|  |
| --- |
| **INTERSTUDIA:**  **Journal of Contemporary Education in Islamic Society, 2 (1), 2024, 85-96**  https://journal.alhikmahjkt.ac.id/index.php/INTERSTUDIA/index  **DOI: 10.47466/interstudia** |

**HUBUNGAN IKLIM**

**ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA ORGANISASI DI LEMBAGA PENDIDIKAN**

**Suhada1, Ihsan Zubaidi2, Fatkhul Mubin3**

1,2,3 Sekolah Tinggi Agama Islam ALHIKMAH, Jakarta, Indonesia.

Corresponding Email: [suhada73@yahoo.com](mailto:suhada73@yahoo.com)

*Abstract*

*The organizational climate in an educational institution is how a school principal creates a conducive work climate to support an effective and efficient learning process. The high cost of education is a problem and an issue that affects the climate in educational institutions. The existence of a link between organizational climate and effectiveness has implications for directed management and achieving organizational goals. It involves a variety of functions, including providing direction by detailing the state that the organization desires and must achieve. In order to achieve effectiveness, serious attention needs to be paid to the factors that influence the organization. The factors that influence the organization must receive serious attention if effectiveness is to be achieved. The importance of organizational climate is closely related to performance, where dimensions such as job satisfaction, recognition through rewards, responsibility, standards of work implementation, and leadership have a significant impact. These factors are key in forming a work environment that supports organizational effectiveness.*

***Keywords:*** *Educational Organizational Climate, Effectiveness and Performance*

Abstrak

Iklim organisasi di dalam lembaga pendidikan adalah bagaimana seorang kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang kondusif guna mendukung proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Mahalnya biaya pendidikan merupakan problem dan menjadi isu yang mempengaruhi iklim dalam lembaga pendidikan. Adanya keterkaitan antara iklim organisasi dan efektivitas berimplikasi pada pengelolaan yang terarah dan mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan berbagai fungsi, termasuk memberikan arahan dengan merinci keadaan yang diinginkan dan yang harus dicapai oleh organisasi. Dalam rangka mencapai efektivitas, perhatian yang serius perlu diberikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi. Organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi tingkat efektivitas. Pentingnya iklim organisasi terkait erat dengan kinerja, dimana dimensi seperti kepuasan kerja, pengakuan melalui imbalan, tanggung jawab, standar pelaksanaan pekerjaan, dan kepemimpinan memiliki dampak signifikan. Faktor-faktor ini menjadi kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung efektivitas organisasi.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi Pendidikan, Efektifitas dan Kinerja

**PENDAHULUAN**

Iklim organisasi merujuk pada suasana atau atmosfer psikologis yang mencakup norma, nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang muncul dalam suatu organisasi. Ini adalah aspek budaya organisasi yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan, produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja keseluruhan organisasi. Memahami dan mengelola iklim organisasi dengan bijak dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka sambil memastikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Iklim organisasi yang positif juga dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, kreativitas, dan adaptasi terhadap perubahan.

Konsep iklim organisasi dapat dianggap sebagai kepribadian suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Kepribadian ini menciptakan persepsi unik bagi setiap anggota terkait pandangan mereka terhadap organisasi tersebut. Dalam konteks lembaga pendidikan, iklim organisasi mengacu pada bagaimana seorang kepala sekolah membentuk lingkungan kerja yang mendukung proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Hal ini melibatkan menciptakan suasana kerja yang kondusif, memastikan komunikasi yang baik, dan memperhatikan kebutuhan serta kesejahteraan anggota organisasi, semuanya bertujuan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang optimal.

Isu-isu pendidikan yang sebelumnya dianggap sebagai kebutuhan sekunder kini diakui sebagai kebutuhan utama. Masyarakat, dalam memilih pendidikan, lebih cenderung mempertimbangkan kemampuan ekonomi mereka untuk mendapatkan layanan pendidikan berkualitas tinggi. Meskipun mahalnya biaya pendidikan masih menjadi masalah yang belum terselesaikan.

Dengan adanya keterkaitan antara iklim organisasi dan efektivitas, organisasi menjadi bergerak terarah menuju tujuan yang jelas. Kehadiran tujuan tersebut memberikan motivasi bagi anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh semangat. Selanjutnya, tujuan organisasi mencakup beberapa fungsi, termasuk memberikan arahan dengan merinci kondisi yang diharapkan dicapai oleh organisasi di masa yang akan datang. Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi perlu mendapat perhatian serius untuk mencapai efektivitas.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja memiliki dimensi yang signifikan terhadap kepuasan kerja, melibatkan aspek-aspek seperti imbalan, tanggung jawab, standar pelaksanaan pekerjaan, dan kepemimpinan.

**METODE**

Penelitian tentang iklim organisasi di lembaga pendidikan, terutama dalam hubungannya dengan efektivitas dan kinerja di lingkungan organisasi, dilakukan dengan menggunakan metode studi literatur. Metode ini fokus pada analisis berbagai sumber tertulis, termasuk buku, jurnal, artikel, dan dokumen lainnya. Pendekatan ini melibatkan proses membaca, menelaah, dan menganalisis beragam referensi yang relevan terkait isu atau topik yang dibahas. Metode studi literatur digunakan untuk mengumpulkan data dengan mengidentifikasi serta memeriksa sumber-sumber tertulis, seperti buku atau literatur, yang menjelaskan dasar teori terkait. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan tinjauan menyeluruh terhadap literatur-literatur yang relevan untuk memahami konsep iklim organisasi di lembaga pendidikan dan mengaitkannya dengan aspek efektivitas dan kinerja dalam konteks organisasional.

**PEMBAHASAN**

1. Konsep Iklim Organisasi

Konsep iklim organisasi mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi suasana, budaya, dan pengalaman kerja di dalam suatu organisasi. Iklim organisasi dapat diukur sebagai suatu kondisi dalam lingkungan kerja yang memiliki dampak langsung maupun tidak langsung pada karyawan dan pekerjaan mereka. Asumsinya adalah bahwa kondisi tempat kerja akan memengaruhi motivasi dan perilaku karyawan.

Davis dan Newstrom melihat iklim organisasi sebagai kepribadian suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain, yang kemudian memengaruhi persepsi anggota organisasi masing-masing terhadap entitas tersebut.[[1]](#footnote-1) Steers menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan sifat-sifat atau karakteristik yang dirasakan dalam lingkungan kerja, muncul sebagai hasil dari kegiatan organisasi, dan mampu memengaruhi perilaku individu yang berada di dalamnya.[[2]](#footnote-2)

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi melibatkan tidak hanya aspek sosial, tetapi juga aspek fisik dalam konteks lingkungan organisasi. Iklim organisasi juga terkait dengan persepsi individu dan kelompok anggota organisasi terhadap sifat-sifat dan karakteristik organisasi, mencerminkan norma serta keyakinan yang dapat memengaruhi perilaku mereka di dalam organisasi tersebut. Adapun unsur-unsur yang membentuk iklim dalam organisasi, yaitu:

1. Kepemimpinan
2. Komunikasi
3. Budaya Organisasi
4. Keadilan
5. Dukungan dan Penghargaan
6. Fleksibilitas dan Adaptabilitas
7. Partisipasi dan Keterlibatan
8. Keamanan dan Kesejahteraan
9. Inovasi dan Pembelajaran
10. Pengembangan Karir.
11. Isu-isu Iklim Organisasi dalam Lembaga Pendidikan

Dalam lembaga pendidikan, terdapat beberapa isu-isu iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kesejahteraan staf, siswa, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Beberapa isu yang umumnya muncul di lembaga pendidikan melibatkan aspek budaya, kepemimpinan, komunikasi, dan hubungan antar individu. Berikut adalah beberapa isu kunci:

1. Ketidakpastian dan Perubahan:

Perubahan dalam kebijakan pendidikan, kurikulum, atau struktur organisasi dapat menciptakan ketidakpastian di antara staf dan memengaruhi iklim organisasi. Komunikasi yang kurang efektif tentang perubahan ini dapat menimbulkan kekhawatiran dan resistensi.

1. Kepemimpinan Tidak Efektif:

Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung, otoriter, atau tidak berorientasi pada pengembangan staf dapat menciptakan iklim organisasi yang negatif. Sebaliknya, kepemimpinan yang mendukung dan memberdayakan dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi.

1. Budaya Organisasi yang Tidak Mendukung:

Budaya organisasi yang tidak memprioritaskan pendidikan, pembelajaran, atau keberagaman dapat menciptakan iklim yang tidak kondusif untuk pertumbuhan dan perkembangan.

1. Ketidaksetaraan dan Diskriminasi:

Isu-isu ketidaksetaraan dan diskriminasi, baik dalam hal perlakuan terhadap siswa atau staf, dapat merusak iklim organisasi. Lembaga pendidikan harus bekerja keras untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan ramah untuk semua.

1. Beban Kerja dan Stres:

Beban kerja yang berlebihan, terutama pada guru dan staf akademis, dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Ini dapat mempengaruhi iklim organisasi secara keseluruhan, mengurangi motivasi, dan meningkatkan tingkat kelelahan.

1. Komunikasi yang Buruk:

Kurangnya komunikasi atau komunikasi yang tidak efektif antara staf, siswa, dan manajemen dapat menyulitkan pencapaian tujuan pendidikan dan menciptakan ketidakpastian di dalam organisasi.

1. Partisipasi Karyawan yang Rendah:

Kurangnya partisipasi dan keterlibatan staf dalam pengambilan keputusan atau proses perencanaan dapat menciptakan iklim yang kurang inklusif dan kurang memotivasi.

1. Krisis Kesejahteraan Mental:

Isu-isu kesejahteraan mental, baik di antara staf maupun siswa, dapat menjadi isu serius yang memerlukan perhatian khusus untuk menciptakan iklim yang mendukung kesehatan mental.

1. Ketidaksetaraan Akses Pendidikan:

Isu-isu ketidaksetaraan dalam akses pendidikan dan peluang belajar dapat menciptakan iklim yang tidak adil dan tidak mendukung pertumbuhan siswa.

1. Tantangan Teknologi:

Pengenalan teknologi baru dan integrasi teknologi dalam pembelajaran dapat menciptakan ketidakpastian dan tantangan bagi staf dan siswa, terutama jika tidak disertai dengan pelatihan yang memadai.

Pemahaman dan penanganan isu-isu ini dengan serius dapat membantu lembaga pendidikan menciptakan iklim yang positif, mendukung pertumbuhan, dan mening-katkan pencapaian pendidikan. Isu-isu pendidikan yang sebelumnya dianggap sebagai kebutuhan sekunder kini diakui sebagai kebutuhan utama. Dalam memenuhi kebutuhan utamanya, masyarakat cenderung memilih berdasarkan kemampuan ekonomi mereka untuk mendapatkan layanan pendidikan yang berkualitas tinggi. Hal ini mengakibatkan terbentuknya budaya elitisme di kalangan sekolah-sekolah yang termasuk dalam kategori "noble industry". Meskipun masyarakat luas memiliki kebutuhan pendidikan, biaya pendidikan yang tinggi seringkali menjadi masalah yang sulit diatasi.

Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.[[3]](#footnote-3) UUD 45 juga menggariskan, negara harus mengalokasikan 20 persen APBN untuk anggaran pendidikan nasional. Dalam Undang-Undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003, pasal 46 mengamanatkan bahwa pendanaan pendidikan menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Namun hingga saat ini belum diperoleh informasi kebijakan untuk sekolah swasta. Masih banyak sekolah swasta yang mengalami kesulitan biaya dan terancam tutup, padahal sekolah swasta masih dibutuhkan.

1. Hubungan Iklim Organisasi dan Efektifitas Organisasi

Konsep efektivitas sesungguhnya merupakan suatu konsep yang luas, mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi. Emitai Etzioni menyatakan bahwa efektivitas organisasi dapat diukur sebagai tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam upayanya mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan.[[4]](#footnote-4)

Oleh karena itu, konsep efektivitas menjadi sangat penting karena memberikan gambaran tentang sejauh mana suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya. Dengan kata lain, efektivitas mencerminkan tingkat pencapaian tujuan yang telah diimplementasikan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Adanya tujuan membawa dampak motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Selanjutnya, tujuan organisasi melibatkan beberapa fungsi, termasuk memberikan arahan dengan menggambarkan keadaan yang diharapkan di masa depan yang harus diwujudkan oleh organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi organisasi perlu mendapatkan perhatian serius jika ingin mencapai efektivitas.

1. Iklim Organisasi dan Kinerja

Iklim organisasi dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja suatu organisasi. Iklim yang positif dan mendukung cenderung memotivasi karyawan, meningkatkan keterlibatan, dan membantu mencapai tujuan organisasi. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), memberikan pengertian “kinerja” adalah “sesuatu yang diinginkan, prestasi yang dicapai, prestasi yang diperhatikan, atau keahlian bekerja tentang peralatan.[[5]](#footnote-5) Iklim organisasi adalah keadaan di tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang mendukung pelaksanaan tugas dalam organisasi dengan indikator kelengkapan sarana kerja, kenyamanan ruang kerja, kejelasan tugas, hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Sementara kinerja adalah untuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, dampak iklim organisasi pada kinerja seluruh karyawan memiliki dimensi yang penting terhadap kepuasan kerja, termasuk aspek-aspek seperti imbalan, tanggung jawab, standar pelaksanaan pekerjaan, dan kepemimpinan. Dinyatakan bahwa salah satu unsur dan persoalan sistem pendidikan Indonesia adalah rendahnya kualitas pendidik mutlak disebabkan oleh kontrasnya kualitas kerja, keterampilan dan kapasitas pendidik, yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja pendidik terhadap pengembangan hakikat pembelajaran secara khusus dan pendidikan secara keseluruhan.

Seperti yang dinyatakan oleh Danim dalam pandangan Madjid, salah satu karakteristik darurat dalam sektor pendidikan di Indonesia adalah kurangnya kemampuan para pengajar untuk menunjukkan hasil kerja yang memuaskan.[[6]](#footnote-6) Kinerja merujuk pada sejumlah perilaku pekerja yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi atau lembaga pendidikan sangat bergantung pada upaya individu yang terlibat di dalamnya. Dalam hal ini, terdapat keterkaitan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga pendidikan atau kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan tinggi, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga tinggi.

Sedangkan menurut Wahyudi dalam Purnama Sari, menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu.[[7]](#footnote-7) Kinerja guru merupakan faktor yang kompleks dimana banyak komponen dan faktor yang mempengaruhinya. Faktor yang dimaksud dapat diamati melalui peran kepemimpinan, motivasi, kompetensi, kompensasi, komunikasi, iklim atau lingkungan, budaya, sistem atau prosedur, dan faktor lainnya. Dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya, seorang guru membutuhkan motivasi serta lingkungan kerja (iklim organisasi) yang kondusif dan menyenangkan. Faktor-faktor tersebut saling terkait dan berpengaruh satu sama lain dalam membentuk kinerja atau hasil kerja seorang guru.

Penting untuk diingat bahwa iklim organisasi bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja. Namun, bersama dengan faktor-faktor seperti struktur organisasi, manajemen, dan kebijakan, iklim organisasi dapat menjadi elemen kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

**PENUTUP**

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa konsep iklim organisasi tidak hanya mencakup aspek sosial, melainkan juga aspek fisik dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga melibatkan persepsi individu maupun kelompok terhadap sifat-sifat dan karakteristik organisasi, yang mencerminkan norma dan keyakinan dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat memengaruhi perilaku individu dalam organisasi.

Isu-isu pendidikan, yang sebelumnya dianggap sebagai kebutuhan sekunder, kini dianggap sebagai kebutuhan utama. Masyarakat cenderung memilih layanan pendidikan sesuai dengan kemampuan ekonomi mereka untuk memperoleh kualitas layanan yang optimal. Meskipun demikian, mahalnya biaya pendidikan seringkali masih menjadi masalah yang sulit diatasi.

Hubungan antara iklim organisasi dan efektivitas memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, diukur dengan tingkat ketercapaian tujuan yang telah diimplementasikan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja seluruh karyawan memiliki dimensi yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimensi tersebut mencakup aspek-aspek seperti imbalan, tanggung jawab, standar pelaksanaan pekerjaan, dan kepemimpinan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abd Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja,* Yogyakarta: Samudra Biru, 2016

Amitai Etzioni, *Organisasi-Organisasi Modern*, Alih bahasa oleh Suryatim, Jakarta: Diterbitkan atas kerja sama Universitas Indonesia dan Pustaka Bradjaguna,1982

Davis, K. & Newstrom, J.W., *Perilaku dalam Organisasi,* (terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga, 2001

Dongoran, Aman Tua, and Ismail Hanif Batubara. *Pengaruh Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi (JMP-DMT) 2, no. 1, 2021

Helen Purnama Sari, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA*, (Perspektif Ilmu Pendidikan 33, no. 1,2019)

https://kbbi.web.id.kinerja (Diakses tanggal, 22-12-2023)

Indonesia, *Undang-Undang* 1945, Ps. 31

Steers, *Motivation and Work Behavior*, New York: Mc Graw-Hill, 1991

1. Davis, K. & Newstrom, J.W. *Perilaku dalam Organisasi*, terjemahan Agus Darma, (Jakarta: Erlangga, 2001). h. 25 [↑](#footnote-ref-1)
2. Steers, *Motivation and Work Behavior*, (New York: Mc Graw-Hill,1985), hal. 120 [↑](#footnote-ref-2)
3. Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945, Ps. 31 [↑](#footnote-ref-3)
4. Amitai Etzioni, *Organisasi-Organisasi Modern*, Alih bahasa oleh Suryatim, (Jakarta: Diterbitkan atas kerja sama Universitas Indonesia dan Pustaka Bradjaguna,1982) h. 54 [↑](#footnote-ref-4)
5. (https://kbbi.web.id.kinerja (Diakses tanggal, 22-12-2023) [↑](#footnote-ref-5)
6. Abd Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja,* (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), h.2 [↑](#footnote-ref-6)
7. Helen Purnama Sari, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA*, (Perspektif Ilmu Pendidikan 33, no. 1,2019) h.70, [↑](#footnote-ref-7)