

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah wahana yang secara struktural menggabungkan sekelompok manusia untuk bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan tertentu berdasarkan mekanisme kerja dan pembagian fungsinya. Tercapainya tujuan suatu organisasi tergantung pada proses kerja sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut yang kemudian didukung oleh berbagai faktor pendukung lainnya. Anggota organisasi merupakan unsur sumber daya manusia yang paling dominan dalam sebuah organisasi, hal ini dikarenakan jumlahnya yang paling besar dalam sebuah organisasi, yang kemudian sehari-hari begelut dengan aktivitas operasional organisasi dan menjalankan tugas keseharian, berdasarkan apa yang telah ditetapkan oleh tim manajemen. Karena tingginya peran anggota organisasi tersebut sehingga anggota organisasi dianggap juga sebagai aset bagi organisasi. Meskipun memiliki tujuan organisasi yang ideal, perencanaan yang telah disusun dengan baik, namun tanpa peran serta anggota organisasi tujuan ideal tersebut mustahil untuk dapat tercapai.

Iklm organisasi adalah salah satu hal yang perlu di perhatikan oleh pemimpin dalam sebuah organisasi/lembaga, hal ini dikarenakan iklim organisasi yang kondusif dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Mochammad Iqbal dalam skripsinya iklim organisasi yang berbeda-beda dapat mempengaruhi perilaku SDM dalam organisasi. Iklim organisasi yang belum menunjang penampilan kerja yang produktif, penyediaan

fasilitas teknologi organisasi dan kondisi kerja yang belum memadai, arus komunikasi yang tidak menunjang, pengambilan keputusan yang tidak sejalan di semua anggota organisasi, dan disisi lain kesejahteraan pegawai belum betul-betul di perhatikan, akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja. (Mochammad Iqbal, 2019)

Adapun tempat yang dijadikan objek penelitian oleh peneliti adalah Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sultra. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan yang selanjutnya disingkat LPMP merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti lingkungan kerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sultra sudah mencerminkan iklim kerja yang ideal dan kondusif. Hal ini bisa kita lihat dari segi lingkungan fisik yang berupa gedung yang bagus, ruang kerja yang nyaman dengan fasilitas yang mendukung. Kebebasan pegawai dalam mengemukakan pendapat ataupun melakukan inovasi dalam bekerja samasekali tidak terhambat oleh aturan-aturan yang kaku tapi sebaliknya hal tersebut sangat di harapkan oleh pimpinan. Selain itu jika kita lihat dari segi komunikasi antar pegawai dengan pegawai lain terjalin cukup baik. baik itu dari segi kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun diluar pekerjaan. Keakraban antar pimpinan dan pegawai juga terbilang sangat baik. Berdasarkan hal tersebut penulis kemudian tertarik untuk mengkaji mengenai Strategi Pimpinan Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sultra

1.2.Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah bagaimana Strategi Pimpinan Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sultra.

1.3. Rumusan Masalah

1.3.1. Bagaimana Gambaran Iklim Kerja Di LPMP Prov. Sultra?

1.3.2. Bagaimana Strategi Pimpinan Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif Di LPMP Prov. Sultra?

1.4.Tujuan Penelitian

1.4.1. Untuk Mengetahui Gambaran Iklim Kerja Di LPMP Prov. Sultra

1.4.2. Untuk Mengetahui Strategi Pimpinan Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif Di LPMP Prov. Sultra

1.5.Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis.

Sebagai bahan kajian untuk kegiatan penelitian berikutnya dan dapat memperluas khazanah ilmu pengetahuan tentang strategi pemimpin dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif.

1.5.2. Secara Praktis

1. Bagi lembaga LPMP Sultra, sebagai informasi untuk perbaikan iklim kerja dimasa yang akan datang
2. Bagi IAIN Kendari, sebagai informasi tentang iklim kerja di LPMP
3. Bagi peneliti, sebagai wahana penelitian dan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan.

1.6. Defenisi Operasional

1.6.1. Strategi pimpinan yang dimaksud peneliti disini adalah cara atau upaya yang dilakukan pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di LPMP Sultra

1.6.2. Iklim kerja kondusif yang dimaksud peneliti adalah presepsi anggota organisasi terhadap kualitas lingkungan internal organisasi yang mana dapat dirasakan oleh anggota organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku mereka.

