

IKLIM ORGANISASI DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA SAWAHLUNTO

Kasmawarita

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

This study is based on observations of the author at the Department of Education, Youth and Sports Sawahlunto that organizational climate of Education, Youth and Sports Sawahlunto not reflect a conducive organizational climate. The purpose of this study was to obtain an overview of the organizational climate from the aspects: freedom, confidence, warmth, and responsibilities of Education, Youth and Sports Sawahlunto. The study population was all employees of the Department of Education, Youth and Sports Sawahlunto as many as 44 people. Means of data collection in this study was a questionnaire, which is arranged in the form of a Likert scale that has been in the validity and realibilitasnya. Data were analyzed by using the formula average (mean). The results showed that: the freedom, confidence, warmth and responsibilities conducive with a score of: 3.5, 3.3, 3.6 and 3.4. Thus it can be said that the organizational climate of Education, Youth and Sports Sawahlunto that in view of the aspects of freedom, confidence, warmth, employee responsibilities quite conducive.

Keywords: Climate Organization

PENDAHULUAN

Pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien tidak terlepas dari unsur manusia yang ada di dalamnya. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan menjadi tanggung jawab bersama bagi segenap personil yang ada di dalam organisasi. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dan pimpinan dalam menyukkseskan program yang ada dalam organisasi harus dilakukan melalui komitmen yang sudah di sepakati atau di tetapkan. Oleh sebab itu untuk mencapai tujuan dibutuhkan pegawai yang punya rasa pengabdian yang tinggi serta tanggung jawab yang besar. selanjutnya pegawai yang mempunyai rasa pengabdian yang tinggi dapat di lihat loyalitasnya terhadap tugas, menyenangkan pekerjaannya dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi serta Iklim Organisasi yang kondusif. Iklim organisasi yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat. Artinya pegawai yang bekerja dengan penuh semangat akan memiliki kineja yang tinggi jika berada dalam suasana iklim organisasi yang

kondusif. Iklim organisasi yang kondusif sangat mendukung untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas bagi pegawai.

Menurut Mill dalam Timpe (2001 : 56) menyatakan iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja di dalam lingkungan tersebut dan di perlihatkan untuk mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka. Kenyataan ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Cahyano (2000 : 45) bahwa iklim organisasi yang baik, teratur dan sehat dan menyenangkan akan sangat membantu orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut dalam penuh semangat, bergairah dan lebih produktif. Artinya pegawai yang bekerja dengan penuh semangat akan memiliki kinerja yang tinggi jika berada dalam suasana iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi yang kondusif sangat mendukung untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas bagi pegawai.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi diri, perilaku dan motivasi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan bahwa iklim organisasi yang kondusif sangat mendukung untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas bagi pegawai. Namun kenyataan yang terjadi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto setelah penulis amati terlihat gejala kurang kondusifnya iklim organisasi yaitu (1) Antara pimpinan dan pegawai tidak terbinanya hubungan yang akrab, (2) Ada beberapa pegawai yang kurang percaya terhadap informasi yang disampaikan, padahal informasi itu sangat perlu bagi pegawai tersebut, (3) Ada beberapa pegawai yang kurang ramah dalam melayani tamu yang datang pada organisasi tersebut, (4) Adanya sebagian pegawai yang belum menunjukkan rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk meneliti iklim organisasi yang akan dijadikan judul skripsi yaitu “ Iklim Organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto”. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi masalah sebenarnya yang terjadi adalah (1) Keakraban di antara pegawai dengan pimpinan serta pegawai dengan pegawai lainnya yang belum menunjukkan suatu keharmonisan dalam berinteraksi sehingga pegawai sulit untuk mengeluarkan pendapat, (2) Adanya beberapa pegawai yang kurang percaya terhadap informasi yang disampaikan, padahal informasi itu sangat penting oleh organisasi. Sehingga organisasi itu sulit untuk berkembang karena menganggap informasi yang datang tidak penting, (3) Adanya beberapa pegawai yang kurang ramah dalam melayani tamu yang datang pada organisasi tersebut, sehingga tamu yang datang tidak merasa nyaman apabila berada di dalam organisasi itu. Kenyamanan seseorang juga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, (4) Adanya sebagian pegawai yang belum menunjukkan rasa tanggung jawab atas tugas yang di kerjakan. Sehingga tugas yang di kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Tanggung jawab sangat diperlukan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, penulis berupaya untuk melakukan penelitian yang berkenaan dengan Iklim Organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto di lihat dari aspek (1) Kebebasan, (2) Kepercayaan, (3) Kehangatan, (4) Tanggung Jawab di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, karena penelitian ini tertuju kepada pengungkapan masalah yang terjadi pada masa sekarang dan sebagai mana adanya. Penelitian ini akan menguraikan Iklim Organisasi di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto di lihat dari aspek : Kebebasan, Kepercayaan, kehangatan dan Tanggung Jawab. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto sebanyak 44 orang. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket, yang disusun dalam bentuk skala likert yang sudah di uji validitas dan realibilitasnya. Data di analisa dengan menggunakan rumus rata-rata (mean).

HASIL PENELITIAN

Hasil pengolahan data tentang iklim organisasi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto dilihat dari aspek kebebasan. Secara keseluruhan skor rata-rata iklim organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto dilihat dari aspek kebebasan adalah (3,5). Skor ini berada pada kategori cukup kondusif. Skor tertinggi yaitu pegawai diberi kebebasan untuk bersosialisasi dengan sesama pegawai (3,7). Sedangkan yang terendah di peroleh untuk pegawai diberi kebebasan melaksanakan tugas selama itu berdampak baik (3,3) dan pegawai saling tukar pikiran satu sama lain secara leluasa (3,3).

Hasil pengolahan data tentang iklim organisasi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto dilihat dari aspek kepercayaan. Secara keseluruhan skor rata-rata iklim organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto dilihat dari aspek kepercayaan adalah (3,3). Skor ini berada pada kategori cukup kondusif. Skor tertinggi yaitu menghargai pegawai yang hanya memiliki kepercayaan kepada saya (3,7). Sedangkan yang terendah pimpinan mengembangkan sikap saling percaya dengan pegawai (3,0).

Hasil pengolahan data tentang iklim organisasi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto dilihat dari aspek kehangatan. Secara keseluruhan skor rata-rata iklim organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto dilihat dari aspek kehangatan adalah (3,6). Skor ini berada pada kategori kondusif. Skor tertinggi yaitu pegawai percaya apabila ada informasi yang diberikan oleh rekan kerja yang bersifat membangun (3,8). Sedangkan yang terendah adalah ketika berbicara dengan orang lain, saya menghargai para pendengar dengan memberikan seulas senyuman kepada pendengar (3,3).

Hasil pengolahan data tentang iklim organisasi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto dilihat dari aspek tanggung jawab. Secara keseluruhan skor rata-rata iklim organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto dilihat dari aspek tanggung jawab adalah (3,4). Skor ini berada pada kategori cukup kondusif. Skor tertinggi adalah pegawai bersedia mengakui dan memperbaiki kesalahan yang dilakukan pada saat bekerja (3,6). Sedangkan yang terendah di peroleh untuk pegawai optimis dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan pimpinan agar meraih hasil yang memuaskan (3,3) dan pegawai bersedia bekerja lembur dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada jika di perlukan (3,3).

PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian dengan menggunakan instrumen penelitian yang ada, maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kota Sawahlunto dari aspek kebebasan, kepercayaan, kehangatan, dan tanggung jawab sudah menggambarkan iklim yang cukup kondusif dengan skor rata-rata (3,46). Untuk lebih jelasnya, pembahasan hasil penelitian ini akan di uraikan berdasarkan masing-masing indikator.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto yang dilihat dari aspek kebebasan sudah menggambarkan iklim organisasi yang cukup kondusif. Wujud kebebasan yang diberikan pimpinan kepada bawahannya atau pegawai yaitu kebebasan dalam mengeluarkan pendapat, seperti yang di kemukakan Arikunto (1980 : 263) bahwa setiap pegawai akan lebih bertanggung jawab dan dapat memberikan sumbangan dalam merumuskan tujuan dengan cara menghargai pendapat. Dalam suatu organisasi kebebasan berpendapat sangat perlu bagi pegawai. Karena dengan kebebasan pendapat akan mengungkapkan aspirasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Dengan kebebasan berpendapat akan terlihat dari kebebasan atau keluwesan dalam bertindak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto yang dilihat dari aspek kepercayaan sudah menggambarkan iklim organisasi yang cukup kondusif. Selanjutnya hal yang menunjukan indikator kepercayaan sudah berjalan cukup kondusif di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto adalah pegawai mempunyai sikap saling percaya satu sama lain, pimpinan menanamkan sikap saling percaya antara pegawai yang satu dengan yang lain dan pimpinan mengembangkan sikap saling percaya antara pegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat Rahmat (2000 : 21) adalah “mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang di kehendaki pencapaiannya tidak pasti dan situasi penuh resiko”. Kepercayaan adalah meyakini kebenaran sesuatu hal, sehingga kita mau dan ingin menghargainya.

Dalam organisasi kepercayaan merupakan modal dasar untuk bertindak. contohnya pimpinan mempercayai seseorang pegawai, maka ia mampu memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada pegawai tersebut. Pegawai

yang bersangkutan dapat mengembangkan kepercayaan itu dengan baik. Dengan cara Pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab tersebut dengan sebaik-baiknya, sehingga kepercayaan itu tidak hilang. hal inilah yang menjadikan hubungan antara pimpinan dengan pegawai dapat di ciptakan dengan harmonis, begitu juga hubungan pegawai dengan pegawai, apabila ada sikap saling percaya di antara mereka maka akan terjalin suatu kerja sama yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto yang dilihat dari aspek kehangatan sudah menggambarkan iklim organisasi yang kondusif. Selain itu hal yang menunjukkan indikator kehangatan sudah berjalan dengan baik di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto pegawai bersikap ramah dalam mengerjakan dalam bentuk apapun, pegawai percaya apabila ada informasi yang diberikan rekan kerja yang bersifat membangun serta dalam berbicara pegawai memikirkan cara berkomunikasi yang baik.

Dalam sebuah organisasi harus tercipta interaksi yang baik dan harmonis dari seluruh anggota organisasi. Dengan adanya kehangatan yang timbul dalam bekerja pada organisasi diharapkan bagi semua personil hendaknya terciptanya keramahan, persahabatan dan komunikasi yang baik. Litwin dan stringer (1968) dalam wirawan (2007 : 131-133) dimana salah satu dari enam dimensi iklim organisasi adalah kehangatan (*warmth*), dimana kehangatan akan mengungkapkan mengenai bagaimana suasana interaksi antar anggota organisasi. Dengan adanya kehangatan dalam bekerja akan mendorong pegawai tersebut untuk lebih aktif lagi dalam bekerja, di mana seorang pimpinan sangat membutuhkan sekali kehangatan dalam bekerja untuk membina persahabat dan kekompakan dalam organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto yang dilihat dari aspek tanggung jawab sudah menggambarkan iklim organisasi yang cukup kondusif. Selanjutnya hal yang menunjukkan indikator kepercayaan sudah berjalan cukup kondusif di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto adalah pegawai berupaya menyelesaikan pekerjaan secara optimal, pegawai berusaha bekerja keras supaya tugas yang di kerjakan berhasil sesuai dengan yang diharapkan serta pegawai bertanggung jawab menjaga fasilitas yang ada di instansi.

Tanggungjawab berarti kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku. Indikasi yang menunjukkan tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas, dapat dilihat seberapa besar tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Menurut Robert (dalam Wirawan, 2008:133)“Tanggung jawab (*responsibility*) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

Pembahasan dari masing-masing indikator diatas menunjukkan bahwa iklim organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto secara keseluruhan dapat di kategorikansudah menggambarkan iklim organisasi yang cukup kondusif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya, mengenai iklim organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut. Secara umum iklim organisasi Dinas pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto dapat di kategorikan sudah menggambarkan iklim yang cukup kondusif dengan skor rata-rata (3,46), di lihat dari aspek kebebasan telah dilaksanakan dengan cukup kondusif dengan skor rata-rata (3.5), di lihat dari aspek kepercayaan telah dilaksanakan dengan cukup kondusif dengan skor rata-rata (3.3). di lihat dari aspek kehangatan telah dilaksanakan dengan kondusif dengan skor rata-rata (3.6), di lihat dari aspek tanggung jawab telah dilaksanakan dengan cukup kondusif skor rata-rata (3.4).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah 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 kebebasan agar pihak atasan atau pimpinan lebih memperhatikan dan memberi kebebasan kepada pegawai dalam hal bertindak, berpendapat, bersosial, berinisiatif, selama kebebasan yang diberikan masih dalam batas yang wajar guna membantu menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi yang baik dan kondusif. Dari segi kepercayaan pihak atasan atau pimpinan lebih menanamkan dan mengembangkan kepercayaan, memelihara kepercayaan sesama pegawai, sehingga akan terjalin hubungan antara pegawai dengan pimpinan secara harmonis. Dari segi kehangatan pihak atasan atau pimpinan lebih memperhatikan sikap pegawai, persahabat pegawai serta menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai. Dari segi tanggung jawab pimpinan harus memberikan dukungan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas, mencarikan solusi apabila pegawainya mengalami kesulitan dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
Yogyakarta :RinekaCipta.

- Cahyano. 2000. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Timpe, A. Dale. 2001. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. Jakarta : PT Elek Media koputindo
- Wirawan, 2008. *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta : Salemba Empat