

PERSEPSI GURU TENTANG IKLIM KERJA DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE KECAMATAN KUTOWINANGUN KABUPATEN KEBUMEN

TEACHERS PERCEPTIONS OF WORKING CLIMATE IN THE PUBLIC ALEMENTARY SCHOOLS IN SUBDISTRICT KUTOWINANGUN KEBUMEN DISTRICT

Oleh: Eti Septianingsih, Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta, (etyseptianingsih@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui persepsi guru tentang iklim kerja di Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen. Iklim kerja yang dipersepsikan dilihat dari dimensi fisik, dimensi sosial dan dimensi akademik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian deskriptif. Lokasi penelitian di Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen. Waktu penelitian dimulai dari Bulan Maret sampai Bulan Juli 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen yang berjumlah 165 guru yang ditentukan dengan teknik *propotional random sampling*. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner/angket tertutup. Pengujian validitas isi menggunakan *expert judgment* (uji ahli), sedangkan reliabilitas instrumen menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dengan persentase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, persepsi guru tentang iklim kerjadi Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen yaitu sebagai berikut. (1) dilihat dari dimensi fisik sebagian guru menyatakan sudah kondusif dengan persentase 66,5% dan pada kategori belum kondusif dengan persentase 33,5%. ((2) iklim kerja secara dimensi sosial sebagian guru menyatakan sudah kondusif dengan persentase 91,4% dan pada kategori belum kondusif dengan persentase 8,6%, (3) dilihat secara dimensi akademik sebagian guru menyatakan sudah kondusif dengan persentase 82,2% dan pada kategori belum kondusif dengan persentase 17,8%.

Kata kunci: *persepsi guru, iklim kerja*

Abstract

The purpose of this research is to know teacher perception about work climate at State Elementary Schools in Kutowinangun su-district Kebumen District. The perceived work climate is seen from the physical dimension, social dimension and academic dimension.

This research uses a quantitative approach that uses descriptive research type. The location of research at State Elementary Schools in Kutowinangun sub-district Kebumen Regency. The time of the study started from March to July 2017. The population in this study were teachers in State Elementary Schools in Kutowinangun sub-district Kebumen Regency which amounted to 165 teachers determined by proportional random sampling technique. The instrument used is questionnaire / closed questionnaire. Testing the validity of the content using expert judgment (expert test), while the reliability of the instrument using the formula coefficient Alpha Cronbach. Data analysis using descriptive analysis technique with percentage.

The results showed that, perceptions of teachers about the climate of work in the State Elementary Schools in Kutowinangun su-district Kebumen as follows. (1) seen from the physical dimension some teachers claimed to have been conducive with the percentage of 66,5% and in category not yet conducive with percentage 33,5%. (2) the working climate in the social dimension of some teachers stated that it is conducive with the percentage of 91.4% and the category not yet conducive with the percentage of 8.6%, (3) seen in academic dimension some teachers claimed to be conducive with the percentage 82.2% and in category not yet conducive with percentage 17,8%.

Keywords: teacher perception, work climate

PENDAHULUAN

Pembukaan Undang- Undang Dasar 1945 menyebutkan tujuan pendidikan nasional yang juga menjadi tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan cita-cita luhur pendiri bangsa yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik”.

Sejatinya tujuan pendidikan nasional adalah memberikan hak kepada seluruh warga Negara Indonesia untuk mengenyam pendidikan secara layak tanpa membedakan gender, ras, suku, agama, etnis dan budaya. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 31 ayat (1) yang menyebutkan “setiap warga Negara berhak mendapatkan pendidikan”. Mengingat kondisi Negara Kesatuan Republik Indonesia yang memiliki beribu pulau sehingga memungkinkan kondisi setiap wilayah berbeda dalam arti kondisi geografis, ekonomi, sosial dan demografi juga berbeda-beda, oleh karena itu negara menjamin biaya pendidikan bagi seluruh

warga Negara Indonesia dengan pasal 31 ayat (2) dan (4) Undang-Undang Dasar 1945. Adanya peraturan perundangan tentang pendidikan Indonesia menjadi payung hukum penyelenggaraan pendidikan baik dalam skala nasionalmaupun regional. Adapun dalam skala regional, penyelenggaraan pendidikan telah didesentralisasikan sejak diberlakukannya Undang-Undang Otonomi Daerah Nomor 20 Tahun 1999 dan kemudian disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Untuk mewujudkan pendidikan nasional maka pemerintah memberikan kewenangan dalam penyelenggaraan sistem pendidikan nasional oleh Pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, penyelenggara pendidikan yang didirikan masyarakat, dan satuan pendidikan agar proses pendidikan dapat berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan. Satuan pendidikan yang dimaksud adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan yang berada di dalam sebuah lembaga atau organisasi pendidikan.

Organisasi menurut Gibson (2000:5) adalah unit yang dikoordinasikan dan

berisi paling tidak dua orang atau lebih yang fungsinya adalah untuk mencapai tujuan bersama. Adapun menurut Stephen Robbins dalam Abdullah Aziz (2008:3) organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau seperangkat tujuan. Dalam hal ini bentuk dari organisasi pendidikan adalah lembaga-lembaga pendidikan pada umumnya, organisasi sekolah dan perguruan tinggi.

Pengorganisasian di sekolah atau organisasi pendidikan merupakan kesatuan sosial dimana manusia secara sadar dan bersama-sama melaksanakan tugas-tugas yang kompleks untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pendidikan salah satu kegiatan di organisasi meliputi proses untuk memilih orang-orang (guru dan personel sekolah lainnya) atau pembentukan tempat/ sistem serta mengalokasikan prasarana dan sarana untuk melakukan tugas dalam rangka mencapai tujuan sekolah, penetapan tugas, tanggung jawab dan wewenang. Didalam proses tersebut mereka dapat bekerja sama secara efisien dan kemudian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan.

Salah satu indikator tercapainya sebuah organisasi pendidikan ditentukan oleh kinerja gurunya. Sedangkan guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran untuk mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didik agar mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja suatu organisasi didukung oleh suasana iklim kerja di dalam organisasi, (Brookover et al., 1978; Purkey dan Smith, 1985; Hughes, 1991: 97). Demikian juga halnya, kinerja sekolah ditentukan oleh suasana atau iklim kerja pada sekolah tersebut. Di negara-negara maju, riset tentang iklim kerja di sekolah (*schoolworking environment* atau *school climate*) telah berkembang dengan mapan dan memberikan sumbangan yang cukup signifikan bagi pembentukan sekolah-sekolah yang efektif. Jika guru merasakan suasana kerja yang kondusif di

sekolahnya, maka dapat diharapkan guru dapat mengembangkan profesi.

Kekondusifan iklim kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas sekolah tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik guru. Prestasi akademik guru dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja sekolah. Setiap sekolah mempunyai karakter suasana iklim kerja yang akan mempengaruhi keberhasilan proses kegiatan pembelajaran

Menurut Keith Davis (1981:104) Iklim kerja sebagai: *“The human environment within organization’s employees do their wor”*. Definisi tersebut merujuk pada susasana kerja yang dirasakan oleh personal berdasarkan interaksinya ketika ia berhubungan dengan personel lain dilingkungan kerjanya. Dedeh Sofia (2010) mendefinisikan Iklim kerja sebagai hal yang perlu mendapat perhatian seorang kepala sekolah karena faktor tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku guru, pegawai dan peserta didik. Dengan demikian hendaknya sekolah berkembang secara dinamis mengarah pada yang lebih baik untuk kelangsungan dan kemajuan pendidikan. Salah satu cara dalam pengembangan organisasi sekolah adalah tercapainya iklim kerja yang kondusif.

Menurut Made Pidarna (1995:175) Iklim kerja di sekolah adalah “suasana

bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan”. Berkenaan dengan standar kinerja guru yang berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”. Dengan terwujudnya iklim kerja sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik, suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan iklim kerja di sekolah (Dedeh Sofia H: 2010).

Mengingat sumber daya manusia yang ada di sekolah bervariasi, maka semua pihak, baik kepala sekolah, guru maupun tenaga administrasi berkepentingan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif. Kemampuan guru sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, tetapi kemampuan itu akan dapat direalisasikan apabila didukung oleh persepsi guru tentang iklim kerja sekolah yang kondusif. Bagaimanapun tingginya kemampuan seseorang guru apabila tidak didukung oleh pemahaman dan pengetahuan sebagai persepsi tentang iklim kerja sekolah yang

kondusif, maka kemampuannya tidak akan dapat dimanfaatkan. Persepsi tentang iklim kerja yang kondusif ditandai dengan adanya hubungan antara sesama guru, tenaga administrasi, dan kepala sekolah yang harmonis, saling percaya serta fasilitas pembelajaran yang memadai. Dengan kata lain iklim kerja sekolah yang terbuka merupakan iklim yang sehat dan sangat didambakan oleh para guru (Kusmedi, 2003: 2).

Dalam konteks ini, nampak kecenderungan makin menguatnya upaya pemerintah untuk terus mengembangkan profesi pendidik sebagai profesi yang kuat dan dihormati sejajar dengan profesi lainnya yang sudah lama berkembang, hal ini terlihat dari lahirnya UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-undang ini jelas menggambarkan bagaimana pemerintah mencoba mengembangkan profesi pendidik melalui perlindungan hukum dengan standard tertentu yang diharapkan dapat mendorong pengembangan profesi pendidik.

Guru seharusnya berusaha untuk mengembangkan diri dan diberi kesempatan agar kinerjanya lebih berkualitas dan profesional, serta perlu mengetahui bagaimana iklim kerja di tempat kerja untuk lebih beradaptasi karena setiap sekolah iklimnya berbeda-beda. Tingkat keamanan dan gangguan yang ada di sekitar sekolah juga perlu

diperhatikan agar guru merasa tenang dalam mengajar. Oleh karena itu, iklim kerja di dalam sekolah perlu dibuat kondusif agar mendukung tujuan tersebut. Hal ini sesuai pula dengan pendapat Martinis Yamin (2006: 110) yang menyebutkan bahwa: Iklim yang tidak kondusif akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan sulitnya tercapai tujuan pembelajaran, peserta didik akan merasa gelisah, resah, bosan, dan jenuh. Sebaliknya, iklim belajar yang kondusif dan menarik dapat dengan mudah tercapainya tujuan pembelajaran, dan proses pembelajaran yang dilakukan menyenangkan bagi peserta didik.

Dalam penyelenggaraan pendidikan tentunya banyak masalah yang dialami, seperti yang terjadi di Kabupaten Kebumen masih banyak guru yang mengeluh tentang ketersediaanya fasilitas pembelajaran yang minim, masih banyak guru yang bermasalah, seperti membolos saat jam pelajaran, tidak disiplin serta mendekte kepala sekolah ditempat kerja, sehingga kepala sekolah kurang maksimal dalam bekerja. Dalam berita Kebumenonline (www.beritakebumen.info) yang di posting pada tanggal 10 Juni 2015 disebutkan bahwa jumlah guru pada tahun 2015 masih belum proposional, hal ini dikarenakan masih kurangnya guru kelas yang ada. Jumlah seluruh GTT/PTT tahun 2015 mencapai sekitar 3.000 orang.

Rata-rata jumlah guru PNS di setiap sekolah SD hanya tiga sampai orang saja. Selain itu untuk operator, guru kelas, tenaga administrasi dan perpustakaan dilakukan oleh GTT/PTT. Mereka tidak diakui dengan tidak adanya SK dari Pejabat Pembina kepegawaian, dan SK yang mereka terima justru berasal dari komite.

Dalam berita Kebumen online (www.beritakebumen.info) Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Kabupaten Kebumen menilai bahwa pada tahun 2014 penempatan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di tingkat Sekolah Dasar (SD) dan sekolah menengah, yaitu SMP/SMA/SMK di wilayah Kebumen tidak seimbang. Hal itu mengakibatkan sejumlah SD masih kekurangan guru PNS. Sementara, jumlah guru PNS disekolah tingkat menengah seperti SMP/SMA/SMK justru terlampaui banyak. Penempatan guru yang tidak seimbang mengakibatkan kinerja guru SD menurun, sebagian besar SD terpaksa mengangkat Guru Tidak Tetap (GTT) yang kualifikasinya masih belum terjamin, baik kualifikasi berdasarkan ijazah maupun kualifikasi dalam menghajar. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya dipengaruhi oleh iklim kerja, baik iklim kerja secara fisik, sosial maupun akademik.

Permasalahan di atas disebabkan oleh faktor eksternal dan internal di sekolah yang kemudian mengakibatkan iklim kerjanya tidak kondusif. Iklim kerja yang tidak kondusif dipengaruhi oleh beberapa aspek yang ada di dalam iklim kerja, yaitu aspek dimensi fisik, sosial dan akademik. Dalam permasalahan di atas yang merupakan aspek dimensi fisik yaitu, ketersediaan fasilitas pembelajaran maupun non pembelajaran yang minim. Kemudian penempatan guru yang tidak seimbang mengakibatkan aspek dimensi sosial seperti hubungan antarguru, tingkah laku dan tenaga administrasi di ruang kerja kurang baik, serta tanggungjawab guru dalam bekerja kurang maksimal. Dalam hal ini aspek dimensi akademik guru seringkali terabaikan dalam pengawasan kepala sekolah, seperti halnya tingkat kedisiplinan guru yang membolos pada saat jam kerja sekolah.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “persepsi guru tentang iklim kerja di Sekolah Dasar Negeri (SDN) se Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen”, guna melihat bagaimana persepsi yang diberikan guru tentang iklim kerja yang ada di Sekolah Dasar Negeri (SDN) se Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Bertujuan mendeskripsikan suatu objek atau kegiatan yang menjadi perhatian peneliti kemudian semua informasi atau data diwujudkan dalam angka dan analisisnya berdasarkan analisis statistik deskriptif. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel tunggal yaitu persepsi guru tentang iklim kerja di SDN se Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini berlangsung pada Bulan Maret-Juli 2017 dilaksanakan di SDN se Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen.

Target/ Subyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah “guru” yaitu semua guru di SDN se Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen yang memiliki kepentingan dalam bidang pendidikan namun keberadaan/tempat tinggalnya tersebar. Agar lebih operasional (bisa dihitung, bisa diukur) maka ditetapkan populasi sasaran (*target population*).

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Populasi
1	SDN 1 Karang Sari	9
2	SDN 1 Lundong	10
3	SDN 1 Kuwarisan	10
4	SDN Korowelang	8
5	SDN Tanjungseto	10
6	SDN 2 Mekarsari	10
7	SDN 2 Lumbu	7
8	SDN 1 Jlegiwinangun	9
9	SDN 3 Kuwarisan	9
10	SDN 2 Kuwarisan	8
11	SDN 1 Mekarsari	10
12	SDN Tanjungmeru	9
13	SDN 2 Pejagatan	9
14	SDN 2 Kutowinangun	9
15	SDN 2 Karang Sari	11
16	SDN 1 Lumbu	10
17	SDN Ungaran	11
18	SDN Pesalakan	10
19	SDN Mrinen	9
20	SDN 1 Kutowinangun	10
21	SDN Pekunden	9
22	SDN Kaliputih	9
23	SDN 3 Kutowinangun	11
24	SDN 2 Lundong	9
25	SDN Tanjungsari	11
26	SDN Babadsari	10
27	SDN 2 Triwarno	9
28	SDN 1 Triwarno	8
29	SDN 2 Jlegiwinangun	10
30	SDN 1 Pejagatan	8
TOTAL		282

Tabel Pupulasi dan Sampel Penelitian

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

No	Nama Sekolah	Populasi	Sampel
1	SDN 1 Karang Sari	9	5
2	SDN 1 Lundong	10	6
3	SDN 1 Kuwarisan	10	6
4	SDN Korowelang	8	5
5	SDN Tanjungseto	10	6
6	SDN 2 Mekarsari	10	6
7	SDN 2 Lumbu	7	4
8	SDN 1 Jlegiwinangun	9	5
9	SDN 3 Kuwarisan	9	5
10	SDN 2 Kuwarisan	8	5
11	SDN 1 Mekarsari	10	6
12	SDN Tanjungmeru	9	5
13	SDN 2 Pejagatan	9	5
14	SDN 2 Kutowinangun	9	5
15	SDN 2 Karang Sari	11	6
16	SDN 1 Lumbu	10	6
17	SDN Ungaran	11	7
18	SDN Pesalakan	10	6
19	SDN Mrinen	9	5
20	SDN 1 Kutowinangun	10	6
21	SDN Pekunden	9	5
22	SDN Kaliputih	9	5
23	SDN 3 Kutowinangun	11	7
24	SDN 2 Lundong	9	5
25	SDN Tanjungsari	11	6
26	SDN Babadsari	10	6
27	SDN 2 Triwarno	9	5
28	SDN 1 Triwarno	8	5
29	SDN 2 Jlegiwinangun	10	6
30	SDN 1 Pejagatan	8	5
TOTAL		282	165

Menggunakan taraf kesalahan 5% didapatkan jumlah sampel sebanyak 165,3958944281525. Untuk mengetahui proporsi sampel dari setiap populasi sasaran digunakan teknik *proportional random sampling* dapat dilihat tabel disamping.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan survei menggunakan kuesioner penelitian dengan model *numerical rating scale* berskala 1- 5 dengan tingkatan dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju

Sebelum kuesioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dengan *expert judgement* sementara uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu pada waktu peneliti menggunakan suatu metode pengumpulan data agar data pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid.

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket tertutup yang dilengkapi dengan alternatif jawaban,

sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang sesuai. Dalam pengukuran

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

No	Aspek Iklim Kerja	Skor				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dimensi Fisik					
2	Dimensi Sosial					
3	Dimensi Akademik					

setiap varabel ini, skala yang digunakan adalah skala bertingkat (*rating scale*). Angket disediakan dengan 5 (lima) alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memberi tanda (✓) pada jawaban yang tersedia. Penyusunan instrumen penelitian mengacu pada definisi operasional. Instrumen penelitian disusun agar dapat mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan peneliti.

Tabel 3. *Rating Scale* Persepsi Guru Tentang Iklim Kerja di SDN se Kecamatan Kutowinanguun Kabupaten Kebumen

Keterangan pilihan kolom skor adalah sebagai berikut :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Rumus persentase yang digunakan adalah sebagai berikut :

Keterangan :

P = Angka Persentase

f = Frekuensi yang dicari

N = *number of Case* (jumlah frekuensi)

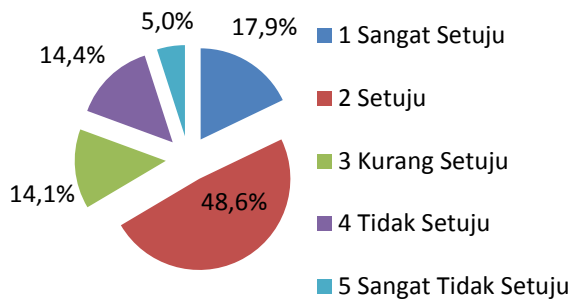
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengukuran persepsi guru tentang iklim kerja di SDN se Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Persepsi Guru Tentang Iklim Kerja di SDN se Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen Dalam Aspek Dimensi Fisik

DIMENSI FISIK			
No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	SS	295	17,9%
2	S	802	48,6%
3	KS	233	14,1%
4	TS	238	14,4%
5	STS	82	5,0%
Jumlah		1650	100,0%

Apabila ditampilkan dalam bentuk *pie chart* maka akan tampak sebagai berikut :



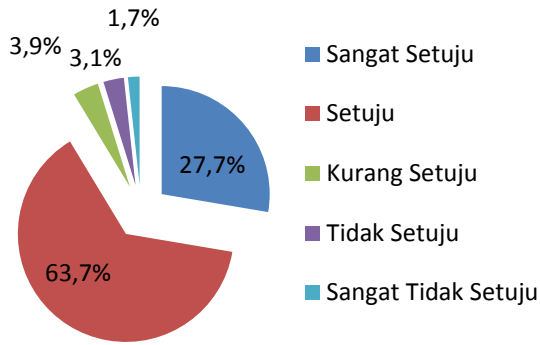
Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa mayoritas responden mempersepsikan ruang kerja disekolah memiliki iklim kerja secara fisik yang memadai dan membuat nyaman guru dalam bekerja. Data tersebut dapat dilihat dari persepsi guru dengan persentase 48,6% yang mempersepsikan setuju dan 17,9% guru yang mempersepsikan sangat setuju, kemudian terdapat 14,1% yang mempersepsikan kurang setuju, sebanyak 14,4% guru mempersepsikan tidak setuju dan 5,0% guru yang mempersepsikan sangat tidak setuju. Artinya lebih dari 66,5% guru yang mempersepsikan iklim kerja secara fisik sudah memadai, sisanya 33,5% mempersepsikan iklim kerja secara fisik belum memadai.

Tabel 5. Persepsi Guru Tentang Iklim Kerja di SDN se Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen Dalam Aspek Dimensi Sosial

DIMENSI SOSIAL			
No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	SS	639	27,7%
2	S	1471	63,7%
3	KS	89	3,9%
4	TS	71	3,1%
5	STS	40	1,7%
Jumlah		2310	100,0%

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa mayoritas guru mempersepsikan ruang kerja disekolah memiliki lingkungan sosial yang baik dan membuat para guru nyaman dalam bekerja. Data tersebut dapat dilihat dari persepsi guru dengan persentase 63,7% yang mempersepsikan setuju dan 27,7% guru yang mempersepsikan sangat setuju, kemudian terdapat 3,9% guru yang mempersepsikan kurang setuju, 3,1% guru mempersepsikan tidak setuju dan 1,7% guru yang mempersepsikan sangat tidak setuju. Artinya lebih dari 91,4% guru yang mempersepsikan iklim kerja secara hubungan sosial sudah memadai, sisanya 8,6% mempersepsikan sebaliknya.

Apabila ditampilkan dalam bentuk *pie chart* maka akan tampak sebagai berikut :



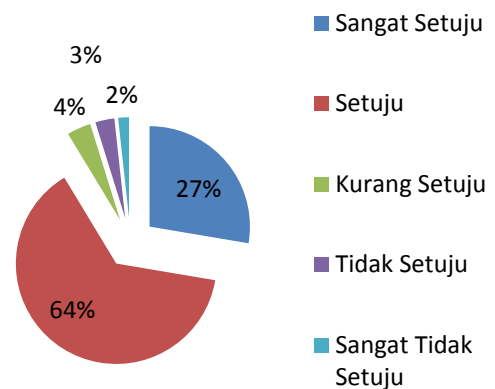
Tabel 6. Persepsi Guru Tentang Iklim Kerja di SDN se Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen Dalam Aspek Dimensi Akademik

DIMENSI AKADEMIK			
No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	SS	221	14,9%
2	S	999	67,3%
3	KS	159	10,7%
4	TS	66	4,4%
5	STS	40	2,7%
Jumlah		1485	100,0%

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa mayoritas responden mempersepsikan ruang kerja disekolah memiliki iklim kerja secara akademik sudah memadai. Data tersebut dapat dilihat dari persepsi guru dengan persentase 67,3% yang mempersepsikan setuju dan 14,9% guru yang mempersepsikan sangat setuju, kemudian

terdapat 10,7% guru yang mempersepsikan kurang setuju, 4,4% guru mempersepsikan tidak setuju dan 2,7% guru yang mempersepsikan sangat tidak setuju. Artinya lebih dari 82,2% guru yang mempersepsikan iklim kerja secara akademik sudah memadai, sisanya 17,8% mempersepsikan iklim kerja secara akademik belum memadai.

Apabila ditampilkan dalam bentuk *pie chart* maka akan tampak sebagai berikut :



SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai persepsi guru tentang iklim kerja di SDN se-Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen maka dapat diambil kesimpulan secara umum bahwa mayoritas persepsi guru tentang iklim kerja di SDN seKecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen berada pada kategori kondusif dengan rincian sebagai berikut.

1. Pada dimensi fisik guru mempersepsikan bahwa iklim kerja di SDN se Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen dalam kategori kondusif yang di tunjukan dengan 48,6% guru menganggap kondisi iklim kerjanya cukup kondusif, dan terdapat 17,9% guru lainnya mempersepsikan sangat kondusif. Meskipun demikian masih terdapat guru yang mempersepsikan lingkungan fisik belum kondusif yaitu sejumlah 33,5%.
2. Dalam dimensi sosial guru mempersepsikan bahwa iklim kerja di SDN se-Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen dalam kategori kondusif yang ditunjukan dengan 63,7% guru yang mempersepsikan bahwa iklim kerja pada aspek dimensi sosial sudah kondusif, dan terdapat 27,7% guru lainnya mempersepsikan sangat kondusif. Dalam hal ini guru yang mempersepsikan iklim kerja pada aspek dimensi sosial belum kondusif yaitu hanya sejumlah 8,6%.
3. Dalam dimensi akademik guru mempersepsikan bahwa iklim kerja di SDN se Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen dalam kategori kondusif yang di tunjukan dengan 67,3% guru menganggap kondisi iklim kerjanya cukup kondusif, dan terdapat 14,9% guru lainnya

mempersepsikan sangat kondusif. Meskipun demikian masih terdapat guru yang mempersepsikan lingkungan akademik belum kondusif yaitu sejumlah 17,8%.

Saran

Pada bagian akhir ini peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa iklim kerja dalam aspek dimensi fisik masih dipersepsikan oleh sebagian guru (sebanyak 33,5%) dianggap belum memadai. Dengan demikian peningkatan iklim kerja dalam aspek dimensi fisik perlu memprioritaskan pada perbaikan di lingkungan fisik khususnya pada tampilan dan ketersediaan fasilitas. Untuk tampilan ruang kerja seharusnya pihak sekolah memperhatikan kondisi kebersihan ruang kerja dan fasilitas seperti meja, kursi, komputer, dan fasilitas lainnya, apakah masih layak digunakan atau sudah tidak berfungsi lagi. Apabila ada beberapa fasilitas yang dibutuhkan sekolah dan sudah tidak berfungsi lagi hendaknya dilakukan tindakan pengadaan dan pemeliharaan fasilitas. Untuk pengadaan dan pemeliharaan fasilitas diruang kerja sekolah memang membutuhkan biaya yang tidak sedikit, namun kiranya dapat

- dilakukan secara perlahan dan berkala.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa iklim kerja dalam aspek dimensi sosial secara umum para guru merasa nyaman dengan hubungan sosial yang ada. Namun masih terdapat poin dari hasil penelitian yang menjelaskan bahwa hubungan antara kepala sekolah dengan guru masih membutuhkan perbaikan, sebab masih terdapat sebagian guru yang merasa kurang diberi kesempatan dalam pengambilan keputusan (sebanyak 11,5%) dan kurang merasa nyaman untuk mendiskusikan masalah dengan kepala sekolah (sebanyak 7,8%). Untuk peningkatannya alangkah baiknya kepala sekolah maupun guru dan staf lebih bijak dan saling terbuka satu sama lain, dan apabila ada masalah yang berhubungan dengan pekerjaan di sekolah lebih baik mendiskusikan terlebih dahulu dengan antar guru atau kepala sekolah. Dalam pengambilan keputusan harusnya pihak sekolah melibatkan semua guru dan staff yang ada, agar tidak terjadi kecemburuan sosial diruang kerja. Hal yang dapat dilakukan dalam pengambilan keputusan sekolah yaitu bisa dengan cara mencari informasi masalah lebih dalam, mempertimbangkan, dan mengkonsultasikan baik buruknya keputusan yang akan diambil. Dengan demikian para guru merasa nyaman dalam mendiskusikan masalah diruang kerja, dan kemudian para guru dan staff merasa ikut serta dalam pengambilan keputusan sekolah.
 3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa iklim kerja dalam aspek dimensi akademik sudah baik, namun masih terdapat poin dari hasil penelitian yang menjelaskan bahwa penghargaan atau pemberian reward kepada guru yang berprestasi belum memadai (sebanyak 17,8%). Untuk peningkatannya alangkah baiknya jika hasil kinerja guru lebih diperhatikan, terutama dalam hal pemberian penghargaan, jika ada guru yang berprestasi atau guru yang sudah melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu sebaiknya pihak sekolah memberikan penghargaan atau apresiasi berupa pujian atau hadiah baik berupa materi atau non materi. Dengan diberikannya penghargaan atau pujian lainnya kemudian para guru akan merasa senang karena hasil pekerjaannya dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, dengan demikian tujuan sekolah akan mudah terlaksana, dan dalam hal ini iklim kerja yang kondusif untuk pengembangan profesi guru akan mudah tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. (2002). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Edisi Empat, Yogyakarta, BPFE.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- . (2010). *Prosedur Penelitian (suatu Pendekatan Praktek)*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, A. (2008). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan)*. Alfabeta. Bandung.
- Brief. (2004). *School Climate and Learning*. University Outreach & Engagement. Board of Trustees of Michigan State University.
- Bungin, B. (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Burhanuddin. (1990). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Malang : Bumi Aksara.
- Davis, K. *Human Behavior at Work Organizabbnal*. Behavior Metro Manila: McGraw Hill, Inc., 1982, h.21
- .(2003). *Undang-Undang Nomor 20, Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Depdiknas. (2001). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta; Balai Pustaka.
- Undang-Undang Nasional RI No. 20, Tahun 2001, Tentang Sistem Pendidikan nasional*.
- Devianti, Y. A. (2013). *Pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja konselor di SMP negeri Se Kota semarang*. Skripsi. Diambil pada tanggal 20 Juli 2017, dari <http://lib.unnes.ac.id/19292/1/1301406501.pdf>.
- Faqih, M. G. (2004). *Pengaruh Sikap, Motivasi, Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah*. Skripsi. Diambil pada tanggal 20 Juli 2017, dari <http://eprints.ums.ac.id/7016/1/O000010082.pdf>.
- Gallay, L., & Pong, S.L., (2004). *School Climate and Students, Intervention Strategies*. Diambil pada tanggal 20 Juli 2017, dari <http://makalah.wordpress.com/2009/03/09/Strategipengelolaan-kelas.html>.
- Gibson, J.L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Erlangga.
- Hamid, A. (2014). *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung*. Skripsi. Diambil pada tanggal 20 Juli 2017, dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/1095/1/03520013%20Skripsi.pdf>.
- Hasanah, D.S (2010), *Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru, Iklim Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta*. Diambil pada tanggal 22 November 2016

- (pukul 09:55 WIB), dari <http://JurnalUPI.edu/IklimKerjadanKinerjaGuru.html>
- Hughes, P. W. (1991). *Teachers' Professional Development*. Melbourne, Victoria: Australian Council for Educational Research.
- Kusmedi, (2003). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SLTP Negeri di Ambarawa*. Tesis: PPs.MMP UKSW Salatiga.
- Loukas, A. (2007). *What Is School Climate? Leadership Compass* (Number 1 Volume 5). Hlm. 1-3.
- Lunthas, F. (2001). *Organizational Behavior*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Sutapa, M. (2002). *Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: FIP UNY
- Muhlish, M. (2007). *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual*. Jakarta: Bumi Aksara Persada Press.
- Nasution. (2007). *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazili, I. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi Dipublikasikan.
- Notoatmojo, S. (2011). *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbin, S. P. (2003). *Organizational behavior*. Diterjemahkan oleh indeks. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- . (2003). *Essentials of Organizational Behavior*, Seventh Edition (Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Education Inc.
- . (2001). *Psikologi Organisasi*, (Edisi ke-8). Jakarta: Prenhallindo.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N., (1987). *Managing Organizational Behavior*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Subana, M. & Sudrajat. (2005). *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabet.
- . (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunaryo. (2004). *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Thoha, M, (2005). *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar Dan Aplikasinya)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Triatno. (2010). *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Kencana. Jakarta.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.

- Walgito, B. (1981). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Winarsunu, T. (2002). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang : UMM Press.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi*. Salemba empat. Jakarta.
- Yamin, M. (2006). *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung
- Gibson, J.L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hamid, A. (2014). *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung*. Skripsi. Diambil pada tanggal 20 Juli 2017, dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/1095/1/03520013%20Skripsi.pdf>.
- Hasanah, D.S (2010), Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru, Iklim Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta. Diambil pada tanggal 22 November 2016 (pukul 09:55 WIB), dari [http//JurnalUPI.edu/IklimKerjadanKinerjaGuru.html](http://JurnalUPI.edu/IklimKerjadanKinerjaGuru.html)
- Hughes, P. W. (1991). *Teachers' Professional Development*. Melbourne, Victoria: Australian Council for Educational Research.
- Kusmedi, (2003). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SLTP Negeri di Ambarawa*. Tesis: PPs.MMP UKSW Salatiga.
- Loukas, A. (2007). *What Is School Climate? Leadership Compass* (Number 1 Volume 5). Hlm. 1-3.
- Lunthas, F. (2001). *Organizational Behavior*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Muhliah, M. (2007). *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual*. Jakarta: PT Bumi Aksara Persada Press.
- Nasution. (2007). *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazili, I. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi Dipublikasikan.
- Notoatmojo, S. (2011). *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purkey, S. C., & Smith, M. S. (1985). Too soon to cheer. Synthesis of Research on Effective Schools. *Educational Leadership*(40), 64-69. Rentoul, A.J., & Fraser, B.
- Robbin, S. P. (2003). *Organizational behavior*. Diterjemahkan oleh indeks. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- (2003). *Essentials of Organizational Behavior*, Seventh Edition (Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Education Inc.
- (2001). *Psikologi Organisasi*, (Edisi ke-8). Jakarta: Prenhallindo.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N., (1987). *Managing Organizational Behavior*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Subana, M. & Sudrajat. (2005). *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabet.
- (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunaryo. (2004). *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC.

- Thoha, M, (2005). *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar Dan Aplikasinya)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Triatno. (2010). *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Kencana. Jakarta.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Walgito, B. (1981). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Winarsunu, T. (2002). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang : UMM Press.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi*. Salemba empat. Jakarta.
- Yamin, M. (2006). *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung