

KONSTRUKTIVISME, Vol. 6, No. 2, Juli 2014

p-ISSN: 1979-9438, e-ISSN: 2445-2355

FKIP Universitas Islam Balitar, Blitar

[Web: konstruktivisme.unisbablitar.ejournal.web.id](http://Web:konstruktivisme.unisbablitar.ejournal.web.id)

KEBIJAKAN PENINGKATAN IKLIM KERJA DI SD SE-KECAMATAN KESAMBEN

Soebiantoro

Universitas Islam Balitar

Jl. Majapahit 2-4 Blitar

Email: sbiantoro67@gmail.com

Abstract: This study is a correlational study seeing the relationship between work condition and teacher's performance in teaching. The study uses 61 respondents in SDs of Kesamben. Product Moment correlation was used to analyze the data. The findings of the study indicated that a significant correlation was obtained. Statistical testing showed that the work condition (X) has positive relationship to the teacher's performance (Y) at $p=0.005$ and $df = 16$. Relying on the r -value 0.803, H_0 of this study was rejected since r -table was lower (0.254). This means work condition has significant relationship to teacher's performance, implying that the better the work atmosphere is the better the teacher performance at school.

Keywords: correlation, work condition, teacher's performance

Kemampuan daerah dalam melaksanakan program pendidikan dasar setidaknya-ditentukan oleh besarnya anggaran yang akan diperolehnya, kesiapan kemampuan manajerial daerah, dan kualitas sumber daya manusia pendukungnya. Dalam pasal 6 Undang-Undang nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah, dijelaskan bahwa sumber penerimaan daerah mencakup pendapatan asli daerah, dana perimbangan yang diperoleh dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), dan kemungkinan pinjaman daerah.

Dana perimbangan akan sangat ditentukan oleh potensi suatu daerah, walaupun mempertimbangkan kebutuhan wilayah. Beragamnya kemampuan daerah dalam menyediakan anggaran dalam rangka membiayai bidang-bidang pemerintahan yang diotonomikan akan mengundang berbagai kemungkinan permasalahan serius, terutama dalam upaya memberikan pelayanan dasar minimal di bidang yang menjadi kebutuhan masyarakat, khususnya pendidikan.

Pengalaman di berbagai negara berkembang menunjukkan bahwa pelaksanaan otonomi di bidang pendidikan akan meningkatkan aspirasi masyarakat terhadap pendidikan dasar. Sementara itu dapat terjadi bahwa daerah lebih tertarik mengutamakan anggaran untuk pembangunan fisik

yang hasilnya segera dapat kelihatan, dari pada mengalokasikan dananya untuk pembangunan pendidikan.

Suatu kenyataan bahwa di suatu sekolah selalu ada guru yang memiliki kinerja rendah, yang tentu saja tidak diharapkan. Tentunya semua guru mengharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kurikulum, sarana prasarana, dan iklim kerja di sekolah, dimana faktor-faktor tersebut dipengaruhi oleh perubahan sistem pengelolaan pendidikan yang berkembang.

Iklim kerja yang mendukung bagi terlaksananya tugas yang menjadi tanggung jawab di sekolah sangat dibutuhkan oleh setiap guru. Kepala sekolah sebagai administrator dan supervisor harus mampu menciptakan iklim kerja sekolah yang baik di sekolahnya. Kepala sekolah harus bisa membimbing, mengarahkan, bahkan membantu guru dalam memecahkan masalah yang ditemuinya di lapangan. Kepala sekolah harus bisa membina pengaruh kerja sama yang baik antara sesama guru.

Keterlibatan pengawas sebagai kepanjangan tangan dari pemerintah daerah yang melaksanakan tugas supervisi ke sekolah hendaknya juga memberikan iklim kerja sekolah yang kondusif bagi pelaksanaan tugas guru. Pengawas sekolah bukan orang yang mencari kesalahan para guru.

Melihat banyaknya permasalahan di atas seiring dengan reformasi pendidikan, maka diperlukan strategi pengelolaan pendidikan secara lebih profesional, sehingga permasalahan yang muncul dapat segera dipecahkan dengan sebaik-baiknya. Dengan dilaksanakannya otonomi daerah bidang pendidikan diduga ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satu faktor tersebut adalah iklim kerja.

Berdasarkan uraian di atas, tampak bahwa permasalahan yang ada hubungannya dengan tema penelitian ini cukup kompleks. Aspek-aspek yang tercakup di dalamnya sangatlah luas, oleh karena itu masalah dalam penelitian ini perlu mendapatkan batasan. Dalam penelitian ini, permasalahan dibatasi pada iklim kerja di sekolah dan tingkat kinerja guru SD se kecamatan Kesamben di sekolah.

Menurut Kadir (2002:5) esensi manajemen berbasis sekolah adalah otonomi sekolah plus pengambilan keputusan partisipatif. Dalam pelaksanaan MBS sistem pengambilan keputusan partisipatif cenderung menciptakan lingkungan yang terbuka dan demokratik, dimana warga sekolah terdorong untuk terlibat langsung dalam pengambilan keputusan, jelas hal ini akan mengubah warna iklim sekolah yang kaku kearah yang lebih fleksibel.

Sistem pengambilan partisipatif ini akan menjamin warga sekolah khususnya guru untuk lebih profesional dan bertanggung jawab, seperti yang dikemukakan oleh Gaynor (1998:61) suatu argumentasi sering digunakan dalam nuansa fungsi manajemen desentralisasi, guru akan memberikan jaminan akuntabilitas dan profesionalisme guru. Selanjutnya keadaan ini akan memberi kontribusi terhadap kinerja para guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Pengambilan keputusan partisipatif merupakan suatu cara untuk mengambil keputusan melalui penciptaan lingkungan iklim kerja yang terbuka dan demokratik, dimana; guru, siswa, karyawan sekolah, orang tua siswa, dan tokoh masyarakat didorong untuk terlibat secara langsung

dalam proses pengambilan keputusan yang akan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja sekolah. Singkatnya, makin besar tingkat partisipasi stakeholders, makin besar rasa memiliki, makin besar pula rasa tanggung jawab, dan makin besar rasa tanggung jawab makin besar pula dedikasi (Depdiknas, 2000:10).

Zamroni (2001:168) menggambarkan pengaruh desentralisasi pendidikan dengan tanggung jawab guru secara lebih jelas sebagai berikut: Otonomi yang lebih besar dalam menjalankan proses pendidikan akan menjadikan guru memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar. Mereka akan memiliki kebanggaan atas sukses yang dicapai dan sebaliknya mereka merasakan kepedihan yang mendalam akan kegagalan yang dialami peserta didiknya.

Kebijakan, keputusan, dan administrasi kantor di sekolah yang dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan dapat dipahami baik oleh pengelola maupun yang dikelola menyebabkan iklim kerja yang harmonis. Sebaliknya kebijakan yang kaku, keputusan yang sentralistik dan administrasi yang tidak tertib dapat menimbulkan berbagai masalah saling menyalahkan, frustrasi, tidak ada keterbukaan, saling curiga antar warga sekolah.

Iklim kerja yang ada di suatu lingkungan sangat menentukan bagi keberhasilan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja bagi guru adalah di sekolah As'ad (1995:112), mengatakan pengaruh antar karyawan termasuk dalam lingkungan kerja. Dalam pengaruh antar karyawan dalam suatu organisasi kerja ini akan menciptakan suatu situasi dimana karyawan satu dengan yang lainnya saling mempengaruhi, begitu juga interaksi karyawan dengan pimpinan akan menciptakan suatu situasi yang mungkin diinginkan atau tidak diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Proses komunikasi antar-sesama yang tidak berjalan dengan baik mengakibatkan suburnya berbagai problem dalam pengaruh antarsesama. Secara sadar atau tidak, dapat terjadi hal-hal yang bersifat emosional dan kadang terakumulasi dalam perilaku yang menyebabkan renggangnya pengaruh antarpribadi, kerenggangan antara bawahan dengan atasan, antara sesama rekan sekerja, guru dengan siswa, guru dengan masyarakat/orang tua siswa.

Di lingkungan pekerjaan guru, iklim kerja sekolah yang kondusif dibutuhkan agar para guru dapat melaksanakan tugasnya dengan senang hati, penuh semangat dan penuh gairah sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Iklim kerja yang dalam studi ini menunjukkan pada suasana kerja yang timbul akibat interaksi guru dengan guru lainnya disekolah, guru dengan kepala sekolahnya, guru dengan pengawas sekolahnya dan guru dengan orang tua siswa, merupakan salah satu sumber variasi kinerja guru.

Dalam penjelasan ini, Curver (1990:323-359) dalam penelitiannya menganggap ubahan ini sebagai variabel latent yang diukurinya dari persepsi guru mengenai kepala sekolahnya dan persepsi guru mengenai teman sekerjanya. Sementara Galloway (1985:49) menjelaskan iklim kerja sekolah ini sebagai interaksi dengan kolega termasuk dengan kepala sekolah.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa iklim kerja guru di sekolah dapat terbentuk kearah yang lebih kondusif atau tidak kondusif tergantung warga sekolah dari sekolah itu sendiri. Iklim kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan efektivitas kinerja bagi seluruh warga sekolah.

Kesempatan warga sekolah dan semua pihak yang terkait (stakeholders) baik internal maupun eksternal untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif akan terbuka lebih luas di era pelaksanaan Management Berbasis Sekolah dan otonomi daerah bidang pendidikan.

Menurut Surya (2002:330) faktor yang mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan para guru. Kepuasan kerja ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: a) imbalan jasa b) rasa aman c) pangaruh antarpribadi d) kondisi lingkungan kerja e) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri (Surya, 2002:330).

Prawirosentono (1999:24) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan pula Ratnawati (2002:48) mengatakan, bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer penilaian artinya adalah kegiatan dengan sungguh-sungguh mengamati, mengoreksi, menimbang baik buruknya suatu masalah yang dilakukan oleh perorangan dengan dasar-dasar tertentu, selanjutnya memberikan penghargaan seberapa bobotnya, kualitasnya atau kemampuannya.

Evaluasi sebagaimana yang disebutkan oleh Aji dan Sirait (1982:125) adalah suatu usaha untuk mengukur dan memberikan nilai secara objektif pencapaian hasil yang telah direncanakan sebelumnya. Hasil-hasil evaluasi dimaksudkan menjadi umpan balik untuk perencanaan kembali.

Sukanti (1989:1991) dikatakan penilaian performance atau kinerja adalah suatu proses dengan mana organisasi mengevaluasi performance pegawai. Senada dengan itu pula Handoko (1991:135) mengatakan penilaian prestasi kerja sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Soeprihanto (1998:7) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Dengan demikian dapat dikatakan kinerja adalah hasil kerja maksimal yang dilakukan oleh seseorang untuk melaksanakan amanah yang dipercayakan di atas pundaknya dengan hasil baik dan benar.

Handoko (1991:135-13) menyatakan ada beberapa tujuan tentang penilaian: (1) Perbaikan prestasi kerja, (2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, (3) Keputusan untuk penempatan, (4) Kebutuhan latihan dan pengembangan, (5) Perencanaan dan pengembangan karier, (6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, (7) Ketidak –akuratan

informasi, (8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, (9) Kesempatan kerja yang adil, dan (10) Tantangan-tantangan eksternal.

Nasution (1994:93) meninjau penilaian dari segi tujuan dan manfaat terhadap lembaga maupun individu-individu yaitu: (1) Mempunyai atau memberi pengaruh sebagai pemberi motivasi, (2) Merangsang peningkatan dan pengembangan rasa tanggung jawab, (3) Menumbuhkan rasa ketergantungan kepada perusahaan, (4) Meningkatkan produktivitas karyawan apabila mereka tahu maksud dan tujuan dan penilaian yang dilaksanakan, (5) Meningkatkan pengertian antara atasan dan bawahan, (6) Dimaksudkan untuk menaikkan gaji dan memberikan promosi, (7) Mengantisipasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan karyawan, (8) Perencanaan sumber daya manusia, (9) Menghindari dari pilih kasih manajer terhadap karyawan, (10) Karyawan mengetahui usaha yang dilakukan perusahaan untuk dirinya, (11) Mengukur sejauh mana peningkatan yang dicapai oleh setiap karyawan dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan penilaian prestasi sebelumnya dengan sekarang dan (12) Mengukur keberhasilan kepemimpinan seseorang.

Notoatmodjo (1998:133) menyatakan penilaian mempunyai tujuan sebagai berikut: (1) peningkatan prestasi, (2) Kesempatan yang adil, (3) Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan pengembangan, (4) Penyesuaian kompensasi, (5) Keputusan-keputusan promosi dan demosi, (6) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, dan (7) Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Umi Sukanti (1989:193) menyatakan penilaian mempunyai tujuan: (1) Pengembangan manajemen, (2) Pengukuran performansi atau performance, (3) Perbaikan performance, (4) Kompensasi, (5) Pengenalan potensi, (6) Umpan balik, (7) Perencanaan dengan pengembangan personalia, (8) Penelitian kepatuhan, dan (9) Komunikasi.

Tulus (1989:120) menyatakan penilaian mempunyai tujuan antara lain: (1) Untuk memperoleh dasar pengambilan keputusan promosi, transfer, demosi, atau penurunan pangkat, dan pemutusan pengaruh kerja. (2) Sebagai bahan criteria bagi kesaksian sarana-sarana, seleksi dan program-program pelatihan. (3) Untuk meyakinkan umpan balik bagi perorangan yang dapat menunjang pengembangan diri dan karakternya dengan demikian menjamin efektivitas perusahaan atau organisasi.

Dari beberapa pendapat mengenai tujuan penilaian tersebut di atas maka dapat diberikan sintesa bahwa inti dari penilaian adalah untuk mengetahui hambatan serta keberhasilan setiap pekerjaan yang telah diamanatkan kepada seseorang atau sekelompok orang untuk menyelesaikan semua beban tugas dan tanggung jawab. Kemudian juga dapat dijadikan bahan untuk memperbaiki kondisi kualitas kerja, kesejahteraan maupun keputusan kerja lainnya.

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja diperlukan satu sistem penilaian prestasi dengan memperhatikan beberapa faktor. Siagian (2002:142-143) mengidentifikasi faktor-faktor penilaian kinerja terdiri dari: (1) Aspek manusia yang disamping memiliki kemampuan juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan, (2) Aspek kegiatan yang dinilai sebagai tolak ukur tertentu dan realistic, berkaitan dengan tugas seseorang

serta criteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif, (3) Aspek hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai, (4) Aspek hasil penilaian yang dilakukan secara berkala terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian, dan (5) Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap pengambilan keputusan.

Penilaian yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut harus benar-benar menilai prestasi pekerjaan karyawan yang dinilai. Agar penilaian tersebut mencapai tujuan, maka menurut Notoatmodjo (1998:129) ada dua hal yang harus diperhatikan, yakni pertama penilaian harus mempunyai pengaruh dengan pekerjaan dan kedua adalah: adanya standar pelaksanaan kerja.

Dengan demikian sistem penilaian itu harus dilakukan dengan perencanaan yang matang berdasarkan data dan informasi yang akurat, untuk pengembangan individu serta lembaga. Semua prosedur dan mekanisme dilalui dengan baik sejak data perusahaan, proses hingga pengeluaran harus benar-benar baik dan dilakukan secara objektif dan transparan kepada yang dinilai termasuk dalam hal ini si penilai.

Jadi sistem penilaian terhadap hasil pekerja dapat dilakukan secara langsung, orang yang memberikan kepercayaan kepada orang lain dan orang yang diberikan kepercayaan untuk mengerjakan sesuatu kegiatan terlebih dahulu mengetahui apa dan bagaimana cara memperoleh nilai kerja yang benar dengan sistem penilaian diketahui bersama oleh kedua belah pihak.

METODE

Jenis penelitian dalam ini adalah suatu penelitian korelasional, yaitu jenis penelitian yang meneliti adanya pengaruh yang positif antara variabel satu dengan variabel lainnya atau beberapa variabel dengan variabel lainnya. Selain itu karena dalam mengkaji ubahan-ubahan tersebut diusahakan tidak melakukan intervensi terhadap setiap ubahan dan pengukuran dilakukan terhadap gejala yang terjadi seperti apa adanya, oleh karena itu menurut Subana & Sudrajat (2001:89) desain penelitian ini tergolong penelitian deskriptif.

Populasi dalam penelitian ini adalah para guru SD di kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012 baik yang telah diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun yang masih honor dengan jumlah 76 orang. Guru-guru tersebut tersebar di 12 SD. Dari jumlah itu, sebanyak 61 angket yang dikembalikan saat penelitian. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini sebanyak 61 orang.

Dalam pengumpulan data penelitian, penulis melakukannya dengan menggunakan metode angket. Angket atau kuesioner digunakan untuk memperoleh data yang akurat mengenai iklim kerja di sekolah dan tingkat kinerja guru yang sudah diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil maupun yang masih berstatus honor di seluruh SD se-kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012. Angket tersebut disusun berbentuk skala nilai menurut model Likert dengan lima alternatif. Dengan demikian, angket

disusun dalam bentuk daftar pertanyaan berdasarkan rumusan permasalahan dan dasar teori yang mendukung sehingga dapat dipergunakan untuk memperoleh data yang akurat untuk mendukung pengujian hipotesis yang dirumuskan.

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif untuk mengetahui kinerja guru dan iklim kerja pada SD se kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012. Selain analisis deskriptif, digunakan juga analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru tahun pelajaran 2011/2012.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai hasil pengklasifikasian kategori data, maka iklim kerja guru SD se-kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012 dapat dikelompokkan seperti dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Iklim Kerja Guru SD se Kecamatan Kesamben

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Baik	12	20%
2	Cukup	29	48%
3	Kurang	20	32%
	Jumlah	61	100%

Data sebagaimana tabel 1 di atas menunjukkan perbandingan besarnya prosentase masing-masing kategori untuk iklim kerja guru SD se kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012. Perbandingan dari masing-masing kategori tersebut adalah: dari 61 guru sebagai sampel, maka yang mendapat iklim kerja kategori baik sebesar 12 atau 20%, yang mendapat iklim kerja kategori cukup sebanyak 29 atau 48%, dan yang mendapat iklim kerja kategori kurang sebesar 20 atau 32%. Dilihat dari perbandingan tersebut, maka iklim kerja kategori cukup menduduki kategori yang paling banyak dialami oleh guru. Ini berarti bahwa mayoritas guru SD se kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012, mendapatkan iklim kerja yang cukup baik di sekolah.

Sedangkan data mengenai kinerja guru SD se kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012 diperoleh melalui hasil pengisian angket oleh 61 guru. Data yang diperoleh tersebut kemudian diklasifikasikan berdasarkan kategori kinerja guru yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Sesuai hasil pengklasifikasian kategori data, maka kinerja guru SD se kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012 dapat dikelompokkan seperti dalam tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Kinerja Guru SD se kecamatan Kesamben

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tinggi	18	30%
2	Sedang	24	39%
3	Rendah	19	31%

	Jumlah	61	100%
--	--------	----	------

Data tersebut di atas dapat diketahui perbandingan besarnya prosentase masing-masing kategori untuk kinerja guru SD se kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012. Perbandingan dari masing-masing kategori tersebut adalah: responden yang mempunyai kinerja kategori tinggi sebesar 18 atau 30%, yang memiliki kinerja kategori sedang sebanyak 24 atau 39%, dan yang mempunyai kinerja kategori rendah sebesar 19 atau 31%. Dilihat dari perbandingan tersebut, maka kinerja guru kategori sedang merupakan kategori yang paling banyak dimiliki guru dengan jumlah 39%. Ini berarti bahwa sebagian besar guru SD se kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012, mempunyai kinerja kategori sedang.

Selanjutnya, analisis data yang dilakukan dengan mempergunakan analisis korelasi Product Moment (r), mungkin saja pengaruh yang diamati dan dianalisis menjadi benar dalam pengambilan kesimpulan. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\
 &= \frac{2817}{\sqrt{(2802)(4388)}} \\
 &= \frac{2817}{\sqrt{12294609}} \\
 &= \frac{2817}{3506,367} \\
 &= 0,803
 \end{aligned}$$

Selanjutnya untuk memperoleh jawaban apakah ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru SD se kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012, penulis membandingkan antara nilai r hitung di atas dengan r tabel Product Moment. Nilai r tabel dapat diketahui dengan menentukan taraf signifikansi dan jumlah sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% dengan jumlah sampel (N) 61, maka dapat ditentukan besarnya r tabel, yaitu 0,254.

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa pada korelasi iklim kerja dan kinerja guru, angka yang diperoleh ($r = 0,803$) lebih besar dari r tabel, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru SD se kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012. Dengan kata lain, semakin baik

iklim kerja di sekolah, maka kinerja guru juga semakin meningkat atau tinggi.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa iklim kerja di SD se kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012 terlihat berlangsung cukup baik. Perbandingan dari masing-masing kategori iklim kerja guru SD se kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012 adalah: dari 61 guru sebagai sampel, maka yang mendapat iklim kerja kategori baik sebesar 12 atau 20%, yang mendapat iklim kerja kategori cukup sebanyak 29 atau 48%, dan yang mendapat iklim kerja kategori kurang sebesar 20 atau 32%. Dilihat dari perbandingan tersebut, maka iklim kerja kategori cukup menduduki kategori yang paling banyak dialami oleh guru. Ini berarti bahwa mayoritas guru SD se kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012, mendapatkan iklim kerja yang cukup baik di sekolah.

Sedangkan data dari masing-masing kategori kinerja guru SD se kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012 adalah: dari 61 sampel penelitian, diketahui responden yang mempunyai kinerja kategori tinggi sebesar 18 atau 30%, yang memiliki kinerja kategori sedang sebanyak 24 atau 39%, dan yang mempunyai kinerja kategori rendah sebesar 19 atau 31%. Dilihat dari perbandingan tersebut, maka kinerja guru kategori sedang merupakan kategori yang paling banyak dimiliki guru dengan jumlah 39%. Ini berarti bahwa sebagian besar guru SD se kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012, mempunyai kinerja kategori sedang.

Dari hasil analisis data menggunakan Korelasi Product Moment, diketahui bahwa iklim kerja dan kinerja guru SD se kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012 memiliki korelasi yang signifikan. Hal ini juga terlihat dari hasil pengujian hipotesis yang diajukan. Berdasarkan penghitungan menggunakan rumus korelasi Product Moment, diperoleh nilai r hitung sebesar 0,803. Setelah dikonsultasikan dengan r tabel dalam rangka untuk mengetahui batas penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis yang diajukan, ternyata r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung r tabel), atau 0,803 > 0,254 dengan jumlah $N = 61$ pada taraf signifikan 5%. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru SD se kecamatan Kesamben tahun pelajaran 2011/2012.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional. 2000. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Buku 1 dan 2. Jakarta
- Handoko, Hani, T. 1991. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Kadir, A. 2002. *Mencari Pijakan Awal Sstem Pendidikan Mengawali Otonomi Daerah*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan.
- Notoatmodjo, Soekidjo 1991 *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ratnawati, Yulia. 2002. *Motivasi Faktor Kunci Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Jurnal. Politik: Politeknik PPKP. 02,44.

- Siagian, P., Sondang. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suyadi, Prawiro, Sento. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia. Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Soeprihanto, John. 1998. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta: BPFE.
- Surya, M. 2001. Guru Sebagai Perikat Bangsa. *Gerbang, Majalah Pendidikan*. 3(1):14-41.
- Zamroni. 2001. *Pendidikan untuk Demokrasi: Tantangan Menuju Civil Society*. Yogyakarta: Bigraf Publishing.