ANALISIS IKLIM SEKOLAH DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 2 BUKITTINGGI

Nurhizrah Gistituati dan Hadiyanto

Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP, Jln Prof. Hamka, Padang

alamat e-mail: ng@fip.unp.ac.id

Abstrak: *This study is to describe teachers' perception about the actual and prefered school climate at the Vocational Senior High School 2 (SMK 2) in Bukittinggi with indicators supported, afiliation, trust, staff freedom, work pressure, and physical comfort. This study used quantitave descriptive method. The population were all teachers at the SMK 2 Bukittinggi numbered 95 person, and the sample were 50 teachers which has been taken by using simple random sampling technique. The instrument of this research was questionnaire using differential semantic scale model that had been tested for its validity and reliability. Collected data were analyzed by finding out the level of achievement. The results shown that teachers have percieved significanty different between the actual school climate with the prefered one. The level of achievement for the actual school climate is 64.51%; while the level of achievement for the prefered school climate is 89.24%. It means that according to teachers, the actual school climate is not really yet condusive as it is expected. Therefore, it is suggested that the school climate at the SMK 2 need to be improved.*

kata kunci: *school climate*, *the vocational senior high school*

PENDAHULUAN

Iklim sekolah merupakan variabel yang sangat penting bagi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Berbagai hasil penelitian sudah membuktikan bahwa iklim sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja guru (lihat antara lain: Hadipassa, 2013; Herman dkk., 2014; Raza, 2010; Escobedo, 2016; Schulz, 2013; Ghavifekr & Pillai, 2016); dan juga sangat berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didik, baik kognitif, psikomotorik, maupun afektifnya (lihat Bradshaw et.al., 2010; Bulach,et.al., 2011; Hopson & Lee, 2011; Kallestad, 2010; NAESP, 2007; Voight & Hanson, 2017; Piscatelli & Lee, 2011; Dewi, 2015; Septiani, 2013; Syahrul & Musrifa, 2016; Wang & Degol, 2016).

Dari kajian literatur ditemukan banyak definisi tentang iklim sekolah dengan penekanan yang berbeda-beda (lihat Gistituati, 2017; Hoy & Miskel, 2013; NSCC, 2014; O"Malley, et.al., 2015; Spicer, 2016). Dari berbagai pengertian tentang iklim sekolah yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah: (1) suatu situasi atau suasana internal organisasi sekolah yang hanya bisa dirasakan dan dipersepsi oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi sekolah tersebut; (2) suasana ini tercipta karena adanya hubungan atau interaksi antar individu (kepala sekolah dengan guru, kepala sekolah dengan pegawai, guru dengan pegawai, guru dengan guru, dan guru dengan peserta didik; (3) iklim ini menjadi ciri khas atau karakteristik atau kepribadian dari suatu organisasi sekolah yang membedakannya dengan sekolah lainnya, dan yang mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang-orang yang ada didalam organisasi sekolah tersebut; (4) iklim sekolah memiliki konstruksi yang multi demensi, yang mencakup dimensi interpersonal, organisasional, dan instruksional; dan (5) seperti apa suasana yang dirasakan itu sangat ditentukan oleh pimpinan atau kepala sekolah.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa iklim sekolah ini merupakan aspek penting dalam keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, pimpinan sekolah atau kepala sekolah perlu mengetahui seperti apa iklim sekolah yang dirasakan warga sekolahnya, dan selanjutnya bisa memberikan perhatian yang serius dan senantiasa berusaha untuk dapat menciptakan iklim sekolah yang positif atau kondusif. Berdasarkan argumentasi ini, maka pengukuran tentang iklim sekolah sangat diperlukan. Meskipun iklim sekolah ini tidak bisa dilihat, tetapi iklim sekolah ini bisa diukur melalui persepsi individu yang ada di sekolah.

Dalam mengukur iklim organisasi atau iklim sekolah, para peneliti menggunakan demensi yang berbeda-beda. Dimensi pengukuran iklim organisasi dikemukakan pertama oleh Halpin & Croft (1962), di mana mereka mengukur iklim dengan menggunakan 8 demensi, yaitu: *hindrance* (menghalang-halangi), *intimacy* (akrab), *disangagement* (tidak berkomitmen), *esprit* (menghargai), *production emphasis* (menekankan pada produksi), *aloofness* (acuh tak acuk), *consideration* (perhatian), dan *trust* (percaya). Alat ukur yang mereka kembangkan dikenal dengan Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ). Organizational Climate Description Questionnaire ini kemudian direvisi oleh Hayes (1973) dari 8 demensi menjadi 6 demensi, di mana tiga demensi berhubungan dengan tingkah laku kepala sekolah, yaitu dukungan, pengarahan, dan larangan; dan tiga demensi lagi berhubungan dengan tingkah laku guru, yaitu kesejawatan, keakraban, dan ketidakterlibatan.

Pada penelitian selanjutnya, dimensi iklim organisasi/iklim sekolah umumnya dikembangkan atas dasar dimensi umum yang dikemukakan oleh Moos (1979), yaitu: dimensi hubungan (*relationship*s), dimensi pertumbuhan atau perkembangan pribadi (*personnal growth*), dan dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*). Kemudian Alter 1989 menambahkan satu demensi lagi dari demensi Moss, yaitu demensi lingkungan fisik. Hoy et.al (2010) menggunakan 4 (empat) dimensi

iklim sekolah, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, profesionalitas guru, dorongan akan prestasi siswa, dan kepekaan terhadap masyarakat. The National School Climate Center (2013) menawarkan 11 demensi iklim sekolah, yaitu aturan-aturan dan norma-norma, keamanan fisik, keamanan psikis, keamanan sosial emosional, dukungan, belajar sosial dan kewarganegaraan, menghargai perbedaan, dukungan untuk orang dewasa, dukungan sosial bagi peserta didik, keterlibatan, lingkungan fisik, dan kepemimpinan. Tidak begitu berbeda dengan NSCC, Superintendents Association (2010), juga menggunakan banyak demensi dalam mengukur iklim sekolah, yaitu: kepercayaan dan kolegialitas, budaya sekolah, efektivitas kepemimpinan, keterlibatan semua pemangku kepentingan, perubahan organisasi, innovasi, harapan yang tinggi kepada semua warga sekolah, pengakuan adanya perbedaan, serta rasa aman dan keteraturan lingkungan.

Dari pembahasan tentang demensi iklim organisasi atau iklim sekolah di atas dapat dilihat bahwa para ahli mempunyai penekanan yang berbeda dalam mengukur iklim organisasi/sekolah sehingga demensi-demensi yang digunakan oleh mereka juga berbeda, sesuai dengan situasi dan kondisi serta tujuan yang ingin dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa study tentang iklim mempunyai cakupan yang sangat luas.

Berdasarkan pada pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah variabel yang sangat penting bagi keberhasilan individu (guru, staf administratif, dan peserta didik) di dalam mencapai tujuan sekolah. Melalui iklim sekolah yang kondusif, para warga sekolah (guru, staf administratif, dan peserta didik) akan merasa nyaman, bebas dari berbagai tekanan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing; mereka juga akan menyenangi dan mencintai sekolahnya; yang kesemuanya ini pada akhirnya akan membuat warga sekolah bekerja dan belajar dengan baik sehingga tujuan sekolah yang telah ditetapkan dapat dicapai secara maksimal. Oleh karena itu iklim sekolah perlu mendapatkan perhatian yang serius oleh kepala sekolah dan guru.

Namun demikian, dari hasil pengamatan sementara di SMKN2 Bukittinggi terindikasi bahwa iklim sekolah di sana belum dirasakan kondusif oleh sebagian guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena, di antaranya masih ada beberapa orang guru yang kurang mendapatkan dukungan dari pimpinan sekolah dalam melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler, padahal guru tersebut ingin mengembangkan minat dan bakat siswa; hubungan sesama guru juga terlihat kurang harmonis dan kurang adanya rasa saling percaya sehingga membuat guru sulit untuk bekerjasama. Selain fenomena tersebut terdengar juga keluhan guru bahwa mereka merasa kurang bebas untuk berkreasi dan mengemukakan ide-ide atau pendapat; keluhan guru tentang tingginya tekanan dari pimpinan untuk menyelesaikan masalah-masalah administrasi sehingga kadang para guru terpaksa agak mengabaikan masalah pembelajaran; serta kurangnya kebebasan yang dirasakan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan juga dalam mengemukakan pendapatnya; serta keluhan guru tentang kurang memadai dan kurang nyamannya sarana dan prasarana yang ada di sekolah.

Kondisi seperti di atas tidak bisa dibiarkan karena akan mengganggu kinerja guru dan juga hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk mengukur iklim sekolah di SMKN2 Bukittinggi menurut guru, sehingga bisa didapatkan gambaran iklim sekolah yang senyatanya (*actual school climate*) serta iklim sekolah yang diharapkan (*prefered school climate*) di SMKN2 Bukittinggi. Berdasarkan gambaran tersebut, rencana aksi untuk memperbaiki iklim sekolah dapat dilakukan. Adapun dimensi iklim sekolah yang diukur dalam penelitian ini meliputi dukungan, afiliasi, kepercayaan, kebebasan staf, tekanan kerja dan kenyamanan lingkungan. Pertanyaan yang dicoba dijawab melalui penelitian ini adalah seberapa kondusifnya iklim sekolah di SMKN2 Bukittinggi, dilihat dari demensi dukungan, afiliasi, kepercayaan,

kebebasan staf, tekanan kerja dan kenyamanan lingkungan?

METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap seberapa kondusifnya iklim sekolah di SMKN2 Bukittingi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di SMKN2 Bukittinggi yang berjumlah 96 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang (52% dari populasi). Besarnya sampel ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slavin; dan sampelnya ditentukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Jenis data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah data kontinyu. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket skala *diferensial semantic* dengan rentangan 1-7, yang telah diuji validitas dan reliabelitasnya terlebih dahulu. Angket ini disusun berdasarkan indikator dari iklim sekolah, yang mencakup dukungan, afiliasi, kepercayaan, kebebasan staf, tekanan kerja, dan kenyamanan lingkungan. Angket juga disusun dengan berpedoman pada penyusunan butir angket yang baik. Data yang terkumpul dianalisis dengan mencari skor rata-rata (*mean*) dan tingkat capaian rata-rata (TCR).

Untuk memaknai atau menginterpretasikan hasil penelitian digunakan kriteria sebagai berikut:

90%-100% = ST (Sangat Kondusif
80%-89% = T (Kondusif)
66%-79% = CT (Cukup Kondusif)
55%-65% = R (Kurang Kondusif)
≤54% = SR (Tidak Kondusif)

Khusus untuk tekanan pekerjaan, semakin tinggi tingkat TCR-nya maka semakin rendah tekanan pekerjaan yang dirasakan guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Pertanyaan yang dijawab melalui penelitian ini adalah seberapa kondusifnya iklim sekolah di SMK 2 Bukittinggi, yang diukur menurut persepsi guru. Indikator yang digunakan adalah dukungan, afiliasi, kepercayaan, kebebasan staf, tekanan kerja, dan kenyamanan lingkungan. Hasil pengolahan data penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1: Skor Rata-rata dan TCR Iklim Sekolah di SMK 2 Bukittinggi.

No	Demensi/Indikator	Actual Climate			Prefered Climate		
		M	TCR (%)	Keterangan	Mean	TCR (%)	Keterangan
1	Dukungan	4,29	61,24	R	6,42	91,67	ST
2	Afiliasi	4,86	69,36	C	6,62	94,50	ST
3	Kepercayaan	4,47	63,82	R	6,50	92,83	ST
4	Kebebasan	5,10	72,86	C	6,55	93,57	ST
5	Tekanan kerja	3,92	56,00	T*	5,10	72,86	C*
6	Kenyamanan lingk. fisik	4,46	63,76	R	6,30	90,00	ST
	Rata-rata	4,70	64,51	R	6,06	89,24	T

Tabel 1 di atas memperlihatkan bahwa skor rata-rata *actual climate* (iklim yang dirasakan saat ini adalah 4,70 dengan TCR 64,51%. Dengan menggunakan kriteria yang telah ditetapkan, skor rata-rata dan TCR tersebut berada pada kategori rendah. Ini berarti bahwa menurut guru iklim sekolah di SMKN2 Bukittinggi kurang kondusif. Dengan kata lain, guru SMKN2 Bukittinggi belum merasakan adanya dukungan yang memadai dari kepala sekolah; masih kurangnya rasa saling memiliki dan saling percaya di antara sejawat; belum memadainya kebebasan guru di dalam melaksanakan tugas atau untuk bereksperimen dalam melaksanakan pembelajaran; tekanan pekerjaan yang tinggi; serta belum nyamannya lingkungan fisik sekolah. Iklim sekolah yang nyata ini jika dibandingkan dengan iklim sekolah yang diharapkan, maka iklim sekolah yang dirasakan saat ini masih jauh dengan iklim sekolah yang diharapkan oleh para guru. Guru SMKN2 Bukittinggi berharap bahwa sekolahnya bisa memiliki iklim sekolah yang sangat kondusif.

Jika dianalisis lebih jauh per indikator atau per demensi iklim sekolah, maka dapat dilihat bahwa ada satu demensi iklim sekolah yang mendapatkan skor rata-rata paling rendah, yaitu tekanan terhadap pekerjaan, dengan skor rata-rata 3,92 dan TCR 56%. Ini berarti bahwa tekanan pekerjaan di SMK 2 Bukittinggi dirasakan tinggi oleh para guru. Selain itu ada dua demensi yang dirasakan sudah cukup tinggi atau cukup baik, yaitu afiliasi dan kebebasan. Namun demikian, afiliasi dan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan ini kurang mendapatkan dukungan dari kepala sekolah, dan juga kurang mendapatkan kepercayaan dari para guru, serta kurangnya kondisi lingkungan fisik sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukan bahwa iklim sekolah yang dirasakan guru saat ini masih belum kondusif atau belum sebagaimana yang diharapkan oleh para guru. Dukungan kepala sekolah terhadap hal-hal yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugas dirasakan masih sangat kurang. Dukungan dalam bentuk perhatian, arahan, bimbingan, dan penghargaan dari kepala sekolah kepada guru, serta pemenuhan sarana, prasarana, dan fasilitas yang diperlukan guru dalam pelaksanaan tugasnya sangat penting. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi (2012) bahwa guru akan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya jika senantiasa mendapat dukungan dari kepala sekolah dan juga dari teman sejawat. Jadi, kurang kondusifnya iklim sekolah di SMK 2 Bukittinggi dapat dikatakan keran guru merasa kurang mendapatkan dukungan dari kepala sekolah. Dari hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa guru SMK 2 Bukittinggi sangat membutuhkan atau mengharapkan adanya dukungan yang sangat tinggi dari kepala sekolah.

Variabel atau demensi kedua yang menjadikan iklim sekolah di SMKN2 Bukittinggi dirasakan kurang kondusif oleh guru adalah karena kurangnya rasa keterikatan, rasa persatuan, saling memiliki, saling peduli, dan saling menghargai di antara guru atau dengan kata lain kurangnya afiliasi. Afiliasi yang tinggi ini sangat penting bagi efektivitas organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh O'Malley, et.al., (2015) bahwa hubungan yang baik yang terjalin antar individu di dalam organisasi merupakan dasar bagi terciptanya kehidupan sekolah yang berkualitas. Dengan afiliasi yang tinggi ini guru akan merasa bahwa mereka "ada" dan dibutuhkan oleh sejawat; jika mereka mengalami masalah mereka yakin teman sejawat akan memberikan bantuan; adanya rasa saling peduli dan saling menghargai. Rasa afiliasi yang tinggi ini menjadi sentral bagi terbentuknya kerja sama yang harmonis di antara sesama guru, baik di sekolah maupun di luar sekolah (Smith & Maika, 2008). Oleh karena itu, agar iklim sekolah ini kondusif, kepala sekolah harus memberikan perhatian yang tinggi terhadap rasa keterikatan di antara guru dan juga guru dengan kepala sekolah dan warga sekolah lainnya.

Demensi berikutnya yang menjadikan iklim sekolah di SMKN2 Bukittinggi kurang kondusif adalah belum adanya rasa saling percaya dan keterbukaan yang tinggi di antara kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan guru. Kepercayaan adalah faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi, termasuk sekolah. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Stephen M. R Covey dalam bukunya *The Speed of Trust*, bahwa kepercayaan akan membuat suatu organisasi semakin bernilai tinggi. Sejalan dengan Covey, Bennis dalam Hitch (2012, hal. 2) mengatakan "*Trust is the lubrication that makes it possible for organization to work*" (kepercayaan adalah suatu pelumas yang bisa membuat organisasi bekerja dengan baik). Zogby (2008) dalam bukunya juga menyatakan bahwa kepercayaan dan kejujuran merupakan hal yang sangat esensial di dunia kerja. Demikian juga dengan O'Toole, J., & Bennis, W. (2009, June) menyatakan bahwa kepercayaan sangat penting bagi kemajuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lyman (2012) menemukan bahwa organisasi yang memiliki budaya percaya yang tinggi menyebabkan

para karyawan melihat karyawan yang lain, terutama para pimpinan sebagai orang-orang yang *credible*, yaitu orang-orang yang memperlihatkan kesesuaian antara apa yang dikatakan dengan apa yang dilakukan; mereka merasa dihargai (*respect*), sehingga membuat para karyawan merasa tidak ragu-ragu untuk melakukan pembaruan dalam bekerja dan mengemukakan kritik dan pendapatnya di dalam pembuatan keputusan; dan juga merasa diperlakukan dengan adil (*treated fairly*). Selanjutnya, hasil penelitian Hoy, W.K. & Tschannen-Moran, M. (2003) di sekolah juga menemukan bahwa kepercayaan guru-guru terhadap kepala sekolah, peserta didik, dan orang tua sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian dan argumentasi di atas, maka kepala sekolah wajib membangun rasa saling percaya yang tinggi di antara warga sekolahnya, termasuk rasa saling percaya antara guru dengan kepala sekolah agar iklim sekolah menjadi kondusif. Rasa percaya yang tinggi ini sangat diharapkan oleh guru.

Variabel penting lainnya yang menentukan iklim sekolah adalah kebebasan guru dalam berekspresi, berkreasi, dan bereksperimen. Kebebasan staf merupakan kelonggaran pimpinan memberikan kesempatan kepada guru untuk memilih melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan, selama masih dalam koridor aturan dan tidak mengganggu atau mengusik kebebasam guru lainnya (Hadiyanto, 2016). Dengan kebebasan yang diberikan kepada guru, yaitu kebebasan yang bertanggungjawab, akan membuat guru merasa tidak ragu-ragu untuk berbuat, berpendapat, berkreasi, bereksperimen, dan tidak takut salah.. Melalui kebebasan tersebut akan tercipta ide-ide baru atau metode-metode baru bagi kemajuan pembelajaran di sekolah, yang pada akhirnya bisa menciptakan efektivitas sekolah. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa guru belum merasa mendapatkan kebebasan yang memadai, dan mereka sangat berharap untuk mendapatkan kebebasan tersebut. Mereka berharap bisa mendapatkan kesempatan yang memadai untuk mengeluarkan pendapat atau ide-ide tanpa ragu dan tanpa tekanan. Agar kebebasan staf dapat tercapai maka perlu adanya upaya dari kepala sekolah. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengemukakan pendapat untuk kemajuan sekolah. Sehingga guru yang memiliki ide atau masukan untuk kemajuan sekolah mau menyampaikan kepada kepala sekolah karena kepala sekolah mau mendengarkan dan menanggapi setiap masukan yang diberikan.

Demensi kelima dalam penelitian iklim sekolah ini adalah tekanan kerja yang dirasakan guru. Guru-guru di SMKN2 Bukittinggi merasakan bahwa mereka memiliki tekanan kerja yang tinggi. Tekanan kerja ini memang penting dan diperlukan bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Tanpa tekanan kerja, guru-guru mungkin akan kurang bergairah dalam melaksanakan tugasnya. Namun demikian, tekanan kerja yang ada jangan sampai melampaui batas kemampuan guru. Tekanan kerja yang diberikan kepada guru harus diikuti oleh dukungan dari kepala sekolah. Tekanan kerja tanpa dukungan akan membuat guru frustrasi. Demikian sebaliknya, dukungan tanpa tekanan kerja akan membuat guru manja dan seenaknya. Oleh karena itu penting sekali bagi kepala sekolah untuk memberikan dukungan kepada guru sekaligus memberikan tekanan agar guru melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dukunagn dan tekanan ini harus seimbang agar efektivitas sekolah tercapai.
Demensi terakhir dari pengukuran iklim sekolah di SMKN2 Bukittinggi adalah kenyamanan lingkungan fisik. Hasil penelitian menunjukan bahwa guru belum merasakan adanya kenyamanan lingkungan fisik di SMKN2 Bukittinggi. Kenyamanan lingkungan merupakan salah satu unsur penting bagi terciptanya iklim sekolah yang kondusif. Oleh karena itu kenyamanan lingkungan fisik ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dari kepala sekolah. Dengan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman akan membangkitkan semangat

bekerja guru (Maisyaroh, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kenyamanan lingkungan kerja dengan semangat kerja guru. Ini berarti kenyamanan lingkungan perlu ditingkatkan agar guru menjadi lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa guru sangat berharap lingkungan fisik tempat kerjanya perlu untuk ditingkatkan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa iklim sekolah yang nyata saat ini (*actual school climate*) di SMKN2 Bukittinggi dirasakan guru masih kurang kondusif. Hal dapat dilihat dari skor rata-rata yang hanya 4,70 dan TCR 64,51%. *Actual school climate* ini masih jauh berbeda dengan iklim sekolah yang diharapkan guru (*prefered school climate*), yang skor rata-ratanya adalah 6,06 dengan TCR 89,24%. Ini berarti bahwa iklim sekolah yang nyata yang dirasakan guru saat ini belum sesuai dengan apa yang diharapkannya.

Dari 6 (enam) demensi iklim sekolah yang diukur, yaitu dukungan, afiliasi, kebebasan, kepercayaan, tekanan, dan kenyamanan lingkungan fisik; belum ada satu dimensipun yang sudah dirasakan kondusif oleh guru. Hampir semua demensi iklim yang diukur tersebut dirasakan guru kurang kondusif, kecuali afiliasi dan kebebasan yang sudah dirasakan cukup kondusif.

Mengingat pentingnya peran iklim sekolah terhadap keberhasilan sekolah, yaitu keberhasilan guru dan peserta didik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan; iklim sekolah di SMKN2 Bukitting ini perlu segera ditingkatkan ke arah yang lebih kondusif sebagaimana yang diharapkan oleh guru. Keenam demensi iklim sekolah yang diukur tersebut perlu segera mendapatkan perhatian yang serius untuk ditingkatkan ke arah yang lebih kondusif, terutama sekali demensi yang berhubungan dengan dukungan pimpinan, kepercayaan, tekanan kerja, dan kenyamanan lingkungan fisik sekolah.

REFERENSI

Bradshaw, C. P., Mitchell, M. M., & Leaf, P. J. (2010). Examining the effects of school-wide positive behavior interventions and supports on student outcomes: Results from a randomized controlled effectiveness trial elementary schools. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 12 (3),133–148.http://eric.ed.gov/?id=EJ889024.

Dewi, Ai Leni R. (2015). *Pengaruh iklim sekolah, efikasi diri, dan motivasi belajar terhadap hasil belajar siswa* Voight, A. & Hanson, T. (2017). How are middle school climate and academic performance related across school and over time?. U. S. Department of Education: Institute of Education Sciences, National Center for Education Evaluation.

Escobedo, P.V. (2016). A Study of Principal Influence and Organizational Climate in Elementary Schools. *ProQuest LLC*, Ed.D. Dissertation, University of Texas at San Antonio

Ghavifekr, S. & Pillai, N.S. (2016). The Relationship between School's Organizational Climate and Teacher's Job Satisfaction: Malaysian Experience. *Asia Pacific Education Review*, v17 n1 p87-106 Mar 2016.

Gistituati, N. (2017). Administrasi pendidikan: Landasan teori dan perkembangannya, Edisi ke 2. Padang: Sukabina Press

Hadipassa, E. (2013). *Pengaruh iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SDN di Kota Sukabumi.* S2 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.

Hadiyanto. (2016). *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah*. Jakarta: Kencana.

Halpin, A.W. & Croft, D.B. (1962). *The organizational climate of schools*. U.S.O.E Research Project.

Hayes, A.E. (1973). *A Reappraisal of the Halpin – Croft model of the organizational climate*. Annual Meeting of the American

Educational Research Assosiation, New Orleans.

Herman, Djailani AR. dan Sakdiah Ibrahim. (2014). Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah.* Vol 2. No. 2. November 2014.

Hitch, C. 2012. *How to built trust in an organization*. California: UNC Kenan-Flagler Business School.

Hopson, L. M., & Lee, E. (2011). Mitigating the effect of family poverty on academic and behavioral outcomes: The role of school climate in middle and high school. *Children and Youth Services Review*, 33 (11), 2221–2229.

Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th. ed.). New York: McGraw Hill. International Edition.

Hoy, W.K. & Tschannen-Moran, M. (2003). The Conceptualization and measurement of faculty trust in schools. *Journal of School Leadership*, 9, hal. 184-208.

Lyman, A. (2012). *The trustworthy leader: Leveraging the power of trust to transform your organization*. Jossey-Bass. San Francisco: CA.

Maisyaroh. (2016). *Membangun Budaya dan Iklim Sekolah di Era Global*.Diperoleh dari: http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/45-Maisyaroh.pdf.

Moos, R.H. (1979). *Evaluating educational environments*. Washington: Jossey-Bass Publisher.

National School Climate Center. (2013). Retrieved November 26, 2013 from http://www.schoolclimate.org/.

O'Malley, M., Voight, A., Renshaw, T. L., & Eklund, K. (2015). School climate, family structure, and academic achievement: A study of moderation effects. *School Psychology Quarterly, 30* (1), 142-157.

O'Toole, J., & Bennis, W. (2009, June). What's needed next: A culture of candor. *Harvard Business Review, 87*(6), 54-61. Retrieved September 12, 2009, from Business Source Premier database.

Piscatelli, J., & Lee, C. (2011). *State policies on school climate and bullying prevention efforts: Challenges and opportunities for deepening state policy support for safe and civil schools*. New York, NY: National School Climate Center. Retrieved Maret 29, 2018, from http:// www.schoolclimate.org/climate/documents/policy_brief.pdf

Raza, Syed A. (2010). Impact of Organizational Climate on Performance of College Teachers in Punjab. *Journal of College Teaching & Learning*, v7 n10 p47-51 Oct 2010.

Rheza, A.S. & Musrifa, A. (2016). Pengaruh persepsi siswa tentang iklim sekolah dan kemandirian belajar terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran ekonomi kelas XI IPS SMAN1 Pariangan. Journal of Economic and Economic Education Vol.4 No.2 (227-232)

Sari, Dewi Permana. (2016). Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta Se-Kota Padang Panjang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 1 (28). Hlm. 1-8.

Schulz, John. (2013). The Impact of Role Conflict, Role Ambiguity and Organizational Climate on the Job Satisfaction of Academic Staff in Research-Intensive Universities in the UK. *Higher Education Research and Development*, v32 n3 p464-478 2013.

Septiani, I. (2013). *Pengaruh iklim sekolah dan motivasi belajar terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran ekonomi : Survey Pada Siswa Kelas XI Jurusan IPS SMA Pasundan se-Kota Bandung.* S2 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.

Smith, P.A. & Maika, S.A. (2008). Change orientation: The effect of organizational climate on principal, teacher, and community relationships. *Journal of School Public Relations*, 29(4), 477-498.

Spicer, F.V. (2016). *School culture, school climate, and role of the principal*. Disertation of Educationa Policy Studies, Georgia State University.

Wang, Ming-Te & Degol, Jessica L. (2016). School Climate: A Review of the Construct, Measurement, and Impact on Student Outcomes. *Educational Psychology Review*, v28 n2 p315-352 Jun 2016.

Zogby, J. (2008). *The Way We'll Be: The Zogby Report on the Transformation of the American Dream*. New York: Random House.