

## TEORI ORGANISASI DALAM KONTEKS LEMBAGA PENDIDIKAN

Norul Hikmah<sup>1</sup>,  
Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum Kubu Raya<sup>1</sup>  
[nurul90533@gmail.com](mailto:nurul90533@gmail.com)<sup>1</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to examine organizational theory in the context of educational institutions as a conceptual foundation for effective school management. From the perspective of educational organizations, schools are not merely understood as formal structures with a division of tasks and authority, but as social systems that involve leadership, interaction, and organizational culture. This research employs a qualitative method with a library research approach. The data sources consist of classical, neo-classical, and modern literature on organizational theory, as well as books and scientific journals relevant to educational management. Data analysis is conducted descriptively and conceptually through a normative approach to interpret the relationship between organizational structure, principal leadership, and organizational culture in enhancing school effectiveness. The findings indicate that the effectiveness of educational institutions is determined by the synergy between a clear and adaptive structure, professional and participative leadership, and a collaborative and innovative organizational culture. Therefore, the contextual application of organizational theory can serve as a strategic foundation for sustainably improving the quality and performance of educational institutions.*

*Keywords: Organizational Theory, Educational Institutions, Principal Leadership, Organizational Culture.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji teori organisasi dalam konteks lembaga pendidikan sebagai landasan konseptual dalam pengelolaan sekolah yang efektif. Dalam perspektif organisasi pendidikan, sekolah tidak hanya dipahami sebagai struktur formal yang memiliki pembagian tugas dan wewenang, tetapi sebagai sistem sosial yang melibatkan kepemimpinan, interaksi, dan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kepustakaan (*library research*). Sumber data berupa literatur klasik, neo-klasik, dan modern tentang teori organisasi, serta buku dan jurnal ilmiah yang relevan dengan manajemen pendidikan. Analisis data dilakukan secara deskriptif-konseptual melalui pendekatan normatif untuk menafsirkan hubungan antara struktur organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi dalam meningkatkan efektivitas sekolah. Hasil kajian menunjukkan bahwa efektivitas lembaga pendidikan ditentukan oleh sinergi antara struktur yang jelas dan adaptif, kepemimpinan profesional dan partisipatif, serta

budaya organisasi yang kolaboratif dan inovatif. Dengan demikian, penerapan teori organisasi secara kontekstual dapat menjadi landasan strategis dalam meningkatkan mutu dan kinerja lembaga pendidikan secara berkelanjutan.

**Kata kunci :** Teori Organisasi, Lembaga Pendidikan, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi.

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sekumpulan individu yang bekerja sama dalam suatu sistem terstruktur untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pengertian yang lebih luas, organisasi tidak hanya mencerminkan keberadaan sekelompok orang, tetapi juga mencakup struktur, pembagian tugas, mekanisme koordinasi, serta hubungan kerja yang teratur di dalamnya. Keanggotaan dalam organisasi bersifat dinamis, artinya individu dapat bergabung atau keluar sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berbagai ahli, seperti Stoner (1989), Robbins (1990), dan Poerwadarminta (1976), menekankan bahwa organisasi adalah sistem kerja sama yang terencana dan terstruktur, yang mengintegrasikan berbagai unsur untuk mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

Dalam konteks lembaga pendidikan, organisasi berperan sebagai wadah yang mengintegrasikan kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, serta peserta didik dalam suatu sistem yang terkoordinasi. Struktur yang jelas, pembagian tugas yang tepat, serta mekanisme kerja yang efektif menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Berdasarkan kajian teori organisasi, pengelolaan lembaga pendidikan dapat dianalisis melalui berbagai pendekatan. Teori klasik menekankan struktur, pembagian kerja, dan koordinasi rasional, teori neo-klasik menekankan hubungan sosial, motivasi, dan perilaku individu, sementara teori modern menempatkan organisasi sebagai sistem terbuka yang adaptif terhadap lingkungan eksternal. Integrasi ketiga pendekatan ini menjadi landasan bagi pengelolaan lembaga pendidikan yang efektif, humanis, dan responsif terhadap perubahan.

Perkembangan teori organisasi menunjukkan evolusi pemikiran dari fokus pada efisiensi dan aturan formal menuju perhatian terhadap aspek manusia dan hubungan sosial, hingga pada sistem yang adaptif dan fleksibel. Teori klasik, yang diperkenalkan oleh tokoh seperti Frederick Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber, menekankan pentingnya struktur yang jelas, pembagian tugas yang teratur, dan koordinasi antarbagian untuk meningkatkan produktivitas. Teori neo-klasik, yang dikembangkan oleh Chester I. Barnard, Douglas McGregor, dan Chris Argyris, menekankan bahwa keberhasilan organisasi ditentukan oleh komunikasi yang baik, motivasi, dan pengembangan kapasitas individu. Teori modern mengintegrasikan keduanya melalui konsep sistem terbuka dan pendekatan kontingensi, menekankan fleksibilitas, inovasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional.

Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) menjadi bentuk nyata adaptasi struktur organisasi terhadap kebutuhan lokal dan dinamika masyarakat. MBS memberikan kewenangan lebih besar kepada sekolah dalam mengelola sumber daya, mengambil keputusan, dan mengembangkan program pendidikan. Keberhasilan implementasi MBS sangat bergantung pada kapasitas kepala sekolah dan keterlibatan guru dalam menjalankan manajemen sekolah secara efektif. Selain itu, efektivitas

organisasi pendidikan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya yang kolaboratif dan partisipatif meningkatkan motivasi kerja, komitmen guru, serta terciptanya kolaborasi yang harmonis antaranggota organisasi. Sebaliknya, budaya birokratis dan kaku berpotensi menghambat inovasi dan respons terhadap perubahan.

Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran strategis dalam membentuk budaya organisasi, mengarahkan sumber daya, dan memastikan pencapaian tujuan pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai motor penggerak inovasi, pembentukan nilai, dan norma yang menjadi landasan perilaku organisasi. Sinergi antara struktur formal, kepemimpinan profesional, dan budaya organisasi yang adaptif menjadi kunci efektivitas lembaga pendidikan. Struktur organisasi menyediakan kerangka kerja, kepemimpinan memastikan arah dan motivasi, sementara budaya organisasi menjadi mekanisme yang menggerakkan sistem agar berfungsi secara optimal.

Pendekatan kontingensi menegaskan bahwa tidak ada satu bentuk organisasi yang ideal untuk semua kondisi. Setiap lembaga pendidikan harus menyesuaikan struktur, kepemimpinan, dan budaya organisasi dengan karakteristik sekolah dan lingkungan sekitarnya. Hal ini menuntut kepala sekolah dan guru untuk memiliki kapasitas profesional yang tinggi, fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan membangun budaya kerja yang positif. Oleh karena itu, efektivitas organisasi pendidikan merupakan hasil sinergi antara struktur formal, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang saling menguatkan, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara berkelanjutan dan responsif terhadap dinamika masyarakat.

Berdasarkan pemahaman tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji teori organisasi dalam konteks lembaga pendidikan, menelaah relevansi struktur, kepemimpinan, dan budaya organisasi, serta mengidentifikasi pendekatan terbaik dalam mengelola lembaga pendidikan agar lebih efektif, humanis, dan adaptif. Pendahuluan ini menekankan bahwa lembaga pendidikan bukan hanya sistem administratif formal, tetapi entitas dinamis yang memerlukan keseimbangan antara prinsip manajerial, nilai-nilai manusiawi, dan adaptasi kontekstual terhadap lingkungan.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan kepustakaan (*library research*), karena kajian yang dilakukan berfokus pada analisis konseptual dan normatif mengenai teori organisasi dalam konteks lembaga pendidikan. Pendekatan ini digunakan untuk menelaah berbagai literatur tertulis yang relevan dengan tema penelitian tanpa melibatkan pengumpulan data lapangan. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya memahami dan merumuskan prinsip-prinsip pengelolaan lembaga pendidikan yang efektif berdasarkan teori organisasi klasik, neo-klasik, dan modern.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer meliputi literatur klasik dan modern mengenai teori organisasi serta dokumen resmi terkait kebijakan pendidikan dan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Sumber sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan laporan studi yang relevan dengan organisasi sekolah, kepemimpinan

kepala sekolah, budaya organisasi, dan efektivitas lembaga pendidikan. Kedua sumber tersebut digunakan untuk membangun kerangka konseptual yang sistematis dan komprehensif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, dengan cara mengidentifikasi, membaca, dan mengklasifikasikan literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif dan konseptual dengan pendekatan normatif-konseptual. Metode ini digunakan untuk memaparkan serta menafsirkan prinsip-prinsip organisasi, peran struktur, kepemimpinan, dan budaya organisasi dalam meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan, sekaligus mengaitkannya dengan praktik pengelolaan sekolah modern di Indonesia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Teori organisasi**

Organisasi pada dasarnya dapat dipahami sebagai sekumpulan individu yang bekerja sama dalam suatu sistem terstruktur untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pengertian yang lebih luas, organisasi tidak hanya mencerminkan keberadaan sekelompok orang, tetapi juga melibatkan adanya struktur, pembagian tugas, mekanisme koordinasi, serta hubungan kerja yang teratur di dalamnya. Organisasi terbentuk karena adanya kesamaan visi, misi, dan kepentingan yang ingin diwujudkan secara kolektif oleh para anggotanya. Keanggotaan dalam organisasi bersifat dinamis, artinya individu dapat bergabung atau keluar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berbagai ahli memberikan definisi yang beragam mengenai organisasi. Stoner (1989) memandang organisasi sebagai suatu pola hubungan kerja yang terkoordinasi, di mana individu-individu bekerja di bawah arahan pimpinan untuk mencapai tujuan bersama. Robbins (1990) mendefinisikan organisasi sebagai entitas sosial yang dibentuk secara sadar, memiliki batas yang relatif jelas, serta beroperasi secara berkelanjutan dalam rangka mencapai satu atau lebih tujuan tertentu. Sementara itu, Poerwadarminta (1976) menjelaskan organisasi sebagai susunan dari berbagai unsur yang diatur sedemikian rupa sehingga membentuk suatu kesatuan yang sistematis dan teratur. Berdasarkan pandangan tersebut, organisasi dapat disimpulkan sebagai sistem kerja sama yang terencana dan terstruktur, yang mengintegrasikan berbagai unsur untuk mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan (Mahyuddin, Ardhariksa Zukhruf Kurniullah et al., 2021)

Dalam konteks lembaga pendidikan, organisasi berperan sebagai wadah yang sistem yang terkoordinasi. Kejelasan struktur, pembagian tugas, dan mekanisme kerja menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Berdasarkan pemahaman mengenai organisasi tersebut, berkembanglah kajian yang lebih sistematis mengenai bagaimana organisasi dibentuk, dikelola, dan dikembangkan, yang dikenal sebagai teori organisasi. Teori organisasi merupakan disiplin ilmu yang mengkaji struktur, desain, serta proses pembentukan dan pengelolaan organisasi. Teori ini mencakup aspek deskriptif dan preskriptif, yaitu menjelaskan bagaimana organisasi berfungsi dalam praktik sekaligus memberikan pedoman mengenai bagaimana organisasi seharusnya dirancang dan dikelola guna meningkatkan efektivitas serta efisiensinya. Secara lebih luas, teori organisasi

mempelajari bagaimana organisasi menjalankan fungsinya, bagaimana organisasi memengaruhi individu di dalamnya, serta bagaimana organisasi dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Kajian ini bertujuan mengidentifikasi prinsip-prinsip yang mendasari proses operasional, dinamika perkembangan, serta perubahan organisasi dari waktu ke waktu. Dalam perkembangannya, teori organisasi menjadi bagian dari studi organisasi yang mencakup dua aspek utama, yaitu aspek material dan aspek manusia. Aspek material berkaitan dengan struktur, sistem, serta sumber daya organisasi yang dipengaruhi oleh ilmu ekonomi, manajemen, dan teknik, sedangkan aspek manusia berfokus pada perilaku individu dan kelompok dalam organisasi yang melahirkan kajian teori organisasi pada tingkat makro serta perilaku organisasi pada tingkat mikro (Dr. Dra. Rini Werdiningsih et al., 2023)

Sebagai tahap awal perkembangan teori organisasi, muncul apa yang dikenal sebagai Teori organisasi klasik melihat organisasi sebagai susunan hubungan yang melibatkan kekuasaan, tujuan, peran, aktivitas, komunikasi, dan berbagai faktor lain saat individu bekerja sama. Teori ini muncul sebagai tanggapan terhadap Revolusi Industri di Eropa, setelah penemuan mesin uap oleh James Watt pada awal abad ke-19, yang memicu berkembangnya industri besar dengan banyak pekerja. Kondisi ini menuntut adanya pembagian kerja berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu, sehingga muncul spesialisasi. Teori klasik menekankan penerapan prinsip-prinsip rasional untuk membangun struktur dan proses organisasi serta menciptakan koordinasi yang efektif antar bagian. Dengan pendekatan ini, organisasi diyakini mampu beroperasi secara lebih efisien dan mencapai tujuan secara optimal. Dalam konteks manajemen pendidikan, prinsip-prinsip teori klasik yang diperkenalkan oleh tokoh seperti Frederick Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber menjadi dasar bagi pengelolaan lembaga pendidikan. Penerapannya menekankan pentingnya struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas yang teratur, dan peningkatan produktivitas, yang dapat digunakan untuk mengatur sumber daya manusia, administrasi, dan pengembangan kebijakan pendidikan guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas (Muh. Sufyan Hadi, 2024)

Teori organisasi klasik menekankan struktur yang jelas, pembagian kerja, dan koordinasi rasional. Kelebihannya, teori ini cocok untuk mengatur lembaga pendidikan yang membutuhkan prosedur yang terstruktur, seperti sekolah atau madrasah. Namun, teori klasik kurang memperhatikan aspek manusia secara individual, sehingga potensi kreativitas guru atau karyawan bisa terbatas jika hanya mengikuti aturan dan struktur yang kaku. Oleh karena itu, meskipun teori klasik memberikan landasan pengelolaan organisasi, perlu dikombinasikan dengan pendekatan yang lebih manusiawi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja individu dalam lembaga pendidikan.

Sebagai respons atas keterbatasan tersebut, Teori neo-klasik melihat organisasi sebagai suatu sistem sosial yang bersifat dinamis, di mana interaksi antarindividu maupun antarkelompok sangat memengaruhi keberhasilan organisasi. Pendekatan ini lahir sebagai respons terhadap teori klasik yang lebih menitikberatkan pada struktur formal dan efisiensi kerja. Dalam teori neo-klasik, perhatian tidak lagi hanya pada produktivitas, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang harmonis melalui komunikasi yang efektif, pemberian motivasi, serta pengembangan kapasitas individu.

Beberapa tokoh yang berperan dalam perkembangan teori ini antara lain Chester I. Barnard, Douglas McGregor, dan Chris Argyris. Barnard menekankan bahwa keberlangsungan organisasi ditentukan oleh adanya kerja sama, komunikasi yang baik, serta kesediaan anggota untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. McGregor memperkenalkan Teori X dan Teori Y yang menggambarkan dua pandangan berbeda mengenai sifat manusia dalam bekerja. Teori X berasumsi bahwa individu cenderung menghindari tanggung jawab dan membutuhkan pengawasan ketat, sedangkan Teori Y berpandangan bahwa individu memiliki potensi untuk berkembang dan mampu bertanggung jawab apabila diberi kepercayaan. Sementara itu, Argyris menekankan pentingnya pengembangan organisasi yang memungkinkan individu bertumbuh menjadi pribadi yang mandiri, dewasa, dan kreatif. Dengan demikian, teori neo-klasik menghadirkan pendekatan yang lebih humanistik dengan menempatkan aspek hubungan sosial dan perilaku manusia sebagai faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi (Aryanti Puput, 2025).

Dalam konteks lembaga Pendidikan Teori neo-klasik memberikan kontribusi penting dengan menggeser fokus organisasi dari pendekatan struktural menuju pendekatan yang lebih humanistik. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh struktur dan aturan formal, tetapi juga oleh hubungan sosial, komunikasi, dan motivasi individu. Dalam konteks lembaga pendidikan, pendekatan ini relevan karena efektivitas sekolah sangat dipengaruhi oleh kerja sama, kepemimpinan partisipatif, dan keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan. Namun, teori ini tetap perlu diseimbangkan dengan sistem dan struktur yang jelas agar pengelolaan lembaga pendidikan berjalan efektif dan terarah.

Memasuki pertengahan abad ke-20, teori organisasi berkembang melalui pendekatan modern yang mengintegrasikan kelebihan teori klasik dan neo-klasik serta merespons lingkungan yang semakin kompleks. Pendekatan ini memandang organisasi sebagai sistem terbuka yang berinteraksi secara aktif dengan lingkungan sosial, ekonomi, politik, dan teknologi Gibson et al., 2012 dalam (Aryanti Puput, 2025). Organisasi tidak lagi dianggap sebagai sistem tertutup, melainkan sebagai entitas yang dinamis dan saling memengaruhi dengan lingkungannya.

Ciri utama teori organisasi modern adalah fleksibilitas struktur dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Melalui teori kontingensi, ditegaskan bahwa tidak ada satu bentuk organisasi yang ideal untuk semua situasi; efektivitas organisasi bergantung pada kesesuaian antara strategi, kondisi internal, dan tuntutan lingkungan. Selain itu, teori ini juga menekankan pentingnya inovasi, manajemen pengetahuan, budaya organisasi, serta kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada visi dan pemberdayaan anggota organisasi.

Teori organisasi modern memberikan kontribusi penting dengan menempatkan organisasi sebagai sistem terbuka yang harus adaptif terhadap perubahan lingkungan. Dalam konteks lembaga pendidikan, pendekatan ini sangat relevan karena sekolah atau perguruan tinggi tidak dapat terlepas dari pengaruh kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi, kebutuhan masyarakat, serta perubahan kurikulum. Fleksibilitas struktur, desentralisasi keputusan, dan kepemimpinan transformasional menjadi kunci agar lembaga pendidikan mampu merespons tantangan secara cepat dan efektif. Tuntutan adaptasi yang tinggi juga berpotensi menimbulkan ketidakstabilan apabila tidak diimbangi dengan sistem dan

visi yang jelas. Oleh karena itu, penerapan teori organisasi modern dalam lembaga pendidikan harus tetap menjaga keseimbangan antara inovasi dan konsistensi tujuan pendidikan

Berdasarkan uraian mengenai perkembangan teori organisasi, mulai dari pendekatan klasik, neo-klasik, hingga modern, dapat dipahami bahwa teori organisasi terus mengalami evolusi seiring dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan pengelolaan organisasi. Teori klasik menekankan struktur dan efisiensi, teori neo-klasik memperhatikan aspek manusia dan hubungan sosial, sedangkan teori modern mengintegrasikan keduanya dalam kerangka sistem terbuka yang adaptif terhadap lingkungan. Dalam konteks lembaga pendidikan, ketiga pendekatan tersebut saling melengkapi dan dapat digunakan sebagai landasan dalam merancang pengelolaan organisasi pendidikan yang efektif, humanis, dan responsif terhadap perubahan.

### **Organisasi dalam Lembaga pendidikan**

Berdasarkan perkembangan teori organisasi yang telah diuraikan sebelumnya, lembaga pendidikan dapat dipahami sebagai salah satu bentuk organisasi formal yang menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam praktiknya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana karakteristik dan struktur organisasi diwujudkan dalam konteks lembaga pendidikan.

Fitriyani dalam (Muhammad Rizal Al Hair, 2025) Menyatakan bahwa Struktur organisasi pendidikan pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua bentuk utama, yaitu sentralisasi dan desentralisasi. Di antara keduanya terdapat bentuk campuran yang cenderung lebih dekat pada salah satu sistem, tetapi tetap memadukan unsur-unsur tertentu dari keduanya. Struktur sentralisasi merupakan sistem organisasi pendidikan di mana kewenangan dan tanggung jawab dipusatkan pada pemerintah pusat. Dalam sistem ini, pemerintah daerah memiliki peran yang sangat terbatas dalam pengelolaan administrasi pendidikan. Kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan menjalankan tugas berdasarkan aturan serta instruksi yang ditetapkan oleh pusat melalui jalur birokrasi yang berjenjang. Model ini mencerminkan pendekatan yang lebih struktural dan hierarkis, sebagaimana ditegaskan dalam teori organisasi klasik yang menekankan kejelasan otoritas dan pembagian tugas. Sebaliknya, struktur desentralisasi memberikan kewenangan yang lebih besar kepada pemerintah daerah dan masyarakat setempat dalam mengelola pendidikan. Pengawasan dan penyelenggaraan sekolah berada dalam tanggung jawab daerah, sementara pemerintah pusat berperan secara terbatas, seperti dalam pemberian subsidi, penelitian, konsultasi, dan pengembangan program tertentu. Dalam sistem ini, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin profesional yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap mutu dan hasil pendidikan di sekolahnya Fitriyani dalam (Muhammad Rizal Al Hair, 2025). Model desentralisasi ini lebih sejalan dengan pendekatan organisasi modern yang menekankan fleksibilitas, adaptasi terhadap lingkungan, dan pemberdayaan kepemimpinan lokal.

Perbedaan antara sentralisasi dan desentralisasi dalam organisasi pendidikan menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan sekolah tidak hanya ditentukan oleh struktur yang digunakan, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dan kapasitas kepemimpinan di tingkat satuan pendidikan. Dalam konteks ini, struktur organisasi bukan sekadar pembagian kewenangan, melainkan mekanisme strategis yang memengaruhi kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan.

Organisasi dalam pendidikan memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan proses belajar mengajar. Keberhasilan tersebut umumnya diukur melalui capaian hasil lulusan (output). Oleh karena itu, pengelolaan organisasi sekolah perlu dilakukan secara sistemik dengan melibatkan seluruh komponen, seperti kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, peserta didik, orang tua, serta pemerintah. Efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kebijakan dan kinerja kepemimpinan kepala sekolah. Dalam konteks ini, kepemimpinan sekolah perlu diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Fungsi pengorganisasian mencakup pembagian tugas secara jelas, penetapan wewenang yang proporsional, serta pengelolaan hubungan kerja formal dalam lembaga pendidikan. Melalui pengorganisasian yang baik, setiap tenaga pendidik dan kependidikan memperoleh tugas, tanggung jawab, dan fasilitas kerja yang sesuai sehingga proses pendidikan dapat berjalan secara efektif (Retno Suryaningsih, 2021)

Organisasi dalam lembaga pendidikan berperan strategis dalam menjamin efektivitas proses belajar mengajar, karena keberhasilan sangat bergantung pada koordinasi seluruh komponen, mulai dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, hingga pemerintah. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi kunci, di mana penerapan fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan menjamin struktur yang jelas, pembagian tugas yang tepat, serta wewenang yang proporsional. Pendekatan ini mencerminkan prinsip teori organisasi klasik yang menekankan kejelasan struktur dan koordinasi, sekaligus relevan dengan teori neo-klasik yang menyoroti hubungan sosial dan motivasi individu. Selain itu, fleksibilitas dalam pengambilan keputusan dan pemberdayaan anggota organisasi sejalan dengan perspektif teori organisasi modern, yang menekankan adaptasi terhadap lingkungan eksternal, inovasi, serta kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, organisasi sekolah yang dikelola secara sistemik tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional, tetapi juga memastikan pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

Struktur organisasi lembaga pendidikan terdiri atas beberapa komponen utama, yaitu kepala lembaga, wakil kepala, tenaga pendidik, staf administrasi, serta bagian pendukung lainnya. Masing-masing komponen memiliki tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang berbeda, namun saling berkaitan dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Kejelasan struktur organisasi berperan penting dalam menciptakan sistem kerja yang terarah, komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang proporsional, serta mekanisme pengawasan yang sistematis.

Hubungan antara pimpinan dan tenaga pendidik harus terjalin secara harmonis dan profesional agar program pendidikan dapat dilaksanakan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Struktur organisasi juga berfungsi sebagai pedoman dalam proses pengambilan keputusan, koordinasi antarbagian, serta evaluasi kinerja lembaga secara menyeluruh. Selain itu, penerapan struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif terhadap perkembangan teknologi serta kebutuhan peserta didik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan daya saing lembaga pendidikan di era modern. Dengan demikian, struktur organisasi tidak hanya berfungsi sebagai kerangka administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan Pendidikan (Amanah et al., 2025).

Dalam konteks organisasi lembaga pendidikan, efektivitas pengelolaan sekolah tidak hanya ditentukan oleh kejelasan struktur dan pembagian tugas, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan serta budaya organisasi yang berkembang di dalamnya. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap terbentuknya budaya organisasi dan penguatan komitmen guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak semata-mata berperan sebagai administrator, melainkan sebagai pemimpin strategis yang membentuk nilai, norma, serta pola kerja yang menjadi landasan perilaku organisasi di lingkungan sekolah.

Budaya organisasi sekolah tercermin dalam pola interaksi, sistem komunikasi, serta sikap profesional yang ditunjukkan oleh guru dan tenaga kependidikan. Kepemimpinan yang partisipatif, terbuka, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan cenderung melahirkan budaya kerja yang positif dan kondusif. Budaya organisasi yang kuat akan memperkuat komitmen guru, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong terciptanya kolaborasi yang harmonis antar anggota organisasi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Temuan tersebut mempertegas bahwa organisasi pendidikan merupakan suatu sistem yang tidak hanya bertumpu pada struktur formal dan pembagian tugas, tetapi juga pada kualitas hubungan sosial, internalisasi nilai bersama, serta efektivitas kepemimpinan. Oleh karena itu, pengelolaan organisasi sekolah secara sistemik melalui penerapan fungsi manajemen yang terintegrasi, penguatan budaya organisasi yang sehat, dan kepemimpinan yang transformatif akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan secara optimal (Asma'ul Husnah et al., 2021)

Temuan tersebut mempertegas bahwa organisasi pendidikan merupakan suatu sistem yang tidak hanya bertumpu pada struktur formal dan pembagian tugas, tetapi juga pada kualitas hubungan sosial, internalisasi nilai bersama, serta efektivitas kepemimpinan. Secara teoritis, hal ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan lebih tepat dipahami melalui pendekatan teori organisasi modern dan perspektif sistem, yang memandang organisasi sebagai entitas dinamis dengan interaksi antar individu yang saling memengaruhi. Struktur organisasi memang menyediakan kerangka kerja, namun budaya dan kepemimpinanlah yang menggerakkan sistem tersebut agar berfungsi secara optimal.

Secara analitis dapat dipahami bahwa tanpa kepemimpinan yang mampu membangun budaya organisasi yang positif, struktur formal sekolah cenderung bersifat administratif dan kurang memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Sebaliknya, ketika kepemimpinan mampu menginternalisasikan nilai profesionalisme, kolaborasi, dan tanggung jawab bersama, maka organisasi sekolah akan berkembang menjadi sistem yang adaptif, responsif terhadap perubahan, serta berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan secara berkelanjutan. Dengan demikian, efektivitas organisasi pendidikan merupakan hasil dari sinergi antara struktur, budaya, dan kepemimpinan yang saling menguatkan.

### **Pendekatan Teoretis dan Kontekstual dalam Organisasi Pendidikan**

Efektivitas struktur organisasi pendidikan modern tidak dapat dipisahkan dari pendekatan kontingensi, yang menyatakan bahwa tidak ada satu bentuk organisasi yang cocok untuk semua situasi. Setiap lembaga pendidikan perlu menyesuaikan

struktur organisasinya dengan kondisi lingkungan, sumber daya yang tersedia, dan karakteristik sekolah itu sendiri (Shabrifa et al., 2025) Dalam konteks Indonesia, penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) menjadi salah satu bentuk penyesuaian terhadap kebutuhan lokal serta dinamika sosial di masyarakat, sehingga struktur organisasi harus bersifat fleksibel dan kontekstual.

MBS memberikan kewenangan lebih besar kepada sekolah dalam mengelola sumber daya, mengambil keputusan, serta mengembangkan program pendidikan. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan partisipasi warga sekolah sekaligus memperkuat akuntabilitas pengelolaan pendidikan (Sari Mahwati Hasibuan, 2021). Keberhasilan implementasi MBS sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia serta kemampuan kepala sekolah dan guru dalam menjalankan manajemen sekolah secara efektif.

Selain struktur organisasi formal, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor utama dalam menentukan efektivitas organisasi pendidikan. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan profesional mampu memandu seluruh elemen sekolah dalam mencapai visi dan tujuan pendidikan secara menyeluruh (Fitrah, 2022). Dalam sistem yang lebih desentralistik, peran kepala sekolah tidak hanya sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai motor penggerak inovasi dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Budaya organisasi sekolah juga memainkan peran penting dalam mendukung keberhasilan struktur organisasi. Budaya yang kolaboratif dan partisipatif dapat meningkatkan kinerja guru serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, budaya yang terlalu birokratis dan kaku berpotensi menghambat inovasi serta respons terhadap perubahan (Hasibuan & Hadijaya, 2024).

Organisasi dalam lembaga pendidikan tidak hanya dipahami sebagai sistem pembagian kewenangan antara pusat dan daerah, tetapi sebagai suatu mekanisme terpadu yang melibatkan struktur, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Efektivitas pengelolaan pendidikan sangat ditentukan oleh sinergi antara ketiga aspek tersebut dalam mendukung peningkatan mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan.

Efektivitas organisasi pendidikan tidak hanya ditentukan oleh struktur formal, tetapi juga oleh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi yang mendukung. Struktur sentralisasi maupun desentralisasi perlu disesuaikan dengan kondisi sekolah dan lingkungan lokal. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) memberi fleksibilitas bagi sekolah dalam pengelolaan sumber daya dan pengambilan keputusan, namun keberhasilannya bergantung pada kapasitas kepala sekolah dan keterlibatan guru. Budaya organisasi yang kolaboratif dan adaptif meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan, sedangkan budaya birokratis menghambat inovasi. Dengan demikian, sekolah yang mampu menyeimbangkan struktur, kepemimpinan, dan budaya organisasi akan lebih efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Dengan mempertimbangkan teori organisasi modern dan konteks pendidikan Indonesia, dapat disimpulkan bahwa efektivitas organisasi pendidikan tidak hanya ditentukan oleh bentuk struktur, baik sentralisasi maupun desentralisasi. Faktor kepemimpinan kepala sekolah serta budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif memegang peranan kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan yang mampu menyeimbangkan struktur formal, kepemimpinan

profesional, dan budaya organisasi yang kondusif akan lebih efektif dalam menghadapi dinamika kebijakan dan tuntutan masyarakat secara berkelanjutan.

## SIMPULAN

Berdasarkan kajian teori organisasi dan penerapannya dalam lembaga pendidikan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas sekolah ditentukan oleh sinergi antara struktur organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi. Struktur organisasi yang jelas, baik dalam bentuk sentralisasi maupun desentralisasi, memberikan kerangka kerja dan pembagian tugas yang teratur, sementara kepemimpinan profesional dan partisipatif mampu mendorong motivasi, inovasi, dan kolaborasi anggota organisasi. Budaya organisasi yang kondusif, kolaboratif, dan adaptif memperkuat komitmen guru serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

Penerapan teori organisasi klasik, neo-klasik, dan modern saling melengkapi dalam praktik manajemen pendidikan: teori klasik menekankan struktur dan koordinasi, teori neo-klasik menyoroti hubungan sosial dan motivasi individu, sedangkan teori modern menekankan fleksibilitas, adaptasi terhadap lingkungan, dan kepemimpinan transformasional. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) menjadi salah satu contoh penerapan prinsip organisasi yang adaptif terhadap kondisi lokal dan kebutuhan sekolah.

Lembaga pendidikan yang mampu menyeimbangkan struktur formal, kepemimpinan profesional, dan budaya organisasi yang kondusif akan lebih efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan, mengelola sumber daya manusia, dan menghadapi dinamika perubahan lingkungan pendidikan secara berkelanjutan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Amanah, S., Rahman, C., Septedi, M., & Hasan Basari, M. (2025). Struktur Organisasi Dalam Suatu Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)*, 3(7), 642–644. <https://fgulen.com/en>
- Aryanti Puput. (2025). Analisis Konseptual Evolusi Teori Organisasi Klasik hingga Modern: Sebuah Studi Pustaka. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(4), 1–6.
- Asma'ul Husnah, Edi Harapan, & Rohana. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas The Influence of School Leadership and School Organizational Culture on Teachers' Commitment in Implementing Tasks. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 19–30.
- Dr. Dra. Rini Werdiningsih, M. ., Zen Munawar., M. P., Dr. Rihfenti Ernayani, S.E., M. A., Nur Cahyadi, S.ST., M. M., Nurkadarwati S. Sos., Ms., Mihrab Afnanda, S. Pd. L., M. P., Khasanah, S.Pd., M.Kom., M. P., Dr. H.Mansyur Achmad KM., M., Dr. Dzulfikri Azis Muthalib, S.E., M. S., & Atmi Sapta Rini, M. . (2023). *No Title*

---

*KONSEP DASAR TEORI ORGANISASI*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.  
[https://www.researchgate.net/publication/371607703\\_Konsep\\_Dasar\\_Teori\\_Organisasi](https://www.researchgate.net/publication/371607703_Konsep_Dasar_Teori_Organisasi)

Fitrah, M. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31. <https://doi.org/10.25078/jpm.v3i1.90>

Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>

Mahyuddin, Ardhariksa Zukhruf Kurniullah, A. H., Puspita Puji Rahayu, Bonaraja Purba, P. D. S., Puji Hastuti, Irdawati, Andriasan Sudarso, M. S., Mochamad Sugiarto, Rahman Tanjung, M. M. S., & Dyah Gandasari, M. B. (2021). *No Title Teori Organisasi* (1 (ed.)). Yayasan Kita Menulis. [https://repository.stiesultanagung.ac.id/id/eprint/524/1/19.FullBook Teori Organisasi.pdf](https://repository.stiesultanagung.ac.id/id/eprint/524/1/19.FullBook_Teori_Organisasi.pdf)

Muh. Sufyan Hadi. (2024). *Jurnal Ilmiah Mutiara Pendidikan*. *Jimad: Juranla Ilmiah Mutiara Pendidikan*, 2(1), 80–102. <https://doi.org/10.61404/jimad.v2i4.338>

Muhammad Rizal Al Hairri, S. (2025). Budaya Organisasi dan Dampak Organisasi terhadap Lembaga Pendidikan. *TARBIYATUL ILMU: Jurnal Kajian Pendidikan*, 2(1), 596–604. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i1.790>

Retno Suryaningsih. (2021). *No Title PENTINGNYA ORGANISASI SEKOLAH BAGI PEMBANGUNAN PENDIDIKAN*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Humaniora*, 2021 - widyasari-press.com. <https://widyasari-press.com/wp-content/uploads/2021/05/6.-Retno-Suryaningsih-Pentingnya-Organisasi-Sekolah-Bagi-Pembangunan-Pendidikan-2.pdf>

Sari Mahwati Hasibuan. (2021). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA N 1 Jepon Blora. *Tadribuna: Journal of Islamic Management Education*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.31004/joe.v7i1.7496>

Shabrifa, E., Azzahra, D., Aulia, F., & Darmaja, R. S. (2025). Kebijakan Desentralisasi Pendidikan. *Interdisciplinary Explorations in Research Journal (IERJ)*, 3(2), 466–477. <http://shariajournal.com/index.php/IERJ/>