

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bisa berperan dalam kehidupan. Undang-undang Republik Indonesia Nomer 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional, menyatakan sebagai berikut.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kualitas pendidikan di wilayah Kabupaten Bekasi dipengaruhi oleh kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, salah satu cermin peningkatan mutu pendidikan disekolah dasar adalah prestasi guru dalam meningkatkan mutu lulusan yang produktif, dengan semangat kinerja mengajar guru yang tinggi akan menciptakan lulusan dengan kualitas yang bagus.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Subbag TU UPTD PAUD-SD Kecamatan Cikarang Utara bapak Nasin Sumanto, SH menyatakan bahwa lulusan untuk tingkat Sekolah Dasar pada tahun ajaran 2010/2011 berdasarkan SKL (Standar Kompetensi Lulusan) dinyatakan lulus 100%, akan tetapi perlu perbaikan dari tingkat pencapaian nilai standar minimum UASBN karena hanya 35% yang mendapatkan diatas nilai standar minimum UASBN. Untuk itu dibutuhkan kinerja mengajar guru yang harus ditumbuh dan dikembangkan pada diri guru khususnya di wilayah Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

Untuk dapat memperbaiki standar minimum kelulusan, sekolah mengharapkan guru mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan kinerja mengajar yang tinggi, selain itu kepemimpinan kepala sekolah diharuskan untuk mengoptimalkan tingkat kinerja mengajar guru supaya tujuan sekolah dapat dicapai apabila guru memiliki kinerja yang tinggi. Untuk menghasilkan kinerja mengajar guru yang produktif perlu ditumbuh dan kembangkan iklim sekolah yang kondusif

Dengan di tumbuh dan kembangkan iklim sekolah yang kondusif pada diri guru, maka sekolah akan tinggi atau meningkat dalam kinerja mengajarnya, sekolah disini adalah bagaimana menghasilkan keluaran atau lulusan pendidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga menciptakan lulusan yang bermutu, unggul, produktif, dan inovatif sesuai dengan kebutuhan. Dorongan atau keinginan yang dimiliki para guru antara yang satu dengan yang lain berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor internal sendiri maupun faktor eksternal pada diri guru.

Menurut Robert G. Owens (Wirawan, 2007: 122) mendefinisikan iklim kerja sebagai “... *study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization*”. Iklim kerja dapat didefinisikan sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. James L. Gibson dkk (Sutisna, 2009), mendefinisikan iklim kerja sebagai:

”climate is a set of properties of the work environment perceived directly or indirectly by the employees who work in this environment and is assumed to be a major force in influencing their behavior on the job.”

(Iklim merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja).

Menurut Higgins (Sutisna, 2009), iklim kerja adalah kumpulan dari persepsi anggota organisasi termasuk mengenai peraturan, keinginan dari pekerjaan dalam organisasi, dan lingkungan sosial dalam organisasi. Jadi iklim kerja merupakan harapan-harapan serta cara pandang individu terhadap organisasi.

Namun pada kenyataannya, kinerja mengajar guru tidak selalu dalam kondisi yang optimal (tinggi) kadang kala kinerja mengajar guru mengalami turun naik (fluktuatif). Banyak faktor yang menyebabkan kinerja mengajar guru menjadi turun yaitu, ketidakpuasan baik secara materil (gaji, intensif dan barang-barang) dan non materil (pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, pujian dan lingkungan kerja) tidak jarang membuat guru mengurangi usaha dan minat mereka dalam bekerja yang terlihat dari rendahnya kinerja yang dihasilkan dan menurunnya tingkat kinerja mengajar guru tersebut.

Kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi akan sangat dipengaruhi oleh unsur-unsur yang menjadi faktor pembentuk kinerja mengajar guru diantaranya kebutuhan akan prestasi, kemampuan, motivasi, penghargaan, tanggungjawab, kesempatan dan disiplin. Unsur-unsur tersebut dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja guru yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan aktivitasnya.

Dalam wawancara dan observasi peneliti dilapangan diwilayah kecamatan Cikarang Utara kinerja mengajar guru yang dilandasi oleh faktor kebutuhan prestasi perlu ditingkatkan dikarenakan tingkat pendidikan guru-guru di sekolah dasar berdasarkan data dan hasil wawancara peneliti dengan bapak Nasin Sumanto selaku Kassubag TU menyatakan tingkat pendidikan guru Sekolah Dasar 60% memiliki ijazah SMU dan yang sederajat, 25% ijazah D-II, 15% yang memiliki pendidikan tingkat strata satu (S1) dan fakta dilapangan banyak memiliki pendidikan tingkat strata satu yang dimiliki tidak selaras dengan konsentrasi pendidikan dan pekerjaannya yaitu bidang Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD).

Fakta dilapangan tanggung jawab guru-guru pada pekerjaan masih perlu untuk ditingkatkan dikarenakan kesadaran akan upaya untuk mempersiapkan rencana pembelajaran yang masih perlu ditanamkan kedalam diri guru, kegigihan mereka untuk mendorong keberhasilan belajar siswa yang masih perlu ditingkatkan, dan kesadaran akan upaya mereka untuk meningkatkan kompetensi diri yang masih perlu dikembangkan, kadangkala mereka absen mengajar karena berbagai alasan yang tidak dibenarkan. Kami melihat cukup kentarnya gejala-

gejala ini terdapat pada beberapa sekolah di sekitar tempat kami bertugas, dan tidak tertutup kemungkinan bahwa gejala ini juga terdapat di sekolah-sekolah lain dalam wilayah Kecamatan Cikarang Utara. Sudah tentu persoalan ini harus diatasi dengan menelusuri faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja mengajar guru.

Untuk itu sekolah sebagai salah satu aspek bagi terciptanya mutu pendidikan di wilayah bekasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja mengajar guru khususnya guru sekolah dasar sehingga faktor-faktor tersebut dapat teridentifikasi dan dapat dicarikan solusi bagi pemecahan masalah yang dihadapi.

Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam kinerja mengajar guru adalah terciptanya iklim yang kondusif terutama dari sisi kerja sama, toleransi, gairah kerja, keterbukaan dan keakraban. Dan dari sisi kepemimpinan kepala sekolah juga perlu adanya peningkatan dari sisi cara mempengaruhi, menggerakkan, mengembangkan, memotivasi, berkomunikasi dan kerja sama, serta membuat keputusan, ini semua sangat di perlukan bagi terciptanya kinerja mengajar guru yang tinggi.

Jika hal ini dilaksanakan maka secara tidak langsung akan menumbuhkan semangat dan menciptakan kinerja mengajar guru yang optimal. Dalam pengamatan dan observasi peneliti di lingkungan Sekolah Dasar (SD) kami menemukan beberapa fakta yang berkaitan dengan kinerja mengajar guru di Kecamatan Cikarang Utara kabupaten bekasi.

Semangat kerja yang masih belum terlaksana dengan baik menyebabkan kinerja mengajar guru di sekolah dasar masih membutuhkan peningkatan, misalnya dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar terlihat bahwa disetiap kegiatan maka guru-guru yang terlibat dalam kegiatan tersebut adalah guru yang sama disetiap kegiatan, hal ini menandakan kurang meratanya partisipasi kerja guru, belum lagi dalam pengambilan keputusan ditingkat sekolah dasar masih terdapat dalam pengambilan keputusan belum dilandasi oleh partisipasi guru hal itu tercermin dari kurangnya dilaksanakan rapat rutin yang membahas tentang tantangan dan kendala yang dihadapi dalam proses kegiatan belajar mengajar disekolah.

Komunikasi dan kerja sama yang masih kurang diperhatikan baik itu guru pegawai negeri sipil atau guru yang statusnya honorer, dimana jaminan sosial dan kesehatan masih belum bisa menjamin apabila terjadi sesuatu hal dalam bekerja khususnya bagi guru yang statusnya masih honorer.

Faktor yang selanjutnya adalah faktor iklim sekolah karena iklim sekolah merupakan unsur dinamis yang ada di sekitar orang bekerja. Iklim sekolah bagi guru adalah iklim sekolah yaitu segala sesuatu yang ada di dalam atau di luar sekolah, dan diantara kesemuanya itu akan saling berinteraksi atau saling mempengaruhi. Guru akan mewarnai iklim sekolah dan sebaliknya iklim sekolah juga akan mempengaruhi guru-guru dalam melaksanakan tugasnya.

organisasi merujuk pada persepsi terhadap lingkungan sekolah secara umum yang dipengaruhi oleh organisasi formal, organisasi informal, kepribadian anggota, dan kepemimpinan dalam organisasi. Indikator-indikator yang tercakup

dalam iklim organisasi dimana sekolah merupakan bagian dari iklim organisasi antara lain: (1) kerja sama, (2) gairah kerja, (3) keterbukaan, (4) toleransi, dan (5) keakraban. Menurut Hoy dan Miskel (2001:221) mengemukakan bahwa iklim Hal ini memberikan rasa nyaman pada guru dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta tujuan sekolah tercapai.

Guru selalu menuntut adanya iklim sekolah yang lebih nyaman sehingga optimalisasi kinerja mengajar guru dapat tercapai dengan baik. Guru tidak akan bekerja secara optimal apabila kondisi iklim sekolah tempat ia bekerja seperti kerja sama kurang, keakraban kurang, toleransi serta keterbukaan sesama rekan kerja tidak ada sama sekali.. Lingkungan kerja yang baik akan membuat guru merasa nyaman melakukan pekerjaan. Sehingga perlu ditegaskan bahwa kondisi iklim sekolah merupakan salah satu faktor yang ikut berpengaruh bagi seorang guru untuk mencapai kinerja mengajar dalam hal ini harus mendapat perhatian yang serius dari pihak sekolah. Kondusifnya iklim sekolah bagi guru sangat memberikan kenyamanan dan keamanan akan membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan beban kerja yang diberikan sekolah kepada guru agar tercapai kinerja yang optimal.

Agar guru memiliki kinerja mengajar yang tinggi, mereka harus bekerja dalam iklim sekolah yang kondusif. Iklim sekolah merupakan unsur dinamis yang ada pada tempat ia bekerja. Iklim sekolah bagi guru adalah segala sesuatu yang ada di dalam atau di luar sekolah baik lingkungan fisik maupun sosial. Iklim kerja yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu

untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang peneliti lakukan terhadap beberapa sekolah dasar di wilayah Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi, faktor lingkungan kerja ini memang secara umum dalam kategori sedang dimana masih perlukan perbaikan baik secara fisik maupun sosial karena peningkatan mutu pendidikan pada Sekolah Dasar di Kecamatan Cikarang Utara harus didukung oleh faktor iklim sekolah yang kondusif dan iklim sekolah merupakan indikator bagi terciptanya mutu pendidikan di wilayah tersebut. Menurut bapak Nasin Sumanto, SH dari segi sarana dan prasarana yang terdapat di wilayah Kec. Cikarang Utara Sekolah Dasar yang memenuhi syarat 40% layak, 50% cukup layak dan 10% tidak layak. Secara sosial, hubungan antar personal dikalangan warga sekolah juga terbina dengan baik yang ditandai dengan keselarasan dalam pola pergaulan, kerjasama yang dibina antar warga sekolah masih dalam taraf sedang dan membutuhkan peningkatan karena kerjasama yang terbangun hanya tercermin dari kegiatan KKG saja sehingga masih membutuhkan tindak lanjut yang lebih baik lagi, kondisi dan beberapa faktor ini akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas dan perannya.

Selain iklim sekolah, peran kepemimpinan kepala sekolah juga penting bagi kinerja mengajar guru. Dalam menjalankan roda kepemimpinan, kepala sekolah perlu menggunakan strategi disamping taktik atau siasat kepemimpinan yang tepat. Strategi kepemimpinan ini berisikan iklim dan seni untuk memperoleh dan memanfaatkan dukungan dalam melaksanakan kebijakan dan mencapai maksud

yang diinginkan, serta berisi patokan yang perlu dipegang untuk mengerjakan upaya-upaya guna mengejar pencapaian tujuan. Selain itu kepala sekolah juga harus memahami setiap individu bawahannya serta menyesuaikan dengan situasi, sifat dan kondisi yang ada, agar fungsi yang akan digunakan tidak mengakibatkan hal-hal yang negatif, tetapi harus dapat mendorong dan membangkitkan para guru agar bekerja lebih sungguh-sungguh sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, ada persoalan dalam kinerja mengajar guru yang terkait terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah. Hal ini amat terasa di lingkungan SD Negeri di wilayah Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengungkap seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

Berangkat dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kinerja mengajar guru-guru pada SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. Banyak faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja mengajar guru-guru Sekolah Dasar sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan anak bangsa. "Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau unjuk kerja" (Mulyasa 2003: 136). Sedangkan pendapat Michel 1978 (dalam Mulyasa, 2003 : 138), 'Kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: *quality of work, promptness, initiative, capability, and communication*'. Pendapat lain menyatakan bahwa, "Kinerja adalah perbuatan dan

prestasi serta keterampilan yang ditunjukkan oleh seseorang di dalam melakukan perbuatan atau pekerjaan" (Soeprihanto, 1998:7). Mulyasa (2003: 136) mengatakan, "Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau unjuk kerja"

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pelaksanaan kerja, unjuk kerja, dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, meliputi adanya sasaran/target, kuantitas, kualitas, efektifitas dan efisiensi.

Bob Powers (1992:14-15) dalam Sartika (1999:100-101) menyatakan bidang-bidang yang menjadi tanggung jawab guru adalah tiga bidang pokok yaitu; "(1) mempersiapkan pengajaran; (2) melaksanakan pengajaran; (3) menilai hasil-hasil pengajaran tersebut".

Dari pendapat tersebut disimpulkan bahwa guru dalam proses belajar mengajar bertanggung jawab dalam aspek-aspek antara lain menyiapkan pelajaran untuk mengajar, melaksanakan pengajaran sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan dan mengevaluasi siswa sesuai dengan tujuan pembelajaran.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah untuk tujuan mengkondisikan dan mengelola potensi yang dimiliki oleh guru-guru sehingga tujuan yang dibuat dapat tercapai secara maksimal. Dan yang kedua konsep fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai pendekatan yang dikembangkan oleh institusi untuk mencapai tujuan pendidikan melalui serangkaian kebijakan yang diterapkan meliputi cara mempengaruhi, menggerakkan, mengembangkan, memotivasi, berkomunikasi dan

kerja sama, serta membuat keputusan, ini semua sangat di perlukan bagi terciptanya kinerja mengajar guru yang tinggi.

Menurut pendapat O'Donnel dan Wehrich (Wahjosumidjo, 2003: 103) sebagai berikut:

“Leadership is generally defined simply as influence, the art or process of influencing people so that they will strive willingly toward the achievement of group goals.”

Berdasarkan pendapat diatas, diketahui bahwa kepemimpinan secara umum merupakan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pada definisi diatas, Wahjosumidjo (2003: 103) mengembangkan makna dari konsep tersebut. Makna kata, “kemauan keras berusaha” didalamnya mencerminkan keinginan keras dengan penuh semangat dan percaya diri (*to work with real and confidence*). Arti kata “semangat” di dalamnya tercermin hasrat, kesungguhan, dan intensitas dalam melaksanakan pekerjaan. Demikian pula dalam kata “percaya diri” merefleksikan pengalaman dan kemampuan teknis (*technical ability*).

Wahjosumidjo (2003: 104) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan. Oleh sebab itu, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*), kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Lebih lanjut Wahjosumidjo (2003:

104) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu:

- 1) Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- 2) Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan, memacu dan berdiri didepan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

B. Identifikasi Masalah

Berangkat dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kinerja mengajar guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. Banyak faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja mengajar guru Sekolah Dasar sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan anak bangsa.

Mitchel, Terence. R. (1982:410) dalam Hariyati. E. (2010:25), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu; "*quality of work, promptness, initiative, capability, and communication* (mutu pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan, dan komunikasi). Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji kinerja guru. Di samping itu, untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan komunikasi.

"Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja,

pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau unjuk kerja" (Mulyasa 2003: 136). Sedangkan pendapat Michel 1978 (dalam Mulyasa, 2003 : 138), 'Kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: *quality of work, promptness, initiative, capability, and communication*'. Pendapat lain menyatakan bahwa, "Kinerja adalah perbuatan dan prestasi serta keterampilan yang ditunjukkan oleh seseorang di dalam melakukan perbuatan atau pekerjaan" (Soeprihanto, 1998:7). Mulyasa (2003: 136) mengatakan, "Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau unjuk kerja"

Sedangkan Rahman Abror (1993. 141) mengemukakan pendapatnya lebih spesifik lagi menitik pada kinerja mengajar guru, yakni sebagai berikut. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi: (1) menguasai bahan yang diajarkan, (2) mengelola program pembelajaran, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan sumber dan media, (5) menguasai landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi pembelajaran, (7) menilai prestasi siswa.

Bob Powers (1992:14-15) dalam Sartika (1999:100-101) menyatakan bidang-bidang yang menjadi tanggung jawab guru adalah tiga bidang pokok yaitu; "(1) mempersiapkan pengajaran; (2) melaksanakan pengajaran; (3) menilai hasil-hasil pengajaran tersebut".

Dari pandangan ini jelas bahwa kinerja itu hanya dapat diketahui dengan baik berdasarkan suatu proses penilaian jika semua tugas yang akan dilaksanakan oleh seseorang benar-benar dapat dijabarkan dengan baik, dan dapat menggambarkan suatu keseluruhan tugas organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, bahwa kinerja bukan saja menggambarkan suatu bagian

saja dari organisasi, tetapi secara keseluruhan.

Yang kedua adalah konsep fungsi kepemimpinan kepala sekolah dengan tujuan untuk mengkondisikan dan mengelola potensi yang dimiliki oleh guru sehingga dapat tercapai tujuan yang maksimal. Ada beberapa pendapat tentang fungsi kepemimpinan kepala sekolah diantaranya

Menurut Hort dalam Stephen R. Covey (2005:319) “Kepemimpinan adalah menciptakan sebuah lingkungan sehingga orang ingin menjadi bagian dari organisasi dan bukan sekedar bekerja untuk organisasi. Kepemimpinan menciptakan lingkungan yang membuat orang ingin melakukan sesuatu dan bukan melakukan sesuatu. Penciptaan lingkungan semacam itu merupakan keharusan bisnis.

O’Donnel dan Wehrich (Wahjosumidjo, 2003: 103) sebagai berikut: *“Leadership is generally defined simply as influence, the art or process of influencing people so that they will strive willingly toward the achievement of group goals.”*

Berdasarkan pendapat di atas, diketahui bahwa kepemimpinan secara umum merupakan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Faktor iklim sekolah juga ikut mempengaruhi kinerja mengajar guru dimana iklim sekolah merupakan unsure dinamis yang ada disekitar orang itu bekerja. Kondusifnya iklim sekolah guru yang memberikan kenyamanan dan keamanan akan membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan beban kerja

yang diberikan sekolah kepada guru agar produktifitas sekolah tinggi atau tercapai. Ada beberapa pendapat para ahli diantaranya:

Davis (dalam Wihanta, 2005:32) mengemukakan bahwa ada beberapa unsur yang dapat membentuk iklim yang menyenangkan, antara lain: kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi ke atas dan ke bawah, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan yang rasional, kesempatan, pengendalian, struktur birokrasi yang rasional, keterlibatan pegawai, dan partisipasi.

Davis (dalam Wihanta, 2005:34) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja, yang kemudian dapat membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang timbul akibat tindakan. Kemudian masih menurut Davis (dalam Wihanta, 2005:34) iklim kerja yang kondusif dibutuhkan agar pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan senang hati, penuh semangat dan bergairah, sehingga hasil pekerjaan menjadi baik. Pekerja menganggap iklim organisasi menyenangkan, jika mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan rasa dihargai.

Akhirnya, dalam konteks sekolah, Hoy dan Miskel (2001:221) mengemukakan bahwa iklim organisasi merujuk pada persepsi terhadap lingkungan sekolah secara umum yang dipengaruhi oleh organisasi formal, organisasi informal, kepribadian anggota, dan kepemimpinan dalam organisasi. Indikator-indikator yang tercakup dalam iklim organisasi dimana sekolah merupakan bagian dari iklim organisasi antara lain: (1) kerja sama, (2) gairah kerja, (3) keterbukaan, (4) toleransi, dan (5) keakraban.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, beberapa masalah dapat diidentifikasi pada SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi sebagai berikut :

1. Sebagian besar guru SD Negeri memiliki sumber daya yang kurang terutama untuk meningkatkan kompetensi agar dapat bekerja dengan lebih baik.
2. Rendahnya kinerja guru tampaknya berkaitan dengan insentif, karena insentif tidak ada bagi yang bekerja tinggi serta tidak adanya hukuman bagi yang bekerja rendah.
3. Kurangnya motivasi kerja guru dari kepala sekolah yang tidak melakukan evaluasi kinerja secara berkala.
4. Iklim sekolah yang kurang mencerminkan interaksi yang baik antar guru, siswa, kepala sekolah dan masyarakat.

C. Batasan masalah

Berdasarkan penomena yang dipaparkan sebelumnya, peneliti ini dibatasi pada upaya untuk menganalisis dan mengungkap pengaruh fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja mengajar guru-guru pada tingkat SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

1. Gambaran deskriptif fungsi kepemimpinan kepala sekolah pada SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.
2. Gambaran deskriptif iklim sekolah pada SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

3. Gambaran deskriptif kinerja mengajar guru-guru pada SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.
4. Pengaruh langsung Fungsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru-guru SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.
5. Pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kinerja mengajar guru-guru SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.
6. Pengaruh langsung Fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja mengajar guru-guru SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimanakah gambaran deskriptif fungsi kepemimpinan kepala sekolah pada SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.
- 2) Bagaimanakah gambaran deskriptif iklim sekolah pada SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.
- 3) Bagaimanakah gambaran deskriptif kinerja mengajar guru-guru pada SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.
- 4) Seberapa besar pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja mengajar Guru-Guru SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi ?

- 5) Seberapa besar pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru-Guru SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi?
- 6) Seberapa besar pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru-Guru SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran deskriptif fungsi kepemimpinan kepala sekolah pada SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi
2. Untuk mengetahui gambaran deskriptif iklim sekolah pada SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui gambaran deskriptif kinerja mengajar guru-guru pada SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar guru-guru SD Negeri di Kecamatan Cikarang Kabupaten Bekasi.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja mengajar guru-guru SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja mengajar Guru-Guru SD Negeri Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh Fungsi Kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru-Guru SD Negeri Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi . Disamping itu diharapkan dapat membantu melengkapi bekal nanti dalam melaksanakan tugas keseharian sebagai guru, sehingga mampu bersama-sama semua pihak sekolah menciptakan kondisi atau iklim sekolah yang kondusif untuk proses belajar mengajar. Sebagai bekal kelak untuk menjadi guru yang senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh dan dengan kinerja yang tinggi, sehingga akan mencapai hasil yang optimal. Dari penelitian ini, peneliti memperoleh banyak

informasi untuk memperluas cakrawala pengetahuan dan menerapkan salah satu cabang pengetahuan dalam bidang pendidikan.

- b. Bagi SD Negeri Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi kepala sekolah untuk meningkatkan fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.

G. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survey yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Seperti dikemukakan Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi(2003:21) penelitian survey dapat digunakan untuk maksud (1) penjajagan (eksploratif), (2) deskriptif, (3) penjelasan (eksplanatory atau confirmatory), yakni menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis ; (4) evaluasi, (5) prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang (6) penelitian operasional, dan (7) pengembangan indikator-indikator sosial.

H. Struktur Organisasi Tesis

Bab I Pendahuluan terdiri dari sub bab: Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian dan Struktur Organisasi Tesis. Bab II Kajian

Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis terdiri dari sub bab: Konsep Dasar Administrasi Pendidikan, Ruang Lingkup dan fungsi Administrasi Pendidikan, Konsep Dasar Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepemimpinan Dalam Pendidikan, Fungsi Kepemimpinan Dalam Pendidikan, Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Pengertian Iklim Kerja, Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Kerja, Dimensi-dimensi Iklim Kerja, Dampak Iklim Kerja, Pengertian Kinerja Guru, Studi Terdahulu yang Relevan, Proses Penilaian Kinerja, Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja, Permasalahan Dalam Penilaian Kinerja, Menilai Kinerja Guru, Dimensi dan Indikator-indikator Kinerja Mengajar Guru, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian. Bab III Metode Penelitian terdiri dari sub bab: Pendekatan Penelitian, Defenisi Operasional, Populasi dan Sampel Penelitian, Teknik dan Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari sub bab: Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian, Bab V Kesimpulan dan Rekomendasi terdiri dari sub bab Kesimpulan dan Rekomendasi.