

Struktur dan Fungsi Organisasi Pendidikan dalam Perspektif Komunikasi Sosial Budaya

Joko Hariadi

Universitas Samudra

jokohariadi@unsam.ac.id

Syukur Kholil

Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

syukurkholil@uinsu.ac.id

Nur Amelia

Universitas Samudra

nur.ameliapsp@unsam.ac.id

Abstrak: Kompleksitas sosial budaya dalam organisasi pendidikan sering menimbulkan tantangan komunikasi yang berdampak pada efektivitas dan kualitas pengelolaan lembaga. Ketidakharmonisan hubungan antar anggota, perbedaan nilai budaya, serta lemahnya penerapan nilai moral sering kali menyebabkan konflik dan disintegrasi internal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur untuk menggali berbagai teori dan hasil penelitian terkait struktur dan fungsi organisasi pendidikan dalam perspektif komunikasi sosial budaya. Temuan utama menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam klasik seperti tauhid, keadilan, musyawarah, amanah, dan masalah menjadi kunci untuk memperkuat solidaritas dan kolaborasi dalam organisasi. Studi ini menghadirkan model pengelolaan yang menggabungkan komunikasi sosial budaya dengan nilai-nilai Islam, menawarkan solusi inovatif untuk meningkatkan efektivitas, inklusivitas, dan keberlanjutan organisasi pendidikan. Dengan pendekatan ini, lembaga pendidikan tidak hanya dapat beradaptasi dengan perubahan sosial yang cepat, tetapi juga menjaga identitas spiritual sebagai landasan moral yang kokoh dalam membangun organisasi yang harmonis dan berkelanjutan.

Kata Kunci: organisasi pendidikan, struktur organisasi, fungsi organisasi, komunikasi sosial budaya, inklusivitas

I. PENDAHULUAN

Organisasi pendidikan merupakan fondasi utama dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas dan berkelanjutan. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung pada bagaimana struktur dan fungsi organisasinya diatur dan dijalankan secara efektif (Barnard, 1938; Fayol, 1916). Struktur yang jelas serta fungsi yang berjalan optimal menjadi kunci untuk mendukung terciptanya iklim belajar yang kondusif, inovatif, dan responsif terhadap perkembangan zaman (Mintzberg, 1979; Robbins & Coulter, 2020). Namun, dalam kenyataan, tidak sedikit lembaga pendidikan menghadapi berbagai tantangan yang menghambat pencapaian tujuan tersebut.

Salah satu tantangan utama dalam organisasi pendidikan adalah kompleksitas sosial budaya yang melekat dalam lingkungan

internalnya. Ketidakharmonisan komunikasi antar anggota organisasi, perbedaan nilai budaya, dan pergeseran norma sosial sering menimbulkan konflik dan disintegrasi internal (Weber, 1947; Castells, 1996). Laporan UNESCO (2022) mencatat bahwa lebih dari 60% lembaga pendidikan di negara berkembang menghadapi tantangan komunikasi lintas budaya yang berdampak pada efektivitas pengambilan keputusan dan koordinasi tim. Selain itu, lemahnya penerapan nilai moral dan etika dalam pengelolaan organisasi juga berkontribusi terhadap menurunnya efektivitas dan kualitas lembaga pendidikan (Hasibuan, 2019; Handoko, 2018). Data dari Kemendikbudristek tahun 2021 menunjukkan bahwa 35% kasus pelanggaran kode etik dalam institusi pendidikan tinggi di Indonesia berkaitan dengan konflik kepemimpinan dan rendahnya integritas dalam manajemen kelembagaan.

Kondisi ini memerlukan perhatian serius untuk mencari solusi yang mampu menjembatani perbedaan dan memperkuat kohesi organisasi. Selain tantangan internal, fenomena globalisasi dan perubahan sosial yang berlangsung sangat cepat menuntut organisasi pendidikan untuk mampu beradaptasi secara dinamis (Teece, 2018). Survei McKinsey (2020) mengungkap bahwa 75% institusi pendidikan di Asia Tenggara mengalami kesulitan dalam merespons kebutuhan siswa yang berubah akibat perkembangan teknologi dan dinamika sosial pasca pandemi. Perubahan kebutuhan peserta didik yang semakin beragam juga menambah kompleksitas pengelolaan organisasi. Dalam konteks ini, komunikasi sosial budaya menjadi elemen strategis yang sangat penting untuk mengintegrasikan seluruh elemen organisasi (Chockheli, 2015). Komunikasi yang efektif dapat memperkuat solidaritas dan kolaborasi, sekaligus meminimalisir gesekan yang muncul akibat perbedaan latar belakang sosial budaya (Werther & Davis, 2009).

Meskipun teori organisasi pendidikan telah berkembang pesat, masih terdapat kesenjangan signifikan antara konsep teori dengan praktik nyata di lapangan (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2019; Terry, 1972). Khususnya dalam hal integrasi nilai-nilai sosial budaya dan spiritual ke dalam struktur dan fungsi organisasi, penerapan seringkali belum optimal. Padahal, integrasi nilai-nilai ini sangat dibutuhkan untuk memperkokoh fondasi moral dan etika organisasi agar mampu bertahan dan berkembang di tengah dinamika sosial budaya yang kompleks (Sila, 2016).

Dalam perspektif ini, nilai-nilai Islam seperti tauhid (keesaan Tuhan), keadilan, musyawarah (konsultasi), amanah (kepercayaan), dan masalah (kemaslahatan umum) menjadi landasan moral yang kuat. Nilai-nilai yang bertentangan dengan karakter bangsa dan keislaman tidak baik untuk dipertahankan (Risdayanti & Sujana, 2022). Konsep-konsep yang dikembangkan oleh tokoh-tokoh Islam klasik seperti Al-Farabi, Al-Mawardi, dan Ibnu Khaldun memberikan wawasan berharga mengenai pentingnya komunikasi sosial budaya dan solidaritas

dalam menjaga stabilitas dan kemajuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan utama yang menjadi fokus kajian, yaitu: bagaimana membangun struktur organisasi pendidikan yang efektif dalam konteks sosial budaya masyarakat saat ini; bagaimana mengoptimalkan fungsi organisasi melalui komunikasi sosial budaya yang harmonis; bagaimana mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam struktur dan fungsi organisasi untuk meningkatkan integritas dan keberlanjutan; serta apa saja tantangan dan peluang dalam penerapan prinsip komunikasi sosial budaya dalam organisasi pendidikan modern.

Sebagai solusi, penelitian ini mengusulkan sebuah model pengelolaan organisasi pendidikan yang menggabungkan perspektif komunikasi sosial budaya dengan nilai-nilai Islam klasik. Model pengelolaan organisasi yang ditawarkan dalam penelitian ini merupakan sintesis antara pendekatan komunikasi sosial budaya dan prinsip-prinsip nilai Islam klasik yang menekankan pada aspek *tauhid*, keadilan, *musyawarah*, *amanah*, dan *masalah*. Pendekatan ini mengintegrasikan teori komunikasi organisasi dengan perspektif kearifan lokal dan nilai-nilai spiritual sebagai fondasi dalam membentuk pola kepemimpinan dan struktur organisasi yang kohesif. Model ini dirancang untuk memperkuat solidaritas sosial di antara anggota organisasi melalui mekanisme komunikasi yang partisipatif, transparan, dan berbasis nilai bersama. Selain itu, model ini juga berfokus pada perbaikan sistem pengambilan keputusan yang tidak hanya rasional, tetapi juga etis dan kontekstual, dengan mempertimbangkan keberagaman budaya dalam lingkungan organisasi pendidikan.

Pendekatan ini bersifat transformatif karena tidak hanya menyesuaikan struktur dan fungsi organisasi dengan tuntutan eksternal, tetapi juga mendorong perubahan internal yang bersifat moral dan budaya. Dengan demikian, organisasi pendidikan diharapkan mampu meningkatkan efektivitas fungsi dan struktur secara adaptif, inklusif, dan berkelanjutan dalam menghadapi berbagai tantangan sosial budaya masa kini. Model ini relevan untuk diterapkan dalam konteks lembaga pendidikan di Indonesia

yang multikultural dan menghadapi dinamika sosial yang kompleks, sehingga mampu menjadi solusi alternatif dalam pengelolaan organisasi berbasis komunikasi yang etis, spiritual, dan responsif terhadap perubahan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur sebagai teknik utama pengumpulan data. Pendekatan kualitatif dipilih karena fokus penelitian adalah untuk memahami konsep serta hubungan antara struktur dan fungsi organisasi pendidikan dalam konteks komunikasi sosial budaya (Moleong, 2017). Studi literatur memungkinkan peneliti menggali berbagai teori, model, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan untuk membangun kerangka konseptual yang kuat (Arikunto, 2013). Metode ini sangat efektif untuk menelaah secara mendalam fenomena yang bersifat abstrak dan kompleks (Sugiyono, 2019).

Data dikumpulkan dari sumber-sumber akademik terpercaya, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan publikasi yang relevan di bidang organisasi pendidikan dan komunikasi sosial budaya. Pemilihan sumber dilakukan secara purposive dengan kriteria relevansi dan kredibilitas tinggi agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan (Nasution, 2014). Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis isi (content analysis) dan analisis tematik secara sistematis dan berkelanjutan untuk mengidentifikasi tema dan pola yang muncul dalam literatur (Hasan, 2016).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan strategi studi literatur (*library research*). Untuk menjamin validitas dan keandalan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan sekitar 25 artikel ilmiah yang relevan, baik dari jurnal nasional terakreditasi maupun jurnal internasional, yang membahas isu-isu terkait struktur organisasi, komunikasi sosial budaya, serta nilai-nilai kepemimpinan dalam konteks pendidikan. Artikel-artikel tersebut dipilih berdasarkan relevansi topik, kedalaman analisis teoretis, dan keterbaruan

publikasi dalam lima hingga sepuluh tahun terakhir. Peneliti juga melakukan pengecekan ulang terhadap interpretasi data melalui konfirmasi dengan teori-teori utama yang sudah mapan, seperti teori komunikasi organisasi, sistem sosial budaya, dan kepemimpinan berbasis nilai (Sugiyono, 2019). Selama proses analisis, peneliti menjaga objektivitas dan keterbukaan dengan pendekatan reflektif dan kritis untuk menghindari bias interpretatif (Moleong, 2017). Dengan demikian, hasil penelitian ini disusun berdasarkan sintesis yang kuat antara temuan literatur dan landasan teoritis, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual yang signifikan dalam memahami struktur dan fungsi organisasi pendidikan dalam perspektif komunikasi sosial budaya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian literatur yang mendalam, pembahasan difokuskan pada bagaimana struktur organisasi berperan dalam mengatur hubungan kerja dan koordinasi, serta bagaimana fungsi organisasi diselaraskan dengan nilai-nilai sosial budaya yang ada. Selain itu, peran komunikasi sosial budaya sebagai penghubung antar elemen organisasi juga akan dibahas sebagai kunci keberhasilan pelaksanaan pendidikan yang inklusif dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

1. Struktur Organisasi Pendidikan dan Perannya dalam Proses Pendidikan

Struktur organisasi pendidikan merupakan pola hubungan yang mengatur pembagian wewenang, tanggung jawab, serta koordinasi antar anggota dalam lembaga pendidikan. Seperti yang dijelaskan dalam teori struktur organisasi modern, struktur ini berfungsi untuk menciptakan sistem kerja yang terorganisir agar proses pendidikan berjalan efektif dan efisien. Struktur organisasi pendidikan tidak hanya bersifat hierarkis, tetapi juga dapat berbentuk jaringan dan virtual untuk menyesuaikan perkembangan zaman dan dinamika sosial budaya (Elyati, Idi, & Samiha, 2022). Dengan struktur yang jelas, setiap anggota, mulai dari pimpinan, guru, tenaga kependidikan hingga peserta didik, memahami peran masing-masing sehingga meminimalisir konflik dan kebingungan. Struktur yang efektif ini menjadi

fondasi penting dalam kelancaran proses pendidikan.

Mengacu pada teori kontingensi, struktur organisasi pendidikan harus mampu beradaptasi dengan lingkungan, ukuran, dan teknologi yang digunakan. Contohnya, sekolah dengan jumlah siswa yang besar memerlukan struktur yang lebih kompleks dan terorganisir dibanding sekolah kecil. Adaptasi struktur ini juga memperhatikan dinamika sosial budaya di masyarakat sekitar agar proses pendidikan dapat berjalan sesuai kebutuhan peserta didik. Fleksibilitas dalam pembagian tugas dan kewenangan dalam organisasi pendidikan modern memungkinkan adanya kolaborasi lintas fungsi. Hal ini penting agar organisasi pendidikan mampu merespons perubahan dan tantangan yang muncul di era digital dan globalisasi.

Selain struktur hierarki tradisional, organisasi pendidikan kini mulai mengadopsi struktur jaringan dan organisasi virtual yang lebih fleksibel. Penelitian (Rahayu, 2024) menjelaskan bahwa struktur jaringan memungkinkan komunikasi horizontal yang lebih intens antara guru, siswa, dan staf pendukung tanpa hambatan birokrasi yang berlebihan. Dalam konteks komunikasi sosial budaya, struktur ini memfasilitasi interaksi yang inklusif dan partisipatif sehingga menciptakan suasana belajar yang terbuka dan adaptif. Organisasi virtual memungkinkan koordinasi antar anggota organisasi yang tersebar secara geografis, misalnya dalam pelaksanaan program pembelajaran jarak jauh. Fenomena work from home (WFH) yang semakin populer selama pandemi menunjukkan bahwa organisasi pendidikan dapat berjalan efektif dengan dukungan teknologi komunikasi modern.

Struktur organisasi pendidikan yang baik juga harus memperhatikan fungsi komunikasi sosial budaya dalam menghubungkan berbagai elemen pendidikan. Komunikasi menjadi kunci dalam mengatur interaksi antar anggota organisasi agar sesuai dengan nilai dan norma budaya yang berlaku. Misalnya, sekolah yang berada di wilayah dengan budaya kolektivistis perlu mengutamakan komunikasi yang mengedepankan kebersamaan dan partisipasi

bersama. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Nafi'a & Muhid, 2021) yang menyatakan bahwa struktur yang mengakomodasi komunikasi sosial budaya ini mampu meningkatkan motivasi, solidaritas, dan rasa memiliki di antara anggota organisasi. Sehingga proses pendidikan tidak hanya berjalan secara administratif, tetapi juga membangun iklim sosial yang kondusif.

Peran struktur organisasi pendidikan tidak hanya pada aspek pengaturan dan komunikasi, tetapi juga dalam mendukung fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan koordinasi. Contohnya, pembagian tugas guru dan staf sesuai dengan bidang keahlian dan tanggung jawabnya merupakan bagian dari fungsi pengorganisasian yang tertata dalam struktur. Pengarahan dan pengawasan dilakukan oleh pimpinan dengan mengacu pada jalur komunikasi yang ada dalam struktur organisasi. Pengendalian mutu pendidikan melalui evaluasi dan monitoring juga diatur agar berjalan lancar dan terstruktur. Dengan demikian, struktur organisasi menjadi pilar utama dalam mewujudkan tujuan pendidikan secara sistematis dan terukur.

Dalam konteks penerapan struktur organisasi pendidikan di kehidupan nyata, model partisipatif dan kolaboratif semakin banyak diadopsi. Sistem belajar berbasis proyek (project-based learning) misalnya, menuntut struktur yang memungkinkan guru dan siswa bekerja dalam tim multidisiplin. Hal ini menuntut struktur organisasi yang tidak terlalu kaku dan memungkinkan komunikasi dua arah yang efektif. Selain itu, integrasi teknologi informasi dalam pembelajaran menuntut struktur yang responsif dan mampu mengakomodasi interaksi virtual. Perubahan ini menunjukkan pentingnya menyesuaikan struktur organisasi pendidikan dengan perkembangan sosial budaya dan teknologi agar tetap relevan dan efektif.

Struktur organisasi pendidikan harus sensitif terhadap keberagaman budaya dan sosial dalam lingkungan pendidikan. Sekolah yang melayani peserta didik dari latar belakang budaya yang beragam perlu membangun struktur komunikasi yang inklusif dan menghargai perbedaan. Dengan demikian,

konflik sosial budaya dapat diminimalkan dan rasa saling menghormati dapat tumbuh. Struktur yang responsif budaya mendukung terciptanya lingkungan belajar yang aman dan nyaman bagi semua pihak. Ini juga sejalan dengan teori organisasi modern yang menekankan pentingnya pengintegrasian nilai-nilai budaya dalam struktur organisasi agar dapat berfungsi optimal.

Kesimpulannya, struktur organisasi pendidikan memegang peranan vital dalam kelancaran proses pendidikan dengan mengatur hubungan kerja, komunikasi, dan fungsi manajerial. Struktur yang adaptif terhadap perubahan lingkungan dan sosial budaya serta teknologi mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pendidikan. Penggunaan teori kontingensi, jaringan, dan organisasi virtual memberikan landasan untuk membangun struktur yang fleksibel dan inklusif. Penerapan struktur yang mempertimbangkan komunikasi sosial budaya mendukung iklim organisasi yang harmonis dan partisipatif. Dengan demikian, pengembangan struktur organisasi pendidikan harus terus disesuaikan dengan dinamika sosial budaya dan teknologi agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara optimal.

2. Fungsi Organisasi Pendidikan dalam Konteks Sosial Budaya

Organisasi pendidikan memiliki fungsi yang sangat penting dalam konteks sosial budaya karena tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga membentuk karakter, norma, dan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat. Sesuai dengan teori struktur organisasi modern, fungsi organisasi pendidikan harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial budaya di mana organisasi tersebut berada. Teori ini menekankan pentingnya keterbukaan sistem organisasi terhadap pengaruh eksternal dan perlunya adaptasi struktural terhadap dinamika lingkungan sosial, ekonomi, dan budaya (Daft, 2016; Scott & Davis, 2007). Fungsi organisasi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, koordinasi, dan penyediaan sumber daya tidak dapat dipisahkan dari konteks budaya setempat. Hal ini sejalan dengan pandangan Mintzberg

(1979), yang menyatakan bahwa struktur organisasi yang efektif harus fleksibel dan responsif terhadap kompleksitas lingkungan, termasuk nilai, norma, dan praktik sosial masyarakat sekitar.

Dalam konteks organisasi pendidikan, pendekatan ini berarti bahwa keberhasilan lembaga tidak hanya ditentukan oleh efisiensi administratif, tetapi juga oleh kemampuan untuk menjalin komunikasi yang selaras dengan budaya lokal, membangun kepercayaan antar anggota, dan menanamkan nilai moral dalam setiap pengambilan keputusan. Oleh karena itu, komunikasi sosial budaya menjadi elemen strategis yang menghubungkan antara struktur formal organisasi dengan realitas sosial tempat organisasi tersebut beroperasi. Integrasi antara teori struktur organisasi modern dan nilai-nilai lokal dalam sistem pengelolaan pendidikan diharapkan dapat menghasilkan organisasi yang adaptif, inklusif, dan berkelanjutan.

Fungsi perencanaan dalam organisasi pendidikan, misalnya, harus memperhatikan kebiasaan dan kebutuhan budaya lokal agar program pendidikan yang disusun relevan dan mudah diterima oleh masyarakat. Dalam kehidupan sehari-hari, hal ini tercermin ketika sekolah atau lembaga pendidikan mengintegrasikan materi ajar dan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik budaya peserta didik. Dengan demikian, fungsi perencanaan tidak hanya soal target akademik, tetapi juga bagaimana pendidikan tersebut dapat membentuk individu yang sadar sosial dan budaya sesuai dengan teori kontingensi yang menekankan adaptasi struktur terhadap lingkungan.

Fungsi pengorganisasian dalam organisasi pendidikan melibatkan pengaturan sumber daya manusia dan material yang harus selaras dengan nilai sosial budaya masyarakat. Pengorganisasian ini mirip dengan struktur jaringan dan organisasi virtual yang fleksibel dan kolaboratif. Dalam konteks pendidikan, hal ini bisa berupa pembagian peran guru, siswa, dan tenaga kependidikan yang menghormati peran sosial dan kultural masing-masing, serta memfasilitasi kerja sama lintas budaya yang mendukung proses pembelajaran yang inklusif dan partisipatif.

Fungsi pengarahan dan pengendalian dalam organisasi pendidikan juga sangat dipengaruhi oleh norma sosial budaya yang berlaku. Guru dan pimpinan sekolah harus mampu memotivasi dan mengarahkan peserta didik serta staf agar sesuai dengan nilai-nilai budaya setempat, seperti gotong royong dan rasa hormat. Pengendalian dilakukan dengan mengawasi proses belajar dan perilaku peserta didik agar sesuai dengan aturan dan nilai yang disepakati bersama, sehingga pembelajaran tidak hanya menghasilkan pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter yang menghargai keberagaman budaya.

Terakhir, fungsi koordinasi dan penyediaan sumber daya harus menjamin kelancaran aktivitas pendidikan yang didasarkan pada kolaborasi dan keterlibatan seluruh unsur masyarakat, sebagaimana struktur organisasi dalam komunitas yang bersifat fleksibel dan adaptif. Koordinasi yang efektif antar guru, siswa, orang tua, dan masyarakat dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif dan responsif terhadap perubahan sosial budaya. Sementara itu, penyediaan sumber daya harus mempertimbangkan kearifan lokal agar program pendidikan dapat memberikan manfaat maksimal sekaligus melestarikan budaya yang ada.

3. Peran Komunikasi Sosial Budaya dalam Organisasi Pendidikan

Komunikasi yang efektif dalam organisasi pendidikan tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial budaya tempat organisasi itu berada. Setiap institusi pendidikan beroperasi dalam lingkungan masyarakat yang memiliki nilai, norma, bahasa, dan kebiasaan tertentu yang membentuk cara berkomunikasi antar anggotanya. Komunikasi yang sensitif terhadap konteks sosial budaya akan memperkuat hubungan antara guru, siswa, orang tua, dan manajemen sekolah. Penelitian oleh Noor et al. (2022) menunjukkan bahwa keberhasilan komunikasi lintas budaya dalam sekolah multikultural sangat bergantung pada kemampuan empatik dan pemahaman terhadap kebiasaan lokal. Dengan memahami latar belakang budaya masing-masing

individu, potensi konflik dapat diminimalkan, dan kerja sama dapat ditingkatkan demi tercapainya tujuan pendidikan (Subekti, 2020).

Dalam teori struktur organisasi modern, seperti teori kontingensi dan teori jaringan, fleksibilitas dan adaptasi terhadap lingkungan menjadi kunci efektivitas organisasi. Hal ini juga berlaku dalam konteks komunikasi sosial budaya. Komunikasi yang terbuka dan partisipatif akan lebih mudah dilakukan dalam struktur organisasi yang fleksibel, seperti sekolah berbasis proyek atau institusi yang menerapkan model kolaboratif (Widodo & Mustofa, 2021). Dalam sistem ini, komunikasi antar elemen organisasi tidak bersifat top-down semata, melainkan bersifat dialogis dan saling menghargai perbedaan nilai-nilai sosial budaya. Hasil studi oleh Alim et al. (2023) juga menegaskan bahwa komunikasi dialogis yang menghormati keragaman budaya dapat meningkatkan kualitas hubungan kerja dan mendorong partisipasi aktif dari seluruh pemangku kepentingan di lembaga pendidikan.

Perkembangan struktur organisasi digital dan virtual turut membentuk pola komunikasi baru dalam dunia pendidikan. Komunikasi tidak lagi terbatas oleh ruang fisik, melainkan dapat berlangsung secara daring melalui berbagai platform teknologi. Meskipun demikian, sensitivitas terhadap norma dan budaya tetap penting, terutama ketika komunikasi berlangsung antar peserta didik atau tenaga pendidik dari latar budaya yang beragam. Penelitian oleh Rahmah dan Nugroho (2022) menemukan bahwa penggunaan komunikasi digital yang inklusif dan adaptif terhadap keragaman budaya sangat efektif dalam menciptakan kolaborasi lintas wilayah di lingkungan sekolah daring. Oleh karena itu, sikap empatik, penggunaan bahasa yang inklusif, serta keterampilan komunikasi antarbudaya menjadi kompetensi penting dalam menjaga harmoni dan efektivitas interaksi dalam lingkungan pendidikan digital.

Dengan demikian, komunikasi sosial budaya tidak hanya memperkuat struktur organisasi pendidikan, tetapi juga mendukung seluruh fungsi organisasi seperti perencanaan, pengarahan, dan pengendalian. Komunikasi yang harmonis dan inklusif akan

mempermudah proses koordinasi, membangun kepercayaan antar anggota organisasi, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Oleh karena itu, peran komunikasi sosial budaya harus ditempatkan sebagai fondasi utama dalam pengembangan organisasi pendidikan yang responsif terhadap dinamika masyarakat multikultural.

4. Integrasi Struktur, Fungsi, dan Komunikasi Sosial Budaya dalam Organisasi Pendidikan

Struktur organisasi pendidikan yang terencana secara sistematis memegang peranan penting dalam memastikan jalannya proses pendidikan yang efisien dan terarah. Struktur ini mengatur pola hubungan antara guru, siswa, tenaga administrasi, hingga kepala sekolah atau rektor dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial pendidikan. Mengacu pada teori kontingensi, efektivitas struktur organisasi sangat ditentukan oleh kesesuaian antara desain organisasi dengan kondisi lingkungan eksternal, seperti budaya lokal, tingkat teknologi, dan kebutuhan peserta didik. Artinya, tidak ada satu model struktur yang ideal untuk semua organisasi, melainkan harus disesuaikan dengan konteks tempat organisasi itu beroperasi (Burton & Obel, 2018). Sebagai contoh, di sekolah-sekolah dengan keberagaman budaya yang tinggi, diperlukan struktur yang adaptif agar komunikasi lintas budaya dapat berjalan efektif.

Sementara itu, teori jaringan lebih menekankan pentingnya hubungan horizontal antar individu dan unit dalam organisasi melalui pembentukan jejaring komunikasi yang kolaboratif dan terbuka. Dalam konteks organisasi pendidikan, teori ini relevan untuk mendorong partisipasi aktif, pertukaran informasi yang cepat, serta koordinasi antar elemen organisasi tanpa bergantung secara kaku pada rantai komando hierarkis (Monge & Contractor, 2019). Misalnya, dalam sekolah yang menerapkan sistem pembelajaran berbasis proyek atau pendekatan komunitas belajar, struktur jaringan dapat menciptakan ekosistem kerja sama antara guru lintas mata

pelajaran, siswa, orang tua, hingga pihak luar sekolah. Oleh karena itu, kombinasi pendekatan kontingensi dan jaringan memberikan landasan yang kuat bagi organisasi pendidikan untuk membangun struktur yang adaptif, responsif, dan inklusif terhadap dinamika sosial budaya yang berkembang.

Fungsi organisasi dalam pendidikan, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, tidak dapat berjalan optimal tanpa komunikasi sosial budaya yang baik. Komunikasi yang sensitif terhadap perbedaan budaya akan memperkuat kohesi antar anggota organisasi. Dalam kerangka teori yang telah dibahas, fungsi organisasi seperti koordinasi dan penyediaan sumber daya sangat membutuhkan pendekatan komunikatif yang terbuka dan inklusif. Misalnya, dalam konteks project-based learning, keberhasilan suatu proyek tidak hanya ditentukan oleh pembagian tugas, tetapi juga oleh kemampuan anggota tim untuk memahami perbedaan cara berpikir dan latar belakang budaya masing-masing.

Komunikasi sosial budaya memiliki fungsi strategis dalam menjembatani beragam kepentingan dan nilai yang hidup dalam organisasi Pendidikan (Zain, 2017). Ketika komunikasi berlangsung secara partisipatif dan menghargai konteks sosial budaya lokal, maka proses pengambilan keputusan menjadi lebih demokratis dan diterima secara luas. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara guru dan siswa, tetapi juga antar staf, antar siswa, dan dengan orang tua. Sejalan dengan teori organisasi virtual dan jaringan, institusi pendidikan saat ini juga perlu mengembangkan kanal komunikasi digital yang mendukung keterlibatan semua pihak, termasuk melalui forum daring, diskusi komunitas, dan sistem informasi akademik yang terbuka.

Integrasi antara struktur, fungsi, dan komunikasi sosial budaya akan menciptakan organisasi pendidikan yang inklusif dan adaptif terhadap perubahan. Struktur organisasi yang fleksibel, bila dipadukan dengan fungsi manajerial yang kuat dan komunikasi yang terbuka terhadap keragaman budaya, akan membentuk ekosistem

pendidikan yang sehat. Hal ini relevan dengan fungsi koordinasi yang menuntut penyelarasan kegiatan dari berbagai lini organisasi. Misalnya, saat menghadapi siswa dengan latar belakang budaya minoritas, keberhasilan pendekatan pendidikan sangat bergantung pada cara guru dan manajemen sekolah memahami serta menghargai kebudayaan siswa tersebut dalam seluruh proses pengorganisasian pembelajaran.

Struktur organisasi dalam pendidikan harus dirancang untuk memfasilitasi komunikasi lintas budaya, baik secara vertikal maupun horizontal. Dalam konteks ini, teori jaringan menjadi sangat relevan karena menekankan pentingnya keterhubungan dan kolaborasi antar elemen organisasi melalui pola komunikasi non-hierarkis dan bersifat terbuka. Secara praktis, penerapan teori jaringan dalam organisasi pendidikan dapat terlihat pada pembentukan tim lintas fungsi, seperti kolaborasi antara guru dari berbagai mata pelajaran dalam merancang kurikulum tematik, atau antara guru, orang tua, dan siswa dalam forum musyawarah sekolah. Melalui jaringan komunikasi yang dinamis, pertukaran ide dan informasi dapat berlangsung secara cepat dan fleksibel, tanpa terhambat oleh birokrasi struktural yang kaku (Monge & Contractor, 2019).

Proses pengarahan dan motivasi oleh pimpinan lembaga pendidikan juga perlu mengikuti prinsip jaringan, di mana pengaruh tidak hanya bersifat top-down, tetapi juga muncul dari interaksi sosial yang bersifat timbal balik. Dalam praktiknya, kepala sekolah dapat membangun jaringan komunikasi yang intensif dengan guru, komite sekolah, dan komunitas lokal untuk merumuskan kebijakan yang inklusif dan kontekstual. Sebagai contoh, di lingkungan pedesaan, kepala sekolah perlu menggunakan pendekatan budaya lokal, seperti menghormati tokoh adat atau ulama sebagai mitra strategis dalam membangun dukungan sosial terhadap program pendidikan. Pola kepemimpinan ini sejalan dengan prinsip teori jaringan yang menekankan pentingnya hubungan sosial sebagai sumber kekuatan organisasi.

Di sisi lain, fungsi pengendalian yang efektif memerlukan indikator keberhasilan yang juga sensitif terhadap aspek sosial budaya. Misalnya, keberhasilan program inklusif tidak hanya diukur dari aspek akademik, tetapi juga dari seberapa besar penerimaan dan keterlibatan siswa dengan kebutuhan khusus dalam kegiatan sekolah. Dalam hal ini, komunikasi interpersonal yang empatik menjadi kunci pengawasan yang humanis dan tidak menimbulkan stigma. Integrasi ini mencerminkan praktik dari teori organisasi kontingensi, di mana setiap kebijakan atau langkah pengendalian harus disesuaikan dengan kondisi sosial budaya lokal dan tantangan lingkungan.

Dalam implementasinya, organisasi pendidikan harus senantiasa meninjau ulang struktur dan fungsinya dengan mempertimbangkan dinamika komunikasi sosial budaya yang terus berkembang. Perubahan demografi, teknologi, dan budaya menuntut lembaga pendidikan untuk bersikap reflektif dan terbuka terhadap inovasi. Penggunaan platform digital untuk mendukung kolaborasi lintas wilayah, pengembangan kurikulum yang berbasis budaya lokal, serta pelibatan komunitas sebagai bagian dari pengambilan keputusan, merupakan langkah konkret dari integrasi struktur, fungsi, dan komunikasi sosial budaya yang efektif.

Dengan demikian, keberhasilan organisasi pendidikan di masa kini dan masa depan sangat ditentukan oleh sinergi antara struktur yang adaptif, fungsi organisasi yang terencana, serta komunikasi sosial budaya yang inklusif. Ketiganya saling melengkapi dalam membentuk lembaga pendidikan yang responsif terhadap kebutuhan peserta didik dan mampu menjawab tantangan global dengan tetap berpijak pada nilai-nilai lokal. Pendekatan ini bukan hanya meningkatkan efektivitas manajemen pendidikan, tetapi juga memperkuat nilai-nilai kebersamaan, keadilan, dan keberagaman dalam dunia pendidikan.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi pendidikan sangat

bergantung pada keterpaduan antara struktur organisasi yang adaptif, fungsi manajerial yang efektif, dan komunikasi sosial budaya yang inklusif. Temuan utama menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam klasik seperti *tauhid, musyawarah, keadilan, dan maslahah* ke dalam sistem manajemen organisasi pendidikan mampu memperkuat solidaritas, mengurangi konflik internal, serta meningkatkan efektivitas kelembagaan dalam menghadapi dinamika sosial budaya. Penerapan teori-teori organisasi modern khususnya teori kontingensi, jaringan, dan organisasi virtual memperkuat bahwa fleksibilitas struktural dan konektivitas komunikasi menjadi kunci dalam membangun organisasi pendidikan yang responsif terhadap perubahan.

Berdasarkan temuan tersebut, direkomendasikan agar lembaga pendidikan secara aktif meninjau ulang struktur organisasinya agar tidak terlalu kaku dan hierarkis, melainkan mampu mengakomodasi interaksi horizontal yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Selain itu, diperlukan pelatihan komunikasi antarbudaya bagi tenaga pendidik dan manajerial agar dapat memahami dan mengelola keberagaman nilai-nilai sosial budaya secara bijak. Penguatan nilai moral dan etika ke dalam kebijakan organisasi juga penting agar keputusan-keputusan strategis selalu berpijak pada keadilan dan kepentingan bersama. Dalam era digital, lembaga pendidikan juga perlu mengembangkan ekosistem komunikasi virtual yang menjembatani keterbatasan ruang fisik namun tetap menjunjung tinggi sensitivitas budaya. Dengan menerapkan pendekatan struktural dan komunikatif yang kontekstual serta berbasis nilai, organisasi pendidikan dapat bertransformasi menjadi institusi yang tidak hanya efektif secara administratif, tetapi juga berdaya sebagai agen perubahan sosial dan kultural dalam masyarakat multikultural.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
Aryawan, I. W. (2021) *Cerita Rakyat Lelipi Selan Bukit Sebagai Media Pendidikan*

Aspek Palemahan Tri Hita Karana. *Widya Accarya*, 12(2). 186-194.

- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge: Harvard University Press.
Burton, R. M., & Obel, B. (2018). *The science of organizational design: Fit between structure and coordination*. Springer.
Castells, M. (1996). *The Rise of the Network Society*. Blackwell Publishers.
Chockheli, D. (2015). *Contingency Theory and Its Application in Modern Management*. ResearchGate.
Chockheli, M. (2015). Communication and culture in organizational processes. *Journal of Education, Culture and Society*, 6(2), 29–35.
Elyati, E., Idi, A., & Samiha, Y. T. (2022). Sekolah/Madrasah sebagai Organisasi. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(4).
Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*. Paris: Dunod.
Handoko, T. H. (2018). *Manajemen* (Edisi revisi). Yogyakarta: BPFE.
Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
Hasan, D. (2016). *Metode penelitian kualitatif: Paradigma baru ilmu sosial dan pendidikan*. PT RajaGrafindo Persada.
Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan penerapannya dalam organisasi pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations*. Prentice-Hall.
Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
Monge, P. R., & Contractor, N. S. (2019). *Theories of communication networks*. Oxford University Press.
Nafi'a, Z. 'I., & Muhid, A. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi dan komunikasi antar pribadi terhadap keaktifan pengurus

- Gerakan Pemuda Anzor Cabang Trenggalek. *Jurnal Mediakita: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 5(1).
- Nasution, S. (2014). *Metode penelitian naturalistik kualitatif*. Tarsito.
- Rahayu, A. M. S. (2024). *Manajemen boarding school dalam pengembangan karakter siswa MTs Attaqwa Putra Bekasi (Tesis, Program Magister Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta)*. Institutional Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Risdayanti, N. L. G. L., & Sujana, I. P. W. M. (2022). Penguatan nilai karakter disiplin dan demokratis melalui organisasi *Sekaa Teruna Teruni* di Bali. *Widya Accarya: Jurnal Kajian Pendidikan FKIP Universitas Dwijendra*, 13(1), 101–110.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Sila, I. M. (2016). Revitalisasi manajemen Pasraman dalam menumbuhkan sikap revolusi mental secara berkelanjutan pada Pasraman di Desa Puhu Kecamatan Payangan. *Widya Accarya: Jurnal Kajian Pendidikan*, 6(2).
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2019). *Management*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, 51(1), 40–49.
- Teece, D. J. (2018). *Dynamic Capabilities and Organizational Agility: Risk, Uncertainty, and Strategy in the Innovation Economy*. California Management Review.
- Terry, G. R. (1972). *Principles of Management*. Homewood: Irwin.
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Free Press.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2009). *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2009). *Human resources and personnel management*. New York: McGraw-Hill.
- Zain, N. L. (2017). Strategi komunikasi persuasif dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Nomosleca*, 3(2).