



EFEKTIVITAS PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN IKLIM KERJA ORGANISASI

Astri Dwi Ambarwati

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: astriambar95@gmail.com

Abstract

This scientific article aims to investigate, explain and analyze the school organizational climate as an effort to improve teacher performance, emphasizing the important role of school principals in this process. The writing method used is literature study with a conceptual research approach related to related ideas and theories. In this research, the literature used is divided into two categories, namely 10 national journals and 10 international journals. The stages in writing a literature study include topic selection, literature search, opinion development, literature survey, literature criticism, and writing a review. The analysis was carried out using the content analysis method. The results of the literature study show that the role of the principal is very important in establishing a good and conducive organizational climate in the school. The principal's efforts, such as providing motivation and input to teachers, influence teacher morale and ability to solve problems. Work discipline is also an important factor that can increase teacher effectiveness in their work. Apart from that, a clear organizational structure and adequate education and training also contribute to improving teacher performance. Through these efforts, it is hoped that a good school organizational climate can be created, which in turn will improve teacher performance and the overall effectiveness of education in the school.

Keywords: *Role of the Principal, Work Climate, Organization*

Abstrak

Artikel ilmiah ini bertujuan untuk menyelidiki, menjelaskan, dan menganalisis iklim organisasi sekolah sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru, dengan menekankan peran penting kepala sekolah dalam proses tersebut. Metode penulisan yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan penelitian konseptual yang berkaitan dengan ide dan teori terkait. Dalam penelitian ini, literatur yang digunakan terbagi menjadi dua kategori, yaitu 10 jurnal nasional dan 10 jurnal internasional. Tahapan dalam penulisan studi literatur meliputi pemilihan topik, pencarian literatur, pengembangan pendapat, survei literatur, kritik literatur, dan penulisan review. Analisis dilakukan menggunakan metode analisis isi. Hasil dari studi literatur menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam membentuk iklim organisasi yang baik dan kondusif di sekolah. Upaya kepala sekolah, seperti memberikan motivasi dan masukan kepada guru, mempengaruhi semangat kerja dan kemampuan guru dalam memecahkan masalah. Disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan efektivitas guru dalam pekerjaannya. Selain itu, struktur organisasi yang jelas dan pendidikan serta pelatihan yang memadai juga berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui upaya-upaya tersebut, diharapkan dapat tercipta iklim organisasi sekolah yang baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru dan keseluruhan efektivitas pendidikan di sekolah tersebut.

Kata Kunci: Peran Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Organisasi

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam pembangunan karena fokusnya pada peningkatan sumber daya manusia. Nilai-nilai dan budaya yang terdapat dalam pendidikan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya, menciptakan kontinuitas yang penting dalam perkembangan masyarakat. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas pula, yang mampu mengelola potensi sumber daya lainnya dengan baik (Putri et al., 2021).

Di Indonesia, harapannya adalah bahwa pendidikan di masa depan akan berperan aktif dalam proses pembangunan, menciptakan masyarakat yang lebih kreatif dan produktif dalam menghadapi tantangan zaman yang semakin modern. Dengan demikian, pendidikan tidak hanya menjadi sarana untuk memperoleh pengetahuan, tetapi juga menjadi wahana untuk membentuk karakter dan keterampilan yang dibutuhkan untuk sukses dalam kehidupan personal dan profesional (Hasan & Anita, 2022).

Guru memegang peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Tugas utama seorang guru adalah mencerdaskan peserta didiknya agar mampu bersaing di era yang terus berkembang. Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi dalam penyampaian ilmu kepada peserta didiknya (Cendekia), 2022).

Kinerja yang tinggi dari seorang guru akan meningkatkan efektivitas pembelajaran, yang kemudian dievaluasi untuk memastikan peserta didik mampu mencapai prestasi baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mencakup mendidik, membimbing, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di berbagai jenjang pendidikan.

Kinerja seorang guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal merujuk pada hal-hal yang ada dalam diri guru sendiri dan berpotensi mempengaruhi kinerjanya, seperti kepribadian, persepsi, kemampuan, dan keterampilan. Di sisi lain, faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar guru dan juga dapat memengaruhi kinerjanya. Contohnya termasuk tingkat gaji, ketersediaan sarana dan prasarana, kondisi lingkungan kerja fisik, serta kualitas kepemimpinan di sekolah atau lembaga tempat guru bekerja. Oleh sebab itu faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena saling terkait

dan memengaruhi kedisiplinan dan produktivitas guru dalam bekerja. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, berperan penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung kinerja guru (Prabu Mangku Negara, 2005).

Lingkungan fisik kerja yang baik dapat mencakup fasilitas dan sarana yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, peralatan pembelajaran yang memadai, serta fasilitas lainnya yang mendukung proses pengajaran dan pembelajaran. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek-aspek seperti budaya organisasi, dukungan kepemimpinan, kebijakan sekolah, dan hubungan antar kolega. Semua faktor ini dapat berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja guru dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk kinerja yang optimal.

Iklim organisasi adalah kondisi atau keadaan yang ada dalam suatu organisasi sekolah, yang mencakup berbagai situasi menyenangkan maupun konflik yang dapat mempengaruhi perilaku seluruh anggota organisasi. Menurut Tagiuri dan Litwin, iklim organisasi adalah kualitas lingkungan yang relatif berkelanjutan yang dirasakan oleh anggota organisasi, yang dapat memengaruhi perilaku mereka. Ini dapat diartikan sebagai sifat atau karakteristik dari organisasi itu sendiri (Asmawati et al., 2018).

Pengertian iklim organisasi menurut Wirawan adalah pandangan mengenai organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi, dan apakah hal tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Stringer menyatakan bahwa iklim organisasi yang menyenangkan memberikan manfaat bagi kebutuhan individu, seperti respons terhadap kepentingan karyawan yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Asmawati et al., 2018).

Selain itu, Pidarta menjelaskan bahwa iklim organisasi mencakup tradisi, praktik, dan kebiasaan kerja dalam organisasi. Jika kebiasaan tersebut efektif dan efisien, maka dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pembinaan iklim organisasi di lembaga pendidikan menjadi penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Iklim organisasi merupakan karakteristik khas yang dimiliki oleh suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain, dan memiliki dampak signifikan terhadap perilaku para anggotanya. Dengan demikian, iklim organisasi dapat diartikan sebagai kondisi atau suasana yang ada di dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku para anggotanya. Sebuah lingkungan organisasi yang baik dan kondusif cenderung akan menghasilkan perilaku yang

positif dari anggotanya. Sebaliknya, lingkungan organisasi yang tidak kondusif atau tidak menyenangkan mungkin akan menghasilkan perilaku yang kurang produktif atau bahkan negatif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan menciptakan iklim yang positif dan mendukung agar dapat mendorong perilaku yang diinginkan dari para anggotanya (Aisyah, 2014).

Iklim organisasi memang berkaitan erat dengan penciptaan kondisi, lingkungan, dan suasana kerja yang produktif dan kondusif. Produktivitas dalam konteks ini mengacu pada kemampuan guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan terlibat dalam kegiatan yang berhubungan dengan sekolah.

Kondusifitas, di sisi lain, mengacu pada usaha untuk menciptakan hubungan dan kerjasama yang baik di antara elemen-elemen organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan mendukung kondisi kerja yang optimal, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja guru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, seperti lingkungan eksternal, pengaturan organisasi, strategi organisasi, kekuatan sejarah, dan kepemimpinan, memang sangat penting. Namun, faktor-faktor seperti hubungan kerja non-fisik, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karyawan, menurut Nitisemito, juga memiliki dampak yang signifikan terhadap iklim organisasi.

Dari sekian banyak faktor tersebut, kepemimpinan dan lingkungan kerja tampaknya menjadi faktor dominan yang mempengaruhi iklim organisasi. Kepemimpinan yang jelas dan pembagian kerja yang merata dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi anggota organisasi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang baik juga akan membuat individu merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, pemahaman dan perhatian terhadap kedua faktor ini penting dalam menciptakan iklim organisasi yang positif dan produktif. Iklim organisasi, sebagai sikap dan perilaku yang dianut oleh sebuah organisasi, memang memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru melalui penciptaan lingkungan kerja yang efektif.

Dalam konteks sekolah, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang ada di lingkungan sekolahnya. Ketika sebuah sekolah memiliki iklim organisasi yang baik, guru cenderung akan merasakan dampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi. Hubungan yang baik antara guru dengan rekan kerjanya, siswa, dan kepala sekolah, serta lingkungan kerja yang kondusif, semuanya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru di sekolah (Purwanto et al., 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru dengan menganalisis studi literatur yang telah ada. Melalui pendekatan studi literatur, penelitian ini akan mengumpulkan dan mengevaluasi berbagai temuan dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan topik ini.

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana iklim organisasi sekolah dapat memengaruhi kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi masalah yang sama atau terkait.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pemahaman dan pengembangan teori serta praktik terkait dengan hubungan antara iklim organisasi sekolah dan kinerja guru.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penulisan studi literatur yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian konseptual yang berfokus pada ide dan teori. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali dan menganalisis konsep-konsep serta teori yang relevan dengan topik penelitian, tanpa harus melakukan pengumpulan data primer (Purwanto et al., 2020).

Tahapan-tahapan dalam penulisan studi literatur mencakup beberapa langkah, antara lain: 1) Menyeleksi topik: Peneliti akan memilih topik yang sesuai dengan tujuan penelitian dan relevan dengan literatur yang ada. 2) Mencari literatur: Langkah ini melibatkan pencarian literatur yang relevan dengan topik penelitian melalui berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, dan dokumen lainnya. 3) Mengembangkan pendapat: Setelah literatur terkait ditemukan, peneliti akan mengembangkan pemahaman dan pendapatnya mengenai topik tersebut berdasarkan analisis literatur yang dilakukan. 4) Survei literatur: Survei literatur dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang komprehensif tentang topik penelitian, termasuk berbagai sudut pandang, pendekatan, dan temuan yang ada dalam literatur. 5) Kritik literatur: Peneliti akan melakukan evaluasi kritis terhadap literatur yang telah dikumpulkan, termasuk mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan dari setiap karya yang relevan dengan topik penelitian. 6) Menulis review: Langkah terakhir adalah menulis review literatur yang mencakup ringkasan, analisis, dan

sintesis dari literatur yang telah dikaji. Review literatur ini akan membentuk dasar untuk pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian (Sugiyono, 2019).

Dengan menggunakan metode ini, penelitian akan dapat menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang konsep iklim organisasi sekolah dan hubungannya dengan kinerja guru, serta memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan teori dan praktik terkait topik tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru adalah menciptakan iklim organisasi yang baik dan kondusif. Dalam konteks ini, kepala sekolah memegang peran yang sangat dominan. Dari sejumlah jurnal yang dianalisis, kesimpulan yang seragam adalah bahwa kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk iklim organisasi yang memengaruhi kinerja guru.

Kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan motivasi, memberikan arahan yang jelas, dan membina hubungan yang baik dengan semua anggota sekolah. Kepemimpinan yang kuat dan visioner dari seorang kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih baik, mendorong kolaborasi antar guru, dan membangun atmosfer kerja yang harmonis. Dengan demikian, iklim organisasi yang dihasilkan akan mendukung peningkatan kinerja guru secara keseluruhan (Waliudin et al., 2022).

Peran Kepala Sekolah

Faktor utama yang menjadi pembahasan kali ini adalah peran kepala sekolah. Seorang kepala sekolah memiliki jabatan yang paling penting dalam lingkungan organisasi sekolah. Bagaimana semestinya, seorang pemimpin dalam organisasi mampu mempengaruhi bawahannya.

Kepemimpinan kepala sekolah yang digambarkan dalam pendidikan adalah kemampuan kepala sekolah dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada staf sekolahnya dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan memberikan panduan tentang cara terbaik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dan memberikan dukungan dalam mengatasi tantangan yang mereka hadapi (Anshar, 2022). Mempengaruhi sikap, perilaku, dan motivasi staf sekolah serta peserta didik. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif, membangun hubungan yang baik, dan memberikan

contoh yang positif. mampu memberikan dorongan dan motivasi kepada staf sekolah dan peserta didik untuk mencapai prestasi yang tinggi. Ini melibatkan memberikan pujian, penghargaan, dan dukungan emosional dalam mengatasi rintangan. memberikan arahan yang jelas tentang tujuan, nilai-nilai, dan standar yang harus diikuti oleh staf sekolah dan peserta didik. Ini melibatkan penyampaian visi dan misi sekolah, serta strategi untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepala sekolah dipercaya sebagai seorang faham dalam melakukan perencanaan strategis dengan memberikan stimulan terhadap pengaruh yang dihadapi baik dari internal maupun eksternal. Demi mewujudkan iklim organisasi yang baik maka peran kepala sekolah sebagai pemimpin, administrator, motivator, dan supervisor harus dilaksanakan dengan baik.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin memang sangat penting dalam mengayomi dan membimbing stafnya, terutama guru-guru di sekolah. Berikut adalah beberapa peran utama kepala sekolah dalam hal ini: 1) Kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka antara semua anggota staf sekolah. Ini memungkinkan guru dan staf lainnya untuk menyampaikan masalah, kebutuhan, atau saran mereka dengan bebas kepada kepala sekolah. Rapat terbuka atau forum diskusi adalah salah satu cara untuk menciptakan komunikasi yang efektif. 2) kepala sekolah bertanggung jawab dalam merancang dan mengelola aktivitas sehari-hari di sekolah. Hal ini mencakup perencanaan kurikulum, pengelolaan sumber daya manusia, anggaran keuangan, dan pengembangan program-program sekolah. Melalui diskusi dengan staf, kepala sekolah dapat memastikan bahwa semua aktivitas yang direncanakan dapat dilaksanakan dengan lancar dan efisien. 3) Kepala sekolah juga memiliki peran dalam memberikan arahan dan panduan kepada guru-guru terkait dengan tugas-tugas mereka. Ini meliputi memberikan klarifikasi tentang tujuan pembelajaran, menentukan prioritas, dan memberikan dukungan dalam pengembangan keterampilan pengajaran. 4) kepala sekolah adalah melakukan evaluasi terhadap kinerja staf sekolah, termasuk guru. Ini melibatkan memberikan umpan balik konstruktif, mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki, dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Evaluasi ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan profesional guru.

Peran berikutnya adalah kepala sekolah sebagai motivator (Rasmianto, 2003). Seseorang dalam melaksanakan pekerjaan pastinya perlu mendapatkan sebuah motivasi agar terciptanya dorongan dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala sekolah mendorong guru untuk menggunakan

pendekatan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepala sekolah diberitahu tentang masalah yang dihadapi guru dan diberikan insentif untuk meningkatkan kinerja guru tanpa membedakan status mereka. Kepala sekolah juga memiliki peran supervisor, yang sangat penting karena mereka dapat mengetahui masalah apa yang dihadapi guru selama kegiatan pembelajaran dan menawarkan bantuan untuk menyelesaikannya (Sujarwo, 2017). Menurut Mulyasa (2013:215), kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk mencegah guru dari melakukan kesalahan. Dengan demikian, kepala sekolah dapat memberikan masukan dan mengarahkan guru untuk membuat tugas yang sulit menjadi lebih mudah.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada perilaku yang mengikuti aturan dan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Ini mencakup ketaatan terhadap jadwal kerja, tugas-tugas yang diberikan, serta norma-norma perilaku yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur, produktif, dan efisien. Dengan adanya disiplin kerja yang kuat, individu dapat bekerja secara konsisten dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan membantu mencapai tujuan organisasi secara efektif (Lomu et al., 2018).

Disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja, terutama dalam konteks profesi pendidikan seperti menjadi seorang guru. Ketika seorang guru menjaga disiplin kerja yang baik, mereka cenderung lebih fokus, produktif, dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka akan lebih cenderung mematuhi jadwal mengajar, merencanakan pembelajaran dengan baik, menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu, dan memberikan perhatian yang optimal kepada siswa. Semua ini berkontribusi pada peningkatan prestasi siswa dan pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, memperkuat disiplin kerja merupakan strategi yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru.

Disiplin kerja diciptakan atas dasar seseorang dalam melakukan kegiatan kerja. Apabila seseorang tidak memiliki aturan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan terjadi penyimpangan dalam pencapaian pekerjaan. Oleh karena itu, dengan adanya disiplin kerja seseorang telah diatur dalam melakukan pekerjaannya sehingga mereka akan tahu mengenai tuntutan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan dari lembaga atau perusahaan (Novianti et al., 2020).

Peraturan yang jelas dan adil sangat penting dalam penerapan disiplin kerja di setiap organisasi, termasuk perusahaan atau lembaga. Peraturan yang jelas membantu semua anggota organisasi memahami harapan dan standar yang diterapkan, sehingga mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka dan konsekuensi jika aturan dilanggar. Selain itu, peraturan yang adil memastikan bahwa semua orang diperlakukan sama di bawah hukum, tanpa pandang bulu terhadap status atau posisi mereka dalam organisasi. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang konsisten dan transparan dapat meningkatkan keadilan, produktivitas, dan kualitas kerja di organisasi.

Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan iklim organisasi sekolah yang baik. Dengan menekankan pentingnya disiplin kerja, organisasi sekolah dapat membentuk budaya yang menekankan konsistensi, tanggung jawab, dan ketertiban di antara guru, staf, dan peserta didik. Guru dan staf yang mentaati peraturan dengan disiplin akan menjadi contoh yang baik bagi peserta didik, membantu mereka memahami pentingnya ketaatan terhadap aturan dan tanggung jawab atas tindakan mereka. Dengan demikian, disiplin kerja membantu menciptakan lingkungan yang positif dan produktif di sekolah, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan pendidikan (Kompensasi et al., 2020).

Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka kerja yang menentukan tugas, tanggung jawab, dan interaksi antara berbagai bagian atau unit dalam sebuah organisasi. Pada dasarnya, struktur organisasi adalah metode yang digunakan untuk mengatur semua elemen yang ada di dalam organisasi agar dapat bekerja bersama secara efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pembagian kerja, penetapan hierarki, dan pengaturan saluran komunikasi yang memungkinkan arus informasi dan keputusan dalam organisasi. Dengan struktur organisasi yang baik, setiap anggota organisasi dapat memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan jelas, sehingga dapat bekerja secara terkoordinasi dan efektif menuju tujuan bersama (Anita et al., 2022).

Struktur organisasi mencerminkan tingkat hierarki dan pembagian tanggung jawab dalam sebuah organisasi. Struktur yang terorganisir dengan baik menunjukkan adanya kewenangan yang jelas dan tanggung jawab yang terdefinisi dengan baik, yang pada gilirannya menciptakan suasana organisasi yang baik. Dengan adanya struktur organisasi yang baik, setiap anggota

organisasi memahami peran dan tanggung jawab mereka, sehingga dapat bekerja secara efektif dalam lingkungan yang terstruktur (Asmawati et al., 2018).

Dalam konteks menciptakan iklim organisasi yang baik, struktur organisasi memainkan peran penting dalam memfasilitasi pimpinan untuk mengatur pekerjaan setiap anggota organisasi. Ini memungkinkan tugas dan tanggung jawab untuk ditetapkan dengan jelas, sehingga pengawasan dan pengelolaan dapat dilakukan dengan lebih efisien. Sebagai contoh, seorang guru yang memiliki peran yang terdefinisi dengan baik dalam struktur organisasi sekolah akan merasa lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. (Mangkunegara, 2005)

Sebaliknya, jika struktur organisasi kurang terstruktur atau tidak jelas, maka anggota organisasi mungkin akan kebingungan atau tidak memiliki tujuan yang jelas. Hal ini dapat menghambat produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan dan memperbaiki struktur organisasi guna menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan efektif.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang dapat mewujudkan iklim organisasi yang baik. Sebenarnya pendidikan dan pelatihan memiliki arti yang berbeda. Pendidikan dalam konteks organisasi berfokus pada pengembangan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Ini bisa mencakup berbagai jenis pendidikan, seperti pelatihan formal, program pengembangan karyawan, atau bahkan pendidikan lanjutan untuk meningkatkan kualifikasi dan pemahaman dalam bidang tertentu (Rohmah, 2016).

Pelatihan, di sisi lain, lebih terfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan spesifik yang diperlukan oleh individu untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif. Ini bisa berupa pelatihan dalam bidang teknis, manajemen, kepemimpinan, atau keterampilan interpersonal lainnya yang relevan dengan pekerjaan yang dijalankan.

Pendidikan dan pelatihan memiliki orientasi yang berbeda dalam konteks pengembangan individu di dalam suatu organisasi. Pendidikan lebih berkaitan dengan pengembangan yang bersifat umum dan luas, sementara pelatihan berfokus pada pelaksanaan tugas dan pengembangan keterampilan yang spesifik (ni'am et al., 2022).

Dalam menciptakan iklim organisasi yang baik, pendidikan memiliki peran yang sangat penting. Seorang guru yang memiliki pendidikan yang memadai akan memiliki wawasan yang luas tentang pengetahuan dalam bidangnya, sehingga mampu memahami tugas-tugasnya dengan lebih baik. Pendidikan yang tinggi juga memungkinkan guru untuk lebih adaptif terhadap perubahan dan inovasi dalam pendidikan.

Di sisi lain, pelatihan juga memiliki peran yang signifikan bagi kinerja guru. Melalui program pelatihan yang tepat, guru dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Contohnya, program diklat dapat membantu guru untuk mengembangkan keterampilan manajerial, teknis, atau pedagogis yang diperlukan dalam mengajar.

Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan keduanya berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dan menciptakan iklim organisasi yang baik. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan yang luas, sementara pelatihan membantu dalam pengembangan keterampilan spesifik yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas guru secara efektif.

Iklim Organisasi Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Namun, menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah tugas yang sangat sulit. Berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor, termasuk peran kepala sekolah, disiplin kerja, struktur organisasi, dan pendidikan dan pelatihan, memengaruhi kualitas lingkungan organisasi. Sebagai pemimpin dalam organisasi sekolah, kepala sekolah harus bersikap adil dan tidak membedakan guru satu sama lain agar guru merasa nyaman dengan pekerjaannya. Sebagai motivator dan pengarah, peran kepala sekolah sangat penting untuk mencapai prestasi. Guru sebagai pengarah memiliki peran dalam membantu guru mengatasi masalah mengajar sehingga kepala sekolah dapat memberikan masukan untuk penyelesaian masalah (Permana & Ulfatin, 2018).

Dalam peran ini, guru akan merasa lebih mudah dan nyaman dalam pekerjaannya. dilakukan dengan memberikan motivasi atau dorongan kepada guru sangat penting, stimulus yang dilakukan dengan memberikan insentif bagi guru untuk meningkatkan kinerja mereka dan mencapai prestasi yang diharapkan. Guru sebagai supervisor memiliki peran dalam membantu guru mengatasi kesulitan dalam mengajar sehingga kepala sekolah dapat memberikan

masuk untuk penyelesaian masalah. Dengan demikian, guru akan lebih mudah dan nyaman dalam pekerjaannya (Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, 2020).

Disiplin kerja memberikan rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan guru. Guru dengan disiplin yang tinggi juga memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Struktur organisasi memberikan peran dan tanggung jawab kepada setiap anggota organisasi di setiap bidang. Ini berarti bahwa ada batasan pada kinerja guru dan mereka tidak dapat melakukan semua tugas di luar tupoksinya. Seperti yang dinyatakan dalam Pasal 9 UU No. 14 tahun 2005, menjadi guru membutuhkan pendidikan, dan kinerja guru sangat berpengaruh. Itu jelas bahwa pendidikan tinggi akan memberikan pengetahuan pendidikan yang luas. Selanjutnya, pelatihan sangat penting dalam kemajuan zaman saat ini. Pelatihan bertujuan untuk menyediakan program yang dapat digunakan guru untuk meningkatkan kemampuan teknis dan intelektual mereka. Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan guru, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan guru saat ini atau yang diharapkan (Mangkunegara, 2005).

Peran kepala sekolah dan komponen lain, seperti disiplin kerja, struktur organisasi, dan pendidikan dan pelatihan, jika dilaksanakan dan diterapkan dengan benar, akan menciptakan iklim organisasi yang baik. Dengan iklim organisasi yang baik, kinerja guru akan meningkat.

KESIMPULAN

Analisis dari beberapa jurnal yang menjadi kajian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru melalui penciptaan iklim organisasi yang baik atau kondusif. Faktor-faktor tersebut meliputi peran kepala sekolah, disiplin kerja, struktur organisasi, dan pendidikan serta pelatihan.

Pertama, peran kepala sekolah memiliki dampak signifikan dalam menciptakan iklim organisasi yang baik. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus adil dan mampu memberikan motivasi serta arahan kepada guru. Kepala sekolah juga berperan sebagai administrator yang merancang aktivitas sekolah dan mengarahkan guru pada tugas-tugasnya, serta sebagai supervisor yang membantu guru mengatasi kesulitan dalam mengajar.

Kedua, disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan menjaga disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya, guru dapat bekerja secara efisien dan efektif, sehingga mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Ketiga, struktur organisasi yang jelas dan terorganisir dengan baik memungkinkan setiap anggota organisasi, termasuk guru, untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas. Hal ini membantu dalam menghindari tumpang tindihnya tugas dan memastikan bahwa setiap guru fokus pada pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Keempat, pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja guru. Tingkat pendidikan yang tinggi memberikan guru wawasan yang luas dalam bidang pendidikan, sementara pelatihan membantu dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan guru. Melalui pendidikan dan pelatihan, guru dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mengajar dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pembelajaran.

Secara keseluruhan, faktor-faktor ini saling terkait dan saling mendukung dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru. Dengan memperhatikan dan menerapkan faktor-faktor tersebut secara holistik, sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. (2014). *Model kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru mapel PAI: Studi kasus di MTs. Al Ittihad Poncokusumo Kabupaten Malang.*
- Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135–147. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I2.2377>
- Anshar, M. (2022). Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 1 Talaga Jaya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 2095–2103. <https://doi.org/10.31004/JPDK.V4I6.8507>
- Asmawati, S., Sulistyono, S., & Afian, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 3(2). <https://doi.org/10.21067/JRPE.V3I2.3806>

- Cendekia), R. S. A. (SDS I. C. I. (2022). *Guru*.
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Di MA Al Ishlah Natar Dan MA Mathlaul Anwar Cinta Mulya. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85-97. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Kompensasi, P., dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yeni Ariesa, P., Kamal, J., Emmanuel Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Rita Hayati, A., Arafat, Y., Puspita Sari Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Meidiana, A., Ahmad, S., Pengaruh Full Day School dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Ade Silvia Utari, D., Puspita Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru Imansyah, Y. M., Wardiah Analisis Standar Proses dalam Pelaksanaan Pembelajaran PPKn Endang Yulianti, D., Wardiah Penerapan Pembinaan Ekstrakurikuler dalam Kegiatan Pembelajaran Full Day School Belva Selvia, D., Lian, B., Puspita Sari Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Hapizoh, A., Harapan, E., Manajemen Peningkatan Mutu Peserta Didik Wilda Juliansari, D., Faktor-Faktor Determinan yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa Tohol Simamora, H., Kesumawati Strategi Pengendalian Konflik Hamengkubuwono, N., Novi Kristianto, M., Kristiawan Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah di Sekolah Luar Biasa Evanofrita, M., ... Supervisi Pendidikan, dan. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100-111. <https://doi.org/10.31851/JMKSP.V5I2.3753>
- Lomu, L., Sri, D., & Widodo, A. (2018). *PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN DISIPLIN BELAJAR TERHADAP PRESTASI BELAJAR MATEMATIKA SISWA*. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/etnomatnesia/article/view/2412>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*. <http://library.stik-ptik.ac.id>
- ni'am, mudrikun, LINDA, R., & TAMYIZ. (2022). UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA NEGERI 01 PENDOPO BARAT KABUPATEN EMPAT LAWANG PROVINSI SUMATERA SELATAN. *UNISAN JURNAL*, 1(3), 191-199. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/614>
- Novianti, E., Firmansyah, Y., Susanto, E., Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, abc, & Buana Perjuangan Karawang, U. (2020). Peran guru PPKn sebagai evaluator dalam meningkatkan disiplin belajar siswa. *CIVICS: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 127-131. <https://doi.org/10.36805/CIVICS.V5I2.1337>

- Permana, B. I., & Ulfatin, N. (2018). Budaya Sekolah Berwawasan Lingkungan pada Sekolah Adiwiyata Mandiri. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 3(1), 11-21. <https://doi.org/10.17977/UM027V3I12018P011>
- Prabu Mangku Negera, A. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Rafika Aditama.
- Purwanto, A., Asbari, M., Pramono, R., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50-63. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/412>
- Putri, N. T., Satria, B., Amrina, E., & Alfadhilani, A. (2021). Pengaruh Kualitas layanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa dengan Moderasi Budaya Organisasi dan Reputasi. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 10(2), 121-130. <https://doi.org/10.26593/JRSI.V10I2.4200.121-130>
- Rasmianto, R. (2003). Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif dalam Otonomi Pendidikan. *El Harakah: Jurnal Budaya Islam*, 5(1), 14-22. <https://doi.org/10.18860/EL.V5I1.5146>
- Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246-256. <https://doi.org/10.30596/EDUTECH.V6I2.4930>
- Rohmah, W. (2016). *Upaya Meningkatkan Pengembangan Keprofesionalisme Berkelanjutan dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*. <http://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/7267>
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung:Alfabeta*.
- Sujarwo, A. (2017). *PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH ALIYAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR*.
- Waliudin, A. S., Maunah, B., Islam, U., Sayyid, N., & Tulungagung, A. R. (2022). PERAN DAN TANGGUNG JAWAB KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN GURU PADA SMAN 1 SRENGAT KABUPATEN BLITAR. *SKILLS : Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 1(Desember), 88-95. <https://doi.org/10.47498/SKILLS.V1I2.1425>