

PERANAN PERILAKU ORGANISASI DAN DINAMIKA KELOMPOK TERHADAP OUTPUT PENDIDIKAN

Hendera Wijaya¹, Helmina², Yeni Dyan Primasti³, M. Yunus⁴, Yohanes Tominsen⁵, Yudo Dwiyo⁶

wijayahendra937@gmail.com¹, helmina89@guru.smp.belajar.id²,
yenidyanprimasti08@gmail.com³, yunusgarut515@gmail.com⁴

*Corresponding Author : Yudo Dwiyo

✉ yudo.dwiyo@fkip.unmul.ac.id

Universitas Mulawarman

ABSTRAK

Isu strategis yang menjadi permasalahan pendidikan dewasa ini antara lain pencapaian mutu yang rendah melihat output dalam pendidikan, faktor yang berkaitan dengan issue value for money dan faktor akuntabilitas pendidikan. Perilaku Organisasi meliputi kumpulan yang kompleks mengenai ideologi, simbol, dan nilai inti yang berlaku dalam perusahaan dan mempengaruhi cara menjalankan usahanya. Mempertajam budaya organisasi merupakan tugas sentral kepemimpinan strategik yang efektif. Sedangkan dinamika kelompok mencakup bagaimana individu dalam kelompok berinteraksi, membentuk hubungan, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana perilaku organisasi dan dinamika kelompok berpengaruh terhadap proses perubahan output pendidikan. Implementasi Perubahan merupakan sebuah proses yang berpangkal dari perubahan cara berfikir (mindset). Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (Library Research) Sumber data primernya adalah teori perilaku organisasi dan dinamika kelompok. sumber data sekundernya adalah teori perubahan, manajemen strategic, dan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan pikiran orang yang berada didalam organisasi membentuk pikiran organisasi yang kemudian menghasilkan nilai-nilai sekolah, lalu kondisi tersebut menghasilkan tindakan yang baik. Komponen peningkatan produktivitas dalam konteks output pendidikan yaitu (1) sikap kerja; (2) tingkat keterampilan; (3) hubungan antara lingkungan; (4) manajemen produktivitas; (5) efisiensi tenaga kerja; dan (6) kewiraswastaan.

Kata Kunci: Perilaku Organisasi, Dinamika Kelompok, Output.

ABSTRACT

Strategic issues that are problems in education today include low quality achievement in terms of output in education, factors related to the issue of value for money and factors of educational accountability. Organizational behavior includes a complex collection of ideologies, symbols, and core values that apply in a company and influence the way it runs its business. Sharpening organizational culture is a central task of effective strategic leadership. Meanwhile, group dynamics include how individuals in a group interact, form relationships, and work together to achieve common goals. This study aims to reveal how organizational behavior and group dynamics affect the process of changing educational output. Implementation of Change is a process that stems from a change in mindset. This study is a library research. The primary data sources are the theory of organizational behavior and group dynamics. The secondary data sources are the theory of change, strategic management, and productivity. The results of the study show that the minds of people in the organization form organizational thoughts which then produce school values, then these conditions produce good actions. The components of increasing productivity in the context of educational output are (1) work attitude; (2) skill level; (3) relationship between the environment; (4) productivity management; (5) labor efficiency; and (6)

entrepreneurship.

Keywords: *Organizational Behavior, Group Dynamics, Output.*

PENDAHULUAN

Pada masa pembangunan dewasa ini, pendidikan ibarat dinamit bagi negara berkembang termasuk Indonesia. Menurut Muashomah (Muashomah, 2023) ada tiga alasan kenapa pendidikan menjadi buah simalakama bagi Indonesia, Pertama, pendidikan masih merupakan suatu komoditi yang diperebutkan untuk memperoleh hak-hak istimewa (*privilege*). Kedua, pendidikan menyebabkan tingginya harapan rakyat munculnya kesenjangan antara harapan dan kenyataan karena kebijakan tidak berjalan serasi dengan pembangunan ekonomi, Ketiga, pendidikan melahirkan pendidikan yang lebih banyak lagi sehingga memungkinkan menurunnya kualitas. Apalagi dengan adanya desentralisasi dalam arti pendidikan membuka cakrawala pengelola lembaga untuk meningkatkan kinerja dan mutu layanan kelembagaan pendidikan. Otonomi daerah juga sejalan dengan dimensi pembangunan dari pengelolaan sistem pendidikan nasional, dalam arti lain peran masyarakat juga semakin besar dalam perkembangan pendidikan.

Agar perkembangan pendidikan menuju kepada target positif, pendidikan harus diarahkan ke masa mendatang lewat pembaharuan yang inovatif. Alfin Toffler, sebagaimana dikutip Fajar, "Education must shift into the future tense." (Pendidikan harus berorientasi kemasa depan). Konsekuensinya pendidikan harus mampu mendeteksi pergeseran gejala-gejala sosial yang mengakibatkan perubahan sekarang dan akan datang, mengambil langkah strategis dan mengambil manfaat perubahan sekarang serta meminimalisis dampak negatif dari perubahan tersebut (Malik Fajar, 1998:28). Penyelenggaraan pembelajaran baik di lembaga-lembaga pendidikan formal, informal atau bahkan dalam pendidikan tradisional dalam keluarga maupun komunitas pada hakikatnya selalu merupakan proses belajar yang bertumpu pada keniscayaan akan laku perubahan. Pendidikan oleh karena itu selalu bersifat dinamis, bergerak cepat atau lambat mengalir begitu saja yang membentuk cikal bakal peradaban baru yang tidak terbayangkan.

Masalah pokok terkait pendidikan nasional tertuang dalam sebuah laporan yang diterbitkan oleh Kedeputian Bidang Koordinasi Pendidikan Agama Dan Aparatur Negara Kementrian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat ada lima yaitu (1) visi dan misi pendidikan nasional; (2) masalah ketuntasan pendidikan dasar; (3) pendekatan dalam pembinaan pendidikan guru; (4) evaluasi pendidikan; dan (5) masalah pendidikan tinggi (Chaedar Alwaasilah, 2008:5). Beberapa permasalahan tersebut berkaitan dengan beberapa isu strategis yang menjadi *priority subject* dalam sector pendidikan itu sendiri yang mencangkup tiga bahasan. Pertama, pencapaian mutu yang rendah melihat produktivitas lulusan. Kedua, faktor yang berkaitan dengan *issue value for money*, yaitu fakta yang menunjukkan semakin merosotnya perekonomian yang berakibat langsung kepada kemampuan masyarakat dalam hal pembiayaan pendidikan. Ketiga, faktor akuntabilitas dari pendidikan.

Sebuah penelitian yang dilakukan Rivai & Murni (2009) tentang inovasi pendidikan, mengemukakan bahwa budaya yang rendah dalam kedataran struktur insentif dan jenjang karir memberikan dampak buruk terhadap output pendidikan. Dalam pembahasan ini sekolah dianggap sebagai unit perubahan pendidikan. Pada sebagian besar literature tentang perubahan, guru menjadi agen perubahan. Kebutuhan sekolah yang berbeda dan kapasitas mereka untuk pembaharuan bermacam-macam ketika dihadapkan dengan tuntutan perubahan, karena faktor perilaku individu atau kelompok yang bernaung

didalam organisasi tersebut. Perilaku individu maupun kelompok memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mensukseskan perubahan. Masalah perilaku individu atau kelompok merupakan masalah pelik yang selalu dihadapi pimpinan di berbagai organisasi karenanya perlu dipelajari dan dipahami demi pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Dalam menghadapi era globalisasi ini, organisasi perlu meningkatkan kinerjanya agar mampu bersaing dalam banyak konteks, yang bermakna bahwa kapasitas untuk 'berubah' dari sebuah organisasi penting sekali. Organisasi yang harus berubah adalah organisasi yang menggabungkan pembelajaran dalam tempat kerjanya. Upayanya berupa kualitas adaptasi dan aspek fundamental dimana individu harus melihat kedalam perubahan suatu paradigma. Dalam kontek ini individu haruslah merubah sikap atau dengan kata lain menyesuaikan perkembangan jaman karena individu dianggap sebagai penentu maju mundurnya suatu organisasi. Dikarenakan individu adalah segalanya bagi perkembangan organisasi, mungkin bisa dikata bahwa organisasi tanpa individu adalah suatu kebohongan belaka atau tak mungkin. Dari hal ini maka kita lihat mengenai sebagian sifat dan pemikiran individu yang harus dimiliki demi terwujudnya suatu organisasi yang baik. Walaupun tanpa meniadakan komponen-komponen lain seperti teknologi

Untuk itu, praktisi pendidikan atau pemangku dan penanggung jawab intansi-intansi pendidikan untuk terus membenahi dan mengelola pendidikan terus berkembang serta menyuguhkan pembelajaran yang berkualitas sehingga generasi atau out put yang dihasilkan juga bermutu dan militansi diberbagai kompetensi. Dalam hal ini, bisa diprakarsai melalui proses pembelajaran dengan menyuguhkan berbagai metode yang bervariasi dan berinovasi sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan perkembangan zaman. Metode didalam pendidikan sendiri sangat banyak untuk kita gunakan, Cuma menurut hemat penulis metode dinamika kelompok bisa dijadikan solutif atau salah satu metode untuk terus kita kembangkan dan aplikasikan dilembaga-lembaga pendidikan dengan harapan dapat mencapai tujuan secara kolektif dan optimal. Karena yang diharapkan dengan dinamika kelompok ini, semua peserta didik tanpa terkecuali untuk bisa mempunyai kemampuan yang merata dan bisa beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang ada serta bisa terbiasa hidup sosial dengan semua peserta yang ada dan dengan seperti itu bisa memacu adanya Interactions atau interaksi dari setiap individu peserta didik, sehingga dapat mempengaruhi otak peserta didik sebagai sumber intelegensi, jiwa sebagai sumber perasaan dan raga sebagai sumber kreasi dan inovasi.

Dinamika kelompok dalam dunia pendidikan merupakan metode dan proses manajemen yang bertujuan untuk menghasilkan kerjasama optimal di antara peserta didik, sehingga pembelajaran menjadi lebih optimal, efektif, efisien, dan produktif. Sebagai metode, dinamika kelompok memungkinkan setiap individu peserta didik atau anggota kelompok untuk menyadari siapa dirinya dan siapa orang lain dalam kelompok, dengan segala kelebihan, kekurangan, dan persepsi yang berbeda-beda. Kesadaran ini penting untuk diciptakan karena kelompok atau organisasi akan menjadi optimal dan efektif jika memiliki tujuan yang sama, metode tertentu untuk mencapai tujuan tersebut, serta melibatkan semua individu anggota kelompok sesuai dengan kemampuan masing-masing peserta didik.

Pimpinan sekolah sangat perlu untuk mempelajari secara cermat dan teliti, baik kebijakan dan prioritas pemerintah maupun prioritas sekolah itu sendiri. Dia juga harus pandai menganalisis situasi dan mengevaluasi terhadap kekuatan dan kelemahan internal sistem pendidikan serta peluang dan ancaman yang berasal dari luar sistem pendidikan.

METODE PENELITIAN

Dalam mengkaji tulisan ini, digunakan metode penelitian kepustakaan (library research) dengan melakukan kajian kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan dengan topik makalah, seperti buku dan jurnal yang layak dijadikan referensi. Menurut Nazir, studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan menelaah buku-buku, literatur, catatan, dan laporan yang terkait dengan masalah yang akan dipecahkan (Hamzah, 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Perilaku Organisasi

Perbagai pengertian perilaku organisasi telah banyak dikemukakan oleh para ahli, perilaku organisasi sebagai terjemahan dari organizational behavior, tentunya disini penulis tidak memperbincangkan apakah terjemahan itu sudah tepat atau belum. Menurut penulis terjemahan tersebut sudah tepat dan mengandung pengertian sesuai dengan istilahnya.

Robbins menyatakan perilaku organisasi terdiri dari dua kata perilaku berkaitan dengan tindakan manusia yang dapat di ukur, dan organisasi satuan social yang terkordinasi secara sadar terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinyu untuk mencapai tujuan Bersama (Ambarwati, 2018)

Dalam perspektif system pengendalian manajemen Sukarno (Sukarno, 2023) mengemukakan bahwa perilaku organisasi merupakan “crucial” untuk dapat memahami, menjelaskan, memperkirakan dan mempengaruhi/mengubah perilaku manusia yang terjadi di organisasi tempat kerja. Pengertian ini mengandung tiga unsur pengertian yaitu 1) perilaku organisasi mencermati tingkah laku yang kasat mata, seperti diskusi dngan teman kerja, mengoperasikan computer, menyusun laporan.; 2) perilaku organisasi mempelajari tingkah laku manusia sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok organisasi; 3) perilaku kelompok juga menganalisis perilaku kelompok dan organisasi sendiri.

Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana seharusnya perilaku tingkat individu, tingkat kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi) (Standar et al., n.d.)

Perilaku organisasi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Interaksi antara orang-orang dalam suatu organisasi yang meliputi perilaku, struktur dan proses dalam organisasi, juga mempengaruhi keberhasilan organisasi. 10 Oleh karena itu, menjadi sangat penting untuk membahasa perilaku organisasi. Studi tentang perilaku organisasi bertujuan untuk membantu menentukan bagaimana perilaku manusia mempengaruhi upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Ayunisyah et al., 2022)

Davis dan Newstrom lebih tegas dalam mengartikan perilaku organisasi, yakni perilaku dan tindakan manusia di dalam organisasi (Sobirin, 2009)

Gito Sudarmo (2002:4) memberikan defenisi bahwa perilaku keorganisasian adalah merupakan bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi manusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis tentang perilaku, struktur dan proses di dalam organisasi.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron yang di kutip Wibowo (2013:2), Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang orang pikirkan, rasakan dan lakukan di dalam dan sekitar organisasi. Perilaku organisasi adalah suatu studi tentang perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, hubungan antara individu dengan organisasi, dan organisasi itu sendiri

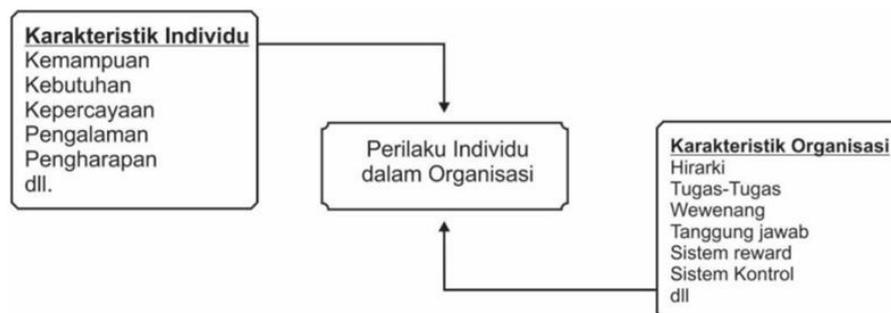
Dari penjabaran dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah bidang studi yang fokus pada bagaimana perilaku individu dan kelompok mempengaruhi dan dipengaruhi oleh struktur dan proses dalam organisasi.

Larry L. Cummings dalam Thoha (Thoha, 1983), presiden dari Akademi Manajemen di Amerika Serikat memberikan suatu analisa perbedaan antara perilaku organisasi dengan disiplin lain yang erat hubungannya dengan ilmu perilaku. Menurut Cummings perbedaan yang dimaksud sebagai berikut:

1. Perbedaan antara Perilaku Organisasi dengan Psikologi Organisasi antara lain: psikologi organisasi membatasi konstruksi penjelasannya pada tingkat psikologi saja, akan tetapi Perilaku Organisasi konstruksi penjelasannya berasal dari multi disiplin. Kesamaan keduanya ialah kedua bidang tersebut menjelaskan perilaku orang-orang di dalam suatu organisasi;
2. Perbedaan antara Perilaku Organisasi dengan Teori Organisasi didasarkan pada dua perbedaan antaranya unit analisisnya dan pusat variabel tak bebas. Perilaku organisasi dirumuskan sebagai suatu studi dari tingkah laku individu dan kelompok di dalam suatu organisasi dan penerapan dari ilmu pengetahuan tertentu. Teori organisasi adalah studi tentang susunan, proses, dan hasil-hasil dari organisasi itu sendiri;
3. Perbedaan antara Perilaku Organisasi dengan Personnel dan Human Resourcer adalah bahwa Perilaku Organisasi lebih menekankan pada orientasi konsep, sedangkan Personnel dan Human Resources (P&HR) menekankan pada teknik dan teknologi. Variabel-variabel tak bebas, seperti misalnya tingkah laku dan reaksi-reaksi yang efektif dalam organisasi, seringkali muncul pada keduanya. Personnel dan Human Resourcer (P&HR) nampaknya berada pada permukaan antara organisasi dan individu, dengan menekankan pada pengembangan dan pelaksanaan sistem pengangkatan, pengembangan, dan motivasi dan individu-individu di dalam suatu organisasi.

Membentuk perilaku organisasi yang positif dan memperbaiki teknik dapat mempermudah proses, asalkan anggota organisasi percaya bahwa: (a) setiap pekerjaan dalam lembaga adalah penting; (b) setiap pekerja harus menciptakan nilai dalam pekerjaannya; (c) belajar secara terus-menerus merupakan bagian vital dari setiap pekerjaan; (d) kerjasama tim penting untuk mencapai keberhasilan, dan masalah akan teratasi jika tim menerima tanggung jawab untuk menemukan solusi.

Menurut Manumanoso Prasetyo (, 2018) perilaku adalah suatu fungsi dari integrasi antara seorang individu dengan lingkungannya. Dengan kata lain bahwa ketika seseorang individu berinteraksi dengan lingkungannya, maka disitulah awal terbentuknya perilaku secara langsung. Demikian pula individu dengan organisasi tidak jauh berbeda dengan pengertian ungkapan tersebut. Keduanya baik individu maupun organisasi dengan karakternya masing-masing terintegrasi maka akan menimbulkan perilaku individu dalam organisasi. Untuk jelasnya dapat diilustrasikan dalam gambar model perilaku organisasi seperti dibawah ini.



Perilaku Individu dalam Organisasi

Menurut Sopiah (2008:13), untuk memahami perilaku individu dengan baik, kita perlu terlebih dahulu memahami karakteristik yang melekat pada individu, yaitu ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan sikap. Thoha (2000:29) menjelaskan bahwa manusia adalah dimensi penting dalam organisasi dan merupakan faktor pendukung yang signifikan. Perilaku organisasi pada dasarnya adalah hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami individu-individu sebagai bagian dari organisasi untuk memahami perilaku organisasi itu sendiri.

Perilaku manusia merupakan fungsi dari interaksi antara individu dan lingkungannya. Individu membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu ke dalam lingkungan organisasi baru. Begitu juga, organisasi sebagai lingkungan bagi individu memiliki karakteristiknya sendiri, seperti struktur hirarki, pekerjaan, tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem penggajian, dan sistem pengendalian.

Menurut Badeni (2013: 19-20), dalam psikologi terdapat tiga teori utama untuk memahami kepribadian seseorang, yaitu teori sifat, teori psikodinamik, dan teori humanistik. Teori sifat berpendapat bahwa kepribadian terdiri dari berbagai sifat atau traits, seperti ketelitian atau keramahan, yang dimiliki setiap individu dengan tingkat yang berbeda-beda. Teori psikodinamik, yang dikembangkan oleh Sigmund Freud, mengemukakan bahwa kepribadian tiap individu berbeda karena cara masing-masing orang menghadapi rangsangan berbeda. Dalam teori ini, terdapat konflik antara id dan superego yang diatur oleh ego. Teori humanistik menekankan bahwa setiap manusia memiliki kemampuan untuk berkembang dan beraktualisasi diri.

Rogers, seperti yang disampaikan dalam Badeni (2013: 20), percaya bahwa dorongan utama dalam diri manusia adalah aktualisasi diri, yaitu usaha terus-menerus untuk merealisasikan potensi individu. Dari ketiga teori ini, dapat disimpulkan bahwa semua orang memiliki kepribadian yang unik, tanpa ada yang memiliki kepribadian lebih banyak atau lebih besar dibandingkan yang lain, hanya saja masing-masing memiliki kepribadian yang berbeda.

Perilaku Kelompok dalam Organisasi

Kelompok merupakan bagian integral dari kehidupan manusia, dengan individu terlibat dalam berbagai aktivitas kelompok setiap hari. Setiap orang adalah anggota dari berbagai kelompok, seperti kelompok sekolah, kelompok kerja, keluarga, sosial, keagamaan, formal, dan informal (Ivancevich dkk, 2006: 5). Begitu pula dalam organisasi, kelompok-kelompok ini sering ditemukan. Anggota organisasi, baik besar atau kecil, cenderung mencari keakraban dalam kelompok tertentu. Keakraban ini bisa muncul dari kesamaan tugas, kedekatan lokasi kerja, frekuensi pertemuan, atau kesamaan minat. Seiring waktu, individu mulai membentuk kelompok dalam organisasi.

Herman Sofyandi (2007: 19) menyebutkan bahwa kelompok tidak hanya terbentuk melalui tindakan manajerial, tetapi juga melalui usaha individu untuk menciptakan kelompok kerja yang menangani tugas tertentu. Kelompok yang dibentuk oleh keputusan manajerial dikenal sebagai kelompok formal, sementara kelompok informal terbentuk berdasarkan kepentingan dan interaksi sosial.

Robbins dan Judge (2008: 258) dalam Sucipto dan Siswanto (2008: 58-59) mengidentifikasi beberapa alasan mengapa manusia berkelompok dan berorganisasi, yaitu:

1. Rasa Aman: Kelompok memberikan rasa aman, baik material maupun non-material,

- yang tidak bisa diperoleh seseorang yang hidup sendiri.
2. Harga Diri: Bergabung dalam kelompok dapat meningkatkan harga diri melalui interaksi dan ketergantungan antar anggota.
 3. Afiliasi: Manusia cenderung berafiliasi dengan kelompok yang memiliki kesamaan latar belakang, kepribadian, atau minat.
 4. Status: Berkelompok memberikan kesempatan untuk mendapatkan pengakuan dan perhatian.
 5. Kekuatan: Dukungan dari kelompok dapat menutupi kekurangan dan kelemahan individu.
 6. Pencapaian Tujuan: Organisasi membantu mencapai tujuan secara lebih efektif dan mempercepat proses pencapaian tujuan bersama.

Konsep Dinamika Kelompok

Istilah dinamika kelompok merupakan suatu kata yang tidak asing lagi atau sering kita dengar dan kita temui dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini terjadi karena kelompok hadir disekitar kita dan kita selalu ada atau terlibat didalamnya meskipun kadang kita tidak merasa. Sedangkan pengertian dinamika kelompok sendiri para tokoh banyak berbeda perspektif atau berbeda pandangan, tergantung konteks yang dihadapi dan dialami meskipun pada tujuan dan esensinya sama atau ada kemiripan.

Sebagaimana pendapat Fraser et al., (Fraser et al., 1979) bahwa group dynamic (dinamika kelompok) ini pertama kali muncul di Jerman menjelang tahun 1940-an, berasal dari dua kata dinamika dan kelompok. Dinamika sendiri mempunyai arti interaksi atau interdependensi diantara individu yang satu dengan yang lainnya, sedangkan Kelompok berarti kumpulan individu yang saling berinteraksi dan mempunyai tujuan bersama. Kalau dikongkulusikan mempunyai arti intraksi antar individu didalam sebuah kelompok untuk mencapai tujuan yang sama.

Sedangkan Forsyth mendefinisikan kelompok sebagai dua atau lebih individu yang saling berhubungan antara satu dengan lainnya atau suatu kelompok yang terdiri dari dua atau lebih individu yang memiliki hubungan psikologis secara jelas antara anggota satu dengan yang lain dan berlangsung dalam situasi dan kondisi yang dialami.

Noor Jannah (2020) dinamika kelompok adalah suatu kelompok yang di dalamnya terdiri dari dua orang atau lebih yang pada dasarnya memiliki hubungan sosiologi secara jelas antara satu anggota dengan yang lainnya serta bisa berlangsung dalam situasi yang dialami secara Bersama.

J.P. Chaplin, Dictionary of Psychology: Dinamika Kelompok adalah suatu penyelidikan tentang hubungan sebab akibat di dalam kelompok; suatu penyelidikan tentang saling hubungan antar anggota di dalam kelompok; bagaimana kelompok terbentuk, dan bagaimana suatu kelompok bereaksi terhadap kelompok lain.

Benjamin B. Wolman, Dictionary of Behavioral Science: Dinamika Kelompok adalah studi tentang hubungan sebab akibat yang ada di dalam kelompok, tentang perkembangan hubungan sebab akibat yang terjadi di dalam kelompok, tentang teknik-teknik untuk mengubah hubungan interpersonal dan attitude di dalam kelompok

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dinamika kelompok mencakup bagaimana individu dalam kelompok berinteraksi, membentuk hubungan, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Berbagai definisi ini menekankan pentingnya memahami hubungan antar anggota dan bagaimana hubungan tersebut mempengaruhi keberhasilan dan perubahan dalam kelompok.

Metode dan Proses Dinamika Kelompok

Metode dan proses dinamika kelompok antara lain sebagai berikut :

- a. Metode

Dinamika kelompok membuat setiap anggota kelompok menyadari siapa dirinya dan siapa orang lain yang hadir bersamaan dalam suatu kelompok, dengan segala kelebihan dan kekurangannya masing-masing.

b. Proses

Dinamika kelompok berupaya menciptakan suatu situasi sedemikian rupa sehingga membuat seluruh anggota kelompok merasa terlibat secara aktif dalam setiap tahap perkembangan kelompok

Menurut Musvita (2019) kedinamisan kelompok bergantung pada faktor penyebabnya (puse factor), yang mendorong terjadinya gelombang kedinamisan kelompok yg dapat menggoyang kelompok. Terdapat 6 puse factors:

1. Group Goals

Segala sesuatu yang akan dicapai oleh kelompok & harus relevan dengan tujuan anggota serta diketahui oleh semua anggota. Semakin lebar tujuan yang sama dari beberapa anggota (A,B,C) maka tujuan kelompok semakin mencerminkan tujuan seluruh anggota.

2. Group Structure

Struktur kelompok menggambarkan jaring-jaring otoritas & wewenang pengambil keputusan. Berperan sebagai jaring komunikasi untuk menyampaikan instruksi atau informasi dari atas ke bawah & penyampaian aspirasi dari bawah ke atas. Keruwetan jaringan ini menunjukkan juga keruwetan (crowded) sistem komunikasi dalam kelompok.

3. Group task function

Segala sesuatu yang harus dikerjakan oleh kelompok a. Kekompakan kepuasan anggota b. Penyebarluasan informasi c. Koordinasi d. Klarifikasi aturan jelas e. Komunikasi yang jelas serta lengkap aturannya

4. Group Building and Maintenance

Sejumlah hal yang harus tetap ada dan terpeliharakan dalam kelompok: a. Pembagian tugas merata sesuai fungsi dan kemampuan anggota b. Kegiatan sesuai rencana & aturan yang telah ditetapkan bersama c. Norma kelompok tumbuh dan berkembang dalam pencapaian tujuan d. Proses sosialisasi kelompok berjalan lancar sesuai norma e. Penambahan anggota baru dan mempertahankan anggota lama f. Terdapat fasilitas penunjang kegiatan kelompok yang memadai

5. Group Atmosphere

a. Suasana kelompok menentukan seseorang tetap betah atau tidak betah menjadi anggota b. Semakin betah anggota maka semakin tinggi kegairahan mereka untuk melakukan kegiatan kelompok c. Suasana kelompok juga mendorong seseorang untuk bekerjasama dengan anggota lain dalam kelompok atau anggota dari kelompok lain

6. Group Pressure

Desakan atau tekanan kelompok bertujuan untuk menjaga ketaatan anggota terhadap norma, meningkatkan motivasi & kedisiplinan anggota, serta membangun kesatuan kelompok.

Pentingnya Perilaku Organisasi dan Dinamika Kelompok

Terdapat sejumlah alasan di antara para pakar, mengapa perilaku organisasi sangat penting. Namun, dari semua pendapat yang ada menunjukkan bahwa terdapat peningkatan perhatian pada kepentingan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi. Perilaku organisasi merupakan sebuah kajian yang mempelajari tentang tingkah laku manusia dimulai dari tingkah laku individu, kelompok, dan tingkah laku ketika berorganisasi, serta pengaruh perilaku individu terhadap kegiatan organisasi dimana mereka melakukan dan bergabung dalam organisasi tersebut. Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, perilaku organisasi dapat memainkan peran penting dalam

perkembangan organisasi dengan melihat sudut pandang tingkah laku individu atau kelompok yang dapat memberikan pengaruh terhadap apa yang kita sebut dengan kinerja organisasi. Salah satu yang berkaitan dengan perilaku organisasi adalah kepribadian dan emosi.

Apabila sumber daya manusia diperhatikan pada gilirannya akan memberikan kontribusi lebih tinggi bagi organisasi. Antara lain dikemukakan adanya tiga alasan mengapa perlu mempelajari perilaku organisasi seperti yang dikemukakan oleh Vecchio yang dikutip oleh Wibowo (2013: 3) yaitu:

a. Practical Application

Dalam kenyataan riil organisasi, ada beberapa manfaat memahami perilaku organisasi, antara lain berkenaan dengan pengembangan gaya kepemimpinan, pemilihan strategi dalam mengatasi persoalan, seleksi pekerjaan yang tepat, peningkatan kinerja dan sebagainya.

b. Personal Growth

Dengan memahami perilaku organisasi dapat lebih memahami orang lain. Memahami orang lain akan memberikan pengetahuan diri dan wawasan diri lebih besar. Dengan memahami orang lain, atasan dapat menilai apa yang diperlukan bawahan untuk mengembangkan diri sehingga pada gilirannya meningkatkan kontribusi pada organisasi.

c. Increased knowledge

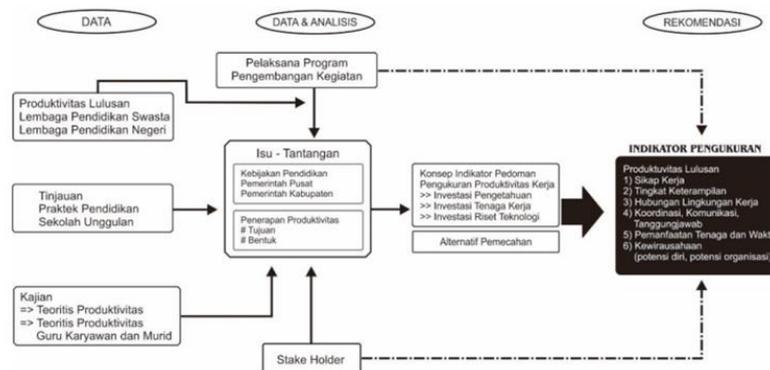
Dengan perilaku organisasi dapat menggabungkan pengetahuan tentang manusia dalam pekerjaan. Studi perilaku organisasi dapat membantu orang untuk berfikir tentang masalah yang berhubungan dengan pengalaman kerja. Kemampuan berpikir kritis dapat bermanfaat dalam menganalisis baik masalah pekerjaan maupun personal.

Winardi (2003: 27-28) Edgar H. Schein, seorang psikolog keorganisasian terkenal berpendapat bahwa semua organisasi memiliki empat macam ciri atau karakteristik sebagai berikut:

1. Koordinasi Upaya, Para individu yang bekerja sama dan mengkoordinasi upaya mental atau fisik mereka dapat mencapai banyak hal yang hebat dan yang menakjubkan. Contohnya piramida-piramida di Mesir, tembok besar di RRC. Koordinasi upaya memperbesar kontribusi – kontribusi individual.
2. Tujuan umum Bersama, Koordinasi upaya tidak mungkin terjadi, kecuali apabila pihak yang telah bersatu, mencapai persetujuan untuk berupaya mencapai sesuatu yang merupakan kepentingan bersama. Sebuah tujuan umum bersama memberikan anggota organisasi sebuah rangsangan untuk bertindak.
3. Pembagian kerja, Dengan jalan membagi-bagi tugas kompleks menjadi pekerjaan-pekerjaan yang terspesialisasi, maka suatu organisasi dapat memanfaatkan sumber-sumber daya manusianya secara efisien. Pembagian kerja memungkinkan para anggota-anggota organisasi menjadi lebih terampil dan mampu karena tugas-tugas terspesialisasi dilaksanakan berulang-ulang.
4. Hierarki otoritas, Menurut teori organisasi tradisional, apabila ingin dicapai sesuatu hasil melalui upaya kolektif formal, harus ada orang yang diberi otoritas untuk melaksanakan kegiatan. Hal itu agar tujuan-tujuan yang diinginkan dilaksanakan secara efektif dan efisien

Produktivitas lulusan pendidikan akan meningkat apabila terciptanya perilaku yang positif individu maupun kelompok. Perilaku positif tersebut lantas secara simultan menciptakan budaya organisasi yang baik. Melalui budaya organisasi yang kondusif maka perubahan organisasi berlangsung selaras dengan pencapaian visi dan misi organisasi ketercapaian tersebut ditunjukkan melalui meningkatnya produktivitas lulusan lembaga pendidikan.

Beberapa indikator meningkatnya produktivitas lulusan adalah satunya ditunjukkan dengan kemudian ditunjukkan oleh beberapa indicator sebagai berikut (1) iklim kerja positif tanpa adanya ketergantungan dalam menyelesaikan tanggung jawab; (2) optimisme dalam bekerja dengan harapan mencapai tujuan organisasi; dan (3) kepemimpinan yang memberikan jaminan atas harapan masa depan.



Komponen Peningkatan Produktivitas Output Pendidikan (diadaptasi dari Raymond A. Noe (2011:494))

Menurut bagan konseptual yang diadaptasi dari Raymond A. Noe (2011:494), konsep peningkatan produktivitas melibatkan beberapa tahap. Pertama, tahap pengumpulan data yang mencakup produktivitas lulusan dari berbagai lembaga, baik negeri maupun swasta. Selanjutnya, ada tinjauan terhadap sistem pendidikan yang berfokus pada praktik di sekolah unggulan, serta kajian teknis yang melibatkan konsepsi produktivitas untuk guru, karyawan, dan murid. Tahap berikutnya adalah analisis, yang mencakup evaluasi pelaksanaan dan pengembangan kegiatan serta kajian terhadap isu dan tantangan pendidikan, termasuk kebijakan pendidikan pusat dan daerah serta model penerapan produktivitas. Terakhir, tahap kegiatan melibatkan pengembangan alternatif solusi melalui indikator produktivitas terkait pengetahuan, tenaga kerja, dan riset teknologi.

Dari ketiga tahapan tersebut menciptakan output yaitu (1) sikap kerja yang dioperasionalkan menjadi sikap dalam melayani, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap melakukan inisiatif kerja; (2) tingkat keterampilan yang dioperasionalkan menjadi ketrampilan pencapaian tugas, ketrampilan melaksanakan program, dan ketrampilan mengevaluasi pencapaian program; (3) hubungan antara lingkungan kerja dioperasionalkan menjadi hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan kerja dengan antar bagian, dan hubungan kerja dengan rekan sekerja; (4) manajemen produktivitas dioperasionalkan koordinasi pekerjaan, komunikasi antar bagian, dan tanggungjawab pekerjaan; (5) efisiensi tenaga kerja dioperasionalkan menjadi jumlah tenaga kerja, pemanfaatan tenaga kerja, dan pemanfaatan waktu tenaga kerja; dan (6) kewiraswastaan dioperasionalkan menjadi kemampuan melihat potensi daerah, kemampuan melihat potensi diri, dan kemampuan melihat potensi organisasi.

Didalam dunia pendidikan banyak metode atau cara yang digunakan oleh pendidik dalam proses pendidikan untuk mencapai sebuah tujuan secara optimal, efektif dan efisien. Selain dengan perilaku organisasi juga perhatian terhadap dinamika kelompok. Dinamika kelompok mengacu pada interaksi dan hubungan antar individu di dalam suatu kelompok dalam konteks organisasi. Ini melibatkan dinamika sosial, komunikasi, peran, dan pola interaksi yang berkembang di antara anggota kelompok.

Konsep dinamika kelompok, baik secara teoritik dan kultural sudah barang tentu dapat diimplementasikan dalam Pendidikan dan proses pembelajaran di sekolah. Ada tiga

hal yang harus diperhatikan untuk itu yaitu:

1. Kelompok dipandang sebagai sumber pengaruh bagi anggotanya.
2. Kelompok itu sendiri menjadi sasaran bagi perubahan, dan
3. Pengakuan terhadap kelompok sebagai agen perubahan.

Selain itu secara kultural adanya sifat Kerjasama dan suka membantu adalah satu hal yang menjadi daya dukung dalam implementasi konsep dinamika kelompok dalam rangka perubahan perilaku individu.

Manfaat Dinamika Kelompok dalam Organisasi: 1. Kreativitas dan Inovasi: Dinamika kelompok dapat mendorong kreativitas dan inovasi melalui kolaborasi dan pertukaran ide. 2. Kepuasan Kerja: Suatu kelompok yang berfungsi baik untuk meningkatkan kepuasan kerja anggotanya karena adanya dukungan sosial dan saling menghargai. 3. Pemecahan Masalah: Dalam suatu kelompok, anggota dapat bermusyawarah untuk mencari solusi dalam permasalahan yang kompleks dan beragam. 4. Pengembangan Keterampilan: Interaksi di dalam suatu kelompok dapat memberikan kesempatan bagi setiap anggotanya untuk mengembangkan keterampilan sosial, komunikasi, dan kepemimpinan. 5. Efisiensi Kerja: Dinamika kelompok yang baik ialah dapat meningkatkan efisiensi kerja dengan mendukung kolaborasi dan pembagian tugas yang efektif.

KESIMPULAN

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang fokus pada bagaimana perilaku individu dan kelompok mempengaruhi dan dipengaruhi oleh struktur dan proses dalam organisasi.

Dinamika kelompok mencakup bagaimana individu dalam kelompok berinteraksi, membentuk hubungan, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan Bersama.

Didalam dunia pendidikan banyak metode atau cara yang digunakan oleh pendidik dalam proses pendidikan untuk mencapai sebuah tujuan secara optimal, efektif dan efisien. Selain dengan perilaku organisasi juga perhatian terhadap dinamika kelompok.

Konsep dinamika kelompok, baik secara teoritik dan kultural sudah barang tentu dapat diimplementasikan dalam Pendidikan dan proses pembelajaran di sekolah. Ada tiga hal yang harus diperhatikan untuk itu yaitu:

1. Kelompok dipandang sebagai sumber pengaruh bagi anggotanya.
2. Kelompok itu sendiri menjadi sasaran bagi perubahan, dan
3. Pengakuan terhadap kelompok sebagai agen perubahan.

DAFTAR PUSAKA

- Ambarwati, A. (2018). Perilaku dan Teori Organisasi. Media Nusa Creative, April. <https://doi.org/10.1111/j.1469-0691.2011.03558.x/pdf>
- 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. <https://doi.org/10.35931/am.v6i4.1312>
- Fraser, B. J., Walberg, H. J., & Kerlinger, F. N. (1979). Behavioral Research: A Conceptual Approach. *Educational Researcher*, 8(10). <https://doi.org/10.2307/1175484>
- Hamzah, A. (2020). Metode penelitian kepustakaan (library research). *Literasi Nusantara Abadi*, 5(1).
- Manumanoso Prasetyo, M. A. (2018). Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(1). <https://doi.org/10.47766/idarrah.v2i1.267>
- Muashomah, L. (2023). MEMBEDAH PENDIDIKAN NASIONAL ("Pendidikan Multikultural dalam Pandangan H.A.R. Tilaar"). *Al-Mabsut: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 17(1).

<https://doi.org/10.56997/almabsutjurnalstudiislamdansosial.v17i1.877>

- Noor Jannah, B. S. (2020). Dinamika Kelompok Anyaman Purun Desa Halangan Kecamatan Pugaan Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong. *Japb*, 3(2).
- Musvita, S., Km, A. S., Fitriana, M. P. H., Utami, P., Km, S., Kes, M., Sitti, D. R., Djannah, N., & Dwi, J. (2019). *Buku Ajar Dinamika Kelompok*.
- Rivai, V., & Murni, S. (2009). *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*, Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Sobirin, A. (2009). *Esensi dan Ruang Lingkup Studi Perilaku Keorganisasian*. Ekma415B Modul Perilaku Organisasi.
- Standar, M., Dan, E., Manajemen, B., Yuliantini, T., & Kompetensi, M. M. (n.d.). *Perilaku Organisasi Fakultas Program Studi Tatap Muka Kode MK Disusun Oleh*. <http://www.mercubuana.ac.id>
- Sukarno, S. (2023). DEVELOPING OF EDI LEARNING TECHNIQUE AS ALTERNATIVE EFFORTS TO IMPROVE PEDAGOGICAL ABILITY OF PROSPECTIVE PHYSIC TEACHERS. *Jurnal Luminous: Riset Ilmiah Pendidikan Fisika*, 4(1). <https://doi.org/10.31851/luminous.v4i1.10947>
- Thoha, M. (1983). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. In *Perilaku*.