



Budaya dan Iklim Organisasi di Sekolah

Diana Tasliman¹, Suklani²

^{1,2}Pascasarjana IAIN Syeknurjati

Abstract

Received: 3 Juni 2024
Revised: 22 Juni 2024
Accepted: 30 Juni 2024

The development of effective, efficient, productive and accountable schools needs to be supported by changes in various other aspects of education, including school climate. Changes in the school climate need to be carried out to respond to today's increasingly deteriorating educational conditions. This is further strengthened by fundamental changes in various aspects of life, which require educational adjustments, and a conducive school climate that supports meaningful learning. Changes in all aspects of life are influenced by the rapid development of information and communication technology, therefore So that we can adapt to developments over time, climate change and a more up-to-date or up-to-date school culture are very necessary. School climate and culture have a great influence on school members, especially students. It is hoped that with conducive climate and cultural conditions, students can feel comfortable, safe and orderly in studying at school. This research uses a qualitative method, a qualitative method, namely a method that collects data using instruments or tests, data collection involves researchers visiting the researcher's place directly and observing the behavior of the individuals there without asking questions or conducting interviews. To create a positive school climate, of course, harmonious social relations between fellow workers are needed. These social relationships take the form of vertical and horizontal communication, employee cooperation while working, supervision, support from subordinates, and clarity of tasks carried out by workers. In other words, organizational climate is the values, beliefs, traditions and assumptions given to employees, both expressed and unexpressed.

Keywords: Development Research, Teacher Competency, Research, Modified Model

(*) Corresponding Author: diertaxore@gmail.com

How to Cite: Tasliman, D., & Suklani, S. (2024). Budaya Dan Iklim Organisasi Di Sekolah. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 318-324. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13860805>

PENDAHULUAN

Pengembangan sekolah yang efektif, efisien, produktif dan akuntabel perlu ditunjang oleh perubahan berbagai aspek pendidikan lainnya, termasuk iklim sekolah (*school climate*). Perubahan iklim sekolah perlu dilakukan untuk merespon kondisi pendidikan dewasa ini yang semakin terpuruk. Hal ini lebih diperkuat lagi dengan perubahan-perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan, yang menuntut penyesuaian pendidikan, dan iklim sekolah yang kondusif yang menunjang terhadap pembelajaran yang bermakna. Perubahan dari semua aspek kehidupan termasuk dipengaruhi oleh berkembang pesatnya teknologi informasi dan komunikasi, oleh karena itu agar kita dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman sangat diperlukannya perubahan iklim dan budaya sekolah yang lebih up to date atau terkini. Iklim dan budaya sekolah sangat berpengaruh pada anggota sekolah khususnya peserta didik. Diharapkan dengan kondisi iklim dan budaya yang kondusif peserta didik dapat merasa nyaman, aman dan tertib dalam menuntut ilmu di sekolah dengan harapan pembelajaran menjadi lebih efektif dan efisien.

Dalam *An Interpretive Review of Theory and Research*, Redding (1972) secara tegas menyatakan: “*The climate of the organization is more crucial than are communication skills or techniques (taken by themselves) in creating an effective organization*”. Iklim organisasi merupakan hal yang urgen dan harus memegang peranan kunci dalam penciptaan organisasi yang efektif. Iklim sekolah memiliki empat perspektif: keterbukaan perilaku, kesehatan hubungan interpersonal, kesehatan dan keterbukaan, dan perilaku masyarakat guru. Keempat perspektif tersebut: membedakan antara sekolah yang satu dengan sekolah yang lain; memiliki hubungan positif, memiliki dampak penting organisasi seperti moral warga sekolah, mutu dan efektivitas sekolah. Salah satu peneliti tentang iklim sekolah Hoy, K. W. mencatat bahwa iklim sekolah yang positif mempengaruhi efektivitas sekolah secara keseluruhan. Dengan kata lain, ini menyiratkan bahwa ada hubungan antara iklim positif di sekolah dan keefektifannya. Halpin dan Croft sebagaimana dikutip Tubbs menyatakan bahwa persepsi siswa dan masyarakat tentang sekolah penting untuk menciptakan iklim yang baik, di mana guru dapat memiliki pengajaran yang berkualitas, siswa mencapai hasil sesuai dengan ambisi, dan orang tua terlibat dalam pendidikan anak-anak mereka. Kondisi iklim dan budaya yang kondusif akan membuat peserta didik lebih mudah untuk melangsungkan pembelajaran, jika didukung dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang kegiatan pembelajaran peserta didik di sekolah. Selain itu tidak hanya dari pihak pengelola sekolah saja yang hanya bisa menciptakan iklim dan budaya sekolah yang kondusif, melainkan peserta didik pun ikut berperan aktif, contohnya yaitu menjaga kebersihan lingkungan sekolah, mentaati peraturan yang berlaku pada sekolah tersebut, saling menghargai antar anggota sekolah, baik kepada teman, guru, ataupun penjaga kebersihan/ penjaga sekolah, artinya sikap saling menghargai dan menghormati juga harus dimiliki oleh setiap individu. Dalam kerangka ini lah perlunya manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan iklim dan budaya sekolah yang kondusif, untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, metode kualitatif yaitu metode yang mengumpulkan data dengan instrumen atau tes, pengumpulan data dengan melibatkan peneliti untuk mengunjungi secara langsung tempat peneliti dan mengobservasi perilaku individu-individu di dalamnya tanpa ada pertanyaan yang disediakan sebelumnya atau melakukan wawancara. Penelitian ini melakukan analisis terhadap sekolah yang menerapkan dasar organisasi disekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Konsep dasar organisasi

Robbins mendefinisikan organisasi sebagai kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan suatu batasan yang relatif dapat diidentifikasi, relatif bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pengertian organisasi menurut Blanchard Kneth and Hersey Paul adalah suatu sistem sosial yang terdiri atas sub sistem manusia, sub sistem teknologi, sub sistem informasi, dan sub sistem administrasi. Dari pendapat ahli tersebut, dapat dijelaskan bahwa

organisasi merupakan kumpulan sistem atau sub sistem yang memiliki keterkaitan dan menyatu sebagai wadah untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya, Iklim organisasi seperti yang dinyatakan oleh Gibson merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung ataupun tidak langsung oleh karyawan, yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Jenis-jenis iklim organisasi

Iklim organisasi yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Banyak faktor yang menentukan perbedaan masing-masing iklim organisasi tersebut, dan keseluruhannya dianggap sebagai kepribadian atau iklim suatu organisasi. Menurut Halpin dan Don B. Croft sebagaimana dikutip oleh Burhanuddin membedakan berbagai jenis iklim yang ada di sekolah, termasuk iklim terbuka, iklim terkontrol, iklim otonom, iklim ayah, iklim keluarga, dan iklim tertutup.

Pembahasan

Budaya organisasi di sekolah

Suatu budaya organisasi memberikan ilham bagi orang-orang berada dalam organisasi tersebut untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja di lingkungannya. Robbins mengemukakan bahwa budaya organisasi berada dalam organisasi, tetapi tidak orang perorang. Hal ini dikemukakan oleh Robbins *organization culture is a perception, but exists in the organization, not the individual*. Bagaimana memahami suatu budaya organisasi? Ada tujuh karakteristik temuan penelitian yang diidentifikasi sebagai esensi dari budaya organisasi yaitu; otonomi individual, struktur organisasi, dukungan, identitas organisasi, insentif kinerja, toleransi konflik, dan toleransi resiko. Kesemua indikator budaya organisasi tersebut selanjutnya memberikan imbas terhadap iklim kerja atau budaya kerja. Demikian pula Zamroni mengemukakan bahwa sekolah sebagai suatu sistem memiliki tiga aspek pokok yang sangat berkaitan dengan mutu sekolah, yakni: proses belajar mengajar, kepemimpinan dan manajemen sekolah, serta kultur sekolah. Idealnya seorang kepala sekolah harus dapat melibatkan pengarahan dan delegasi memberikan dampak yang lebih besar terhadap kepuasan kerja para bawahan. Oleh karena itu, itu mantapnya perwujudan budaya sekolah perlu diusahakan kondisi yang mendukungnya, diantaranya yang penting adalah : kepemimpinan/keteladanan, dan bimbingan terhadap setiap anggota agar mampu meningkatkan semangat kerja dan rasa bangga terhadap korpnnya. Selanjutnya dideskripsikan bahwa sikap mental pemimpin sebagai teladan/panutan dalam suatu satuan kerja adalah

- a) sikap mental terhadap tuhan,
- b) sikap mental terhadap sesama manusia,
- c) sikap mental terhadap mesyarakat,
- d) sikap mental terhadap orang lain,
- e) sikap mental terhadap diri sendiri.

Widjaja mengemukakan bahwa tumbuh semangat kerjasama yang harmonis dan mantap merupakan faktor motifasional yang amat penting dalam membentuk, mengembangkan dan memelihara perilaku yang ideal. Selanjutnya dikemukakan oleh Widjaja bahwa dalam rangka usaha-usaha membina kerjasama yang harmonis dan mantap tersebut, nampaknya ada empat faktor yang perlu sekali mendapat perhatian. Keempat faktor tersebut adalah

- 1) kemampuan pimpinan organisasi untuk meletakkan dasar motivasional yang kuat untuk timbulnya interaksi yang bergairah pada tingkat individual,
- 2) mutlak perlunya perumusan misi, tugas pokok, fungsi, kegiatan, status dan peranan yang dirumuskan secara jelas,
- 3) perlunya pemantapan identitas organisasi,
- 4) perlunya terbina suasana persaingan yang sehat antar kelompok dalam organisasi.

Uraian tersebut di atas, menunjukkan bahwa keberadaan kepemimpinan dengan pola perilaku serta modal kepemimpinannya sangat mempengaruhi iklim kerja, kebiasaan atau budaya kerja dimana lembaga kerja tersebut berada. Zamroni juga mengemukakan bahwa kultur sekolah yang tidak lepas dari struktur dan pola kepemimpinannya. Lebih lanjut Zamroni mengemukakan bahwa perubahan kultur yang lebih "sehat" harus dimulai dari kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan Gorton mengungkapkan bahwa secara aksiomatik suatu sekolah sama baiknya dengan orang yg menjalankannya. Pengaruh budaya terhadap kinerja organisasi dapat dilihat dari dimensi manajemen, anggota secara kelompok, dan anggota secara individual. Budaya organisasi merupakan determinan bagi perilaku manajemen, di samping struktur, kepemimpinan, dan lingkungan eksternal.

Karakteristik budaya organisasi

Dengan merujuk pada pemikiran Fred Luthan, dan Edgar Schein, yang dikutip oleh Sudrajat. Di bawah ini akan diuraikan tentang karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu tentang (1) *observed behavioral regularities*; (2) *norms*; (3) *dominant value*. (4) *philosophy*; (5) *rules* dan (6) *organization climate*. Yaitu sebagai berikut:

Observed behavioral regularities; budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati. Keberaturan berperilaku ini dapat berbentuk acara-acara ritual tertentu, bahasa umum yang digunakan atau simbol-simbol tertentu, yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh anggota sekolah.

Norms; budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma- norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. Standar perilaku ini bisa berdasarkan pada kebijakan intern sekolah itu sendiri maupun pada kebijakan pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Standar perilaku siswa terutama berhubungan dengan pencapaian hasil belajar siswa, yang akan menentukan apakah seorang siswa dapat dinyatakan lulus/naik kelas atau tidak. Standar perilaku siswa tidak hanya berkenaan dengan aspek kognitif atau akademik semata namun menyangkut seluruh aspek kepribadian.

Dominant values; yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi; Nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah hendaknya menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah.

Philosophy; yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan anggota sekolah. budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam

memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya, yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi.

Rules; yaitu adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Setiap sekolah memiliki ketentuan dan aturan main tertentu, baik yang bersumber dari kebijakan sekolah setempat, maupun dari pemerintah, yang mengikat seluruh warga sekolah dalam berperilaku dan bertindak dalam organisasi. Aturan umum di sekolah ini dikemas dalam bentuk tata- tertib sekolah (*school discipline*), di dalamnya berisikan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh warga sekolah, sekaligus dilengkapi pula dengan ketentuan sanksi, jika melakukan pelanggaran.

Peningkatan dan Pemeliharaan Iklim Organisasi yang positif

Menurut Rapti, kepala sekolah, guru, siswa dan orang tua memiliki banyak peluang yang tersedia untuk memperbaiki iklim sekolah. Berikut ini indikator dalam meningkatkan iklim organisasi;

- a) *Pertama*, pelaksanaan karakter utama dan misi pendidikan serta promosi nilai-nilai moral dasar dalam siswa.
- b) *Kedua*, keterlibatan dan komitmen komunitas sekolah (guru, siswa dan orang tua) dalam pekerjaannya.
- c) *Ketiga*, pencegahan kekerasan dan konflik di sekolah.
- d) *Keempat*, peer kolaborasi.
- e) *Kelima*, larangan kekerasan verbal dan psikologis.
- f) *Keenam*, Kepala sekolah dan guru memperlakukan siswa secara adil, setara dan dengan hormat.
- g) *Ketujuh*, Lingkungan yang aman untuk staf dan siswa dijamin.
- h) *Kedelapan*, Penguatan kepribadian siswa melalui kegiatan

Setelah upaya peningkatan, perlu adanya upaya pemeliharaan iklim organisasi. Berikut ini cara yang ditawarkan Freiberg dan Stein sebagaimana dikutip oleh Rapti (2013) menyatakan bahwa; dalam memelihara iklim sekolah yang harus dilakukan meliputi: Pertama, motivasi. Kepala sekolah diberikan banyak peluang untuk menggunakan emosi (yang sudah ada di sekolah) secara konstruktif untuk membuat para guru, siswa dan orang tua terlibat secara mendalam dengan mendorong motivasi, komitmen pribadi terhadap kegiatan sekolah mereka dalam mencapai tujuan. Kedua, evaluasi. Agar dapat mempertahankan iklim positif, manajer sekolah (kepala sekolah) harus tahu dan kemudian mengevaluasi kinerja guru untuk meningkatkan efektivitas proses pengajaran. Evaluasi rutin kinerja guru berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan proses pengajaran dan mempromosikan iklim sekolah yang positif. Ketiga, pengembangan guru/karyawan. Sekolah harus diubah menjadi organisasi pembelajaran, tempat di mana kapasitas siswa dan guru diciptakan dan didorong. Sekolah adalah organisasi yang berkomitmen pada proses belajar mengajar, karena itu adalah tujuan sekolah. Oleh karena itu, sama seperti siswa meningkatkan pengetahuan mereka secara terus menerus, dengan cara yang sama para guru perlu mengembangkan pengetahuan mereka serta potensi profesional mereka. Keempat, kerja tim. Sebuah tim sebagai sekelompok orang yang memiliki keterampilan tertentu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang menjadi tanggung jawab mereka secara kolektif. Dengan kata lain, kerja sama tim terjadi ketika para guru bekerja bersama untuk

tujuan yang sama dan menggunakan keterampilan mereka untuk mencapai target bersama.

Peningkatan dan pemeliharaan iklim organisasi yang positif

Menurut Rapti, kepala sekolah, guru, siswa dan orang tua memiliki banyak peluang yang tersedia untuk memperbaiki iklim sekolah. Berikut ini indikator dalam meningkatkan iklim organisasi;

- 1) *Pertama*, pelaksanaan karakter utama dan misi pendidikan serta promosi nilai-nilai moral dasar dalam siswa.
- 2) *Kedua*, keterlibatan dan komitmen komunitas sekolah (guru, siswa dan orang tua) dalam pekerjaannya.
- 3) *Ketiga*, pencegahan kekerasan dan konflik di sekolah.
- 4) *Keempat*, peer kolaborasi.
- 5) *Kelima*, larangan kekerasan verbal dan psikologis.
- 6) *Keenam*, Kepala sekolah dan guru memperlakukan siswa secara adil, setara dan dengan hormat.
- 7) *Ketujuh*, Lingkungan yang aman untuk staf dan siswa dijamin.
- 8) *Kedelapan*, Penguatan kepribadian siswa melalui kegiatan.

Setelah upaya peningkatan, perlu adanya upaya pemeliharaan iklim organisasi. Berikut ini cara yang ditawarkan Freiberg dan Stein sebagaimana dikutip oleh Rapti, menyatakan bahwa; dalam memelihara iklim sekolah yang harus dilakukan meliputi: **Pertama**, motivasi. Kepala sekolah diberikan banyak peluang untuk menggunakan emosi (yang sudah ada di sekolah) secara konstruktif untuk membuat para guru, siswa dan orang tua terlibat secara mendalam dengan mendorong motivasi, komitmen pribadi terhadap kegiatan sekolah mereka dalam mencapai tujuan. **Kedua**, evaluasi. Agar dapat mempertahankan iklim positif, manajer sekolah (kepala sekolah) harus tahu dan kemudian mengevaluasi kinerja guru untuk meningkatkan efektivitas proses pengajaran. Evaluasi rutin kinerja guru berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan proses pengajaran dan mempromosikan iklim sekolah yang positif. **Ketiga**, pengembangan guru/karyawan. Sekolah harus diubah menjadi organisasi pembelajaran, tempat di mana kapasitas siswa dan guru diciptakan dan didorong. Sekolah adalah organisasi yang berkomitmen pada proses belajar mengajar, karena itu adalah tujuan sekolah. Oleh karena itu, sama seperti siswa meningkatkan pengetahuan mereka secara terus menerus, dengan cara yang sama para guru perlu mengembangkan pengetahuan mereka serta potensi profesional mereka. **Keempat**, kerja tim. Sebuah tim sebagai sekelompok orang yang memiliki keterampilan tertentu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang menjadi tanggung jawab mereka secara kolektif. Dengan kata lain, kerja sama tim terjadi ketika para guru bekerja bersama untuk tujuan yang sama dan menggunakan keterampilan mereka untuk mencapai target bersama.

KESIMPULAN

Iklim organisasi memiliki peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Karena dengan terbentuknya iklim yang positif, maka efektivitas sekolah akan terbangun. Iklim sekolah dikatakan positif apabila semua stakeholder memiliki persepsi yang sama terhadap kualitas perlakuan organisasi terhadap karyawan.

Untuk menciptakan iklim sekolah yang positif tentunya diperlukan hubungan sosial yang harmonis antara sesama pekerja. Hubungan sosial ini berupa komunikasi vertikal maupun horizontal, kerjasama karyawan saat bekerja, supervisi, dukungan dari bawahan, dan kejelasan tugas yang diemban oleh para pekerja. Dengan kata lain, iklim organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan, tradisi, dan asumsi yang diberikan kepada para karyawan, baik yang diekspresikan maupun yang tidak diekspresikan..

REFERENCES

- Soetopo, H. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Suherman, A. 2011. *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah*, (Online), (<http://adesuherman.blogspot.com/2011/07>)
- Redding, W. C. (1972). *Communication within in the Organization: An Interpretive of Theory and Research*. New York: Industrial Communication Council.
- Robbins, S. (1996). *Organizational Behavior*. New Jersey, 1996). Hal 4: Prentice Hall.
- Stringer, G. H. L. dan R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research, Harvard University.
- Tagiuri, R. (1968). *Organizational Climate : Explorations of a Concept*. Boston: Harvard University.
- Tubbs, J. Eric., Garner, M. (2008). *Impact Of School Climate On School Outcomes*. *Journal of College Teaching & Learning*, 5(9), 17–26.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Hoy, K. Wayne & Miskel, G. Cecil (2005). *Educational Administration; Theory, Research, and Practice*. The McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Owens, G. Roberts (1995). *Organizational Behavior in Education*. Allyn and Bacon A Simon & Schuster Company. Needham Heights.
- Robbins, P. Stephen (2005). *Organizational Behavior; Eleventh Edition*. Pearson Education, Inc., Upper Saddle, River. New Jersey
- Soetopo, Hendyat (2010). *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Tim Dosen, AP. UPI (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung. Alfabeta
- Umam, Khairul (2010). *Prilaku Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia.