

PENCIPTAAN IKLIM ORGANISASI, PENERAPANNYA PADA PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN

Tri Atmadji Sutikno*

Abstrak: Tercapainya tujuan pendidikan pada pendidikan teknologi dan kejuruan diantaranya dipengaruhi oleh iklim organisasi yang ada pada pendidikan tersebut. Iklim organisasi diartikan sebagai suatu bentuk mengenai persepsi pegawai (dosen dan karyawan) pada lingkungan kerjanya, yang dipengaruhi oleh organisasi formal, organisasi informal, kepribadian individunya dan kepemimpinan pemimpinya. Iklim organisasi pada pendidikan teknologi dan kejuruan yang sehat harus mencakup dimensi-dimensi sebagai berikut: (1) kepemimpinan, meliputi: kepercayaan, ide-ide bawahan, dan kebebasan; (2) kekuatan motivasi, meliputi dorongan berprestasi dan tingkat kepuasan; (3) komunikasi, mencakup level komunikasi, kelengkapan informasi, dan prakarsa; (4) interaksi dan pengaruh, mencakup level interaksi dan pengaruh serta kerjasama; (5) pembuatan keputusan, meliputi keputusan pemimpin dan keputusan bawahan; (6) penetapan tujuan, mencakup cara penetapan tujuan dan dukungan; (7) pengawasan, mencakup tingkat pengontrolan dan informasi; serta (8) unjuk kerja.

Kata kunci: iklim organisasi, teknologi dan kejuruan

Pendidikan merupakan salah satu isu pokok dalam suatu bangsa, karena pendidikan sebagai “mesin” pencetak generasi yang akan meneruskan perjalanan suatu bangsa. Untuk mencetak generasi penerus bangsa perlu ada pendidikan formal yang berlangsung di lembaga pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan tinggi. Dimana lembaga pendidikan tersebut sebagai lembaga pendidikan formal dan sebagai sub-sistem pendidikan, mempunyai kewajiban untuk menciptakan iklim yang mampu mengembangkan potensi peserta didik sepenuhnya. Sehingga berkaitan dengan pengembangan iklim yang kondusif terhadap pengembangan semua potensi peserta didik, maka tanggungjawab terbesar terletak pada pimpinan lembaga pendidikan.

Suasana organisasi yang selanjutnya disebut iklim organisasi pendidikan teknologi dan kejuruan merupakan keadaan persepsi pegawai (dosen dan karyawan) tentang lingkungan kerjanya, dimana iklim organisasi ini dipengaruhi

oleh organisasi formal, organisasi informal, keadaan atau kepribadian pegawai dan kepemimpinan dari pemimpin yang ada di lembaga pendidikan. Iklim organisasi yang sehat sangat bermanfaat bagi individu-individu dalam pendidikan tersebut, tetapi pada akhirnya dapat mempengaruhi ketahanan nasional suatu bangsa. Dengan demikian agar kualitas pendidikan tinggi, salah satu hal yang harus diperhatikan adalah terciptanya iklim pendidikan yang baik. Tercapainya kualitas pendidikan yang tinggi, dalam kata lain, peningkatan pendidikan nasional suatu bangsa mempunyai kaitan erat dengan peningkatan pembangunan nasional. Schultz dan Bowman, seperti dikutip Bloon (dalam Block, 1989) mengatakan bahwa hasil investasi sumber daya manusia dalam pendidikan lebih besar dari pada hasil investasi dalam modal lainnya.

Di Indonesia, iklim pendidikan banyak mendapatkan kecaman dari para pakar. Lubis (1990) mengatakan bahwa

*Tri Atmadji Sutikno adalah Dosen Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang

pendidikan di Indonesia masih bersifat kolonial yaitu hanya berpihak pada golongan atas saja. Surahmad (1988) mengkritik bahwa pendidikan Indonesia cenderung mematkan orisinalitas dan kreativitas peserta didik sebagai akibat adanya komunikasi satu arah yaitu dari guru atau dosen ke peserta didik. Dan kenyataan juga memberikan gambaran bahwa pendidikan di Indonesia kurang mengembangkan kreativitas peserta didik, tetapi lebih banyak pada peningkatan kecerdasan.

Untuk menjawab permasalahan di atas, dalam makalah ini akan dibahas tentang: pengertian iklim organisasi, teori tentang iklim organisasi, serta pengaruh iklim organisasi terhadap unjuk kerja organisasi, serta iklim organisasi pada Pendidikan Teknologi dan Kejuruan

PENGERTIAN IKLIM ORGANISASI

Iklim organisasi mengacu pada persepsi dari para individu yang ada dalam organisasi, yang mencerminkan nilai-nilai dan norma yang berlaku (Owen, 1997). Istilah iklim sering disebut para ahli sebagai suasana (*atmosphere*), perasaan (*feeling*), sistem yang muncul (*emergent sistem*) dan organisasi informal (*informal organization*) (Hoy dan Miskel, 1987). Secara eksplisit iklim organisasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk yang luas mengenai persepsi pendidik pada lingkungan kerja pendidikannya, yang dipengaruhi oleh organisasi formal, organisasi informal, kepribadian individunya dan kepemimpinan pemimpinnya.

TEORI IKLIM ORGANISASI

Teori Iklim Organisasi Halpin.

Halpin dan Croft membuat peta tentang iklim organisasi pendidikan, sebagai berikut: (a) lembaga-lembaga pendidikan mempunyai perbedaan iklim, (b) idealnya pemimpin (ketua jurusan, dekan, rektor dan lain-lain)

yang memper-baiki iklim organisasinya sesuai dengan kebutuhan. Dari hasil penelitiannya ada dua kelompok faktor yang berfungsi sebagai pembentuk iklim organisasi tersebut. Kelompok satu yang terdiri empat faktor, menggambarkan persepsi terhadap sesama rekannya secara keseluruhan sebagai sesama kelompok. Keempat faktor tersebut adalah: keterpisahan (*disengagement*), halangan (*hindrance*), semangat (*spirite*), dan keintiman (*intimacy*). Kelompok dua yang merupakan persepsi terhadap pemimpinnya, meliputi: kejauhan (*aloofness*), tekanan pada hasil (*production emphasis*), dorongan (*thrust*) dan pertimbangan (*consideration*). Untuk memperoleh data dari pegawai, Halpin dan Croft membuat angket yang dikenal dengan OCDQ (*Organizational Climate Description Questionnaire*), dan ditemukan enam macam iklim organisasi yang terentang dalam suatu kontinum, yaitu: terbuka (*open*), otonom (*autonomous*), terkontrol (*controlled*), akrab (*familier*), kepaternal (*paternal*), dan tertutup (*closed*).

Teori Iklim Organisasi dari Stern dan Steinhoff

Stern dan Steinhoff dalam penelitian menemukan enam faktor iklim organisasi yang terbagi dalam kelompok, yaitu: (1) kelompok tekanan perkembangan, yang terdiri faktor iklim intelektual, standar prestasi, atau efektifitas organisasi, keterdukungan atau martabat pribadi dan keteraturan, dan (2) kelompok tekanan pengawasan terdiri atas faktor kontrol impuls, iklim non intelektual dan ketiadaan prestasi. Dari tekanan perkembangan dan tekanan pengawasan diperoleh empat macam iklim organisasi dalam tabel 1 di bawah ini. Pada kuadran I, ditandai dengan keteraturan, keterdukungan, iklim intelektual dan standar prestasi yang tinggi. Pada kuadran IV: keteraturan, keterdukungan, iklim intelek

tual yang rendah. Pada kuadran III cenderung memberikan iklim yang memberikan kesempatan pada pegawai untuk berinisiatif, tetapi kebebasan yang diarahkan pada tujuan intelektual tidak tercermin dalam prestasi dan perilaku yang hangat serta suportif dari pada pegawai pada umumnya. Dan pada kuadran II memiliki ciri-ciri yang berlawanan sebagaimana ditunjukkan oleh hakekat dimensi tekanan perkembangan dan tekanan pengawasan yang saling bertentangan.

Tabel 1. Iklim Organisasi Stern dan Steinhoff

Tekanan Perkembangan		Tekanan Pengawasan
Tek. Perk. Tinggi	Tek. Perk. Tinggi	
Tek. Peng. Rendah	Tek. Peng. Rendah	
Tek. Perk. Tinggi	Tek. Perk. Tinggi	
Tek. Peng. Rendah	Tek. Peng. Rendah	

Teori Sistem Manajemen Likert

Likert seorang pakar psikologi dan Sosiologi dari Universitas Michigan, menemukan empat jenis organisasi atau sistem manajemen yaitu: (1) sistem I-Penguasa Pemerias, Sistem II-Penguasa Pemurah, Sistem III- Musyawarah, dan sistem IV- Kelompok Partisipatif.

Sistem I (Penguasa Pemerias) dalam hal ini pemimpin bersifat otokratik, memperlihatkan sedikit kepercayaan pada bawahan, memotivasi orang dengan rasa takut dan hukuman, dengan beberapa penekanan atas ganjaran, membuat keputusan pada tingkat tertinggi dan mengkomulasikan ke bawah. Sistem II (Penguasa Pemurah), dalam hal ini pemimpin menunjukkan rasa rendah diri, lebih mengandalkan ganjaran dan motivasi, tetapi tetap menggunakan rasa takut dan hukuman, mendelegasikan kekuasaan, membuat keputusan secara terbatas, dan membolehkan beberapa komunikasi ke pimpinan. Sistem III (Musyawarah), pemimpin mempunyai pertimbangan, tetapi tidak yakin dan percaya penuh pada bawahan, menggunakan ganjaran untuk memotivasi, membuat keputusan yang lu

as dan menetapkan kebijaksanaan pada tingkat tertinggi, tetapi memberikan ruang gerak yang dapat dipertimbangkan pada bawahan untuk melaksanakan keputusan, dan membolehkan komunikasi ke atas, ke bawah dan ke samping. Dan sistem IV (Kelompok Partisipatif) menggambarkan pemimpin yang mempunyai kepercayaan penuh pada bawahan, menggunakan ganjaran atas dasar partisipasi kelompok, mendorong partisipasi kelompok dalam penetapan tujuan dan pembuatan keputusan yang lebih luas, dan mendorong komunikasi ke atas, ke bawah dan ke samping.

Lebih lanjut Likert kemudian menyusun angket yang dinamakan Profil Karakteristik Organisasi, yang disusun menjadi delapan dimensi organisasi sbb: (1) dimensi ciri-ciri kekuatan motivasi onalnya, yaitu hal-hal yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi atau mengarahkan bawahan yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi; (2) dimensi ciri-ciri kekuatan motivasi onalnya, mengacu pada semua faktor yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan, yang berupa jaminan fisik, jaminan ekonomi, pengakuan, status, prestasi dan pengalaman-pengalaman baru; (3) dimensi ciri-ciri proses komunikasi, yaitu ciri-ciri yang terdapat dalam proses pencapaian dan penerimaan informasi dari satu pihak kepada pihak lainnya; (4) dimensi ciri-ciri proses interaksi pengaruh, yaitu dimensi yang menunjukkan sistem yang terbentuk dari berbagai motivasi yang bersifat saling tergantung, dan dari berbagai proses yang terjadi dalam organisasi, yang berfungsi menye-laraskan, memadukan, mengarahkan kegiatan-kegiatan organisasi; dan (5) dimensi ciri-ciri proses pembuatan keputusan yaitu dimensi yang mengacu pada ciri-ciri yang terdapat dalam proses pemecahan masalah yang dilakukan oleh para anggota organisasi; (6) dimensi ciri-ciri proses pengawasan, yang mengacu ciri-

ciri yang terdapat dalam proses pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dari tujuan yang ingin dicapai; (7) dimensi tujuan dan latihan unjuk kerja, yaitu dimensi yang mengacu pada hal-hal atau kondisi yang ingin dicapai oleh organisasi dalam rangka memenuhi kebutuhannya; dan (8) dimensi ciri-ciri penentuan tujuan dan perintah adalah ciri-ciri yang terdapat dalam proses penentuan sesuatu yang ingin dicapai oleh organisasi.

Variabel dan Indikator Iklim Organisasi

Dengan memperhatikan teori iklim organisasi di atas, maka teori iklim organisasi Likert nampak lebih unggul dari teori-teori yang lain. Kecuali waktu penelitian yang memerlukan 30 tahun, juga didukung oleh Owens (1989) mengatakan bahwa teori Likert merupakan teori formal utama tentang perilaku organisasi yang bisa dipercaya. Hoy dan Miskel juga mengatakan bahwa teori-teori Likert instrumennya lebih jelas, lebih rinci dan lebih operasional untuk dimensi sistem organisasi, serta memiliki implikasi langsung di lapangan dari pada instrumen yang lain.

Kedelapan dimensi dari iklim organisasi tersebut mempunyai indikator-indikator sbb: (1) kepemimpinan, meliputi: kepercayaan, ide-ide bawahan, dan kebebasan; (2) kekuatan motivasi, meliputi dorongan berprestasi dan tingkat kepuasan; (3) komunikasi, mencakup level komunikasi, kelengkapan informasi, dan prakarsa; (4) interaksi dan pengaruh, mencakup level interaksi dan pengaruh serta kerjasama; (5) pembuatan keputusan, meliputi keputusan pemimpin dan keputusan bawahan; (6) penetapan tujuan, mencakup cara penetapan tujuan dan dukungan; (7) pengawasan, mencakup tingkat pengontrolan informasi; dan (8) unjuk kerja.

IKLIM ORGANISASI PADA PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN

Pendidikan Teknologi dan Kejuruan mempunyai tugas utama sebagai lembaga penghasil tenaga kependidikan untuk sekolah teknologi menengah kejuruan. Disamping tugas utama tersebut, pendidikan teknologi dan kejuruan mempersiapkan anak didiknya untuk dapat bekerja pada industri atau dunia usaha serta berwiraswasta.. Pendidikan Teknologi dan kejuruan (PTK) terkait dengan perkembangan jenis pekerjaan dan profesi yang sangat luas di masyarakat. Sedangkan perkembangan macam dan jenis profesi sejalan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat. Agar tujuan pendidikan teknologi kejuruan dapat tercapai, perlu dukungan beberapa hal sebagai berikut: (1) sarana prasarana yang memadai; (2) sumberdaya manusia yang tinggi, dalam hal ini dosen maupun laboran harus mempunyai kemampuan maupun jenjang yang cukup dari segi teori maupun keterampilan; (3) proses belajar mengajar yang maksimum dan disiplin; (4) manajemen yang baik; dan (5) penciptaan iklim (suasana) kerja yang mendukung. Dengan iklim yang sehat suasana proses belajar mengajar akan terlaksana dengan baik. Dengan demikian pembangunan iklim pendidikan yang sehat merupakan sesuatu yang mutlak harus dilaksanakan demi terciptanya manusia Indonesia yang tangguh, yang dapat membawa kejayaan bangsa dan negara di masa depan.

Penciptaan iklim organisasi pendidikan teknologi dan kejuruan yang sehat juga tidak lepas dari teori yang dikembangkan oleh Likert, yaitu: (1) kepemimpinan, (2) kekuatan motivasi, (3) komunikasi, (4) interaksi dan pengaruh, (5) pembuatan keputusan, (6) penetapan tujuan, (7) pengawasan, dan (8) unjuk kerja. Untuk menciptakan iklim organisasi yang sehat tidak hanya antara pimpinan dengan bawahan (dosen, labo

ran, dan pegawai), tetapi terhadap juga perlu diperhatikan, misalnya terlaksananya proses belajar mengajar yang baik, seperti tersedianya fasilitas praktikum, fasilitas teori, media pembelajaran dan kebutuhan-kebutuhan lain yang diperlukan. Tersedianya sarana dan prasarana proses belajar mengajar yang tercukupi mempunyai peran yang sangat besar dalam menciptakan iklim sekolah yang sehat.

PENUTUP

Iklim organisasi pada pendidikan teknologi dan kejuruan yang sehat harus mencakup dimensi sebagai berikut: (1) kepemimpinan, meliputi: kepercayaan, ide bawahan, dan kebebasan; (2) kekuatan motivasi, meliputi dorongan berprestasi dan tingkat kepuasan; (3) komunikasi, mencakup level komunikasi, kelengkapan informasi, dan prakarsa; (4) interaksi dan pengaruh, mencakup level interaksi dan pengaruh serta kerjasama; (5) pembuatan keputusan, meliputi keputusan pemimpin dan keputusan bawahan; (6) penetapan tujuan, mencakup cara penetapan tujuan dan dukungan; (7) pengawasan, mencakup tingkat pengontrolan dan informasi; dan (8) unjuk kerja. Disamping itu untuk menciptakan iklim organisasi yang sehat tidak hanya antara pimpinan dengan bawahan (dosen, laboran, dan pegawai), tetapi terhadap juga perlu diperhatikan, misalnya terlaksananya proses belajar mengajar yang baik, seperti tersedianya fasilitas praktikum, fasilitas teori, media pembelajaran dan kebutuhan-kebutuhan lain yang diperlukan. Tersedianya sarana dan prasarana proses belajar mengajar yang tercukupi mempunyai peran yang sangat besar dalam menciptakan iklim pendidikan yang sehat.

DAFTAR RUJUKAN

- Block, J. H. 1989. *Mastery Learning, Theory and Practice*. New York: Holt, Rinehart and Wiston, Inc.
- Halpin, A. W. 1981. *Theory and Research in Administration*. New York: The Macmillan Company.
- Hoy, W. K dan Miskel, C. 1987. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice. Third edition*. New York: Randome House.
- Lubis, Mulya. *Pendidikan untuk Apa?* Prisma, No.7 Juli 1990.
- Likert, R. 1994. *New Patters of Management*. New York: McGraw-Hill Book company, Inc.
- Owens, R. G. 1989. *Organizational Behavior in Education*. Third Edition. New York: McGraw-Hill book Company.

