*HAMPIRAN/ PENDEKATAN/ APPROACH*

*PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI*

Individu (manusia) menjadi dimensi yang amat penting dan menjadi motor pengerak dalam organisasi. Apabila dimensi manusia tidaak ada, maka tidak akan ada organisasi. Perilaku individu adalah suatu sikap atau tinadkan yang dinampakkan oleh setiap individu. Setiap tindakan individu pastilah berbeda-beda. Perilaku manusia muncul sebagai suatu fungsi dari adanya interaksi antara individu dengan lingkungannya.

Dalam memahami tentang perbedaan setiap individu, pada dasarnya kita harus pahami betul dan mencoba utu memahami sifat-sifat manusia. Banyak konsep atau ilmu perilaku yang muncul dan berkembang dalam memahami sifat-sifat individu dimana dalam kenyataannya memiliki banyak perbedaan. Salah satu cara untuk memahami yatu dengan menganalisis terlebih dahulu prinsip-prinsip dasar yang menjadi bagian daripadanya.

1. kemampuan individu yang tidak sama

Kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Stephen P. Robbins & Timothy A. J 2008:57). Kemampuan setiap individu tidaklah sama. Diihat dari sudut pandang ini, kemampuan individu dapadt membedakan perilakunya. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A.J, bahwa kecerdasam adalah satu karakteristik yang dibawa individu keeetika mereka bergabung dalam suatu organisasi. Dalam hal ini dapat terlihat bagaimana perbedaan individu dalam bentuk kemampuan (yang termasuk keserdasan) dan karateristik biografis (seperti usia, gender, ras, dan masa jabatan) dapat mempengaruhi kinerja individu. Tetapi pada intinya adalah mengetahui bagaimana setiap individu bisaaa memiliki kemampuan yang berbeda dan dapat memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan kemungkinan seseorang melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Kebutuhan yang berbeda

Setiap individu berperilau berbeda karena dilatarbelakangi dengan kebutuhan individu yang  berbeda. Seperti halnya seorang karyawan pabrik yang rajin bekerja setiap hari karena butuh uang untuk makan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya dan sangat jelas berbeda denga karyawan yang bekerja karena butuh penghargaan social dari lingkungannya. Pemahaman kebutuhan yang berbeda dari setiap individu ini sangat bermanfaat dalam memahami konsp perilaku individu dalam organisasi.

3. Berpikir visioner dan making decision

Setiap individu dalam berpikir tentang masa depan pastilah tidak sama. Begitupun dengan keputusan-keputusan yang dibuat dan dipilih dalam bertindak. Kadang kala kebutuhan-kebutuhan potensial harus dipenuhi individu lewat perilaku yang dipilihnya akan berlanjut dan berkembang untuk masa depannya. Making decision artinya bagaimana individu membuat keputusan-keputusan atau pilihan tentang bagaimana individu bertindak. Cara yang dapat menjelaskan yakni dengan teori expectancy. Diman kemudian individu dapat memutuskan untuk berperrilaku dalamcara yang dirasakan memiliki kesempatan yang terbaik untuk menghasilkan hasil-hasil yang positif.

4. pemahaman lingkungan dalam ubungan dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya.

Setiap kebutuhan-kebutuhan dan pengalaman seorang individu itu  sering kali berbeda sifatnya, maka perseps terhadap lingkungan pun akan berbeda. Contohnya orang-orang yang berada dalam organisasi yang sama kerap kali mempunyai perbedaan didala berpengharapan (expectancy) mengenai suatu jenis perilaku yang membuahkan suatu penghargaan, misalnya naik gaji atau cepat promosi.

5. Reaksi senang atau tidak senang (aaffective)

Perasaan senang dan tidak senang ini akan menjadikan individu berbuat atau bertindak berbeda dengan orang laindalam rangka menanggapi  sesuatu hal. Seseorang yang bekerja ditempat yang sama dengan mendapatkan gaji tertentu belum tentu keduanya merasa puas.

Perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya (Miftah Thoha 2009:34). Pengertian tersebut menunjukan bahwa seorang individu dengan lingkungannya amat menentukan perilaku yang nampak ntara keduanya secara langsung seperti halnya individu denganorganisasi yang memunyai sifat-sifat atau karakteristik tersendiri dan pabila keduanya saling berinteraksi akan menimbulkan perilaku individu dalam organiasasi. Karakteristik yang dimiliki oleh organisai diantaranya adanya hierarki, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, system reward, system control dsb. Karakteristik tersebut akan berpengaruh terhadap individu-individu didalamnya. Individu  memiliki kemampuan maka ia akan ditempatkan pada kursi yang sesuai dengan skillnya. Individu memiliki kebutuhan untuk keberlangsungan hidupnya, maka organisasi aakan memberikn reward terhadap individu terebut dengan imbalan individu itu mengerjakan tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, dan bersedian untuk diatu (dikontrol) oleh organisasi yang bersangkutan.

Hampiran (approach) pemahaman perilaku itu pada umumnya dapat dikelompokkan atas tiga hampiran (pendekatan), yakni hampiram kogntif, hampiran penguatan (reinforcement) dan hampiran psikoanalitis (Miftah Thoha 2009:47).

1. Hampiran Kognitif (pendekatan kognitif)

Pendekatan ini pada dasarnya lebih menekankan pada perana individu dalam berinteraksi dengan lingkungan atau mental internal seperti berpikir danmenimbang. Penafsiran atau persepsi indivisu terhadap lingkungan lebih dipertimbangkan daripada lingkungan itu sendiri. Perilaku yang timbul didalam pendekatan ini yakni dari adanya ketidakseimbangan atau keetidaksesuaian pada struktur kognitif yang dihasilkan dari persepsi-persepsi tentanglingkungan. Dalam prosesnya pendekatan ini adalah proses mental yang menyempurnakan dan disempurnakan oleh struktur kognitif yang ada. Akibat adanya ketidaksesuaian didalam struktur, mengahsilkan perilaku yang dapatmengurangi ketidaksesuaian tersebut. Pendekatan ini tidak memperhitungkan masa lalu individu. Tetapi hanya menentukan pada struktur kognitif. Dalam hal ini data-data atau sikap-sikap, nilai, pengertian dan harapan dikumpulka lewat surveidan kuisoner.

2. Hampiran Penguatan (reinforcement)

Pendekatanini menekankan pada peranan lingkumgan dalam perilaku manusia yang sianggap sebagai suatu sumber stimuli yang dapat menghailkan dan memperkuat respom-respon perilaku. Perilaku ditentukan oleh stimuli lingkungan baik sebelum terjadinya perilaku maupun sebagai hasil dari perilaku. Lingkungan yang beraksi dalam diri individu mengundang suatu respon yang ditentukan oleh keturunan dan masa lalu. Sehingga akan menentuan kecenderungan-kecenderungan perilaku individu pada masa yang akan dating. Pendekatan ini bersifat histories dan tidak ada perbedaan antara sadar dan tidak sadar. Pendekatan ini mengukur stimuli lingkungan dan respon materi atau fisik yang dapat diamati lewat observasi langsung atau dengan bantuan teknologi.

3. Hampiran Psikoanalitis

Menekankan pada peranan system psikoanalitis dalam menentukan suatu perilaku. Lingkungan dipertimbangkan sepanjang hanya sebagai ego yangbertinteraksi dengannya untuk memuaskan keinginan-keinginan Id.  Perilaku yang timbul oleh tegangan-tegangan (tension) yang dihasilkan oleh tidak tercapainya keinginan-keinginan yang berasal dari Id. Keinginan dan harapan dihasilkan dalam Id dan kemudian diproses dan dikerjakan oleh ego dibawah pengamatan superego. Masa lalu seseorang dapat menjadikan suatu penentu yang relative penting bagi perilakunya. Sifat Id dan superego adalah keduanya diturunkan dan kekuatan yang relative dari Id, ego dan super ego adalah ditentukan oleh interaaaksi-interaksi dan pengembangannya dimasa lalu. Hampir sebagian besar aktivitas mental adalah menetukan perilaku. Data ekspresi dari keinginan-keinginan, harapan-harapan dan bukti penekanan dan penghambat atau penhan dari keinginan tersebtu lewat analisis mimpi, asosiasi bebas, teknik-teknik proyektif dan hipnotis.

Persepsi dan komunikasi

Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap individu didalam memahami informasi tentang lingkungannya lewat penginderaan. Sedangkan komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan atau informasi kepada orang lain.

*Referensi :*

*Thoha,Miftah.2009.Perilaku Organisasi :Konsep Dasar dan Aplikasinya Jakarta :Rajawali Pers.*

*Imam Wahjono, Sentot.2010.Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.*

*Robbins, Stephen P. dan Thimothy A. Judge.2008. Organizational Behavior, edisi Indonesia © 2008. Jakarta : Salemba Empat.*

*Tim Dosen Administrasi Pendidkan.2010. Pengelolaan Pendidikan. Bandung*