

Iklim Organisasi Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan

Husaini Usman

Abstract: This study was aimed at exploring perceptions of the members of the Department of Civil Engineering Education on the organization climate in the Department. A case study design was applied in this study. Data were collected from the students and lecturers of the Department of Civil Engineering Education, the State University of Yogyakarta. The results indicate that, according to the members of the Department, organization climate is a set of characteristics representing the organization of the Department. It affects the members behaviors, and consists of balance, performance and satisfaction. Its dimensions are leadership, conflict, facility, and characteristics of lecturers, technicians, and students of the Department.

Key words: iklim organisasi, jurusan Pendidikan Teknik Bangunan.

Para pendidik biasanya mengharapkan agar iklim organisasi di lembaganya mampu menciptakan iklim belajar-mengajar yang kondusif. Namun, kenyataan sekilas menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah belum seperti yang diharapkan (Sutisna, 1994:6; Engkoswara, 1987:13). Penelitian Muchoyar dkk., (1995:247) menyimpulkan bahwa tingkat kinerja dosen dan karyawan di FPTK IKIP Yogyakarta ternyata masih dalam tingkat agak rendah. Sejalan dengan Muchoyar, Kusmana (1998:30) menyatakan bahwa *performance* kerja, disiplin kerja, dan stamina kerjanya di perguruan tinggi

Husaini Usman adalah dosen Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian Dasar ini dibiayai oleh Direktorat Pembinaan Penelitian dan Pengabdian Masyarakat dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Penelitian Nomor: 15/PPIP/DPPM/1998.

rendah. Data lapangan menunjukkan bahwa produktivitas lulusan Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta untuk Program S1 pada tahun 1998 masih belum seperti yang diharapkan. Hal ini ditunjukkan oleh masih rendahnya Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) rata-rata yang hanya 2,71 sedikit di atas IPK rata-rata lulusan Jurusan Elektro yaitu 2,57.

Sementara itu, IPK 2,57 merupakan IPK terendah di lingkungan FPTK IKIP Yogyakarta pada tahun 1998. Masa studi lulusan Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta untuk Program S1 pada tahun 1998 masih relatif lama yaitu rata-rata 6 tahun 4 bulan. Jumlah lulusan Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta untuk Program S1 pada tahun 1998 adalah 29 orang. Sedangkan Hasil Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (Anonim, 1998) menunjukkan bahwa nilai Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan adalah 513 atau dalam kategori cukup. Nilai akreditasi tersebut merupakan nilai terendah dari semua Program Studi Pendidikan lainnya yang berada di lingkungan FPTK. Hal ini menunjukkan bahwa ada permasalahan yang harus di atasi di Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta. Permasalahan itu antara lain adalah: apakah iklim organisasi itu? Apakah dimensi-dimensinya? Bagaimana cara mengukur iklim organisasi yang kondusif itu? Bagaimana hubungan antara iklim organisasi dengan perubahan perilaku yang diharapkan? Konsep-konsep iklim organisasi apakah yang disarankan untuk menyongsong masa depan? Mengingat banyaknya masalah yang berkenaan dengan iklim organisasi, pada kesempatan ini pembahasan dibatasi pada masalah definisi dan dimensi iklim organisasi. Masalah yang dibahas dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah yang disebut dengan iklim organisasi Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta menurut persepsi warga Jurusan Bangunan Pendidikan Teknik Bangunan, dan (2) Dimensi-dimensi apakah yang mempengaruhi iklim organisasi menurut persepsi warga Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta?

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan yang dilakukan Forehand dan Gilmer (1964:362), Campbell dkk. (1970:390), James dan Jones (1974:1096), Guion (1973:120), Hoy dkk. (1990:260), Hoy dan Miskel (1978:137), Prithard & Karasick (1973:126), Gelerman (1959:69), maka yang dimaksud dengan iklim organisasi ialah seperangkat karakteristik yang dimiliki oleh organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku anggo-

tanya. Prithard dan Karasick (1973:126), mendefinisikan kembali definisi iklim organisasi menurut Gelemtan (1959:69), Georgopoulos (1965:155), Gilmer (1966), Litwin dan Stringer (1968), dan Taguiri (1968) sebagai yang berkenaan dengan kualitas relatif lingkungan internal organisasi yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya sekaligus sebagai akibat dari kebijakan manajemen puncak, hal-hal yang dirasakan anggota organisasi, interpretasi terhadap situasi, dan tindakan langsung dengan kegiatan. Sedangkan dimensi-dimensi yang mempengaruhi iklim organisasi menurut penelitian yang dilakukan Schneider dan Bartlett (1968:323), James dan Jones (1974:1101), Cheng (1991:482), Gibson dkk. (1973:317-317 & 322), Davis (1981:105), Hadiyanto & Kumaidi (1998:53), Steer (1973:54), Hoy dan Miskel (1978:138), Johannessson (1973:120) adalah: (1) otonomi individual, (2) struktur, (3) orientasi ganjaran, (4) penuh perhatian (dukungan), (5) keramahan (kehangatan), (6) sentralisasi keputusan, (7) penekanan pada prestasi (hasil atau produksi), (8) penekanan pada pelatihan dan pengembangan, (9) keamanan, (10) keterbukaan, (11) pertentangan (konflik), (12) gangguan resiko, (13) semangat, (14) pengarahan, (15) sibuk (kompleksitas tugas), (16) putus asa (apatis, skiptis), (17) kepemimpinan, (18) tujuan utama (kejelasan tujuan), (19) jaringan komunikasi (sosialisasi, debirokratisasi), (20) tantangan, (21) tanggung jawab, (22) identitas organisasi, (23) perasaan terhadap pekerjaan, (24) tanggung jawab (komitmen), (25) peluang, (26) pengawasan, (27) birokrasi, (28) partisipasi, (29) lingkungan fisik, (30) sistem nilai dan norma, (31) tingkat kepercayaan berbagai pihak, (32) pengakuan dan umpan balik, (33) kompetensi, (34) keluwesan organisasi (kemajuan organisasi), (35) efisiensi, (36) hambatan keseragaman, (37) menghindar, (38) pertimbangan, (39) uniformistik, (40) paternalistik, (41) formalistik, (42) minimalisitik, dan (43) konformistik.

METODE

Desain penelitian bersifat sementara (*emergent*) yaitu desain studi kasus. Karena desainnya sementara, maka desain penelitian dapat diubah-ubah sesuai dengan realitas sosial di lapangan. Pemilihan informan bersifat bola salju (*snow-ball*) artinya informan bertambah terus sampai informasi yang didapat sudah tidak bertambah lagi atau jenuh (*redundancy*). Instrumennya adalah peneliti sendiri (*human instrument*). Peneliti melakukan pengamatan langsung dan wawancara mendalam tentang definisi dan dimensi iklim organisasi jurusan dengan mengacu model Spradley (1980)

yang dapat berkembang menurut realitas sosial di lapangan. Pengumpulan data definisi dan dimensi iklim organisasi jurusan menggunakan pendekatan inkuiri naturalistik yang meliputi interaksi antara pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, dan kesimpulan. Kesimpulan meliputi pendeskripsian dan verifikasi. Prosedur pengumpulan data dengan model Miles dan Huberman (1984). Analisis data dilakukan sejak awal sampai akhir penelitian. Informan utama adalah mantan-mantan ketua jurusan yang menjabat pada periode 1987-1990, 1990-1993, 1993-1996, dan 1996-1999.

Upaya peningkatan kredibilitas hasil penelitian dicapai melalui: (1) kegiatan, (2) tanya jawab teman sejawat, (3) analisis kasus negatif, (4) referensi yang cukup, (5) pengecekan oleh subyek penelitian (*member check*) (Lincoln & Guba, 1985; Moleong, 1998). Kegiatan dalam hal ini meliputi memperlan-car waktu pelaksanaan penelitian, melakukan pengumpulan data secara terus-menerus dengan tekun, dan mengadakan triangulasi melalui penggunaan beberapa sumber data, beberapa teknik pengumpulan data, dan pengumpulan data yang berbeda tetapi merupakan tim yang padu (Zuhdi, 1998). Jawaban ketua jurusan ditriangulasi pada dekan, pembantu dekan, dosen, tata usaha, dan mahasiswa di lingkungan FPTK IKIP Yogyakarta.

Tranferabilitas hasil penelitian diserahkan kepada pemakai dan bersifat kontekstual. Dependabilitas hasil penelitian diupayakan dengan mendeskripsikan data sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan, menggunakan partisipan lokal sebagai asisten peneliti, mengadakan *audit trail*, mencatat data dengan cara menjaga jarak yang wajar dengan responden (Tidak terlalu akrab dan tidak pula terlalu jauh dengan responden), dan mengkonfirmasi hasil penelitian (intersubjektif) untuk mendapatkan konsensus terhadap kebenaran hasil penelitian (Nasution, 1988).

Penelitian dilakukan selama sepuluh bulan sejak bulan Mei 1998 sampai dengan bulan Maret 1999.

HASIL

Berdasarkan kategorisasi diperoleh tema-tema. Hubungan antartema melahirkan hipotesis-hipotesis. Hubungan antarhipotesis melahirkan konsep definisi dan dimensi-dimensi iklim organisasi. Penelitian menemukan bahwa iklim organisasi Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta menurut persepsi warga jurusan didefinisikan sebagai: (1) seperangkat karakteristik yang menggambarkan organisasi jurusan, dan (2) seperangkat karakteristik jurusan yang mempengaruhi perilaku warga jurusan. Seperang-

kat karakteristik iklim organisasi jurusan adalah struktur organisasi jurusan, kultur organisasi jurusan (perilaku warga jurusan), cara organisasi berhubungan dengan anggota organisasi dan lingkungannya, lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan tersebut turut memberikan pengaruh yang kuat terhadap perilaku anggota di dalam melaksanakan tugasnya, keseimbangan dalam kehidupan dan penghidupan, kinerja (berprestasi optimal), dan kepuasan. Namun faktor yang paling dominan adalah keseimbangan dalam segala hal yang menyangkut kehidupan dan penghidupan, kinerja (berprestasi optimal), dan kepuasan.

Konsep dimensi iklim organisasi Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta yaitu sebagai berikut: (1) kepemimpinan jurusan, (2) pertentangan, (3) fasilitas, (4) karakteristik tenaga pengajar, (5) karakteristik tenaga teknis/administrasi, dan (6) karakteristik mahasiswa/HMJ.

Kepemimpinan jurusan yang ditemukan adalah kepemimpinan yang memiliki bakat manajemen, ilmu dan pengalaman memimpin. Pertentangan dalam hal ini adalah adanya kronisme (klik-klik atau kelompok-kelompok tertentu yang disebut kelompok oposisi) terutama dalam hal pembagian tugas yang ada uangnya. Fasilitas masih dirasakan belum memadai seperti peralatan laboratorium mekanika tanah dan ukur tanah serta hidro. Karakteristik tenaga pengajar meliputi pangkat, jabatan, tingkat pendidikan, masa kerja, bakat intelektual tenaga pengajar (mengajar, penelitian, pengabdian pada masyarakat, dan kegiatan lainnya), konflik antar tenaga pengajar, skeptisme dan apatisisme tenaga pengajar, strategi koordinasi rapat, perhatian terhadap tenaga pengajar, kompleksitas tugas tenaga pengajar, watak tenaga pengajar, pengembangan karir tenaga pengajar, demokratis dan keterbukaan tenaga pengajar, sistem imbalan studi lanjut, etos kerja, tingkat kepuasan kerjanya. Karakteristik tenaga teknis/administrasi antara lain meliputi pangkat, tingkat pendidikan, masa kerja, tugas, etos kerja dan tingkat kepuasan kerjanya, menginginkan rotasi dan promosi serta sikapnya dalam melayani mahasiswa berpraktik. Karakteristik mahasiswa/HMJ mencakup sebagian besar berlatar belakang sosial ekonomi kelas menengah ke bawah sehingga kesulitan biaya dalam menyelesaikan tugas perkuliahan.

PEMBAHASAN

Temuan definisi iklim organisasi tersebut di atas ternyata berbeda dengan definisi-definisi iklim organisasi yang ditemukan oleh Forehand dan Gilmer (1964:362), Campbell dkk. (1970:390), Hoy dan Turner (1998:

74), Prithard dan Karasick (1973:126) yang mendefinisikan kembali definisi iklim organisasi menurut pendapat Prithard dan Karasick (1973:126), mendefinisikan kembali definisi iklim organisasi menurut Gelerman (1959:69), Georgopoulos (1965:155), Gilmer (1966), Litwin dan Stringer (1968), dan Taguiri (1968) sebagai yang berkenaan dengan kualitas relatif lingkungan internal organisasi yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya sekaligus sebagai akibat dari kebijakan manajemen puncak, hal-hal yang dirasakan anggota organisasi, interpretasi terhadap situasi, dan tindakan langsung dengan kegiatan. Perbedaan ini terjadi antara lain karena iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian. Akibatnya, iklim organisasi di Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta sebagai kepribadian akan berbeda dengan iklim organisasi lainnya sebagai kepribadian pula. Hal ini dapat dimaklumi karena di dunia ini tidak ada satupun kepribadian yang persis sama dalam hal segalanya.

Sebaliknya, temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Guion (1973:120), Hoy dan Tarter (1998:74), James dan Jones (1974:1098-1099), Hoy dkk. (1990:260), Keefe dkk. (1996:125) yang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan iklim organisasi ialah seperangkat karakteristik yang dimiliki oleh organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku anggotanya. Kesamaan ini terjadi mungkin karena organisasi di dunia ini memiliki persamaan yaitu ada anggotanya, ada kerjasamanya, dan ada tujuannya.

Berdasarkan tema-tema yang ditemukan di atas, maka dimensi iklim organisasi Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta dapat diringkas sebagai berikut: (1) disiplin kerja tenaga pengajar, (2) semangat kerja tenaga pengajar, (3) produktivitas kerja tenaga pengajar, (4) debirokratisasi pelayanan pimpinan jurusan, (5) sosialisasi pimpinan jurusan, (6) etos kerja tenaga pengajar, (7) kronisme tenaga pengajar, (8) konflik tenaga pengajar, (9) skeptisme tenaga pengajar, (10) strategi koordinasi rapat, (11) perhatian terhadap tenaga pengajar, (12) bakat intelektual tenaga pengajar, (13) kompleksitas tugas tenaga pengajar, (14) watak tenaga pengajar, (15) pengembangan karir tenaga pengajar, (16) demokratis dan keterbukaan tenaga pengajar, (17) sistem imbalan studi lanjut, (18) apatis tenaga pengajar, (19) kualitas masukan mahasiswa, (20) sikap tergantung mahasiswa, (21) latar belakang ekonomi mahasiswa, (22) kebanggaan mahasiswa terhadap almamater, (23) bakat kepemimpinan pimpinan jurusan, (24) teori manajemen pimpinan jurusan, (25) pengalaman pimpinan jurusan, (26) sikap akomodatif pimpinan jurusan, (27) jurusan visi jauh ke depan pimpinan jurusan, (28) keterbukaan pimpinan jurusan, (29) keadilan pimpinan jurusan, (30) kompromi pimpinan jurusan, (31) komitmen pimpinan

kat karakteristik iklim organisasi jurusan adalah struktur organisasi jurusan, kultur organisasi jurusan (perilaku warga jurusan), cara organisasi berhubungan dengan anggota organisasi dan lingkungannya, lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan tersebut turut memberikan pengaruh yang kuat terhadap perilaku anggota di dalam melaksanakan tugasnya, keseimbangan dalam kehidupan dan penghidupan, kinerja (berprestasi optimal), dan kepuasan. Namun faktor yang paling dominan adalah keseimbangan dalam segala hal yang menyangkut kehidupan dan penghidupan, kinerja (berprestasi optimal), dan kepuasan.

Konsep dimensi iklim organisasi Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta yaitu sebagai berikut: (1) kepemimpinan jurusan, (2) pertentangan, (3) fasilitas, (4) karakteristik tenaga pengajar, (5) karakteristik tenaga teknisi/administrasi, dan (6) karakteristik mahasiswa/HMJ.

Kepemimpinan jurusan yang ditemukan adalah kepemimpinan yang memiliki bakat manajemen, ilmu dan pengalaman memimpin. Pertentangan dalam hal ini adalah adanya kronisme (klik-klik atau kelompok-kelompok tertentu yang disebut kelompok oposisi) terutama dalam hal pembagian tugas yang ada di dalamnya. Fasilitas masih dirasakan belum memadai seperti peralatan laboratorium mekanika tanah dan ukur tanah serta hidro. Karakteristik tenaga pengajar meliputi pangkat, jabatan, tingkat pendidikan, masa kerja, bakat intelektual tenaga pengajar (mengajar, penelitian, pengabdian pada masyarakat, dan kegiatan lainnya), konflik antar tenaga pengajar, skeptisme dan apatisisme tenaga pengajar, strategi koordinasi rapat, perhatian terhadap tenaga pengajar, kompleksitas tugas tenaga pengajar, watak tenaga pengajar, pengembangan karir tenaga pengajar, demokratis dan keterbukaan tenaga pengajar, sistem imbalan studi lanjut, etos kerja, tingkat kepuasan kerjanya. Karakteristik tenaga teknisi/administrasi antara lain meliputi pangkat, tingkat pendidikan, masa kerja, tugas, etos kerja dan tingkat kepuasan kerjanya, menginginkan rotasi dan promosi serta sikapnya dalam melayani mahasiswa berpraktik. Karakteristik mahasiswa/HMJ mencakup sebagian besar berlatar belakang sosial ekonomi kelas menengah ke bawah sehingga kesulitan biaya dalam menyelesaikan tugas perkuliahan.

PEMBAHASAN

Temuan definisi iklim organisasi tersebut di atas ternyata berbeda dengan definisi-definisi iklim organisasi yang ditemukan oleh Forehand dan Gilmer (1964:362), Campbell dkk. (1970:390), Hoy dan Turner (1998:

74), Prithard dan Karasick (1973:126) yang mendefinisikan kembali definisi iklim organisasi menurut pendapat Prithard dan Karasick (1973:126), mendefinisikan kembali definisi iklim organisasi menurut Gelerman (1959:69), Georgopoulos (1965:155), Gilmer (1966), Litwin dan Stringer (1968), dan Taguiri (1968) sebagai yang berkenaan dengan kualitas relatif lingkungan internal organisasi yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya sekaligus sebagai akibat dari kebijakan manajemen puncak, hal-hal yang dirasakan anggota organisasi, interpretasi terhadap situasi, dan tindakan langsung dengan kegiatan. Perbedaan ini terjadi antara lain karena iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian. Akibatnya, iklim organisasi di Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta sebagai kepribadian akan berbeda dengan iklim organisasi lainnya sebagai kepribadian pula. Hal ini dapat dimaklumi karena di dunia ini tidak ada satupun kepribadian yang persis sama dalam hal segalanya.

Sebaliknya, temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Guion (1973:120), Hoy dan Tarter (1998:74), James dan Jones (1974:1098-1099), Hoy dkk. (1990:260), Keefe dkk. (1996:125) yang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan iklim organisasi ialah seperangkat karakteristik yang dimiliki oleh organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku anggotanya. Kesamaan ini terjadi mungkin karena organisasi di dunia ini memiliki persamaan yaitu ada anggotanya, ada kerjasamanya, dan ada tujuannya.

Berdasarkan tema-tema yang ditemukan di atas, maka dimensi iklim organisasi Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta dapat diringkas sebagai berikut: (1) disiplin kerja tenaga pengajar, (2) semangat kerja tenaga pengajar, (3) produktivitas kerja tenaga pengajar, (4) debirokratisasi pelayanan pimpinan jurusan, (5) sosialisasi pimpinan jurusan, (6) etos kerja tenaga pengajar, (7) kronisme tenaga pengajar, (8) konflik tenaga pengajar, (9) skeptisme tenaga pengajar, (10) strategi koordinasi rapat, (11) perhatian terhadap tenaga pengajar, (12) bakat intelektual tenaga pengajar, (13) kompleksitas tugas tenaga pengajar, (14) watak tenaga pengajar, (15) pengembangan karir tenaga pengajar, (16) demokratis dan keterbukaan tenaga pengajar, (17) sistem imbalan studi lanjut, (18) apatis tenaga pengajar, (19) kualitas masukan mahasiswa, (20) sikap tergantung mahasiswa, (21) latar belakang ekonomi mahasiswa, (22) kebanggaan mahasiswa terhadap almamater, (23) bakat kepemimpinan pimpinan jurusan, (24) teori manajemen pimpinan jurusan, (25) pengalaman pimpinan jurusan, (26) sikap akomodatif pimpinan jurusan, (27) jurusan visi jauh ke depan pimpinan jurusan, (28) keterbukaan pimpinan jurusan, (29) keadilan pimpinan jurusan, (30) kompromi pimpinan jurusan, (31) komitmen pimpinan

jurusan, (32) konsistensi pimpinan jurusan, (33) keteladanan pimpinan jurusan, (34) dinamika (penyegaran) teknisi/administrasi, (35) sikap pelayanan teknisi/administrasi, (36) fasilitas PBM, (37) strategi anggaran, (38) promosi jurusan oleh HMJ, (39) motivasi HMJ, (40) dinamika pergantian pimpinan jurusan, (41) fasilitas dana jurusan, dan (42) kerjasama dengan lembaga nonkependidikan dan kependidikan.

Bila tema-tema dimensi iklim organisasi Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta di atas dihubungkan, maka ia akan menjadi konsep dimensi iklim organisasi Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta yaitu sebagai berikut: (1) kepemimpinan jurusan, (2) pertentangan, (3) fasilitas, (4) karakteristik tenaga pengajar, (5) karakteristik tenaga teknisi/administrasi, dan (6) karakteristik mahasiswa/Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ).

Temuan dimensi iklim organisasi Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan di atas tidak jauh berbeda dengan dimensi iklim organisasi yang telah diungkapkan sejumlah pakar seperti: James dan Jones (1974:1101), Halpin dan Croft (1963), Cheng, 1991:482), Hoy dan Clover (1986:93), Kottkamp dkk. (1987:23), Gibson dkk. (1973:317-317), Litwin dan Stringer (Gibson dkk. (1973:322), Hoy dan Miskel (1978:40), Davis (1981:105), King (1973-34-37), Finlayson (1973:83-92), Pervin (1967:290-302), Forehand dan Gilmer (James & Jones, 1974:1097), Hadiyanto dan Kumaidi (1998:53), Campbell dan Beaty (1973) serta Pritchard dan Karasick (1973) (Steer, 1973:54), Hoy dan Miskel (1978:138), Thornton (1969), Schneider dan Barrtlett (1968), Payne dan Pheysey (1971), dan Meyer (1968), Friedlander dan Marguiles (1969) (Johannesson, 1973:120). Adanya kesamaan temuan ini karena organisasi di mana-mana sama-sama mengandung tiga karakteristik utama yakni: ada orangnya (anggotanya), ada proses kerjasamanya, dan ada tujuannya. Perbedaannya hanyalah terletak dalam segi jumlah dimensi dan peristilahannya belaka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Iklim organisasi Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta ialah: (1) seperangkat karakteristik yang menggambarkan organisasi jurusan, (2) seperangkat karakteristik jurusan yang mempengaruhi perilaku warga jurusan. Seperangkat karakteristik tersebut antara lain adalah: keseimbangan, kinerja, dan kepuasan.

Konsep dimensi iklim organisasi Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Yogyakarta yaitu sebagai berikut: (1) kepemimpinan jurusan, (2) pertentangan, (3) fasilitas, (4) karakteristik tenaga pengajar, (5) karakteristik tenaga teknis/administrasi, dan (6) karakteristik mahasiswa/HMJ.

Saran

Bagi ilmuwan di bidang administrasi, pendidikan, administrasi pendidikan, manajemen pendidikan, psikologi, dan sosiologi, hasil penelitian diharapkan dapat diteliti dan dikembangkan lebih lanjut dalam membangun konsep-konsep iklim organisasi antara lain tentang keterkaitan antar dimensi iklim organisasi, cara mengukur iklim organisasi yang kondusif, iklim organisasi lembaga yang perlu direformasi, cara mereformasi iklim organisasi lembaga agar menjadi lebih kondusif sesuai dengan tuntutan para reformator, hubungan antara iklim organisasi dengan perubahan perilaku yang diharapkan, dan konsep-konsep iklim organisasi yang disarankan untuk menyongsong masa depan yang lebih baik, dan hubungan atau pengaruh antar dimensi-dimensi iklim organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Bagi pimpinan jurusan (Kajur, Sekjur, dan Ketua Program Studi), hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam upaya-upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif terutama untuk menunjang peningkatan kualitas PBM.

DAFTAR RUJUKAN

- Anderson, C.S. 1982. The Search for School Climate: A Review of the Research. *Review of Educational Research*. 52 (3):368-442.
- Anonim. 1998. *Hasil Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi IKIP Yogyakarta Tahun 1998*.
- Campbell, J.P., Dunnette, M.D., Lawler, E.E. & Weick Jr., K.E. 1970. *Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Engkoswara. 1987. *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PPLPTK.
- Finlayson, D.S. 1973. The School Perceptions of Teachers of Differential Status. *Research in Education*. 9 (3):83-92.
- Forehand, G.A & Gilmer, B.V.H. 1998. Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior, *Psychological Bulletin*. 60 (4):362.
- Gelerman, S. 1959. The Company Personality. *Management Review*. 48 (2):69.

- Georgopoulos, B.S. 1965. Normative Structure Variables and Organizational Behavior. *Human Relations*. 18 (4):155.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. 1973. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Terjemahan D. Wahid. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gilmer, B. 1966. *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Guilon, R.M.A. 1973. A Note on Organizational Climate. *Organizational Behavior and Human Performance*. 9 (3):120.
- Hadiyanto & Kumaidi. 1998. Pengembangan dan Validasi Alat Ukur Iklim Kelas Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Februari 1998, Jilid 5, Nomor 1, hlm. 53-64.
- Halpin, A.W. & Croft, D.B. 1963. *The Organizational Climate of Schools*. Chicago: Midwest Administration Center of the University of Chicago.
- Hoy, W.K. & Clover, S.I.R. 1986. Elementary School Climate: A Revision of the OCDQ. *Educational Administration Quarterly*, 22 (3):93-110.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. 1978. *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. Canada: Random House.
- Hoy, W.K. & Tarter, C.J. 1998. Measuring the Health of the School Climate: A Conceptual Framework. *The Organizational Health Inventory*. 26 (5):74.
- Hoy, W.K., Tarter, C.J. & Bliss, J.R. 1990. Organizational Climate, School Health, and Effectiveness: A Comparative Analysis. *Educational Administration Quarterly*. 26 (3):260.
- James, L.R. & Jones, A.P. 1974. Organizational Climate: A Review of Theory and Research. *Psychological Bulletin*. 31 (2):1101-1107.
- Keefe, J.W., Kelley, E.A. & Miller, S.K. 1990. School Climate: Clear Definitions and a Model for a Larger Setting. *Educational Administration Quarterly*. 83 (4):125.
- King, R. 1973. *Scholl Organization and Pupil Involvement: A Study of Secondary Schools*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Kottkamp, R.B., Mulhern, J.A. & Hoy, W.K. 1987. Secondary School Climate: A Revision of the OCDQ. *Educational Administration Quarterly*. 23 (4):23.
- Kusmana, H.E. 1998. Reformasi Pendidikan Tinggi melalui Peningkatan Kualitas Formal dan Performans Dosen. *Mimbar Pendidikan Jurnal Pendidikan*. No. 2, Tahun XVII 1998, hlm. 30.
- Lincoln, Y.S. & Guba, E. 1985. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Litwin, G. & Stringer, R. 1968. *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. 1984. *Qualitative Data Analysis A Sourcebook of New Methods*. London: Sage Publication.
- Moleong, L.J. 1998. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Muchoyar, I. 1995. Etos Kerja Dosen dan Karyawan FPTK IKIP Yogyakarta. Dalam *Abstrak Hasil Penelitian IKIP Yogyakarta 1995*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta.
- Nasution, S. 1988. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Prithard, R.D. & Karasick, B.W. 1973. The Effect of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*. 9 (3):126.
- Schneider, B. & Bartlett, C.J. 1968. Individual Differences and Organizational Climate: The Research Plan and Questionnaire Development. *Personnel Psychology*. 21 (5):232.
- Spradley, J.P. 1980. *Participant Observation*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Steer, R.M. 1977. *Organizational Effectiveness*. California: Good Tear Publishing Company, Inc.
- Zuhdi, D. 1998. *Penelitian Kualitatif*. Makalah Penataran Pengenalan Berbagai Pendekatan dan Metode Penelitian. Yogyakarta: Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta.