

STRATEGI KEPALA YAYASAN DALAM MENCIPTAKAN IKLIM POSITIF UNTUK MENUJU ORGANISASI YANG EFEKTIF DI YAYASAN PONDOK PESANTREN AL-BAROKAH AN-NUR KHUMAIROH AJUNG KLANCENG JEMBER

¹ Dina Salsabila, ² Siti Aminah, ³ Putri Aisyah, Siti Hawiwik⁴

^{1,2,3,4} Universitas Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Email: ¹nadinassalsabila59@gmail.com, ²siti.aminahprayogo@gmail.com,

³Eishaisyah1610@gmail.com, ⁴Hawiwik0@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.15642/jies.v4i2.3165>

Received: (diisi editor)

Accepted: (diisi editor)

Published: (diisi editor)

Abstract: *The head of the foundation has an important role to play in creating a positive climate in educational institutions. The research aims to identify strategies that the head of the foundation can use to create a positive climate in educational institutions. The positive climate in educational institutions encompasses aspects such as effective communication, motivation, security, cooperation, and an inclusive school culture. The research uses qualitative methods to gather and compile information about the strategies used by the head of the foundation in creating a positive climate. The results of the research show that effective strategies include open and transparent communication with members of the entire foundation community, the development of motivation programmes for students and staff, the implementation of rules and fair disciplinary action, the formation of strong working teams, and the promotion of an inclusive culture that respects diversity. The head of the foundation must be a good example and lead with integrity, as well as ensuring that all the policies and practices that exist in the foundations support a positive climate. In addition, cooperation with parents, the community, and other stakeholders is also an important component in creating a positive climate in educational institutions. The research provides a better understanding of the key role of the head of the foundation in creating a positive climate in educational institutions and offers a number of strategies that the head can use as a guide in improving the quality of education and a positive learning environment.*

Keywords: Headmaster; Climate Positive; Institute of Education

Abstrak: *Kepala yayasan memiliki peran yang penting dalam menciptakan iklim positif dalam lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi yang dapat digunakan oleh kepala yayasan untuk menciptakan iklim positif dalam lembaga pendidikan. Iklim positif dalam lembaga pendidikan mencakup aspek-aspek seperti komunikasi yang efektif, motivasi, keamanan, kerjasama, dan budaya sekolah yang inklusif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengumpulkan dan menyusun informasi tentang strategi yang telah digunakan oleh kepala yayasan dalam menciptakan iklim positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi-strategi yang efektif meliputi komunikasi terbuka dan transparan dengan seluruh anggota komunitas yayasan, pengembangan program motivasi untuk siswa dan staf, implementasi aturan dan tindakan disiplin yang adil, pembentukan tim kerja yang kuat, serta promosi budaya inklusif yang menghormati keberagaman. Kepala yayasan harus menjadi teladan yang baik dan memimpin dengan integritas, serta memastikan bahwa semua kebijakan dan praktik yang ada di yayasan mendukung iklim positif. Selain itu, kerjasama dengan orang*

tua, masyarakat, dan pihak terkait lainnya juga merupakan komponen penting dalam menciptakan iklim positif dalam lembaga pendidikan. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang peran kunci kepala yayasan dalam menciptakan iklim positif dalam lembaga pendidikan dan menawarkan sejumlah strategi yang dapat digunakan oleh kepala Yayasan sebagai panduan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan lingkungan belajar yang positif.

Kata Kunci: kepala yayasan, iklim positif, Lembaga Pendidikan.

A. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses pengajaran dan pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dalam individu. Oleh karena itu, menciptakan iklim yang positif dalam lembaga pendidikan merupakan suatu hal yang penting. Adapun tujuannya untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia yang terintegrasi melalui kemampuan manusia dalam mempertahankan hidupnya dan memberikan kontribusi terhadap lingkungan dan orang-orang sekitarnya.

Kepala yayasan memiliki peran utama dalam membentuk iklim ini. Mereka bukan hanya pemimpin administratif, tetapi juga pemimpin yang berperan dalam membentuk budaya yayasan, motivasi siswa, dan memastikan kesejahteraan staf. Peran kepala yayasan adalah suatu perilaku yang dimiliki oleh kepala yayasan yang harus dijalankan sesuai dengan kedudukan kepala yayasan sebagai pemimpin. Menurut (Depdiknas, 2006) ada tujuh peran utama kepala yayasan menurut kebijakan pendidikan nasional yaitu : (1) edukator (pendidik) (2) manajer (3) administrator (4) supervisor (penyedia) (5) leader (pemimpin) (6) pencipta iklim kerja (7) wirausaha.

Dalam artikel ini, akan dibahas berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala Yayasan untuk menciptakan iklim positif dalam lembaga pendidikan. Iklim positif dalam lembaga pendidikan mencakup beberapa aspek, termasuk komunikasi yang efektif, motivasi siswa, keamanan, kerjasama, dan budaya Yayasan yang inklusif. Seorang kepala yayasan yang efektif harus memiliki pemahaman mendalam tentang bagaimana membangun dan menjaga iklim ini. Mereka juga harus mampu mengatasi berbagai tantangan yang mungkin muncul, seperti masalah disiplin, konflik interpersonal, dan perubahan lingkungan pendidikan.

Penerapan strategi yang telah terbukti berhasil digunakan oleh kepala yayasan dalam menciptakan iklim positif. Strategi-strategi ini mencakup komunikasi terbuka dan transparan

dengan seluruh anggota komunitas lembaga, pengembangan program motivasi untuk siswa dan staf, implementasi aturan dan tindakan disiplin yang adil, pembentukan tim kerja yang kuat, serta promosi budaya inklusif yang menghormati keberagaman. Selain itu, kepala yayasan juga harus menjadi teladan yang baik. Mereka harus memimpin dengan integritas, menginspirasi siswa dan staf, serta memastikan bahwa semua kebijakan dan praktik yang ada dilembaga mendukung iklim positif.

Kerjasama dengan orang tua, masyarakat, dan pihak terkait lainnya juga merupakan komponen penting dalam menciptakan iklim positif dalam lembaga pendidikan. Artikel ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang peran kunci kepala sekolah dalam menciptakan iklim positif dalam lembaga pendidikan. Melalui penerapan strategi-strategi ini, diharapkan lembaga pendidikan dapat menjadi tempat yang inspiratif, aman, dan mendukung perkembangan optimal siswa dan staf.

Iklim yang positif dalam sebuah lembaga adalah persepsi setiap anggota lembaga baik secara individual dan kelompok dan mereka secara tetap berhubungan dengan seluruh staff seperti stakeholder, orang tua, dan lingkungan kerja mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal lembaga secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku lembaga dan kinerja setiap staff yang kemudian menentukan kinerja lembaga jadi iklim yang positif dalam sebuah lembaga merupakan cara pandang serta harapan-harapan setiap anggota terhadap lembaga. (Supardi, 2014) iklim kerja di lembaga tentunya merupakan interaksi yang terjadi diantara staff yang ada di lembaga, baik dari pemimpin dalam hal ini kepala yayasan, dewan guru dan tenaga kependidikan serta peserta didik itu sendiri. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti, lembaga dengan iklim positif mempunyai ciri-ciri seperti :

1. Lembaga memiliki nilai etika moralitas dan etos yang dianggap sangat krusial.
2. Kepala yayasan, guru, dan staff serta siswa menunjukkan sikap kepedulian dan memiliki loyalitas terhadap nilai-nilai budaya dan tujuan yayasan.
3. Lembaga menyediakan lingkungan dan suasana yang menyenangkan, menggairahkan dan nyaman bagi guru dan peserta didik.
4. Adanya sikap saling mempercayai dan saling menghargai sesama baik diantara guru dan juga peserta didik, dalam hal ini memiliki alur dan komunikasi yang terbuka.
5. Kepala yayasan, guru dan peserta didik mempunyai semangat yang tinggi yang saling bekerja sama untuk mencapai prestasi belajar yang tinggi.

6. Peserta didik saling menaruh perhatian lebih terhadap sesama dan terhadap benda-benda milik mereka.
7. Adanya disiplin dan kesempatan bagi peserta didik untuk mengambil tanggung jawab di lembaga.
8. Tingkat mengulang kelas yang rendah dan rendahnya kasus kenakalan remaja.
9. Adanya rasa bahagia dan semangat juang yang tinggi dikalangan guru, sehingga mereka tidak perlu pindah ke Yayasan lain.

Upaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang positif, kepala yayasan harus memahami prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) tinggi rendahnya kualitas kerja guru sangat mempengaruhi oleh seberapa menarik dan menyenangkan kegiatan dan pekerjaan yang mereka lakukan (2) tujuan kegiatan harus disusun secara jelas dan disampaikan kepada tenaga pengajar sehingga guru paham akan tujuan pekerjaannya, lalu guru perlu dilibatkan dalam penyusunan tujuan (3) menginformasikan kepada guru mekanisme setiap pekerjaannya (4) pemberian reward menjadi pilihan dan cara yang efektif dari pada memberikan hukuman, namun tidak bisa dipungkiri pemberian punishment juga diperlukan pada kondisi tertentu (5) memenuhi kebutuhan sosio-psiko-fisik guru, sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaannya (mulyasa : 2003).

Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi kepala yayasan, staf pendidikan, dan semua pihak yang peduli terhadap mutu pendidikan dan lingkungan belajar yang positif.

B. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di Ypp al-barokah an-nur khumairoh . Yayasan ini berada di Kota Jember merupakan Lembaga Pendidikan yang bernuansa islami. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan cara mewawancarai pihak-pihak yang berwenang. Melalui ini kita dapat mengetahui strategi apa yang digunakan oleh kepala Lembaga untuk menciptakan iklim positif menuju organisasi yang efektif di lembaga pendidikan.

Subjek penelitian ini adalah Kepala Lembaga, Guru, dan juga santri. Objek penelitian tentang strategi kepala Lembaga dalam menciptakan iklim yang positif menuju organisasi yang efektif. Fakta dan informasi diperoleh melalui teknik wawancara mendalam,

pengamatan penelitian adalah peneliti yang dibantu dengan pedoman wawancara, pedoman pengamatan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum sebagian besar masyarakat menganggap organisasi hanya sebagai wadah atau sarana bagi seseorang untuk mencapai tujuannya. Bahkan masih ada banyak lagi pengertian tentang organisasi yang dibuat dan disesuaikan dengan karakteristik kegiatan organisasinya. Tujuan organisasi harus merupakan tujuan bersama dari seluruh anggota organisasi, sehingga seluruh anggota organisasi harus saling bahu membahu mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi, tujuan mereka semua. Agar tercapai tujuan yang sama, menjadi penting bagi pengelola organisasi untuk mengajak duduk bersama seluruh anggota untuk merumuskan dan bersepakat menentukan apa yang ingin dicapai organisasi.

Kemampuan organisasi pendidikan menjadi agen perubahan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara menjadi tugas utama dan mulia. Kehadiran organisasi pendidikan sebagai agen pencerdasan manusia melalui pendidikan formal dan agen pencipta atau penguatan karakter bangsa, menjadi perhatian utama dari semua komponen. Sejarah mencatat bahwa guru dari Negara Indonesia pernah menjadi pengajar di Negara tetangga (Malaysia) Pada saat ini, terbukti bahwa banyak warga Negara Indonesia belajar di Negara tetangga itu. Penurunan kualitas pendidikan menjadi taruhan besar bagi keberhasilan pembangunan pendidikan nasional. Menjadi tugas besar dan berat dari organisasi pendidikan atas penurunan kualitas pendidikan nasional. Organisasi pendidikan dituntut bekerja optimal sebagaimana tuntutan dari pembangunan pendidikan nasional. Keberhasilan organisasi pendidikan mencapai visi dan misi pelayanan pendidikan sangat tergantung kepada keberdayaan sumber daya organisasi pendidikan itu sendiri. Kepemimpinan sumber daya pendidikan memiliki peranan yang besar dan berarti dalam peningkatan kualitas pelayanan pendidikan.

Sumber daya pendidikan yang menduduki struktural organisasi pendidikan diharapkan menerapkan kepemimpinan yang dapat mempercepat dan mempermudah mencapai visi dan misi organisasi pendidikan tersebut. Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan memiliki kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan itu. Misalnya, tujuan pendidikan adalah menjadi perguruan tinggi unggul dalam penguasaan ilmu

dan teknologi komputer. Dengan adanya tujuan tersebut, maka sudah hampir pasti keberdayaan sumber daya akan diarahkan kepada pencapaian tujuan perguruan tinggi tersebut.

Kepemimpinan menurut Kotler mengatakan bahwa 'Kepemimpinan bertugas menangani perubahan yang dilaksanakannya, antara lain dengan mengetengahkan visi tentang masa depan, yang diinginkan bagi organisasi. Mensosialisasikan agen perubahan yang akan dilaksanakan sehingga visi itu tidak hanya menjadi milik pemimpin tapi milik semua orang dalam organisasi. Hal ini terjadi berkat sosialisasi yang berakibat pada internalisasi, yang pada gilirannya mendorong aktualisasi.' Sebagai sumber daya tenaga kependidikan, maka kehadiran kepemimpinan organisasi pendidikan dituntut menjadi motor atau agen perubahan yang akan terjadi dalam organisasi pendidikan.

Organisasi pendidikan yang efektif adalah yang terus menerus beradaptasi dengan kebutuhan siswa dan perkembangan dalam dunia pendidikan. Mereka juga terbuka terhadap umpan balik, memiliki sistem pemantauan yang baik, dan berkomitmen pada peningkatan berkelanjutan.

Ada beberapa keefektifan dalam organisasi :

1. Pengertian keefektifan organisasi

Keefektifan organisasi merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam mewujudkan tujuannya. Keberhasilan organisasi ditunjukkan dengan upaya organisasi secara efektif dalam mewujudkan tujuannya. Keefektifan menjelaskan tentang suatu aktivitas yang dilakukan secara efektif. Istilah efektif biasanya digunakan bersama-sama dengan istilah efisien. Buhler menyatakan bahwa efektif berarti melakukan pekerjaan dengan benar, sedangkan efisien berarti melakukan pekerjaan yang benar. Sementara itu, dalam kelompok formal, sekolah merupakan suatu unit organisasi.

Pengertian organisasi oleh Mondy dan Premeaux dikatakan sebagai dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam cara berkoordinasi untuk mencapai hasil bersama. Newstrom dan Davis menyatakan bahwa keefektifan organisasi tidak diperoleh dengan memaksimalkan satu variabel manusia saja, tetapi oleh semua variabel sistem yang bekerja bersama secara seimbang. Gibson dan kawan-kawan menyatakan bahwa istilah keefektifan berasal dari kata efek (pengaruh) yang dapat digunakan dalam konteks hubungan sebab-akibat. Keefektifan

organisasi disebabkan oleh keefektifan kelompok yang juga disebabkan oleh keefektifan individu.

2. Pendekatan keefektifan organisasi

Secara keseluruhan, umumnya keefektifitasan organisasi dapat dilihat dari pendekatan pencapaian tujuan, pendekatan sistem, pendekatan konstituensi-strategis dan pendekatan nilai-nilai bersaing. Jika telah terpenuhi setiap pendekatan tersebut berarti telah terjadi proses perubahan dan perubahan perilaku dan itu berarti pendekatan dan penataan organisasinya efektif. Karena organisasi melakukan banyak hal, maka keefektifitasan dan keberhasilannya bergantung pada prestasi yang memuaskan diberbagai bidang sesuai kompleksnya. Pendekatan pencapaian tujuan (goal attainment approach) menyatakan bahwa keefektifitasan sebuah organisasi harus dinilai sehubungan dengan pencapaian tujuan ketimbang caranya (means) seperti memaksimalkan laba. Tercapainya tujuan yang ditetapkan, itu berarti telah terjadi proses perubahan dan perubahan perilaku. Lazimnya dimulai dengan mengidentifikasi sasaran/tujuan, dan mengukur atau menilai keberhasilan organisasi di dalam mencapai sasaran tersebut. Sasaran/tujuan yang digunakan adalah sasaran aktual. Pendekatan sistem organisasi memperoleh masukan (input), melakukan proses transformasi, dan menghasilkan keluaran (output). Pendekatan sumber yang berasal dari sisi input, proses internal yang berasal dari proses (transformasi proses), dan sasaran/tujuan yang berasal dari sisi output dapat digunakan untuk mengukur atau menilai efektivitas organisasi. Telah dijelaskan bahwa menetapkan ukuran keefektifitasan organisasi hanya atas dasar pendekatan pencapaian tujuan, merupakan ukuran yang tidak sempurna. Dengan hanya berbekal dari hasil pencapaian tujuan atau sasaran, berarti fokusnya hanya pada keluaran saja. Sebuah organisasi juga harus dinilai berdasarkan kemampuannya untuk memperoleh masukan (sumber daya), memproses masukan tersebut, menyalurkan keluarannya, dan mempertahankan stabilitas dan keseimbangan melalui pendekatan sistem. Dengan beroperasinya sistem, itu berarti telah terjadi proses perubahan dan perubahan perilaku. Pendekatan konstituensi-strategis mengemukakan bahwa organisasi dikatakan efektif apabila dapat memenuhi tuntutan dari konstituensi yang menjadi pendukung kelanjutan eksistensi organisasi tersebut. Pendekatan ini sama dengan pandangan sistem tetapi penekanannya berbeda. Keduanya memperhitungkan adanya saling ketergantungan,

tetapi pandangan konstituen-strategis tidak memperhatikan semua lingkungan organisasi. Pandangan ini hanya memenuhi tuntutan atas hal-hal di dalam lingkungan yang dapat mengancam kelangsungan hidup organisasi Dengan Pendekatan kepuasan bawahan strategis cocok jika pemimpin yang kuat dapat secara signifikan menguntungkan organisasi. Organisasi dalam proses mencapai tujuan dipengaruhi oleh berbagai faktor penentu. Faktor-faktor penentu itu meliputi proses kepemimpinan, pemberian motivasi, sistem komunikasi, proses pengaruh-interaksi, proses pengambilan keputusan, perumusan dan pencapaian tujuan, dan proses kontrol. Steers mengemukakan bahwa untuk meneliti keefektifan organisasi meliputi tiga dimensi utama yang harus diperhatikan, yaitu: (1) optimasi tujuan, (2) perspektif sistematis, dan (3) tekanan pada segi hubungan antar-manusia dalam susunan organisasi yang berkembang di dalamnya. Kepuasan Anggota organisasi bergantung pada orang dan sikap terhadap hidupnya. Akibatnya, kepuasan adalah kunci bagi pengukuran keefektifan organisasi. Dalam organisasi, biasanya terdiri atas orang-orang yang memiliki interest tertentu. Tidak jarang dalam organisasi terjadi konflik interest. Kuncinya adalah bagaimana pemimpin organisasi membuat keseimbangan para anggota dalam mencapai kepuasan, dalam kadar minimal, dalam semua urusan. Para ahli di bidang organisasi merekomendasikan pendekatan multidimensional untuk mengukur keefektifan organisasi modern. Hal ini berarti tidak ada kriteria tunggal yang cocok untuk semua kehidupan organisasi. Organisasi telah dikelola dengan baik menggunakan kriteria untuk mencocokkan dengan situasi yang unik. Para manager perlu mengidentifikasi atau mencari input dari para staf yang kedudukannya strategis. Informasi ini memungkinkan pemimpin memperoleh kombinasi kriteria keefektifan. Berikut petunjuk yang dapat membantu pandangan ini.

3. Cara menentukan keefektifan Lembaga Pendidikan

Untuk menentukan keefektifan suatu lembaga pendidikan, terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan, antara lain:

1. Evaluasi hasil belajar siswa: Dengan memancarkan hasil belajar siswa, dapat diketahui sejauh mana lembaga pendidikan tersebut berhasil mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.
2. Evaluasi kinerja guru: Guru merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru dapat menjadi indikator keefektifan lembaga pendidikan.

3. Evaluasi fasilitas dan sarana pendidikan: Fasilitas dan sarana pendidikan yang memadai dapat mempengaruhi keefektifan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan Pendidikan.
4. Evaluasi manajemen pendidikan: Manajemen pendidikan yang baik dapat mempengaruhi keefektifan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan.
5. Evaluasi partisipasi orang tua: Partisipasi orang tua dalam pendidikan anak juga dapat menjadi indikator keefektifan lembaga pendidikan.

A. Strategi kepala yayasan dalam menciptakan iklim yang positif

Bradley setiyadi (2020 : 131) Keberhasilan suatu manajemen khususnya pada lembaga pendidikan sangat tergantung kepada kepala Yayasan yang memimpin dimana kepala Yayasan harus memiliki keahlian untuk mengelola segala sumber daya yang ada di Yayasan terutama sumber daya manusia, mampu membawa lembaga tersebut guna meraih tujuan yang telah ditentukan Yayasan serta bisa dimanfaatkan serta didayagunakan secara optimal. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Yayasan /Madrasah menyatakan bahwa kepala Yayasan wajib mencakup tentang kompetensi sosial, kewirausahaan, kepribadian, supervisi serta kompetensi manajerial. Sebagai pemimpin kepala Yayasan juga harus dapat memenuhi kelima standar kompetensi tersebut yang terintegrasi dalam kinerja kepala yayasan.

Keberhasilan manajemen dalam lembaga pendidikan, terutama dipimpin oleh seorang kepala yayasan, sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Kepala Yayasan yang kompeten memiliki peran yang krusial dalam mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya di yayasan. Berikut adalah beberapa faktor kunci keberhasilan manajemen dalam lembaga pendidikan yang terkait dengan kepala yayasan:

1. Kemampuan Mengelola Sumber Daya Manusia: Kepala Yayasan harus memiliki kemampuan untuk mengelola staf pengajar dan pegawai Yayasan dengan baik. Ini mencakup rekrutmen, pengembangan, evaluasi, dan pemecatan staf yang diperlukan. Seorang kepala sekolah yang efektif akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

2. Pencapaian Tujuan: Kepala Yayasan harus mampu mengembangkan dan mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan Yayasan kepada seluruh staf, siswa, dan pihak terkait. Kemudian, mereka harus memimpin upaya untuk mencapai tujuan tersebut dengan mengoordinasikan berbagai kegiatan pendidikan dan administratif.
3. Pemanfaatan Sumber Daya: Kepala Yayasan harus mengelola sumber daya sekolah, termasuk anggaran, fasilitas, dan peralatan, secara efisien. Hal ini memastikan bahwa sumber daya tersebut digunakan secara optimal untuk mendukung proses pembelajaran.
4. Kompetensi Sosial: Kepala Yayasan harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, termasuk kemampuan untuk berinteraksi dengan staf, siswa, orang tua, dan pihak terkait lainnya. Kemampuan komunikasi yang efektif membantu menciptakan hubungan yang baik dalam lingkungan sekolah.
5. Kewirausahaan: Kepala Yayasan perlu memiliki kewirausahaan yang memungkinkan mereka untuk mencari dan mengelola sumber daya tambahan, seperti dana tambahan atau dukungan dari masyarakat, untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
6. Kepribadian: Kepala Yayasan yang memiliki kepribadian yang kuat, inklusif, dan adil dapat memengaruhi budaya Yayasan dan menciptakan lingkungan yang mendukung belajar dan pertumbuhan.
7. Supervisi: Kepala sekolah harus mampu melakukan supervisi terhadap kinerja staf pengajar dan pegawai yayasan. Ini melibatkan memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung pengembangan profesional mereka.
8. Kompetensi Manajerial: Kepala Yayasan harus memiliki kemampuan manajemen yang kuat untuk mengorganisasi operasi Yayasan
9. , mengelola anggaran, dan mengatasi masalah administratif yang muncul.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 yang mengatur standar kepala sekolah/madrasah menggarisbawahi pentingnya kepala sekolah memenuhi kelima standar kompetensi yang mencakup aspek-aspek di atas. Dengan memadukan kemampuan ini dalam kinerja mereka, kepala sekolah dapat menjadi agen perubahan yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala yayasan Al barokah annur khumairah ajung jember, dalam hal menciptakan rasa nyaman selama berkerja di lembaga, kepala yayasan menjalin komunikasi yang baik dengan guru, dalam hal pekerjaan, kepala yayasan memberikan arahan dan penjelasan mengenai tugas yang disiapkan oleh guru, dengan bahasa yang lembut dan persuasif, namun tetap berpegang teguh prinsip disiplin dengan memberikan masa tenggang waktu, tidak jarang pula kepala yayasan memberikan keterangan mengenai suatu tugas atau penjelasan singkat yang turut menambah wawasan kepada guru yang handal mengerjakan sesuatu.

Seperti halnya apabila terjadi adanya perubahan dalam skala nasional yang berasal dari pusat yang berkaitan dengan proses pembelajaran, kepala yayasan akan memberikan kesempatan kepada dewan guru untuk mempelajari hal hal baru tersebut seperti mengikuti seminar, perkumpulan, pelatihan . baik yang diselenggarakan oleh pihak luar lembaga maupun dalam lembaga tidak hanya itu kepala yayasan juga akan turut memberikan arahan atau nasehat kepada seluruh dewan guru untuk senantiasa selalu saling membantu antar sesama guru maupun staff yang lain.

Dalam kesempatan lain apabila ada waktu-waktu senggang didalam proses pembelajaran yang berjalan atau apabila adanya pertemuan-pertemuan nonformal seperti perkumpulan disaat jam istirahat berlangsung kepala yayasan akan turut menjalin hubungan komunikasi yang erat seperti bersenda guurau dengan dewan guru atau staff lainnya. Dalam menjalin kenyamanan dalam berkomunikasi, kepala yayasan juga memiliki program akhir tahun sesama dewan guru dan staff, dalam hal ini tak hanya kepala yayasan dewan guru pun tetap juga andil dalam menciptakan hubungan yang harmonis dan kekeluargaan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala yayasan, beliau menjelaskan bahwa usaha-usaha yang dilakukan dalam menciptakan iklim yang positif meliputi iklim fisik maupun proses kerja antara lain:

- a. Menjamin kebersihan lingkungan lembaga untuk tetap terjaga demi kenyamanan proses belajar mengajar.
- b. Melengkapi fasilitas sarana dan media pembelajaran.
- c. Menjalinkan hubungan yang harmonis pada seluruh dewan guru maupun staff lain maupun peserta didik.
- d. Memberikan kesejahteraan kepada para guru yang memadai.

- e. Memberikan reward bagi guru yang memiliki prestasi dalam memajukan lembaga
- f. Mengontrol dan mengevaluasi guru dalam menjalankan tugas mereka

B. Organisasi yang efektif

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi berhubungan erat dengan proses mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga terwujud cara hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh individu yang berada di dalam organisasi. Iklim organisasi yang kondusif di Yayasan dapat menjadi alat bagi kepala sekolah untuk memotivasi guru-guru di yayasan. Agar semakin terpacu untuk meningkatkan kinerjanya, maka dengan itu dapat meningkatkan prestasi siswa disekolah yang dipimpinnya. Iklim organisasi adalah lingkungan pegawai organisasi melaksanakan pekerjaan mereka. Iklim organisasi sebagai sistem yang dinamis dipengaruhi oleh hampir semua yang terjadi dalam suatu organisasi (Idrus, 2006).

Organisasi merupakan tempat bekerja, seperti halnya rumah kedua, bahkan bisa saja menjadi rumah pertama dalam kehidupan seseorang, apalagi di era modern sekarang. Hampir sebagian besar waktu dihabiskan di tempat bekerja ketimbang di rumah. Kondisi organisasi yang kondusif sangat menentukan kenyamanan bekerja, nyaman atau tidaknya tentu berkorelasi terhadap optimal atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan. Organisasi berkaitan erat dengan dua unsur di dalamnya, yaitu manusia dan lingkungan organisasi (tempat atau fisik). Kedua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain secara holistik.

Setiap orang yang berada dalam organisasi merupakan elemen penentu terhadap pembentukan suasana kondusif atau tidaknya seseorang dalam bekerja. Adapun beberapa hal yang dapat dilakukan untuk membangun organisasi yang kondusif dan baik adalah: *pertama*, diawali dengan adanya individu-individu yang hebat, baik secara pengetahuan dan kecakapan, maupun sikap yang baik dan hebat pula. Oleh sebab itu, kita sering menyaksikan sebuah organisasi atau tempat bekerja yang melakukan seleksi 'super ketat' untuk menerima pekerja, bahkan di pemerintahan sekali pun telah membuka peluang posisi (jabatan) untuk diisi oleh orang yang kompeten melalui mekanisme lelang jabatan. Sikap profesional, objektif, dan kejujuran menjadi tantangan yang mesti

dipertaruhkan untuk diwujudkan. Hal itu diperkuat dengan berbagai macam pelatihan untuk peningkatan kompetensi.

Kedua, memunculkan dan menanamkan hubungan baik (relasi sosial), kenyamanan bersikap serta berperilaku dan saling percaya (*trush*) antara sesama pekerja yang ada dalam organisasi, termasuk antara atasan dengan bawahan. *Ketiga*, penting adanya kejelasan visi, tujuan dan hasil yang ingin dicapai organisasi. *Keempat*, dibuat dan dijalankannya budaya kerja organisasi, yang ditandai dengan kejelasan aturan-aturan yang ada dalam organisasi dan secara bertanggung jawab. Tindakan itu bisa dimulai dengan hal-hal yang dianggap sederhana, seperti membudayakan mengucapkan empat kata yang mungkin telah jarang kita dengar; '*maaf, tolong, terima kasih dan Anda hebat!*' (pujian yang pantas dan proporsional). *Kelima*, adanya kontrol dan evaluasi yang sistematis serta terukur. Hal ini sangat penting agar dapat menjaga semangat, pola kerja agar tidak keluar dari mekanisme kerja organisasi yang telah ditetapkan. (Lismomon Nata, S.Pd., M.Si., CHt. : 2021)

Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu dewan guru yang berada dan bertugas di ypp al-barokah an-nur khumairoh beliau berpendapat bahwa organisasi yang kondusif adalah Organisasi yang kondusif adalah organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, inovasi, kolaborasi, dan perkembangan individu. Beberapa karakteristik utama dari organisasi yang kondusif termasuk:

- a. Adanya Komunikasi Terbuka: Organisasi yang kondusif mendorong komunikasi yang terbuka dan jujur di antara semua tingkatan, termasuk antara pimpinan, manajer, dan karyawan. Ini menciptakan kepercayaan dan memungkinkan masukan yang berharga.
- b. Kepemimpinan yang Adil dan Mendorong: Pemimpin dalam organisasi yang kondusif harus adil, mendukung, dan menginspirasi. Mereka harus memotivasi karyawan, memberikan arahan yang jelas, dan membantu mereka mencapai potensi terbaik mereka.
- c. Penghargaan dan Pengakuan: Organisasi yang kondusif mengakui dan menghargai prestasi karyawan. Penghargaan dapat berupa imbalan finansial, promosi, atau bentuk pengakuan non-finansial seperti pujian atau penghargaan.

-
- d. Keseimbangan Kerja-Hidup: Organisasi yang mendukung keseimbangan kerja-hidup menghargai waktu dan kebutuhan pribadi karyawan. Mereka dapat memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja dan mendukung program-program yang meningkatkan kesejahteraan karyawan.
 - e. Kebebasan Berpendapat: Organisasi yang kondusif menghargai gagasan dan umpan balik karyawan. Mereka memberikan ruang untuk berbicara, memberikan masukan, dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
 - f. Manajemen Kinerja yang Efektif: Organisasi yang berhasil menggunakan sistem manajemen kinerja yang jelas dan adil untuk menilai, mengembangkan, dan memberikan umpan balik kepada karyawan.
 - g. Lingkungan Fisik yang Nyaman: Fasilitas dan lingkungan fisik yang nyaman dapat menciptakan suasana kerja yang positif.

Organisasi yang memiliki karakteristik ini cenderung lebih efisien, produktif, dan mampu menarik serta mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi. Ini juga dapat membantu menciptakan budaya kerja yang positif dan memperbaiki kepuasan karyawan, yang akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

C. Strategi kepala Yayasan dalam menciptakan iklim yang positif menuju organisasi yang efektif

Bradley setiyadi (2020 : 132) Iklim kerja adalah suatu keadaan atau suasana lingkungan di dalam organisasi yang dapat dirasakan, dilihat dan dipikirkan secara langsung maupun tidak langsung oleh para staf/karyawan, yang dapat tercipta dari hubungan antar pribadi, baik secara vertikal, ataupun secara horizontal. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru karena iklim kerja yang kondusif memberikan kontribusi terhadap peningkatan hubungan interpersonal dan kinerja organisasi antar guru maupun staf dan warga sekolah lainnya . Iklim kerja terdiri atas keamanan

kerja, motivasi untuk berkinerja baik, hubungan yang baik antar rekan kerja, keamanan kepada karyawan, pengakuan atas kinerja yang baik serta partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara Adapun beberapa strategi yang dilakukan oleh kepala Yayasan untuk menciptakan iklim yang positif menuju organisasi yang efektif adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan penyusunan Visi, Misi, dan Nilai Organisasi yang Tegas: Kepala yayasan perlu berkolaborasi dengan tim manajemen dan anggota yayasan untuk merumuskan visi, misi, serta nilai-nilai yang jelas. Ini memberikan arah yang tegas dan tujuan yang jelas bagi seluruh organisasi.
- 2) Memberi contoh Teladan yang baik : Sebagai pemimpin utama organisasi, kepala yayasan harus menjadi teladan dalam perilaku, etika, dan integritas. Mereka harus menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tujuan yayasan dan mempraktikkan nilai-nilai organisasi.
- 3) Fasilitasi Komunikasi Terbuka: Kepala yayasan harus memastikan komunikasi terbuka dan jujur di antara semua pemangku kepentingan. Ini menciptakan kepercayaan di kalangan staf, anggota yayasan, dan mitra organisasi.
- 4) Mengadakan Evaluasi dan Pembelajaran Berkelanjutan: Kepala yayasan harus mendorong budaya evaluasi dan pembelajaran yang berkelanjutan. Ini melibatkan evaluasi rutin terhadap program dan kegiatan yayasan, identifikasi peluang perbaikan, dan penyesuaian strategi berdasarkan hasil evaluasi.
- 5) Mendorong Inovasi: Kepala yayasan dapat mendukung inovasi dalam pendekatan organisasi terhadap isu-isu yang didukungnya. Mendorong ide-ide baru, berani, dan eksperimen dapat membantu menemukan solusi yang lebih efektif.
- 6) Manajemen Konflik yang Bijaksana: Kemampuan kepala yayasan dalam mengelola konflik dengan bijaksana dan mencari solusi yang memadai sangat penting. Ini membantu meminimalkan dampak negatif konflik terhadap iklim organisasi.

- 7) Memberikan Motivasi Tim: Motivasi tim adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Kepala yayasan harus memahami kebutuhan dan aspirasi staf serta menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, kepala yayasan dapat memainkan peran penting dalam menciptakan iklim yang positif yang akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan meningkatkan efektivitasnya.

D. PENUTUP

Kesimpulan dari hasil wawancara ini di Ypp Al Barokah An-nur khumairah. Dengan judul strategi kepala Lembaga dalam menciptakan iklim positif untuk menuju organisasi yang efektif. Bahwa di lembaga ini strategi yang diterapkan sudah terlaksana, strategi tersebut seperti melakukan penataran kepada seluruh dewan guru dengan menjelaskan tugas masing masing dan juga melakukan evaluasi mingguan dengan maksud mencari titik permasalahan yang terjadi dan mencari solusi terkait permasalahan tersebut.

Adapun beberapa hambatan yang di akui oleh kepala Lembaga tersebut ialah adanya perbedaan pendapat dari sesama staff, mengakibatkan adanya konflik dan percekokkan. Perbedaan pendapat tersebut berasal dari permasalahan umum yang terjadi di Lembaga tersebut dan dari pribadi masing masing. Disisi lain menurut pendapat deawa guru mengenai hambatan tersebut adalah kurang nya rasa menghargai antara sesama staff dan dewan guru.

Adapun solusi yang diterapkan oleh kepala Lembaga dalam menghadapi hambatan tersebut ialah dengan mengadakan beberapa kegiatan seperti mengadakan evaluasi mingguan, dan mengadakan perkumpulan non formal seperti mengadakan rekreasi Bersama, disetiap akhir semester dan juga mengadakan acara makan Bersama disetiap jurnal. Faktor pendukung dalam pelaksanaan strategi tersebut ialah ,dengan memenuhi fasilitas yang di perlukan baik dalam proses belajar mengajar, maupun diluar proses belajar mengajar.



DAFTAR PUSTAKA

- Bradley Setiyadi. 2020. *Fungsi kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja*. SAP(susunan artikel pendidikan) vol.5 No. 2 2020
- Eliana Sari. 2007. *Pertumbuhan dan efektivitas organisasi*. Jakarta timur. Jayabaya university press
- Idrus, M (2006). *Implikasi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan*. Jurnal psikologi, 3(1), 94-106.
- Muhammad Arif Syihabuddin. 2019. *Budaya organisasi lembaga pendidikan dalam perspektif islam*. Jurnal ilmiah prodi pendidikan agama islam. 11(2). 110-119
- Mulyasa. 2003. *Manajemen berbasis sekolah*, bandung : Rosdakarya
- Supardi. 2014. *Kinerja guru*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Usman, Husaini. 2009. *Managemen. Teori, Praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.