

# **Efektifitas Organisasi**

## **Dalam Meningkatkan Keberhasilan Tujuan Pendidikan**

**Maratush Sholikhah, Muhammad Imam Khosyiyin**  
Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Krempyang Nganjuk  
Email: lika.sholikhah94@gmail.com - segoperokhosiik@gmail.com

### **Abstract**

Organizational effectiveness is a primary measure of success in fulfilling roles and functions to achieve predetermined goals. An organization is considered effective when it efficiently realizes the predetermined objectives. The term "effective" is often paired with "efficient" to depict overall performance. Organizational effectiveness is reflected in its ability to attain outcomes that align with established goals. By comparison, effectiveness can be illustrated as actual results divided by expected outcomes. For instance, in the realm of education, a school is deemed effective when student achievements align with the established benchmarks. The process of achieving effectiveness involves employing theoretically and practically recognized models and approaches. Organizations must develop suitable strategies, allocate resources wisely, and manage day-to-day operations efficiently. Through a thorough understanding and adept implementation of effectiveness principles, organizations can ensure that their actions harmonize with the attainment of desired objectives.

**Keywords:** *Effectiveness, organization, success, educational goals*

### **Abstrak**

Efektivitas organisasi merupakan ukuran utama keberhasilan dalam menjalankan peran dan fungsi demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Suatu organisasi dianggap efektif jika mampu dengan efisien mewujudkan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Istilah "efektif" sering kali berpasangan dengan "efisien" untuk menggambarkan kinerja keseluruhan. Efektivitas organisasi tercermin dalam kemampuannya mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai perbandingan, efektivitas dapat diilustrasikan sebagai hasil nyata dibagi dengan hasil yang diharapkan. Misalnya, dalam dunia pendidikan, sekolah dikatakan efektif apabila prestasi siswa sesuai dengan harapan yang dijadikan patokan. Proses mencapai efektivitas melibatkan penggunaan model dan pendekatan yang telah diakui secara teoritis dan praktis. Organisasi harus mengembangkan strategi yang tepat, mengalokasikan sumber daya dengan bijaksana, dan mengelola operasi sehari-hari dengan efisien. Melalui pemahaman dan implementasi yang baik terhadap prinsip-prinsip efektivitas, organisasi dapat memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil selaras dengan pencapaian tujuan yang diinginkan.

**Kata Kunci:** *Efektifitas, organisasi, keberhasilan, tujuan pendidikan*

### **Pendahuluan**

Dalam konteks dinamis dunia pendidikan, efektivitas organisasi memainkan peran sentral dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya bergantung pada penyampaian materi pembelajaran, tetapi juga pada bagaimana suatu organisasi pendidikan dapat efektif dalam mengatur dan mengarahkan sumber daya serta usahanya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh

karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana efektivitas organisasi berkontribusi pada keberhasilan tujuan pendidikan sangatlah penting.

Dalam konteks ini, terdapat pertanyaan kritis yang perlu dijawab: Bagaimana efektivitas organisasi dalam konteks pendidikan dapat memengaruhi pencapaian tujuan pendidikan? Apa faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi dalam meningkatkan keberhasilan tujuan pendidikan? Bagaimana interaksi antara efektivitas organisasi dan lingkungan pendidikan yang selalu berubah? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran efektivitas organisasi dalam meningkatkan keberhasilan tujuan pendidikan. Melalui pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi di lingkungan pendidikan, penelitian ini berupaya memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana organisasi pendidikan dapat secara efektif mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Penelitian ini akan fokus pada analisis konsep efektivitas organisasi dalam konteks pendidikan dan hubungannya dengan keberhasilan tujuan pendidikan. Lingkup penelitian akan melibatkan tinjauan literatur, studi kasus, dan analisis faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi di institusi pendidikan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi praktisi pendidikan dan pengambil keputusan tentang pentingnya pengembangan efektivitas organisasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang sukses. Penelitian ini juga dapat menjadi sumbangan berharga dalam literatur pendidikan dan manajemen organisasi.

Penelitian ini akan didasarkan pada teori-teori efektivitas organisasi, manajemen pendidikan, dan konsep-konsep terkait dalam upaya menggambarkan keterkaitan antara efektivitas organisasi dan pencapaian tujuan pendidikan. Artikel ini akan terdiri dari beberapa bagian yang membahas secara sistematis latar belakang, identifikasi masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup, manfaat, kerangka teoritis, serta struktur keseluruhan artikel untuk memberikan panduan yang jelas mengenai isi dan informasi yang akan disajikan.

## **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, pendekatan metode library research digunakan untuk menggali informasi dan pengetahuan yang relevan terkait dengan topik "Efektivitas Organisasi Dalam Meningkatkan Keberhasilan Tujuan Pendidikan". Metode ini melibatkan pencarian, pemilihan, dan analisis literatur serta sumber-sumber informasi yang telah ada dalam bentuk buku, jurnal ilmiah, artikel, dan laporan penelitian yang berhubungan dengan konsep efektivitas organisasi dan tujuan pendidikan.

Langkah pertama adalah melakukan pencarian literatur di berbagai basis data akademik, perpustakaan digital, dan sumber-sumber online yang terpercaya. Kata kunci yang relevan, seperti "efektivitas organisasi", "tujuan pendidikan", dan "keberhasilan pendidikan", digunakan untuk mengarahkan pencarian agar informasi yang sesuai dapat ditemukan. Setelah itu, literatur yang relevan dan berkualitas dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Literatur yang dipilih harus memiliki kualitas akademik yang baik, serta relevan dengan fokus penelitian. Setiap literatur yang terpilih kemudian dianalisis dengan cermat untuk mengidentifikasi konsep-konsep penting, hubungan antara efektivitas organisasi dan tujuan pendidikan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keterkaitan ini.

Selama proses analisis, peneliti berusaha untuk menyatukan konsep-konsep yang ditemukan dalam kerangka teoritis yang kohesif. Informasi yang dihasilkan dari analisis

literatur kemudian digunakan untuk mengembangkan bagian analisis dan pembahasan dalam artikel. Referensi yang benar dan sesuai dengan panduan penulisan digunakan untuk mencatat sumber-sumber yang telah digunakan.

Metode library research dipilih karena memungkinkan pengumpulan informasi yang berasal dari berbagai sumber yang sudah ada. Dengan menggabungkan wawasan dari berbagai penelitian dan pandangan, metode ini memungkinkan peneliti untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang peran efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan pendidikan.

## **Pembahasan**

### **1. Pengertian Efektifitas Organisasi**

Dalam memaknai efektivitas setiap orang memberi arti yang berbeda sesuai sudut pandang dan kepentingan masing-masing. Hal tersebut diakui oleh Chung dan Maginson seperti yang dikutip oleh Mulyasa, "*It means different to different people*".<sup>1</sup>

Efektif adalah terciptanya berbagai sasaran yang ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah dialokasikan untuk melakukan kegiatan tertentu.<sup>2</sup> Sahu Sugiono, effectiveness(efektivitas) yaitu tingkat realisasi aktivitas-aktivitas yang direncanakan dan hasil-hasil yang diraih.<sup>3</sup>

Selanjutnya efektivitas menurut Komaruddin, adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau kegagalan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu.<sup>4</sup> Sedangkan menurut Kamus Ilmiah Populer Kontemporer, efektivitas berarti ketepatangunaan atau menunjang tujuan.<sup>5</sup>

Organisasi sebagai suatu entitas tempat beberapa orang berkumpul harus benar-benar dipahami keberadaanya, dengan mengenal dan memahami organisasi memungkinkan tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Organisasi dikatakan oleh Gary N. McLean sebagai situasi dimana dua atau lebih orang yang terlibat dalam mencapai tujuan bersama.<sup>6</sup>

Sukanto Reksohadiprodjo dan Hani Handoko mengatakan organisasi sebagai: (1) Suatu lembaga sosial yang secara sadar dikoordinasikan dan dengan sengaja disusun; (2) terdiri dari sekumpulan orang dengan berbagai pola interaksi yang ditetapkan; (3) mempunyai batasan-batasan yang secara relatif dapat diidentifikasi dan keberadaanya mempunyai basis yang relatif permanen; (4) dan dikembangkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup>E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi, (Bandung: Rosda, 2003), 82

<sup>2</sup>Hani Handoko T., Organisasi Perusahaan Teori, Struktur, dan Perilaku, (Yogyakarta: BPFE, 2000), 50

<sup>3</sup>Syahu Sugiono O, Kamus Manajemen (Mutu), (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), 32

<sup>4</sup>Komaruddin, Ensiklopedia Manajemen, (Jakarta: Bina Aksara, 1994), 269

<sup>5</sup>Alex, Kamus Ilmiah Kontemporer, (Surabaya: Karya Harapan, 2005), 138

<sup>6</sup>Gary N. Mclean, Organization Developmen, Principles Processes Performance (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc, 2006), 2.

<sup>7</sup>Sukanto Reksohadiprodjo dan Hani Handoko, Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku (Yogyakarta: BPFE UGM, 2001), 5.

Stephen P. Robbins mengatakan organisasi merupakan suatu entitas sosial yang secara sadar terkoordinasi, memiliki suatu batas yang relatif dapat diidentifikasi, dan berfungsi secara relatif kontinu (berkesinambungan) untuk mencapai suatu tujuan atau seperangkat tujuan bersama.<sup>8</sup> dan E. Wight Bakke dalam Kusdi mengatakan bahwa organisasi sebagai: Suatu sistem berkelanjutan dari aktivitas- aktivitas manusia yang terdeferensiasi dan terkoordinasi, yang mempergunakan, mentransformasikan, dan menyatu padukan seperangkat khusus manusia, material, modal, gagasan, dan sumber daya alam menjadi suatu kesatuan pemecahan masalah yang unik dalam rangka memuaskan kebutuhan-kebutuhan tertentu manusia dalam interaksinya dengan sistem-sistem lain dari aktivitas manusia dan sumber daya dalam lingkungannya.<sup>9</sup>

Dengan demikian organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu entitas(wujud) sosial yang dikoordinasikan secara sadar oleh sekelompok orang secara terus menerus untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai seorang diri.

Berdasarkan beberapa pengertian dari efektivitas dan organisasi tersebut penyusun simpulkan bahwa efektivitas organisasi adalah tingkat ketepatan atau keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sama antara pimpinan dan karyawan guna memenuhi kebutuhan bersama.

## 2. Pendekatan Keefektifan Organisasi

Secara keseluruhan, umumnya keefektifitasan organisasi dapat dilihat dari pendekatan pencapaian tujuan, pendekatan sistem, pendekatan konstituen-strategis dan pendekatan nilai-nilai bersaing.<sup>14</sup> Jika telah terpenuhi setiap pendekatan tersebut berarti telah terjadi proses perubahan dan perubahan perilaku dan itu berarti pendekatan dan penataan organisasinya efektif. Karena organisasi melakukan banyak hal, maka keefektifitasan dan keberhasilannya bergantung pada prestasi yang memuaskan di berbagai bidang sesuai kompleksnya.

### a. Pendekatan Pencapaian Tujuan

Pendekatan pencapaian tujuan (goal attainment approach) menyatakan bahwa keefektifitasan sebuah organisasi harus dinilai sehubungan dengan pencapaian tujuan ketimbang caranya (*means*) seperti memaksimalkan laba. Tercapainya tujuan yang ditetapkan, itu berarti telah terjadi proses perubahan dan perubahan perilaku. Lazimnya dimulai dengan mengidentifikasi sasaran/tujuan, dan mengukur atau menilai keberhasilan organisasi di dalam mencapai sasaran tersebut. Sasaran/tujuan yang digunakan adalah sasaran aktual.<sup>10</sup>

### b. Pendekatan Sistem

Organisasi memperoleh masukan (input), melakukan proses transformasi, dan menghasilkan keluaran (output). Pendekatan sumber yang berasal dari sisi input,

---

<sup>8</sup>Stephen P. Robbins, *Organization Theory, Structure, Design and Application* (Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc, 1991), 4.

<sup>9</sup>Kusdi, *Teori Organisasi dan Administrasi* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), 5.

<sup>10</sup>Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi...* 57

proses internal yang berasal dari proses (transformasi proses), dan sasaran/tujuan yang berasal dari sisi output dapat digunakan untuk mengukur atau menilai efektivitas organisasi. Telah dijelaskan bahwa menetapkan ukuran keefektifitasan organisasi hanya atas dasar pendekatan pencapaian tujuan, merupakan ukuran yang tidak sempurna.

Dengan hanya berbekal dari hasil pencapaian tujuan atau sasaran, berarti fokusnya hanya pada keluaran saja. Sebuah organisasi juga harus dinilai berdasarkan kemampuannya untuk memperoleh masukan (sumber daya), memproses masukan tersebut, menyalurkan keluarannya, dan mempertahankan stabilitas dan keseimbangan melalui pendekatan sistem. Dengan beroperasinya sistem, itu berarti telah terjadi proses perubahan dan perubahan perilaku.

Perubahan perilaku mencakup sebagai berikut:

- a. Pendekatan pencapaian sasaran/tujuan
- b. Pendekatan sumber, Secara sederhana, efektivitas organisasi dapat diukur dengan kuantitas sumber yang berhasil diperoleh dari lingkungannya
- c. Pendekatan proses internal, Pendekatan ini memandang efektivitas sebagai tingkat efisiensi dan kondisi (kesehatan) organisasi internal. Dengan demikian semakin lancar aliran proses internal organisasinya, berarti semakin efektif organisasinya.

c. Pendekatan Konstituensi-Strategis

Pendekatan konstituensi-strategis (strategic-constituencies approach), mengemukakan bahwa organisasi dikatakan efektif apabila dapat memenuhi tuntutan dari konstituensi yang menjadi pendukung kelanjutan eksistensi organisasi tersebut. Pendekatan ini sama dengan pandangan sistem tetapi penekanannya berbeda. Keduanya memperhitungkan adanya saling ketergantungan, tetapi pandangan konstituensi-strategis tidak memperhatikan semua lingkungan organisasi. Pandangan ini hanya memenuhi tuntutan atas hal-hal di dalam lingkungan yang dapat mengancam kelangsungan hidup organisasi. Dengan dipenuhinya tuntutan ini, itu berarti telah terjadi proses perubahan dan perubahan perilaku.

d. Kepuasan Anggota

Organisasi bergantung pada orang dan sikap terhadap hidupnya. Akibatnya, kepuasan adalah kunci bagi pengukuran keefektifan organisasi. Dalam organisasi, biasanya terdiri atas orang-orang yang memiliki interest tertentu. Tidak jarang dalam organisasi terjadi konflik interest. Kuncinya adalah bagaimana pemimpin organisasi membuat keseimbangan para anggota dalam mencapai kepuasan, walaupun dalam kadar minimal, dalam semua urusan.

Para ahli di bidang organisasi merekomendasikan pendekatan multidimensional untuk mengukur keefektifan organisasi modern. Hal ini berarti tidak ada kriteria tunggal yang cocok untuk semua kehidupan organisasi. Organisasi telah dikelola

dengan baik menggunakan kriteria untuk mencocokkan dengan situasi yang unik. Para manager perlu mengidentifikasi atau mencari input dari para staf yang kedudukannya strategis. Informasi ini memungkinkan pemimpin memperoleh kombinasi kriteria keefektifan. Berikut petunjuk yang dapat membantu pandangan ini.

Pendekatan pencapaian tujuan cocok jika “tujuan jelas, hasil kesepakatan, batas waktunya jelas, dan dapat diukur”. Pendekatan tersedianya sumber daya sesuai jika input mempunyai dampak yang membekas pada hasil atau output. Sebagai contoh, jumlah uang yang diberikan ke sebuah Yayasan dari para donatur diikuti dengan menunjukkan level layanan yang diberikan. Pendekatan proses internal cocok jika performansi organisasi sangat dipengaruhi oleh proses spesifik. Proses spesifik yang dimaksud bisa berupa proses kepemimpinan, proses saling mempengaruhi antar manusia, proses komunikasi, proses pembuatan keputusan, dan sebagainya.

Pendekatan kepuasan bawahan strategis cocok jika pemimpin yang kuat dapat secara signifikan menguntungkan organisasi. Organisasi dalam proses mencapai tujuan dipengaruhi oleh berbagai faktor penentu. Faktor-faktor penentu itu meliputi proses kepemimpinan, pemberian motivasi, sistem komunikasi, proses pengaruh-interaksi, proses pengambilan keputusan, perumusan dan pencapaian tujuan, dan proses kontrol. Steers mengemukakan bahwa untuk meneliti keefektifan organisasi meliputi tiga dimensi utama yang harus diperhatikan, yaitu: (1) optimasi tujuan, (2) perspektif sistematis, dan (3) tekanan pada segi hubungan antar-manusia dalam susunan organisasi yang berkembang di dalamnya.<sup>11</sup>

### 3. Kritik tentang Pendekatan Sumber Daya Sistem.

Model sumber daya sistem tentang keefektifan organisasi memiliki beberapa kelemahan, terutama jika diterapkan dalam organisasi pendidikan. Pertama, terlalu menekankan pada input mempunyai akibat yang merugikan pada target. Jika organisasi pendidikan menekankan perolehan sumber daya, fungsi-fungsi lainnya diabaikan. Kedua, sementara meningkatkan input atau perolehan sumber daya adalah tujuan operasional bagi organisasi, model sumber daya sistem secara aktual adalah suatu model tujuan.

Jadi, perbedaan antara pendekatan tujuan dan pendekatan sumber daya sistem dapat mengemukakan argumen semantik. Seperti dikatakan Hall, “Pemerolehan sumber daya didasarkan pada apa yang akan dicapai organisasi tujuannya tetapi dicapai melalui tujuan operasional.” Steers telah menyatakan bahwa dua pendekatan itu saling melengkapi. Berarti pendekatan yang baik untuk mengonseptualisasi keefektifan organisasi adalah dengan mengombinasikan dua perspektif itu. Penulis menambahkan dari dua model itu dengan model proses internal organisasi.

#### a. Integrasi dan Perluasan Model Tujuan dan Model Sumber Daya Sistem

Dua model itu menghadirkan satu asumsi krusial, yaitu “jika dimungkinkan, diharapkan, untuk menghadirkan seperangkat kriteria evaluatif tentang keefektifan

---

<sup>11</sup>Ibid, 59

organisasi.” Dalam model tujuan, keefektifan didefinisikan dengan istilah pencapaian relatif atas tujuan yang telah ditetapkan dengan fasilitas dan perlengkapan fisik, energi kemanusiaan dari anak dan pegawai, teknologi kurikuler, dan komoditas lain lainnya.

Agar dapat memahami nuansa keefektifan organisasi, model terintegrasi harus diperluas dengan memasukkan 4 ciri tambahan, dimensi waktu, level organisasi yang berbeda, jumlah pemegang peran yang beraneka ragam, dan kriteria yang beragam.

1) Dimensi waktu.

Satu faktor yang terpisah dalam menilai kriteria keefektifan adalah waktu. Pengaruh waktu bagi keefektifan organisasi dapat dikonsepsikan dengan kontinum keberhasilan yang merentang dari jangka pendek, menengah, sampai jangka panjang. Bagi sekolah, indikator keefektifan jangka pendek mencakup prestasi anak, semangat, kepuasan kerja, dan loyalitas. Kriteria keberhasilan jangka menengah menyangkut adaptivitas perkembangan organisasi sekolah dan program pengajar peningkatan karier pendidik, dan keberhasilan anak. Kerangka sumber daya sistem, kriteria jangka panjang adalah bertahan hidupnya organisasi.

2) Level Organisasi yang Berbeda

Kriteria untuk keefektifan organisasi dapat dipilih untuk beberapa level: pendidik dan murid secara individual, kelompok kerja, di tingkat lembaga sekolah, dan di wilayah kecamatan dan kota/kabupaten.

3) Jumlah Pemegang Peran yang Beragam

Kriteria keefektifan yang merefleksikan nilai-nilai dan bias-bias jumlah pilihan atau tiang pancang, yaitu individu dan kelompok yang berminat terhadap pendidikan dalam dan luar sekolah yang menaruh minat pada keefektifan organisasi. Bagi sekolah atau organisasi lainnya dengan jumlah pilihan atau kelompok-kelompok minat yang beragam, kriteria keefektifan dapat digambarkan dari sejumlah perspektif. Untuk setting pendidikan, suatu sekolah yang baik melibatkan para sarjana, orangtua, murid, guru, politisi, pegawai pemerintah, masyarakat, dan para pekerja.

Selanjutnya, suatu kombinasi model tujuan dan model sumber daya sistem menghendaki penyatuan pilihan yang beragam yang menentukan dan mengevaluasi keefektifan sekolah dengan menggunakan beragam kriteria. Perspektif ini disebut pendekatan relativistic multiple-contingency untuk keefektifan organisasi. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa tidak ada pernyataan tunggal tentang keefektifan organisasi yang mungkin dan diharapkan. Artinya organisasi sekolah menghendaki jenis ukuran keefektifan yang berbeda.

4) Kriteria Beragam.

Asumsi dasar pembicaraan ini adalah bahwa keefektifan organisasi adalah suatu konsep multidimensional. Tidak ada kriteria yang tunggal yang dapat



mencakup hakikat keefektifan organisasi yang kompleks. Dalam pendekatan tujuan sumber daya yang dikombinasikan, indikator keefektifan harus muncul pada setiap fase siklus sistem terbuka: input, transformasi, dan output.

b. Solusi Pendekatan Keefektifan Organisasi

Steers menyatakan bahwa: *"One solution that at least minimize many of the obstacles to addressing effectiveness is to view effectiveness in terms of a process instead of an end state."* Demikian juga Pfeffer menyatakan bahwa untuk mengkaji keefektifan organisasi perlu mempertimbangkan proses dengan mana organisasi membuat pilihan, mempersepsi tuntutan, dan membuat keputusan.

4. Komponen - Komponen Keefektifan Organisasi

Untuk mengukur keefektifan organisasi, maka kita perlu mengetahui apa saja komponen-komponennya, sehingga kita dapat menentukan acuan yang digunakan untuk meningkatkan keberhasilan organisasi. Menurut Thomas J. Sergiovani dkk yang dikutip oleh Hendyat Sytopo, mengemukakan kriteria-kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur keefektifan organisasi sebagai berikut:

- a. Produktivitas, seberapa jauh orang-orang mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- b. Efisiensi
- c. Kualitas
- d. Pertumbuhan
- e. Ketidakhadiran
- f. Perpindahan
- g. Kepuasan
- h. Fleksibilitas-adaptasi
- i. Proses pembuatan keputusan
- j. Proses kepemimpinan, seberapa besar pemimpin menaruh kepercayaan kepada bawahannya.<sup>12</sup>

Sementara itu Gibson yang dikutip oleh Chaerunnisa menyatakan bahwa terdapat 5 kriteria untuk menilai kehandalan sebuah organisasi, yaitu efisiensi, keefektifan, kepuasan karyawan, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, dan kemampuan memperoleh sumber daya. Keefektifan merujuk ukuran kualitas output yang dihasilkan organisasi, apakah unit output cukup baik sesuai kebutuhan dan harapan pelanggan. Dalam konteks yang lebih luas, keefektifan digunakan untuk menilai proses dalam organisasi

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keefektifan Organisasi

Menurut Muhyadi yang dikutip oleh Syamsu dan Novianty, faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan organisasi sebagai berikut:<sup>13</sup>

- a. Karakteristik organisasi

---

<sup>12</sup>Hendayat Sutopo, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), 76.

<sup>13</sup>Syamsu Dan Novianty, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Idea Publishing, 2017), 133.



Karakteristik organisasi berkaitan erat dengan struktur dan teknologi yang diterapkan. Tingkat kompleksitas dan formalitas struktur serta sistem kewenangan dalam pengambilan putusan (sentralisasi dan desentralisasi) berpengaruh terhadap efektifitas organisasi. Struktur yang mendukung tercapainya tingkat efektifitas yang tinggi bergantung pada jenis organisasi serta tujuan yang akan dicapai. Namun demikian, dapat dikemukakan bahwa secara umum, suatu kondisi dapat dikatakan telah memberikan peluang lebih besar dalam mencapai efektifitas yang tinggi jika sebuah organisasi menggunakan struktur yang memiliki tingkat kompleksitas rendah, formalitas rendah, dan sistem desentralisasi. Kondisi tersebut tidak bersifat absolut, beberapa organisasi tertentu dapat saja melakukan hal sebaliknya. Keefektifan yang tinggi kemungkinan tercapai dengan menerapkan struktur yang memiliki tingkat kompleksitas, atau formalitas tinggi, atau sistem sentralisasi.

b. Karakteristik Lingkungan

Organisasi tidak berjalan sendirian melainkan bersama beberapa organisasi lain dalam lingkungan yang lebih luas. Dengan kata lain, interaksi antara organisasi dengan lingkungan merupakan sesuatu yang lazim sehingga keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh kemampuan interaksi dengan lingkungan. Dengan kata lain keefektifan sebuah organisasi dipengaruhi oleh seberapa ketepatan tindakannya terhadap lingkungan sebab lingkungan memiliki sifat selalu berubah. Oleh karena itu organisasi, khususnya manajer dituntut untuk selalu memantau perubahan lingkungan dan meresponnya secara tepat melalui berbagai penyesuaian, baik menyangkut struktur, teknologi, proses, maupun perilaku setiap anggota.

c. Karakteristik Pekerja

Faktor manusia (anggota organisasi) merupakan factor yang pengaruhnya besar terhadap efektivitas. Perilaku anggota dapat dikatakan sebagai dukungan yang penting berarti bagi pencapaian keefektifan organisasi. Namun disatu sisi, hal ini dapat dikatakan sebagai hambatan yang sanggup mengurangi bahkan menggagalkan keefektifan. Satu hal yang selalu terdapat pada setiap organisasi ialah bahwa masing-masing anggota memiliki karakteristik berbeda dari satu anggota kepada anggota lain sehingga mempengaruhi perilaku. Perilaku yang ditunjukkan tersebut tidak selamanya berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan organisasi sebab tujuan individu yang mungkin saja berbeda dengan tujuan organisasi. Setiap anggota organisasi cenderung lebih memilih untuk mencapai tujuan pribadinya. Akibatnya, perilaku yang mereka tunjukkan pun bisa saja beragam. Manajer yang hendak meningkatkan keefektifan organisasi harus mengenal atau mengidentifikasi adanya perbedaan karakteristik individu dan perbedaan tujuan pribadi tiap anggota. Hal ini memungkinkan sang menyesuaikan kebijakan yang akan ditempuh atau mengupayakan agar perilaku anggota sesuai dengan kebijakan tersebut.

d. Kebijakan dan praktek manajemen

Kebijakan yang diambil seorang manajer dalam mengelola organisasi memiliki dampak langsung terhadap keefektifan organisasi. Hal ini meliputi proses dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam sebuah organisasi. Pada intinya, aspek-aspek yang berkaitan dengan kebijakan manajer mencakup penentuan tujuan yang strategi, pencarian dan pemanfaatan sumber daya secara efisien, penciptaan lingkungan yang merangsang anggota untuk berprestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan putusan, dan kebijakan yang menyangkut kemampuan organisasi dalam merespon lingkungan.

- a. Sedangkan menurut dalam ada 4 faktor yang mempengaruhi Efektivitas organisasi yakni keterlibatan (*Involvement*), adaptasi (*Adaptation*), Misi (*Mision*), dan konsistensi (*consistency*).

- 1) Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan ialah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikuti sertakan didalam kegiatan organisasi sehingga dapat membuat staf bertanggung jawab mengenai tindakan yang dilakukannya. Keterlibatan (*involvement*) ialah kebebasan (*independensi*) yang dipunyai pada setiap individu didalam mengemukakan pendapat. Keterlibatan tersebut perlu juga dihargai oleh kelompok maupun pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk dapat memajukan dan juga mengembangkan organisasi atau perusahaan. Keterlibatan terdiri dari 3 (tiga) indikator yakni: Pemberdayaan (*Empowerment*), kerja tim (*Team Orientation*) dan juga kemampuan berkembang (*Capability Development*).

- 2) Adaptasi (*Adaptation*)

Kemampuan adaptasi adalah kemampuan pada organisasi untuk dapat menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi ialah kemampuan organisasi didalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan cara melakukan perubahan internal pada suatu organisasi. Denison dan juga Mirsha dalam Casidatersebut mengemukakan yakni kemampuan adaptasi dapat dilihat dari 3(tiga) indicator yakni perubahan (*Creating Change*), berfokus pada pasien (*Customer Focus*) dan juga keadaan organisasi (*Organizational Learning*).

- 3) Misi (*Mission*)

Misi ialah dimensi budaya yang menunjukkan pada tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh serta fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh suatu organisasi. Sesuai dengan penelitian Denison (2006) yang menunjukkan bahwa organisasi yang kurang didalam menerapkan misi akan dapat mengakibatkan staf tidak dapat mengerti hasil yang akan dicapai dan juga tujuan jangka panjang yang ditetapkan menjadi tidak jelas. Denison dan Mirsha menyatakan ialah bahwa kemampuan adaptasi dapat dilihat dari 3 (tiga)

indikator yakni strategi yang terarah serta tetap (*Strategic Direction and Intent*), Tujuan dan juga objektivitas (*Goals and Objectif*), Visib (*Vision*).

4) Konsistensi (*Consistency*)

Konsistensi ialah tingkat kesepakatan anggota suatu organisasi terhadap asumsi dasar dan juga nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi dalam menekankan pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan juga simbol-simbol yang dimengerti serta dianut bersama oleh para anggota organisasi dan juga pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian yang sudah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa:

1. Efektivitas organisasi adalah tingkat ketepatan atau keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sama antara pimpinan dan karyawan guna memenuhi kebutuhan bersama.
2. Pendekatan keefektifan organisasi ada beberapa: Pendekatan pencapaian tujuan, Pendekatan system, Pendekatan konstituensi-strategis, Kepuasan Anggota.
3. Model teoritis keefektifan organisasi ada beberapa, yaitu model tujuan keefektifan organisasi, Model sumber daya sistem tentang keefektifan organisasi, Integrasi dan perluasan model tujuan dan model sumber daya system, Solusi pendekatan keefektifan organisasi.
4. Komponen keefektifan organisasi sebagai berikut: produktivitas, efisiensi, kualitas, pertumbuhan, ketidakhadiran, perpindahan, kepuasan, fleksibilitas-adaptasi, proses pembuatan keputusan, proses kepemimpinan.
5. Faktor yang mempengaruhi keefektifitasan organisasi: karakteristik karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, kebijakan dan praktek manajemen.

## Daftar Referensi

- Alex. 2005. Kamus Ilmiah Kontemporer, Surabaya: Karya Harapan.
- E. Mulyasa. 2003. Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi. Bandung: Rosda Karya.
- Handoko, Hani T., 2000. Organisasi Perusahaan Teori, Struktur, dan Perilaku, Yogyakarta: BPFE.
- Komaruddin. 2015. Ensiklopedia Manajemen. Jakarta: Bina Aksara.
- Kusdi, Teori Organisasi dan Administrasi Jakarta: Salemba Humanika.
- McClean, Gary N. Organization Development, Principles Processes Performance. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Hani Handoko. 2001. Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku Yogyakarta: BPFE UGM.
- Robbins, Stephen P. 1991. Organization Theory, Structure, Design and Application. Englewood Cliffs: Prentice Hall. Inc.
- Sugiono, Syahu O. 2006. Kamus Manajemen (Mutu), Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sutopo, Hendayat. 2016. Perilaku Organisasi Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syamsu Dan Novianty, 2017. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Gorontalo: Idea Publishing.