Konseptualisasi Struktur Organisasi dan Organisasi Keprofesian

Syuhada¹, Ade Saputra², Ramli Saputra³, Afriza⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

e-mail: adasuhada894@gmail.com¹, ade.saputra3234@guru.sd.belajar.id²,
saputraramli814@gmail.com³, afriza@uin-suska.ac.id⁴

Abstrak

Organisasi adalah suatu wadah atau ruang kosong tempat orang-orang berkumpul dan bekerjasama secara logis, kompak, metodis, terencana, terorganisir, terarah, dan teratur. Dalam pengorganisasian harus ada konsep agar pelaksanaan kegiatan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Konsep organisasi dalam pendidikan antara lain: pengorganisasian harus mempunyai tujuan yang jelas; harus ada pembagian kerja dan penugasan kerja; keseimbangan antara tugas, tanggung jawab, dan wewenang; mempunyai pemimpin yang mampu menggerakkan dan mengarahkan anggotanya; adanya pertanggungjawaban yang berkesinambungan atas hasil pekerjaan yang diperoleh; Pengorganisasian harus fleksibel dan seimbang. Sedangkan organisasi profesi adalah organisasi yang didirikan oleh dua orang atau lebih yang mempunyai profesi yang sama dengan tujuan mencapai tujuan bersama.

Kata kunci: *Struktur Organisasi dan Organisasi Profesi*

Abstract

An organization is a container or empty space where people gather and work together logically, compactly, methodically, planned, organized, directed and orderly. In organizing there must be a concept so that the implementation of activities can achieve the desired goals. The concept of organization in education includes: organizing must have clear goals; there must be division of labor and work assignments; balance between duties, responsibilities and authority; have a leader who is able to mobilize and direct its members; there is continuous accountability for the results of the work obtained; Organizing must be flexible and balanced. Meanwhile, professional organizations are organizations founded by two or more people who have the same profession with the aim of achieving common goals.

Keywords: *Organizational Structure and Professional Organizations*

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya organisasi adalah suatu wadah atau ruang kosong tempat orang-orang berkumpul dan bekerjasama secara logis, kompak, metodis, terencana, terorganisir, terarah, dan teratur. Bisnis menggunakan berbagai sumber daya, termasuk uang tunai, persediaan, peralatan, teknik, lingkungan, bangunan dan infrastruktur, data, dll. Tujuan organisasi dicapai melalui pemanfaatan sumber daya ini secara efektif dan efisien. Selain itu, organisasi adalah serangkaian tindakan prosedural yang harus diambil untuk memaksimalkan penggunaan semua sumber daya dan variabel yang tersedia yang mempengaruhi kinerja proses manajemen. Secara khusus, fungsi dan dinamika atau birokrasi harus dipertimbangkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pegawai yang bekerja pada organisasi, dunia usaha, atau lembaga pendidikan yang telah diakui profesinya diharapkan merupakan tenaga profesional. Meskipun banyak orang masih belum mengetahui apa yang dimaksud dengan profesionalisme, kini semakin banyak

orang yang mengantisipasi bahwa semua pekerjaan harus bertindak atau berfungsi secara profesional. Sederhananya, jika seseorang dapat melakukan tugasnya dengan baik, cepat, dan dengan hasil yang memadai, maka ia dianggap profesional.

Dalam upaya menjadi lebih profesional, setiap profesi membentuk asosiasi yang bertujuan untuk menjaga, membela, dan mewakili keluhan karyawan guna menjamin penghidupan yang terhormat dalam bidang pekerjaannya. Bagi karyawan, organisasi profesi ini mempunyai peranan yang sangat penting. Masyarakat awam memandang organisasi profesi sebagai pengelompokan pekerjaan-pekerjaan yang bersatu secara harmonis dalam kehidupan sehari-hari.

Organisasi profesi berkembang sebanding dengan jumlah pekerjaan yang diakui sebagai profesi. Semakin mudah bagi orang untuk membentuk kelompok profesional baru karena semakin mudah bagi mereka untuk bergabung bersama dalam satu profesi. Asosiasi profesi mempunyai tanggung jawab dalam melindungi pekerjaannya. Pekerja harus mampu menjalankan tanggung jawab profesinya agar dapat dilindungi oleh organisasi profesi. Pekerja akan diberikan haknya dengan cara ini. Organisasi profesi seperti halnya semua organisasi lainnya perlu memiliki struktur organisasi. Kali ini, kita akan membahas tentang bagaimana struktur institusi akademik dan asosiasi profesi.

METODE

Tulisan ini disusun dengan menggunakan pendekatan studi literatur. Studi literatur yang dikumpulkan didasarkan pada informasi perpustakaan (buku dan digital). Informasi tersebut ditelusuri dari buku referensi, buku teks, dan jurnal yang memuat banyak artikel. Menganalisis temuan tinjauan literatur memerlukan pembuatan kesimpulan dari data dan memberikan penjelasan yang koheren tentang apa yang dipahami. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menganalisis kembali data dari metodologi analisis yang berbeda (Jumriani et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konseptualisasi Struktur Organisasi

1. Pengertian Struktur Organisasi

Beberapa ahli mengusulkan interpretasi struktur organisasi sebagai berikut: Struktur organisasi, menurut Robbins dan Coulter (2007:284), dapat dilihat sebagai kerangka organisasi formal yang membagi, mengelompokkan, dan mengoordinasikan tugas-tugas kerja. Menurut Gibson dkk. (2002:9), struktur organisasi adalah cara formal untuk menetapkan peran kepada individu. Struktur organisasi menurut Wright dkk. (1996: 188), adalah suatu metode pembagian tugas dan tanggung jawab kepada orang-orang, yang kemudian dibagi menjadi kantor, departemen, dan divisi. Struktur organisasi harus selalu berubah untuk memenuhi tuntutan masyarakat umum dan lingkungan. Prosedur kerja yang cepat dan kinerja organisasi yang efektif menjadi tujuan dari hal tersebut. Dari penjelasan di atas jelas terlihat bahwa struktur organisasi menentukan kerangka dan susunan hubungan antar bagian, fungsi, atau jabatan; juga menggambarkan hierarki dan struktur organisasi sebagai sarana penegakan akuntabilitas, wewenang, dan sistem pelaporan kepada atasan; dan, pada akhirnya, hal ini memberikan stabilitas dan kesinambungan, memungkinkan organisasi untuk terus beroperasi bahkan ketika terjadi pergantian karyawan dan mengelola hubungan dengan dunia luar. Kebingungan pelaksanaan tugas dapat dihindari atau diminimalkan dengan struktur organisasi.

Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh organisasi pendidikan, yaitu badan yang bertugas menyelenggarakan pendidikan. Pihak-pihak dalam organisasi pendidikan terlibat langsung dalam penyelenggaraan layanan pendidikan dan mau tidak mau akan menghadapi permasalahan. Suatu entitas yang mengalami perubahan terus-menerus adalah organisasi. Pola organisasi dapat berubah sebagai respons terhadap tuntutan perkembangan terkini, serta sebagai respons terhadap umpan balik atau perbaikan kesalahan masa lalu yang dilakukan organisasi (Maulana et al., 2022). Oleh karena itu, tim kerja dimanfaatkan oleh organisasi pendidikan—mulai dari tingkat pusat hingga

kabupaten/kota dan satuan pendidikan—untuk menjalankan tugas menyelenggarakan pendidikan bagi masyarakat luas.

2. Bentuk-Bentuk Organisasi

a. Organisasi Lini (Line Organization)

Dalam hal ini, pimpinan tertinggi mempunyai segala wewenang dan hak. Orang lain, yang disebut bawahan, bertindak semata-mata sebagai agen atasannya, dan dengan demikian, tidak mempunyai hak atau wewenang apa pun. Kreativitas dan inisiatif tidak diperbolehkan; semua tugas harus diselesaikan sesuai petunjuk. Dalam organisasi seperti ini, wewenang dan tanggung jawab didistribusikan melalui proses yang berjalan dari atas ke bawah dan sebaliknya. (Burhanuddin, 2022) (Hadi dkk, 2022).

b. Organisasi Staf (Staff Organization)

Jenis ini secara bertahap melimpahkan seluruh hak, wewenang, dan kewajiban kepada satuan kerja yang sudah ada. Selama hal tersebut tidak mengganggu arahan menyeluruh dari pimpinan puncak, setiap unit mempunyai otonomi dalam merumuskan kebijakan. Ada banyak pendelegasian wewenang dan tanggung jawab, yang menempatkan pemimpin dalam peran koordinator. Tahapan pengalihan tanggung jawab ditentukan oleh hak dan wewenang yang diberikan. (Haira dkk., 2022; Burhanuddin, 2022).

c. Bentuk Gabungan (Line and Staff Organization)

Menggabungkan kedua tipe di atas, tipe ini menganggap pemimpin tertinggi sebagai figur otoritas tertinggi dan tertinggi. Tidak seluruh hak, wewenang, dan kewajiban terbagi antar unit kerja yang ada; kepemimpinan puncak masih mempunyai tanggung jawab utama. Sepanjang tidak terlibat dalam tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pimpinan tertinggi, pimpinan unit kerja sebagai pegawai memperoleh wewenang pada bidang keahliannya masing-masing. (Rusmaniah dkk., 2022; Burhanuddin, 2022)

d. Organisasi Fungsional (Fungsional Organization)

Pemisahan hak dan wewenang semacam ini hanya terbatas pada kegiatan yang memerlukan kemampuan khusus dan didasarkan pada tugas yang dilaksanakan oleh satuan kerja. Untuk memastikan bahwa mereka yang mempunyai kompetensi di bidang pekerjaan khusus mereka dicalonkan dan mempunyai kapasitas untuk memegang kekuasaan. Hanya sektor teknis yang memerlukan kemampuan khusus yang berhak menerima kuasa yang diberikan (Abbas et al., 2022; Burhanuddin, 2022).

3. Macam-macam Struktur Organisasi

a. Struktur Sentralisasi

Peraturan dan instruksi yang diterima dari pusat melalui hierarki atasannya sangat membatasi wewenang dan tanggung jawab kepala sekolah, guru, dan organisasi pendidikan, serta prosedur dalam melaksanakan tugasnya (Niliyani et al., 2022). Ciri utama yang paling menonjol dari jenis organisasi terpusat ini adalah persyaratan konsistensi menyeluruh di seluruh negara. Hampir seluruh wilayah di negara ini tercakup dalam konsistensi ini. Hampir seluruh kegiatan pendidikan tercakup dalam konsistensi ini, terutama di sekolah-sekolah yang setingkat dan sejenis.

b. Struktur Desentralisasi

Dalam sistem organisasi pendidikan yang terdesentralisasi seperti ini, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai kepala sekolah tetapi juga sebagai pemimpin dan profesional yang mempunyai akuntabilitas langsung dan luas atas hasil yang dicapai sekolahnya (Ilhami, Husna, dkk., 2022) . Akuntabilitas langsungnya atas kontrol sosial dan pengawasan pemerintah berasal dari masyarakat lokal dan pemerintah itu sendiri. Hal ini disebabkan pemerintah daerah setempat memilih, mengangkat, dan memecat pengelola sekolah dan guru sebagai pejabat atau pekerja pendidikan.

4. Konseptualisasi Struktur Organisasi

Pemikiran sistematis diwujudkan dalam konseptualisasi struktur organisasi. Organisasi terdiri dari unsur-unsur penyusunnya, hubungan-hubungan di antara unsur-unsur tersebut, dan keseluruhan struktur yang menyatukannya. Filosofi kegiatan organisasi dibentuk oleh tingginya keterkaitan antar bagian-bagian organisasi yang membentuk struktur. Pendekatan metodis yang dimulai dengan organisasi dan berlanjut hingga ke struktur mengungkapkan bahwa struktur terdiri dari komponen lunak dan keras. Hubungan komponen keseluruhan yang teratur kadang-kadang disebut sebagai strukturnya. Hasilnya, struktur dapat diterapkan pada segala hal. Sebuah bangunan, misalnya, terdiri dari hubungan antara dinding, langit-langit, dan fondasinya. Menurut Jo. Hatch (2014), tubuh manusia adalah suatu struktur yang terdiri dari hubungan antara tulang, organ, darah, dan jaringan.

Oleh karena itu, proses menciptakan dan menetapkan kerangka kerja yang mengatur hubungan hierarki, tugas, dan komunikasi dalam suatu organisasi dikenal sebagai konseptualisasi struktur organisasi. Hal ini mencakup hal-hal seperti siapa melapor kepada siapa, bagaimana departemen atau unit bekerja sama, dan bagaimana keputusan dibuat dan dilaksanakan. Untuk mencapai tujuan bersama secara efisien, struktur organisasi yang dirancang dengan baik memberikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada anggotanya secara efektif. Berdasarkan kebutuhan dan tujuan unik perusahaan, berbagai jenis struktur organisasi, termasuk struktur divisi, matriks, dan fungsional, dipilih.

Saat merancang struktur organisasi, diperlukan pertimbangan strategis tentang cara terbaik mengatur komponen-komponennya untuk memaksimalkan efisiensi, efektivitas, dan koordinasi. Penting untuk mempertimbangkan elemen-elemen seperti ukuran organisasi, kesulitan pekerjaan yang terlibat, kebutuhan akan fleksibilitas, dan cara terbaik untuk mendorong kreativitas dan kerja tim dalam perusahaan. Oleh karena itu, mengembangkan dasar yang kuat bagi keberhasilan jangka panjang organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dengan merancang struktur organisasi.

Organisasi Keprofesian

1. Pengertian organisasi profesi

Organisasi pendidikan profesional berfungsi sebagai wadah berkumpulnya individu-individu dengan keahlian dan keterampilan pendidikan yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan jangka panjang yang dilakukan di lembaga-lembaga yang diakui. Hal ini memungkinkan organisasi profesional untuk berkembang menjadi komunitas di mana anggotanya dapat berbagi dan menginspirasi satu sama lain.

Melalui inisiatif terkait Pengembangan Profesi Berkelanjutan (PKB), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengawasi hal tersebut. PKB ini terdiri dari tiga komponen utama: (1) pengembangan diri melalui pelatihan praktik dan kegiatan pengajaran kelompok pada organisasi profesi guru bahasa Indonesia; (2) publikasi ilmiah melalui presentasi pada forum ilmiah, publikasi hasil penelitian atau gagasan di bidang pendidikan formal, dan penerbitan buku teks, buku pengayaan, dan panduan guru; dan (3) karya inovatif dengan menemukan teknologi tepat guna, menemukan atau menciptakan karya seni, menciptakan alat pembelajaran/demonstrasi/praktikum, serta mengikuti perkembangan standar, pedoman, soal, dan sejenisnya.

Asosiasi profesi dapat membantu anggotanya berkembang dengan menyelenggarakan sesi pelatihan praktis, kegiatan pengajaran kelompok, program bimbingan, dan wadah bagi para anggotanya untuk menulis kreatif dan ilmiah. Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2012:19), salah satu peran organisasi profesi pendidikan adalah untuk meningkatkan keterampilan profesional individu yang bekerja di bidang pendidikan, atau untuk meningkatkan kapasitas otonomi profesional, yang meliputi: kemampuan memilih tindakan terbaik bagi siswa dan memiliki pemahaman mendalam tentang sifat manusia sebagai landasan pola pikir. dan kebiasaan kerja, serta dedikasi terhadap profesi guru, sehingga dapat tercipta budaya organisasi di kelas dan

lingkungan pengajaran yang bermakna, inovatif, dinamis, penuh semangat, dan dialogis sehingga menyenangkan bagi siswa sesuai dengan Standar Nasional. Persyaratan UU Sistem Pendidikan (UU No. 20 Tahun 2003 pasal 40 ayat 2 a).

2. Organisasi-organisasi Profesi Keguruan

a. Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI)

Pada tanggal 25 November 1945, seratus hari setelah kemerdekaan Indonesia diproklamakan, PGRI didirikan. Persatuan Guru Republik Indonesia (PGI) menggantikan Persatuan Guru Hindia Belanda (PGHB) sebagai nama asli organisasi PGRI pada tahun 1932.

b. Asosiasi Dosen Indonesia (ADI)

ADI didirikan sebagai perkumpulan profesi yang beranggotakan para akademisi dari lembaga-lembaga negara dan swasta Indonesia. Pembentukan ADI merupakan salah satu contoh pendidikan formal—dalam hal ini pendidikan tinggi—sebagai sarana untuk mewujudkan tanggung jawab sosial dan kepedulian terhadap negara. Dosen mempunyai tanggung jawab yang terarah dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai tenaga pengajar dan pendidik dalam menjamin agar peserta didiknya dipersiapkan kompetensi keilmuannya serta pembangunan bangsa dan pembangunan karakter.

c. Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN)

Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN) menggantikan Ikatan Pejabat Bimbingan Indonesia (IPBI) pada tahun 2001. Instruktur bimbingan dan konseling atau konselor dengan kualifikasi pendidikan akademik sarjana (S-1) dari Program Studi Bimbingan dan Konseling dan Program Pendidikan Konselor (PPK) terdiri dari keanggotaan Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN), sebuah organisasi profesi. Kapasitas untuk memberikan nasehat dan konseling kepada semua konseli dalam bidang pengembangan pribadi, sosial, pendidikan, dan karir merupakan salah satu kualifikasi seorang konselor.

d. Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI)

Pada pertengahan tahun 1960an, Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) didirikan. Asosiasi profesional untuk pendidikan ini awalnya bersifat lokal karena sejumlah masalah dengan komunikasi anggota. Skenario ini memerlukan waktu cukup lama untuk berakhir sebelum kongres pertamanya diadakan di Jakarta pada tanggal 17-19 Mei 1984. Sebuah perkumpulan para profesional di bidang pendidikan Indonesia disebut Ikatan Pascasarjana Pendidikan Indonesia (ISPI). Melalui pengembangan dan penerapan ilmu pendidikan untuk kemajuan dan kepentingan bangsa dan negara, ISPI berupaya memberikan sumbangsih tenaga dan gagasan secara profesional bagi pengembangan pendidikan nasional agar lebih terarah, efektif, dan efisien. Hal ini tercantum dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.

e. Organisasi Profesi Tenaga Kependidikan Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI)

Pertemuan para pustakawan di Batavia pada tahun 1912 menandai dimulainya proses pengorganisasian asosiasi pustakawan. Namun baru pada tahun 1916—dengan berdirinya Vereeniging Tot Bevordering Van Het Bibliotheekwezen di Batavia—usaha ini membuahkan hasil. Kelompok tersebut telah menghentikan operasinya di bawah pendudukan Jepang. Persatuan Ahli Perpustakaan, Kearsipan, dan Dokumentasi Indonesia (PAPSI) didirikan pada tahun 1954. Pada akhirnya Persatuan Ahli Perpustakaan, Kearsipan, dan Dokumentasi (PAPADI) menggantikan PAPSI sebagai nama organisasinya pada tahun 1956. Perkumpulan tersebut berganti nama menjadi Persatuan Perpustakaan, Kearsipan, dan Dokumentasi (APADI) pada tahun 1962. Sementara itu, Persatuan Pustakawan Khusus Indonesia (HPCI) didirikan pada tahun 1969. Pada tahun 1973, diadakan kongres pustakawan seluruh Indonesia di Ciawi dengan tujuan untuk mempersatukan kelompok pustakawan.

3. Fungsi Organisasi Profesi Keguruan

a. Fungsi Pemersatu

Faktor pendorong para profesional bergabung dalam suatu asosiasi profesi adalah adanya fungsi pemersatu. Motivasi ini mencakup berbagai topik; ada pula yang bersifat filosofis, budaya, politik, ekonomi, dan sosial dalam kaitannya dengan sistem nilai. Meskipun demikian, motivasi internal dan ekstrinsik seringkali menjadi dua kekuatan pendorong di baliknya. Para profesional pada dasarnya termotivasi oleh keinginan untuk menjalani kehidupan terhormat yang selaras dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Bahkan, mereka diimbau untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan kemampuan terbaiknya. Mereka termotivasi secara ekstrinsik oleh kebutuhan masyarakat yang mempekerjakan profesi yang semakin hari semakin canggih (Maimuna, 2022). Pertumbuhan profesional juga terhambat oleh dua motivasi ini. Namun justru pemahaman inilah yang mengarahkan para profesional untuk menciptakan asosiasi profesi. Organisasi pendidikan diharapkan mempunyai kekuatan dan kewenangan dalam mengambil kebijakan dan melakukan tindakan yang terkoordinasi, khususnya membela dan memperjuangkan kepentingan pelaku pendidikan sebagai suatu profesi serta kepentingan masyarakat pengguna jasa profesi. Dengan demikian, organisasi dapat berfungsi sebagai pemersatu antar profesi.

b. Fungsi Peningkatan Kemampuan Profesional

Meningkatkan keterampilan profesional individu dalam profesi guru merupakan peran kedua organisasi pendidikan. Peran tersebut secara tegas dirumuskan dalam Pasal 61 Kebijakan Publik Nomor 38 Tahun 1992 yang berbunyi: "Tenaga kependidikan dapat membentuk ikatan profesi sebagai wadah peningkatan dan pengembangan karier, kemampuan, wibawa profesi, harkat dan martabat, serta kesejahteraan tenaga kependidikan." Bahkan UUSPN tahun 1989, pasal 31; ayat 4 mengatakan bahwa "Tenaga pendidikan wajib berupaya mengembangkan kemampuan profesionalnya sesuai dengan perkembangan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan nasional" (Amon, et.al., 2021: 1-12). Bakat khusus ini disebut sebagai kompetensi. Kapasitas atau kompetensi untuk melaksanakan persekolahan dikenal dengan istilah kompetensi. Dua program yang dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan profesional yang terkait dengan Kurikulum 1994, yaitu: Program yang dirancang dan dilaksanakan secara terstruktur, menampilkan sumber daya pendidikan dan produk akhir yang memenuhi persyaratan akademik untuk akumulasi kredit, dikenal sebagai program terstruktur. Program pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik yang dibuka berdasarkan kebutuhan individu sesuai dengan keterbatasan waktu dan lingkungan saat ini dikenal sebagai program tidak terstruktur. Pendekatan tidak terstruktur ini mencakup pembinaan dan pengembangan individu dan rekan sejawat, pemantauan oleh pejabat yang berwenang, dan peningkatan di tingkat nasional dan regional.

4. Tujuan Organisasi Profesi Guru

Meningkatkan kesejahteraan guru dan meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap sikap, karakteristik, dan praktik profesi guru merupakan salah satu tujuan organisasi ini. Sebagaimana tercantum dalam PP no. Pasal 61 Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1992, organisasi pendidikan mempunyai lima misi dan tujuan, yaitu: peningkatan dan/atau pengembangan (a) karir, (b) kompetensi, (c) kewibawaan profesi, (d) harkat dan martabat, dan (e) Pendidikan penuh kemakmuran. Dan visi umumnya adalah terwujudnya pendidik yang profesional.

a) Meningkatkan atau berpotensi mengembangkan karir suatu departemen, yaitu upaya yang dilakukan untuk memajukan bidang keahlian suatu departemen di tempat kerja seseorang. Melalui latihan, panggilan yang dimaksud merupakan indikasi bahwa seseorang menanggapi panggilan tersebut dengan serius, baik untuk orang lain maupun untuk diri sendiri (keadaan mereka saat ini). Kesuksesan profesional setiap bagian difasilitasi dan diilhami oleh rekanan yang mahir. Organisasi profesi

pendidikan mempunyai tugas untuk memampukan dan menginspirasi anggotanya untuk mencapai tujuan karirnya sesuai dengan tugas yang dijalankannya.

- b) Mengakui kemampuan mengajar yang dapat diandalkan adalah tugas yang meningkatkan sekaligus memupuk kapasitas individu. Dengan dukungan penuh dari asosiasi, profesi conveyor akan memiliki kesatuan moral untuk mengembangkan kapasitasnya dengan cara yang ramah lingkungan.
- c) Meningkatkan atau mungkin memperluas kapasitas keahlian setiap orang; para ahli memiliki tanggung jawab untuk memilih kandidat berdasarkan kualifikasi mereka. Tujuan dari Asosiasi Profesional Pengajaran adalah untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan setiap anggota melalui pembelajaran mandiri atau tambahan.
- d) Pekerjaan asosiasi profesi pendidikan bertujuan untuk meningkatkan atau berpotensi memperluas rasa hormat terhadap individu dengan mencegah anggotanya memperlakukan orang lain secara tidak sensitif atau mengganggu sifat kemanusiaan mereka. Bergabung dengan organisasi ahli melindungi anggotanya dari tindakan orang-orang yang tidak menghargai kesusilaan manusia dan bertujuan untuk memberikan dukungan kepada masyarakat yang sesuai dengan standar yang diterima secara moral.
- e) Pembangunan dan peningkatan kesejahteraan merupakan upaya asosiasi profesi di bidang pendidikan untuk meningkatkan kesejahteraan mental para anggotanya. Menurut gagasan Maslow, kesejahteraan ini bisa datang dari pemenuhan tuntutan fisiologis seseorang, yang mana yang didahulukan. Banyak asosiasi profesional berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Ambisi anggota melalui kelompok hingga pemerintah akan lebih diberi bobot dibandingkan ambisi individu. (Sumber: Ilahi, 2016).

SIMPULAN

Organisasi adalah suatu sistem interaksi antar orang yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi, dimana sistem tersebut memberikan arahan perilaku bagi anggota organisasi. Dalam berorganisasi harus ada konsep agar pelaksanaan kegiatan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, konsep organisasi dalam pendidikan tersebut diantaranya, yaitu: pengorganisasian harus mempunyai tujuan yang jelas; harus ada pembagian kerja dan penugasan kerja; keseimbangan antara tugas, tanggung jawab, dan kekuasaan; mempunyai pimpinan yang mampu menggerakkan dan mengarahkan para anggotanya; adanya pertanggungjawaban terus-menerus terhadap hasil-hasil kerja yang diperoleh; pengorganisasian harus fleksibel dan seimbang. Sedangkan organisasi profesi adalah organisasi yang didirikan oleh dua orang atau lebih dalam profesi yang sama dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama. Sistem formal yang disebut struktur organisasi bertujuan untuk menyeimbangkan keterkaitan antar bagian dan sub bagian dalam rangka pengumpulan dan pembagian tugas, pendelegasian wewenang, serta koordinasi berdasarkan tugas dan hierarki.

DAFTAR PUSTAKA

- Jumriani, J., Subiyakto, B., Hadi, S., Mutiani, M., & Ilhami, M. R. (2022). Education of Social Regulation Through Social Institution Materials in Social Studies. *The Innovation of Social Studies Journal*, 3(2), 118–127.
- Suryaningsum, S. (2008). Perspektif Struktur Organisasi (Tinjauan Sebagai Pengubah Perilaku). *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 63-74.
- Yusuf, M. H. (2017). Pengembangan budaya organisasi dalam lembaga pendidikan. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1).
- Sri, A. G. S. A. Y. (2021). Analisis Desain Struktur Organisasi Pada Lembaga Sertifikasi Profesi LEMDIKLAT POLRI. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(3), 20.
- Zuhri, M. M. (2014). Pengembangan Sumber Daya Guru dan Karyawan dalam Organisasi Pendidikan. *QUALITY*, 2(2).

- Wibowo, A., & Subhan, A. Z. (2020). Strategi kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 3(2), 108-116.
- Oktaviani, D. A., Pradani, H. N., Watuf, L., Revandhika, N. I., Witjaksono, M. K., & Rakhmawati, N. A. (2018). Perkembangan Organisasi Keprofesian Ti Di Indonesia. *Jurnal SITECH: Sistem Informasi Dan Teknologi*, 1(2), 145-154.
- Hidayat, V., & Surya, P. (2012). Optimalisasi Organisasi Profesi Guru Bahasa Indonesia Sebagai Wahana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan1. In *Prosiding Seminar Nasional tentang Profesionalisme Guru dan Pengembangan Keilmuan Bahasan dan Sastra Indonesia*. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Yogyakarta Waseso, M.G. 2001. Isi dan Format Jurnal Ilmiah. Makalah disajikan dalam Seminar Lokakarya Penulisan artikel dan Pengelolaan jurnal Ilmiah, Universitas Lambung Mangkurat, 9-11 Agustus.
- Abbas, E. W., Rusmaniah, R., Mutiani, M., & Jumriani, J. (2022). Pendidikan IPS Powerful Berbasis Pariwisata Sungai. *Program Studi Pendidikan IPS FKIP Universitas Lambung Mangkurat*.
- Alpian, Y., Anggraeni, S. W., Wiharti, U., & Soleha, N. M. (2019). Pentingnya pendidikan bagi manusia. *Jurnal Buana Pengabdian*, 1(1),
- Sagala, S. (2013). Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan.
- Mi'rajatinnor, D., Abbas, E. W., Rusmaniah, R., Mutiani, M., & Jumriani, J. (2022). Factors Encouraging Entrepreneurship for Students of the Faculty of Teacher Training and Education, Lambung Mangkurat University. *The Kalimantan Social Studies Journal*, 4(1), 18–30.
- Siagian, S. P. (2017). *Teori pengembangan organisasi*. Bumi Aksara
- Putra, M. A. H., Handy, M. R. N., Subiyakto, B., Rusmaniah, R., & Norhayati, N. (2022). Identifikasi Nilai Budaya Masyarakat Sungai Jelai Basirih Selatan Sebagai Sumber Belajar IPS. *PAKIS (Publikasi Berkala Pendidikan Ilmu Sosial)*, 2(2).
- Maulana, I., Abbas, E. W., Jumriani, J., Ilhami, M. R., & Arisanty, D. (2022). Integration of Local Content Into Class IX Textbook of Centers of Economic Advantage. *The Innovation of Social Studies Journal*, 3(2), 100–108.
- Burhanuddin, B. (2022). Mengembangkan budaya organisasi di dalam memimpin masa depan universitas.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., & Jumriani, J. (2022). Manajemen sumber daya manusia. *Program Studi Pendidikan IPS FKIP Universitas Lambung Mangkurat*
- Humaira, E., Syaharuddin, S., Jumriani, J., Putra, M. A. H., & Rusmaniah, R. (2022). Musical Performances Panting at Culinary Tour Soto Bang Amat. *The Kalimantan Social Studies Journal*, 4(1), 31–40.
- Niliyani, N., Subiyakto, B., Mutiani, M., Rusmaniah, R., & Ilhami, M. R. (2022). River Utilization for Communities in Kampung Hijau in Fulfilling Primary Needs. *The Kalimantan Social Studies Journal*, 3(2), 126–133.
- Ilhami, M. R., Husna, Z., Putra, M. A. H., Rusmaniah, R., & Handy, M. R. N. (2022). Sikap Remaja Bercadar Terhadap Stigma Masyarakat. *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia*, 8(3), 87–95.
- M.Sobry Sutikno. (2010). *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung:Prospect.
- J. Winardi. (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana.
- Ilahi, A. (2016). Tujuan Organisasi Profesi Kependidikan. *Organisasi Profesi Pendidikan*, 1-2.