

PENGEMBANGAN KONSEP LEADERSHIP DALAM PENDIDIKAN

Aldi Ardiansyah

(SMAS Daar El Falaah Mandalawangi Pandeglang)

Abstrak

Dunia pendidikan sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya yang dilakukan dalam konteks organisasi, dimana pada zaman modern ini para orang tua dengan berbagai kesibukannya lebih mempercayakan proses pendidikan bagi anaknya kepada organisasi pendidikan formal. Antara organisasi (organization) dengan pengorganisasian (organizing) memiliki hubungan yang sangat erat. Pengorganisasian yang baik akan menghasilkan organisasi yang baik pula. Pengorganisasian diproses oleh organisator (manajer) sehingga pengorganisasian itu bersifat dinamis dan hasilnya adalah organisasi yang bersifat statis. Sekolah sebagai suatu organisasi juga dipandang sebagai sistem sosial yang terbuka terhadap lingkungan organisasi.

Kata kunci: pendidikan, leadership, dan organisasi

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk yang dinamis, ketidakterbatasan kebutuhan manusia dan keterbatasan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhannya telah menghadapkan manusia untuk hidup berorganisasi. hal ini didukung pula dengan karakteristik manusia sebagai makhluk sosial yang tidak memungkinkan hidup wajar tanpa berorganisasi. Organisasi telah dibentuk sejak manusia pertama hidup di muka bumi, sekelompok manusia yang mempunyai orientasi dan tujuan yang relatif sama berhimpun dan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut.

Organisasi merupakan satu disiplin ilmu yang sangat menarik untuk dipelajari dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Untuk memahami organisasi secara baik, maka pemakalah akan membahas

masalah-masalah yang berhubungan dengan hakikat organisasi dan prinsip-prinsip yang ada di dalamnya, semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Keberadaan manusia di dunia ini tidak lepas dari keanggotaan suatu organisasi. Organisasi merupakan sebuah wadah dimana setiap orang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan bersama. Organisasi dapat diidentifikasi sebagai keluarga, rukun warga hingga antar provinsi bahkan antar negara. Keharusan manusia saat ini berada dalam suatu organisasi ditujukan untuk mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif dan efisien. Dunia pendidikan sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya yang dilakukan dalam konteks organisasi, dimana pada zaman modern ini para orang tua dengan berbagai kesibukannya lebih mempercayakan proses pendidikan bagi anaknya kepada organisasi pendidikan formal (Sekolah/Madrasah). Dengan demikian, proses pendidikan dalam sebuah organisasi menunjukkan bahwa keberadaan organisasi pendidikan tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan pendidikan secara lebih efektif dan efisien.

PEMBAHASAN

A. Pengertian Organisasi

Dikatakan organisasi jika ada aktifitas/kegiatan yang dikerjakan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dan dilakukan oleh dua orang atau lebih dan bukan satu orang. Karena jika kegiatan itu dilakukan oleh satu orang bukan dikatakan organisasi.¹ Organisasi berasal dari kata organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Untuk memahami organisasi secara baik, maka perlu kiranya kita berangkat dari

¹ Khaerul Umam, Manajemen Organisasi, Pustaka Setia, Bandung: 2012. 47

berapa definisi yang ada untuk mewakili pemahaman setiap orang di antaranya :

1. James D. Mooney (1974) mengutarakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk kerja sama manusia untuk mencapai tujuan bersama.
2. Ralph Currier Davis (1951) berpendapat bahwa organisasi adalah suatu kelompok orang-orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama dibawah satu kepemimpinan.
3. Herbert A. Simon (1958) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu rencana mengenai usaha kerjasama yang mana setiap peserta mempunyai peranan yang diakui untuk dijalankan dan kewajiban-kewajiban atau tugas-tugas untuk dilaksanakan.
4. Dydiet Hardjito, organisasi adalah kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui individu secara terpisah.
5. Menurut Maringan (2004) pengertian organisasi dapat dibedakan pada dua macam, yaitu :
 - a) Organisasi sebagai alat dari manajemen artinya organisasi sebagai wadah/tempat manajemen sehingga memberikan bentuk manajemen yang memungkinkan manajemen bergerak atau dapat dikaitkan.
 - b) Organisasi sebagai fungsi manajemen artinya organisasi dalam arti dinamis (bergerak) yaitu organisasi yang memberikan kemungkinan tempat manajemen dapat bergerak dalam batas-batas tertentu. Dinamis berarti bahwa organisasi itu bergerak mengadakan

pembagian pekerjaan. Misalnya pimpinan harus ditempatkan di bagian yang strategis.²

Hakekat Organisasi menurut Edgar H. Shein dalam bukunya *the Psikologi of Organization* (1982) organisasi adalah Koordinasi yang direncanakan mengenai kegiatan-kegiatan sejumlah orang untuk mencapai tujuan bersama melalui pembagian kerja dan fungsi berdasarkan tingkatan otoritas (kewenangan) dan tanggungjawab. Dengan definisi ini, pada hakekatnya dalam sebuah organisasi diperlukan sejumlah persyaratan atau gagasan, antara lain:

- a) Bahwa Organisasi memerlukan pengembangan dan pemeliharaan koordinasi.
- b) Bahwa didalam organisasi terdapat tujuan bersama yang pencapaiannya harus di upayakan semaksimal mungkin.
- c) Di dalam Organisasi terdapat pembagian kerja (*division of labor*)
- d) Seluruh kegiatan dalam organisasi harus menciptakan keterpaduan (*integration*), menekankan bahwa objek koordinasi pada dasarnya bukan orang tetapi kegiatan atau pekerjaan.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa dalam setiap organisasi terdapat tiga unsur dasar yaitu Orang-orang, Kerjasama dan Tujuan yang hendak dicapai. Organisasi juga harus memiliki lima fenomena penting yaitu :

- 1) Organisasi harus mempunyai tujuan.
- 2) Organisasi harus mempunyai program, kegiatan strategi dan metode untuk mencapai tujuan organisasi.

² Chaniago, Nasrul Syakur, *Manajemen Organisasi*, Bandung, Citapustaka, 2011. 63

- 3) Organisasi harus mempunyai pimpinan atau manajer yang bertanggung jawab terhadap organisasi itu dalam mencapai tujuan.
- 4) Organisasi itu terdiri dari dua orang atau lebih.
- 5) Organisasi itu harus ada kerjasama.³

Organisasi berusaha mempermudah manusia dalam menjalani hidup didunia dengan memanfaatkan segala kelebihan yang terdapat di dalam organisasi. Untuk menyelesaikan masalah, ketika dipikirkan orang banyak, maka segala masalah apapun akan mudah terselesaikan, disbanding satu orang yang memikirkannya. Satu demi satu persoalan akan selesai, tatkala dikerjakan secara gotong royong. Tak salah pepatah mengatakan “berat sama dipikul, ringan sama dijinjing”. Faktor penentu terbentuknya organisasi adalah manusia sedangkan faktor yang berkaitan dengan kerja adalah kemampuan untuk bekerja, kemampuan untuk memengaruhi orang lain dan kemampuan melaksanakan asas-asas atau prinsip-prinsip organisasi.⁴

Manusia adalah makhluk yang dinamis, ketidakterbatasan kebutuhan manusia dan keterbatasan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhannya telah menghadapkan manusia untuk hidup berorganisasi. hal ini didukung pula dengan karakteristik manusia sebagai makhluk sosial yang tidak memungkinkan hidup wajar tanpa berorganisasi. Organisasi telah dibentuk sejak manusia pertama hidup di muka bumi, sekelompok manusia yang mempunyai orientasi dan tujuan yang relatif sama berhimpun dan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut.

³ Mesiono, Manajemen dan Organisasi, Bandung : Citapustaka Media Perintis, 2010, hal 39

⁴ Nasrul Syakur Chaniago, Manajemen Organisasi, Bandung : citapustaka Media Perintis, 2011, hal 20

Dengan hal tersebut, memang organisasi memiliki arti yang sangat strategis dan peran yang dapat mengelola kehidupan manusia agar lebih mempunyai hakikat yang bermakna. Hakikat organisasi pada dasarnya berorientasi terhadap aspirasi dari pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap organisasi. Hakikat organisasi menjadi pondasi dasar dan asas dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuannya demi terciptanya sistem manajerial yang baik. Dapat dikatakan jika suatu organisasi kehilangan hakikat maka perlu dipertanyakan kontinuitas dari organisasi tersebut.

A. Prinsip Organisasi

1. Menurut Henry Fayol

Henry Fayol merumuskan 14 prinsip administrasi organisasi yang dalam adaptasi luas bisa diterapkan sebagai prinsip manajemen atau prinsip-prinsip organisasi. Henri Fayol adalah ahli manajemen berkebangsaan Prancis yang memberi pengaruh sangat besar dalam konsep manajemen dan administrasi modern⁵. Salah satunya dengan mengenalkan prinsip-prinsip organisasi yang tertuang dalam karyanya, *Administration Industrielle et Generale*. Berikut ini 14 Prinsip-prinsip Organisasi Henry Fayol :

a) Pembagian Kerja

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja untuk meraih tujuan bersama. Namun, pada dasarnya, sebuah organisasi terdiri atas bagian-bagian tertentu yang masing-masing memiliki tanggung jawab. Oleh karena itu, harus ada pembagian kerja yang jelas antara tiap-tiap bagian. Prinsip-prinsip organisasi berupa

⁵ Mesiono, Manajemen Organisasi (Citapustaka, Bandung: 2010) hal. 65-68

pembagian kerja akan memberi pengaruh positif pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Pembagian itu menghindarkan sekelompok orang terkonsentrasi pada pekerjaan tertentu, sementara pekerjaan yang lain terbengkalai.

b) Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang sangat penting agar setiap elemen dalam organisasi memiliki rasa tanggung jawab. Prinsip-prinsip organisasi ini di satu sisi merupakan bagian dari pembagian kerja dan di sisi lain merupakan pelimpahan tanggung jawab. Di samping itu, pendelegasian wewenang sangat penting fungsinya dalam komando.

c) Disiplin

Setiap organisasi pasti memiliki tata tertib dan peraturan-peraturan menyangkut sistem kerja. Namun, semua tata tertib dan peraturan itu menjadi tidak ada artinya jika tidak ditunjang dengan kedisiplinan para pelaksananya. Oleh karena itu, disiplin dalam suatu organisasi adalah prinsip-prinsip organisasi yang sangat mendasar yang mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

d) Kesatuan Komando

Komando dalam hal ini adalah kepemimpinan dalam menjalankan visi dan misi organisasi. Dalam pelaksanaan lapangan, komando dan wewenang bisa didelegasikan kepada struktur di bawahnya. Namun, hakikatnya, komando tetap harus

tunggal. Adanya lebih dari satu komando akan membuat organisasi bergerak tidak fokus pada tujuan.

e) Kesatuan Tujuan

Organisasi tanpa tujuan yang jelas adalah omong kosong. Tujuan organisasi harus tergambar dengan jelas dalam visi dan misi organisasi tersebut. Sebab, tujuan organisasi ini menjadi acuan gerak dan program kerja. Kesatuan tujuan dari seluruh jenjang organisasi merupakan kunci pokok keberhasilan organisasi tersebut dalam mengorganisasi elemen-elemennya.

f) Prioritas

Setiap anggota organisasi pasti memiliki kepentingan masing-masing. Kadang-kadang, kepentingan individu itu berjalan selaras dengan kepentingan organisasi. Namun, saat kepentingan tersebut bertentangan, setiap anggota organisasi semestinya mendahulukan kepentingan organisasinya. Inilah prinsip-prinsip organisasi.

g) Penghargaan atas Prestasi dan Sanksi Kesalahan

Penghargaan dan sanksi adalah semacam stimulasi bagi setiap anggota organisasi. Ini merupakan bentuk apresiasi. Bentuknya tidak harus selalu uang atau nilai-nilai nominal. Tiap-tiap organisasi perlu menerapkan penghargaan dan sanksi ini dalam bentuk-bentuk yang sesuai dengan organisasi tersebut. Prinsip-prinsip organisasi ini juga sangat penting diterapkan.

h) Sentralisasi dan Desentralisasi Pengambilan Keputusan

Sentralisasi dan desentralisasi dalam pengambilan keputusan sangat erat hubungannya dengan efektivitas dan efisiensi organisasi. Organisasi yang baik menerapkan prinsip-prinsip organisasi ini secara proporsional. Ada hal-hal yang tidak bisa disentralisasikan kepada pemimpin manajemen dan begitu juga sebaliknya. Tidak semua keputusan harus diambil dengan musyawarah yang melibatkan seluruh elemen. Tingkat-tingkat keputusan itu dikembangkan sesuai jenjang dan kapasitas masing-masing.

i) Wewenang

Garis wewenang dari atas sampai ke bawah merupakan rujukan dalam pelaksanaan program. Setiap elemen organisasi harus memahami garis wewenang sehingga tidak terjadi kelambatan birokratis atau sebaliknya. Prinsip-prinsip organisasi berupa garis wewenang ini juga berfungsi menegaskan kembali kesatuan komando.

j) Tata Tertib

Tata tertib dalam organisasi berfungsi untuk meletakkan orang yang tepat pada posisi yang tepat. Dengan demikian, kinerja organisasi akan berjalan dengan optimal.

k) Keadilan dan Kejujuran

Keadilan dalam segala elemen merupakan syarat mutlak dalam organisasi. Di samping itu, jenjang atas harus jujur dan terbuka kepada jenjang-jenjang di bawahnya sampai level akar

rumpuk. Kejujuran ini akan membawa dampak pada kepercayaan bawahan kepada atasan.

1) Stabilitas dan Regulasi

Harus diperhatikan masa kerja yang efektif dan efisien, mengatur perputaran dan peralihan tugas untuk menghindari kejenuhan dan merangsang pembaruan-pembaruan. Namun, di sisi lain, harus dipikirkan agar regulasi tersebut tidak menjadi beban bagi organisasi. Sebab, perputaran dan pergantian jabatan yang terlalu tinggi pun berpengaruh buruk pada efektivitas kerja dan efisiensi biaya.

a) Inisiatif

Organisasi yang baik harus mampu menumbuhkan inisiatif anggotanya dalam pengelolaan organisasi. Iklim organisasi juga harus dibangun sedemikian rupa agar mampu menstimulasi munculnya ide dan inisiatif anggota dari berbagai jenjang. Inisiatif adalah prinsip-prinsip organisasi yang juga sangat penting.

b) Keselarasan dan Persatuan

Hubungan interpersonal antaranggota organisasi memiliki pengaruh sangat besar dalam kinerja anggota. Tanpa hubungan yang baik dan selaras, organisasi tidak akan berjalan baik. Di samping itu, keselarasan tersebut sangat penting perannya dalam memelihara persatuan dan kesatuan anggota.

2. Menurut A.M. Williams

A.M. Williams yang mengemukakan pendapatnya cukup lengkap dalam bukunya “Organization of Canadian Government Administration” (1965), bahwa prinsip-prinsip organisasi meliputi⁶ :

a) Organisasi Harus Mempunyai Tujuan yang Jelas.

Organisasi dibentuk atas dasar adanya tujuan yang ingin dicapai, dengan demikian tidak mungkin suatu organisasi tanpa adanya tujuan. Misalnya, organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit dan puskesmas sebagai suatu organisasi, mempunyai tujuan yang ingin dicapai antara lain, memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan lain lain.

b) Prinsip Skala Hirarkhi.

Dalam suatu organisasi harus ada garis kewenangan yang jelas dari pimpinan, pembantu pimpinan sampai pelaksana, sehingga dapat mempertegas dalam pendelegasian wewenang dan pertanggungjawaban, dan akan menunjang efektivitas jalannya organisasi secara keseluruhan.

c) Prinsip Kesatuan Perintah.

Dalam hal ini, seseorang hanya menerima perintah atau bertanggung jawab kepada seorang atasan saja.

d) Prinsip Pendelegasian Wewenang.

Seorang pemimpin mempunyai kemampuan terbatas dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga perlu dilakukan

⁶ <http://www.robisopandi.co.cc/2008/10/psim-4-konsep-dasar-organisasi.html> diakses 05 september 18 pukul 20:38

pendelegasian wewenang kepada bawahannya. Pejabat yang diberi wewenang harus dapat menjamin tercapainya hasil yang diharapkan. Dalam pendelegasian, wewenang yang dilimpahkan meliputi kewenangan dalam pengambilan keputusan, melakukan hubungan dengan orang lain, dan mengadakan tindakan tanpa minta persetujuan lebih dahulu kepada atasannya lagi.

e) Prinsip Pertanggungjawaban

Dalam menjalankan tugasnya setiap anggota harus bertanggung jawab sepenuhnya kepada atasan.

f) Prinsip Pembagian Pekerjaan.

Suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya, melakukan berbagai aktivitas atau kegiatan. Agar kegiatan tersebut dapat berjalan optimal maka dilakukan pembagian tugas/pekerjaan yang didasarkan kepada kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai. Adanya kejelasan dalam pembagian tugas, akan memperjelas dalam pendelegasian wewenang, pertanggungjawaban, serta menunjang efektivitas jalannya organisasi.

g) Prinsip Rentang Pengendalian.

Artinya bahwa jumlah bawahan atau staf yang harus dikendalikan oleh seorang atasan perlu dibatasi secara rasional. Rentang kendali ini sesuai dengan bentuk dan tipe organisasi, semakin besar suatu organisasi dengan jumlah pegawai yang cukup banyak, semakin kompleks rentang pengendaliannya.

h) Prinsip Fungsional.

Bahwa seorang pegawai dalam suatu organisasi secara fungsional harus jelas tugas dan wewenangnya, kegiatannya, hubungan kerja, serta tanggung jawab dari pekerjaannya.

i) Prinsip Pemisahan.

Bahwa beban tugas pekerjaan seseorang tidak dapat dibebankan tanggung jawabnya kepada orang lain.

j) Prinsip Keseimbangan.

Keseimbangan antara struktur organisasi yang efektif dengan tujuan organisasi. Dalam hal ini, penyusunan struktur organisasi harus sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tersebut akan diwujudkan melalui aktivitas/ kegiatan yang akan dilakukan. Organisasi yang aktivitasnya sederhana (tidak kompleks) contoh 'koperasi di suatu desa terpencil', struktur organisasinya akan berbeda dengan organisasi koperasi yang ada di kota besar seperti di Jakarta, Bandung, atau Surabaya.

k) Prinsip Fleksibilitas

Organisasi harus senantiasa melakukan pertumbuhan dan perkembangan sesuai dengan dinamika organisasi sendiri (internal factor) dan juga karena adanya pengaruh di luar organisasi (external factor), sehingga organisasi mampu menjalankan fungsi dalam mencapai tujuannya.

l) Prinsip Kepemimpinan

Dalam organisasi apapun bentuknya diperlukan adanya kepemimpinan, atau dengan kata lain organisasi mampu

menjalankan aktivitasnya karena adanya proses kepemimpinan yang digerakan oleh pemimpin organisasi tersebut.

B. Sekolah Sebagai Organisasi Sosial

1. Element Kunci Sekolah Sebagai Organisasi Sosial

Setiap organisasi akan memiliki aktivitas untuk mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan organisasi akan meminta sejumlah aktivitas individu atau kolektif dari anggota organisasi yang harus dikoordinasikan agar terarah pada pencapaian tujuan. Disinilah interaksi social akan berlangsung, interaksi ini tidak saja dipengaruhi oleh struktur organisasi dan individu-individu yang mengisi struktur, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya, politik, teknik produksi, dan lingkungan organisasi (khususnya lingkungan strategis).

2. Sekolah Sebagai Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)

Learning Organization diperkenalkan oleh oleh Peter Senge sekitar tahun 1990 yang kemudian berkembang pesat dan menghasilkan berbagai aplikasi dalam berbagai bidang keilmuan, salah satunya dalam bidang manajemen.

Leithwood dan Louis (1998) (Hoy dan Miskel, 2001 : 32)mengemukakan “Learning Organization is one in which the participant pursue with a collective commitment to routinely assessing the value of those purposes, modifying them when appropriate, and continually developing more effective and efficient ways to achieve those purposes”. (LO adalah satu cara dimana seseorang dengan komitmen bersama menilai secara rutin tujuan-tujuan mereka, memodifikasi tujuan-tujuan tersebut manakala sesuai dan secara terus menerus mengembangkan

dengan cara yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut).

Kemampuan suatu organisasi bertahan hidup ditentukan oleh sumber daya manusia organisasinya, karena organisasi dibuat, digerakan dan diorientasikan untuk mencapai tujuan manusia, manusia adalah unsur yang paling pokok dalam suatu organisasi, dan oleh manusia-manusia unggul lah suatu organisasi akan tetap pada kondisi bertahan dan berkembang⁷.

Pandangan organisasi sebagai sistem sosial menunjukkan bahwa organisasi merupakan sistem yang terbuka dan berinteraksi dengan lingkungannya secara dinamis. Interaksi ini berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan IPTEK. Kondisi tersebutlah yang mengharuskan SDM organisasi tidak saja memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga harus terus melakukan pengembangan dan adaptasi terhadap perkembangan zaman, dengan kata lain harus terus belajar agar mampu bertahan dan berkembang (Survival and Growth).

Pada dunia pendidikan yang harus dicermati dari keberadaan sekolah pada interaksinya dengan lingkungan sekolah yang dinamis adalah menjadikan sekolah sebagai tempat belajar untuk semua orang, tidak saja peserta didik yang harus belajar, tetapi semua staf dan pihak yang terkait dengan pengelolaan sekolah yang harus turut serta. Supaya dalam menghadapi permasalahan dapat terkendali secara bersama dan kemudian mencoba berbagai cara untuk menghasilkan lulusan yang lebih unggul atau hasil lebih baik.

⁷ Rifa'i, Muhammad, dan Fadhli, Muhammad, Manajemen Organisasi, Bandung, Cita Pustaka, 2013 h.73-75

Cara yang harus dilakukan oleh kepala dan staf sekolah untuk menjadikan sekolah sebagai tempat LO adalah :

- a) Menemukan berbagai cara untuk membuat struktur organisasi sekolah yang secara terus menerus mendukung layanan pembelajaran dan memperluas kemampuan adaptasi organisasi.
- b) Mengembangkan iklim dan budaya organisasi yang memiliki karakteristik terbuka, kerjasama, dan mampu mengatur diri sendiri.
- c) Mengidentifikasi individu yang progresif, sukses, dan terbuka untuk perubahan.
- d) Mencegah kekerasan, penyelewengan dan politik yang tidak benar dalam layanan pembelajaran
- e) Memimpin dengan model kepemimpinan transformasional
- f) Berkomunikasi secara terbuka dan berkelanjutan
- g) Membuat keputusan partisipatif
- h) Mengembangkan kapasitas sekolah untuk merespon berbagai masalah secara efektif dan menyeluruh bukan secara sporadis.

PENUTUP

Antara organisasi (organization) dengan pengorganisasian (organizing) memiliki hubungan yang sangat erat. Pengorganisasian yang baik akan menghasilkan organisasi yang baik pula. Pengorganisasian diproses oleh organisator (manajer) sehingga pengorganisasian itu bersifat dinamis dan hasilnya adalah organisasi yang bersifat statis.

Sekolah sebagai suatu organisasi juga dipandang sebagai sistem sosial yang terbuka terhadap lingkungan organisasi. Upaya untuk merespon dan memenuhi berbagai tuntutan dan perkembangan, termasuk pelanggan

sekolah adalah dengan menjadikan sekolah sebagai learning organization yang diwujudkan melalui dukungan organisasi yang kuat terhadap pengembangan dan perbaikan secara terus menerus

Daftar Pustaka

Khaerul Umam, Manajemen Organisasi, Pustaka Setia, Bandung: 2012

Chaniago, Nasrul Syakur, Manajemen Organisasi, Bandung, Citapustaka, 2011

Mesiono, Manajemen dan Organisasi, Bandung : Citapustaka Media Perintis, 2010.

Nasrul Syakur Chaniago, Manajemen Organisasi, Bandung : citapustaka Media Perintis, 2011

<http://www.robisopandi.co.cc/2008/10/psim-4-konsep-dasar-organisasi.html>

Rifa'i, Muhammad, dan Fadhli, Muhammad, Manajemen Organisasi, Bandung, Cita Pustaka, 2013