

IKLIM ORGANISASI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT

Elsa Mitra

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

This study aimed to describing abot organization climate of Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. The research focus are talking about responsibility, warmth, foith, and freedom in Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. The population of this research is all of civil servant on Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Sumatera Barat, and samples of this research 8 of civil servant in Dinas Tenaga Kerja dan Transigrasi Provinsi Sumatera Barat. Instrumen that used is questionnaire result of research by using average with responsibility 3,5, warmth 3,3, faith 3,6 and freedom 3,3. It's mean organization climate of Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat is condusive.

Key word : climate organization

PENDAHULUAN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat merupakan suatu instansi pemerintah yang berperan dalam mengembangkan kualitas dan mengkoordinasi tenaga kerja. Dilembaga inilah diharapkan aktivitas pegawai mampu berperan dalam mewujudkan pola kerja yang baik dan mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan tenaga kerja

Iklim organisasi yang harmonis akan mempengaruhi disiplin kerja dan lingkungan kerja, jika iklim pada suatu organisasi sudah kondusif maka akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi dari pegawai sehingga dalam melaksanakan tugasnya akan merasa senang. Oleh karena itu sebagai pimpinan harus lebih meningkatkan iklim organisasi yang dipimpinnya guna mencapai tujuan yang optimal.

Iklim organisasi yang kondusif yang diciptakan oleh pimpinan akan dirasakan oleh pegawai, merupakan faktor pendukung untuk membentuk sikap yang baik bagi pegawai sehingga mereka dapat bekerja dengan senang.

Kartono (1989:19) juga menjelaskan bahwa:

Iklm organisasi yang kondusif terlihat dengan adanya komunikasi lancar dan dimengerti, terjadinya pergerakan yang persuasi, adanya disiplin dan rasa tanggung jawab yang timbul dari bawahan, dan terdapat hubungan manusia yang baik.

Iklm organisasi yang baik dan kondusif merupakan salah satu kebutuhan bagi setiap pegawai, agar tugas dan tanggung jawab yang diembannya dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Begitu juga halnya bagi seorang pegawai juga menginginkan iklim organisasi yang baik dan kondusif dalam bekerja dan pola hubungan antara individu dalam dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sumatera barat yang harmonis.

Iklm organisasi merupakan sifat kerja dan lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan dan pengelolaan tenaga kerja perlu mempunyai perasaan senang dan aman dalam menjalankan tugasnya, tanpa perasaan senang dan aman dalam melaksanakan tugasnya maka pekerjaan pegawai tidak akan maksimal. Menurut Rahmat yang dikutip oleh Bambanguhono (1990:26) mengatakan bahwa suasana yang baik dalam sebuah organisasi menurutnya ditandai dengan adanya sikap saling terbuka antara sesama pegawai yang ada dalam melakukan tugas sehingga terjalin hubungan antara pribadi yang akrab, saling menghargai satu sama lain dan mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi.

Iklm organisasi yang baik seperti: rekan kerja yang baik, hubungan sesama pegawai yang harmonis dan kondisi kerja yang menyenangkan merupakan hal yang dapat menimbulkan motivasi pegawai dalam bekerja. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif akan memberikan motivasi, gairah dan semangat kerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dari pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, penulis melihat iklim organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat kurang kondusif.

METODE PENELITIAN

Jenis desain penelitian yang digunakan dalam proposal ini adalah Penelitian Deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang di dalamnya meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu sistem pemikiran, atau suatu peristiwa di masa sekarang . Selain itu, jenis penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan tentang yang terjadi saat ini, dimana didalamnya terdapat upaya deskripsi, pencatatan, analisis, dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Penelitian ini akan menguraikan iklim kerja dinas tenaga kerja dan transmigrasi

provinsi sumatera barat dilihat dari aspek : 1) tanggung jawab, 2) kehangatan bekerja, 3) kepercayaan, 4) kebebasan

HASIL PENELITIAN

Deskripsi hasil pengolahan data tentang iklim organisasi pada Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek kehangatan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 4. Tabel menunjukkan bahwa skor rata-rata pada semua item menunjukkan pada kategori kondusif. Skor tertinggi di peroleh untuk item Bapak/Ibu merasa senang dengan sikap rekan kerja dalam melaksanakan tugas (3,8). Sedangkan yang terendah di peroleh untuk item bapak/ibu bersikap ramah dalam mengerjakan tugas dalam bentuk apapun (3).

Deskripsi hasil pengolahan data tentang iklim organisasi pada Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek kepercayaan dapat dilihat pada tabel 5. Tabel menunjukkan bahwa skor rata-rata pada semua item menunjukkan pada kategori cukup kondusif. Skor tertinggi di peroleh untuk item bapak/ibu merasa kondusif dengan suasana kantor karena fasilitas untuk bekerja tersedia (4,18). Sedangkan yang terendah di peroleh untuk item bapak/ibu memberikan kepercayaan kepada salah satu rekan kerja yang dipercayai kepada pendengar (2,6).

Deskripsi hasil pengolahan data tentang iklim organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek kebebasan dapat dilihat pada tabel 6. Tabel menunjukkan bahwa skor rata-rata pada semua item menunjukkan pada kategori cukup kondusif. Skor tertinggi di peroleh untuk item bapak/ibu diberi kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan yang ada (4,1). Sedangkan yang terendah di peroleh untuk bapak/ibu diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dan mengungkapkan ide-ide dalam rapat (3,4).

PEMBAHASAN

Untuk lebih jelasnya, pembahasan hasil penelitian ini akan di uraikan berdasarkan ke empat indikator penelitian yakni tanggung jawab, kehangatan dalam bekerja, kepercayaan, dan kebebasan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang dilihat dari aspek tanggung jawab sudah menggambarkan iklim organisasi yang cukup kondusif dengan skor rata-rata adalah (3,3) dan berada pada kategori cukup kondusif. Agar dapat di tingkatkan lagi menjadi kondusif dan sangat kondusif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang dilihat dari aspek kehangatan dalam bekerja adalah sudah menggambarkan iklim organisasi yang kondusif dengan skor rata-rata adalah (3,6) dan berada pada kategori kondusif. Agar dapat di tingkatkan lagi menjadi sangat kondusif .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang dilihat dari aspek kepercayaan sudah menggambarkan iklim organisasi yang cukup kondusif dengan skor rata-rata adalah (3,3) ini merupakan skor yang tertinggi dari beberapa skor dengan kategori kondusif. Agar dapat di tingkatkan lagi menjadi sangat kondusif..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang dilihat dari aspek kebebasan sudah menggambarkan iklim organisasi yang kondusif dengan skor rata-rata adalah (3,7) dengan kategori kondusif. Agar dapat di tingkatkan lagi menjadi sangat kondusif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya, mengenai iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut.

- Secara umum iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dapat di kategorikan sudah menggambarkan iklim yang cukup kondusif. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3,47).
- Iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dapat di lihat dari aspek tanggung jawab telah dilaksanakan dengan cukup kondusif . hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3.3).
- Iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dapat di lihat dari aspek kehangatan dalam bekerja telah dilaksanakan dengan cukup kondusif . hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3.6).
- Iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dapat di lihat dari aspek kepercayaan telah dilaksanakan dengan cukup kondusif . hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3.3).
- Iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dapat di lihat dari aspek kebebasan telah dilaksanakan dengan kondusif . hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3.7).

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yangtelah di kemukakan diatas, dapat di kemukakan beberapa saran sebagai berikut.

- Secara umum semua pihak terkait dengan organisasi tersebut secara bersama-sama berusaha membantu menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi yang baik dan kondusif.

- Dari segi tanggung jawab pimpinan harus menanamkan sikap tanggung jawab kepada pegawai agar menyelesaikan tugas tepat waktu , menerima resiko atas kesalahan yang dilakukan dan optimis dalam bekerja.
- Dari segi kehangatan pihak atasan atau pimpinan lebih memperhatikan sikap pegawai, persahabatan pegawai, keramahan pegawai dan komunikasi diantara pegawai
- Dari segi kepercayaan pihak atasan atau pimpinan lebih menanamkan dan mengembangkan kepercayaan, memelihara kepercayaan sesama pegawai, keterbukaan dalam bekerja dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas..
- Dari segi kebebasan agar pihak atasan atau pimpinan lebih memperhatikan dan memberi kebebasan kepada pegawai dalam hal bertindak, berpendapat, mengungkapkan ide-ide selama kebebasan yang diberikan masih dalam batas yang wajar guna membantu menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi yang baik dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. Suyati, S. Perilaku keorganisasian. (1995). Jakarta: PT. Dunia pustaka jaya
- Davis, K. Newstrom, J.W. (1990). Prilaku dalam organisasi jilid 1. Jakarta : Erlangga
- Gistitutati, Nurhizrah. . 2009. “ manajemen pendidikan: landasan teori dan perkembangannya” padang: UNP press
- Hasibuan melayu S.P. 2010. “manajemen sumber daya manusia” (edisi ke 14) Jakarta: Bumi aksara
- Hasri, Salfen (2004). Manajemen pendidikan pendekatan nilai dan budaya organisasi. Yayasan pendidikan makasar
<http://repository.usu.ac.id/handle.Browsing> tanggal 10 September 2013. 20:00
- muhammad, Arni (1995). Komunikasi organisasi. Sinar grafika offset
- Notoatmojo, soekidjo. (2003). Pengembangan sumber daya manusia. Jakarta rineka cipta
- Pangewa, Maharudin, (2004) prilaku keorganisasian. Jakarta: pendidikan nasional
- Riduwan. (2010). Dasar-dasar statistik. Bandung alfa beta
- Sartrohadowiryo, siswanto (2002) manajemen tenaga kerja indonesia. Jakarta: bumi aksara
- Sobirin, Ahmad (2007). Budaya organisasi, pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi. Sekolah tinggi ilmu manajemen
- Sugiyono. 2012. Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif, R dan D. Bandung alfabeta

- Sunyoto, Danang (2013). Teori kuesioner, dan proses analisis data, perilaku organisasional.
- Supratik, A.(1995) komunikasi antara pribadi tinjauan psikologi. Jakarta: kanisius
- Thoha Miftah. (2000) Prilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya. Jakarta: PT Raja Grafindo persada
- Wirawan (2008) budaya dan iklim organisasi teori aplikasi dan penelitian. Salemba Empat.
- Wursanto. (2005). Dasar-dasar ilmu organisasi. Yogyakarta: Andi