windayanti, 2023).

Optimalisasi perilaku individu bukan hanya tanggung jawab individu itu sendiri, tetapi juga merupakan tanggung jawab organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya strategi yang komprehensif dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan tersebut. Optimalisasi perilaku individu dalam organisasi pendidikan dapat memberikan banyak manfaat, diantaranya adalah meningkatkan kinerja individu, ketika individu memiliki perilaku yang positif dan optimal, maka kinerja mereka pun akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kreativitas. Kedua meningkatkan kinerja tim, perilaku individu yang positif dan saling mendukung dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Tim akan lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama dan menyelesaikan masalah. Ketiga meningkatkan kualitas pembelajaran: Perilaku guru yang positif dan profesional dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menyenangkan bagi siswa. Hal ini dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Keempat meningkatkan citra organisasi: Perilaku individu yang positif dan profesional dapat meningkatkan citra organisasi di mata masyarakat. Hal ini dapat menarik minat calon siswa, guru, dan staf terbaik untuk bergabung dengan organisasi. Keempat Meningkatkan daya saing organisasi: Organisasi yang memiliki kinerja individu yang optimal akan lebih mampu bersaing dengan organisasi lain. Hal ini dapat meningkatkan peluang organisasi untuk mencapai tujuannya. Optimalisasi perilaku individu dalam organisasi pendidikan merupakan langkah penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuannya. Dengan menerapkan strategi yang tepat dan berkelanjutan, organisasi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi individu untuk berkembang dan menunjukkan performa terbaiknya (Abdul Hamid, Fauzi, Salamun, Wiwin Windayanti, 2023; Fauzi, 2018).

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah melalui studi literatur atau studi pustaka. Studi literatur, atau sering juga disebut tinjauan pustaka (*literature review*), adalah suatu metode penelitian yang melibatkan pencarian, evaluasi, dan sintesis dari literatur yang relevan dengan topik atau pertanyaan penelitian tertentu. (Coughlan & Cronin, 2017) Metode ini melibatkan penggunaan sumber-sumber bacaan yang relevan dan terkait dengan topik yang diteliti, yang dapat membantu memperluas pemahaman tentang subjek tersebut. Buku-buku atau artikel jurnal yang relevan dengan topik yang dibahas dipergunakan sebagai referensi untuk memahami dengan seksama berbagai hasil pemikiran tokoh atau berbagai tanggapan dan analisis penting terhadap hasil pemikiran tersebut.

III. PEMBAHASAN

Strategi Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan

Beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi pendidikan melalui optimalisasi perilaku individu:

1. Membangun Budaya Organisasi yang Positif

Menurut Robbins (dalam Mursito et al., 2019) “Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi yang menjadi pembeda organisasi tersebut dari organisasi lainnya.” Budaya organisasi yang positif akan mendorong individu untuk berperilaku positif dan berkontribusi optimal bagi organisasi. Budaya organisasi yang positif menjadi landasan bagi individu untuk berkembang dan menunjukkan performa terbaik. Ciptakan budaya yang saling menghargai, suportif, kolaboratif, dan terbuka terhadap masukan. Perilaku individu berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi. Nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan yang dipegang oleh individu memengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan. Misalnya, individu yang berkinerja tinggi dan berorientasi pada hasil dapat mendorong budaya kerja keras dan pencapaian di seluruh organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat dicapai dengan cara :

- a. Menanamkan nilai-nilai luhur seperti kejujuran, integritas, tanggung jawab, dan kerjasama dalam organisasi. Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mursito et al., 2019) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya kerja di sekolah, semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Membangun visi dan misi yang jelas dan disepakati bersama.
- c. Menerapkan komunikasi yang terbuka dan transparan.
- d. Menyelenggarakan kegiatan bersama untuk mempererat hubungan antar anggota.

2. Meningkatkan Motivasi dan Keterlibatan Individu

Salah satu factor yang mempegaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi ini dipengaruhi oleh factor dari dalam sendiri dan dari luar dirinya (Yuli, 2023) Motivasi dan keterlibatan individu merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan.(Adhari, 2021) Dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.(Adhari, 2021) Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Ketika individu merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Beberapa cara untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan individu:

- a. Menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan yang relevan

Memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kebutuhan dan minat individu dapat membantu mereka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini akan membuat mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Selain memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan pendidikan, lembaga pendidikan harus juga memperhatikan sisi spiritual guru atau tenaga pendidiknya, dengan memberikan program pengembangan kecerdasan spiritual. Berdasarkan penelitian (Muklasin, n.d.) yang berjudul “Pengembangan Kecerdasan Spiritual dalam Meningkatkan Sumber Daya Guru SDI al-Fath Pare dan MIN Doko Ngasem kabupaten Kediri.” dijelaskan dimana 20 tahun ke belakang guru mengalami kemerosotan baik karyanya maupun spiritualnya, pada akhirnya mempengaruhi keterpurukan dunia pendidikan Indonesia, anak didiknya suka tawuran, prestasinya

menurun,berprilaku porno dan segudang penyimpang kebenaran, walaupun sudah memiliki segudang keterampilan mengajar namun spiritual inilah yang lebih penting dalam mengajar untuk menyampaikan dengan hati nurani.(Chotib, 2012). Fenomena yang terjadi di SDI Al Fath Pare menunjukkan komitmen dan integritas guru yang memahami tugas dan pekerjaan yang diembannya dengan penuh tanggung jawab. Hal ini bisa terjadi karena adanya program pengembangan kecerdasan spiritual yang rutin dilakukan oleh pihak sekolah terhadap tenaga pendidiknya. dengan adanya program pengembangan kecerdasan spiritual yang dilakukan berjenjang dalam jangka panjang, diantaranya dengan memperhatikan sumber daya guru yang lemah kecerdasan spiritualnya, dicerdaskan dengan cara pembimbingan kegiatan keagamaan. Sehingga ia dapat terus melakukan perbuatan baik dan menghindarkan dirinya dari perbuatan jahat akibat dorongan dari potensi buruk. Sedangkan Langkah untuk pengembangan kecerdasan spiritual guru melalui Latihan dan pengamalan dalam kehidupan sehari-hari baik di dalam maupun diluar lingkungan sekolah serta tertanam nilai-nilai kehidupan yang islami.

Dampak pengembangan kecerdasan spiritual terhadap guru yang ada di SDI Al-Fath dan MIN Doko diantaranya: menjadikan seorang guru mempunyai arah tujuan hidup yang jelas melalui visi dan misi, bersemangat dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, disiplin dalam bekerja, mampu mengatasi persoalan yang dihadapi, keikhlasan dalam menjalankan profesinya, pengembangan diri yang Islami baik di sekolah, di rumah maupun di masyarakat.(Muklasin, n.d.) Langkah yang dilakukan oleh SDI Al Fath dan MIN Doko merupakan salah satu cara peningkatan kinerja organisai pendidikan melalui pengembangan kecerdasan spiritual guru yang memberikan dampak positif terhadap kemajuan organisasi.

Program pengembangan kecerdasan spiritual guru ini berangkat dari potensi yang terdapat pada manusia, sebagaimana yang digambarkan oleh Allah di dalam QS. as-Syams [91]: 7-10:

وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا (7)

قَالَتْ لَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا (8)

قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا (9)

وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا (10)

Artinya: “Dan jiwa serta penyempurnaannya (ciptaannya). Maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya. Sesungguhnya beruntunglah orang yang mensucikan jiwa itu. Dan sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya.”

Dua potensi manusia ini akan melahirkan dua jenis perbuatan, yaitu perbuatan yang baik dan perbuatan yang buruk. Potensi baik dari jiwa akan melahirkan akhlak-akhlak mulia (terpuji) yang di dalam bahasa agama disebut akhlaq mahmudah dan potensi buruk dari jiwa akan melahirkan akhlak buruk (akhlaq madzmumah).

Berkaitan dengan kasus yang terjadi di SDI Al-Fath dan MIN Doko Kediri, pihak sekolah sebagai Lembaga pendidikan telah berusaha melakukan proses pengembangan gurunya dengan menjaga potensi baik (taqwa) pada diri gurunya dengan adanya program pengembangan kecerdasan spiritual yang dilakukan berjenjang dalam jangka panjang, diantaranya dengan memperhatikan sumber daya guru yang lemah kecerdasan spiritualnya, dicerdaskan dengan cara pembimbingan kegiatan keagamaan. Sehingga ia dapat terus melakukan perbuatan baik dan menghindarkan dirinya dari perbuatan jahat akibat dorongan dari potensi buruk. Sedangkan Langkah untuk pengembangan kecerdasan

spiritual guru melalui Latihan dan pengamalan dalam kehidupan sehari-hari baik di dalam maupun diluar lingkungan sekolah serta tertanam nilai-nilai kehidupan yang islami.

Program pengembangan kecerdasan spiritual ini sangat efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Muklasin, n.d.) ini menunjukkan program pengembangan kecerdasan spiritual dapat memberikan dampak yang sangat positif terhadap guru di sekolah, di rumah dan masyarakat dan pada akhirnya akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas, karena memiliki guru yang mengajar dengan hati Nurani.

- b. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi. Memberikan penghargaan formal seperti piagam, trofi, atau bonus dapat menunjukkan apresiasi organisasi atas pencapaian individu
- c. Melibatkan individu dalam pengambilan keputusan.
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan.

3. Membangun Kepemimpinan yang Efektif

Pemimpin yang efektif dapat menginspirasi dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan bersama. Ciri-ciri pemimpin yang efektif antara lain:

- Memiliki visi dan misi yang jelas.
- Komunikatif dan terbuka.
- Adil dan objektif dalam mengambil keputusan.
- Dapat dipercaya dan dihormati.
- Memberikan dukungan dan bimbingan kepada individu

4. Menerapkan Sistem Manajemen Kinerja yang Efektif

Sistem manajemen kinerja yang efektif membantu individu untuk memahami ekspektasi dan target kinerja mereka. Sistem ini juga membantu dalam memberikan umpan balik dan pembinaan yang konstruktif. Berikut beberapa elemen penting dalam sistem manajemen kinerja:

- Penetapan tujuan kinerja yang jelas dan terukur.
- Pemberian umpan balik dan pembinaan yang konstruktif secara berkala.
- Penilaian kinerja yang objektif dan transparan.
- Pengembangan rencana pengembangan kinerja individu.

5. Meningkatkan Kesejahteraan Individu

Kesejahteraan individu merupakan faktor penting dalam menjaga kesehatan fisik dan mental, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Berikut beberapa cara untuk meningkatkan kesejahteraan individu:

- Menyediakan program kesehatan dan kebugaran.
- Menawarkan program keseimbangan kehidupan kerja.
- Menciptakan lingkungan kerja yang ergonomis dan aman.
- Memberikan akses kepada layanan konseling dan dukungan.

Dengan menerapkan strategi-strategi di atas, organisasi pendidikan dapat mengoptimalkan perilaku individu dan meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan. Perlu diingat bahwa optimalisasi perilaku individu merupakan proses yang berkelanjutan dan membutuhkan komitmen dari semua pihak dalam organisasi.

IV. KESIMPULAN

Meningkatkan kinerja organisasi pendidikan melalui optimalisasi perilaku individu adalah strategi yang efektif dan berkelanjutan. Dengan membangun budaya organisasi yang

positif, meningkatkan motivasi dan keterlibatan individu, membangun kepemimpinan yang efektif, menerapkan sistem manajemen kinerja yang efektif, dan meningkatkan kesejahteraan individu, organisasi pendidikan dapat mencapai tujuannya dengan lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi kerja* (A. Lestari, Ed.; 1st ed.). CV.Penerbit Qiara Media.
- Abdul Hamid, Fauzi, Salamun, Wiwin Windayanti, M. M. (2023). *Kosep & Teori Dasar Manajemen Pendidikan Islam*. (S. Muhammad Muslihudin, Ed.). Indramayu: Penerbit Adab.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Chotib, M. (2012). *Gurunya Manusia*. PT. Mizan Pustaka.
- Coughlan, M., & Cronin, P. (2017). *Doing a literature review in nursing, health and social care* (2nd ed.). Sage Publications.
- Muklasin, O. A. (2013). *Tesis Pengembangan Kecerdasan Spiritual Dalam Meningkatkan Sumberdaya Guru (Studi Multi Kasus Di SDI Al-Fath Pare dan MIN Doko Ngasem Kabupaten Kediri)*.
- Mursito, H., Setiawati, N. A., & Djuhartono, T. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Kerja. *Research and Development Journal of Education*, 5(2).
- Yuli, S. B. C. (2023). *Perilaku Organisasi.Memahami Perilaku Individu dan Kinerja* (Amirullah, Ed.; 1st ed.). MNC Publishing.