

**MEMBANGUN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
DALAM UPAYA OPTIMALISASI KINERJA GURU**

Hanny Latifah

Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Garut

email: divya.hanny@gmail.com

Abstrak

Komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting. Salah satu faktor penentu suksesnya organisasi adalah komunikasi. Komunikasi yang baik akan memperlancar jalannya organisasi, sebaliknya jika komunikasi kurang baik dapat menyebabkan macetnya organisasi. Komunikasi tidak lagi merupakan hal yang bersifat alamiah. Tanpa dipelajari, dikuasai dan dipahami, jangan harap tujuan sebuah organisasi dapat tercapai. Di lembaga pendidikan khususnya sekolah, dalam upaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswanya, tentu dibutuhkan para tenaga pendidik (guru) yang berkinerja tinggi. Salah satu upaya mengoptimalkan kinerja profesional guru adalah dengan cara menciptakan iklim komunikasi organisasi yang positif. Dengan adanya iklim komunikasi yang sehat antara sub kerja yang satu dengan yang lain, diharapkan akan turut membantu optimalisasi kinerja guru di sekolah. Penelitian ini menggunakan metode studi deskriptif dengan pendekatan kualitatif di SDIT Al-Bayyinah Garut. Pengumpulan data dilaksanakan melalui observasi partisipan dan wawancara mendalam. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi di SDIT Al-Bayyinah kondusif dan positif. Iklim komunikasi yang bersifat positif atau kondusif dapat mendorong peningkatan kinerja guru di SDIT Al-Bayyinah, sehingga lebih mempermudah tercapainya tujuan pendidikan. Setiap individu dalam bekerja tidak hanya menginginkan sekedar gaji dan prestasi, tetapi bekerja merupakan pemenuhan kebutuhan akan interaksi sosial. Guru yang memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung, akan mengantarkan mereka pada hasil kerja yang baik pula.

Kata Kunci: Iklim; Komunikasi; Organisasi; Kinerja; Sekolah; Guru

Abstract

Communication in an organization is very important. One factor determining the success of an organization is communication. Good communication will optimize the achievement of organizational goals, otherwise if the communication is not good can complicate the achievement of organizational goals. Communication is no longer the case that was natural. Without learned, mastered and understood, do not expect an organization's objectives can be achieved. In educational institutions, especially schools, in an effort to provide the best service to their students, will require high-performing teachers. One effort to optimize the performance of professional teachers is to create a positive climate of organizational communications. With the climate of healthy communication between the sub working with each other, it is hoped would help in optimizing the performance of teachers in schools. This study uses a descriptive study with qualitative approach in SDIT Al-Bayyinah Garut. The collection of data is carried out through observation, interviews, and documentation. results of the study, showed that the organization communication climate in Al-Bayyinah SDIT conducive and positive. Communication climate that is positive or conducive to encourage improved performance of teachers in SDIT Al-Bayyinah, thus further facilitates the achievement of educational goals. Each individual in the work do not just want a salary and achievement, but the work is meeting the needs of social interaction. Teachers who have a colleague who is friendly and supportive, will deliver them to the good work anyway.

Keywords: Climate; Organizational; Communication; Performance; School; Teacher

A. Pendahuluan

Seiring dengan berkembangnya peradaban manusia yang didukung dengan pesatnya kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, menjadikan komunikasi ditempatkan pada posisi yang sangat penting. Sudah menjadi kodratnya bahwa manusia adalah makhluk sosial, yang hidup bersama dengan manusia lain secara berkelompok, bersama-sama sukunya, bersama-sama dalam suatu daerah, berbangsa dan bernegara. Hidup bersama-sama dengan orang lain itu menimbulkan adanya komunikasi. Naluri manusia untuk berinteraksi dengan sesamanya semakin tersalurkan. Merekapun bebas untuk berkomunikasi dengan orang lain kapanpun dan dimanapun mereka inginkan.

Firman Allah SWT QS. Al-Hujarat (49) ayat 13:

يَتَأَيَّمُوا لِلنَّاسِ إِنَّا خَلَقْنَاهُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنثَىٰ وَجَعَلْنَاهُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ

لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ كَرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ اتَّقَنُوكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.

Kemajuan di bidang teknologi berkembang sangat pesat, memicu perkembangan industri media massa secara signifikan. Media massa, baik cetak maupun elektronik telah tumbuh begitu pesat. Maraknya industri media massa dengan segala variabel pendukungnya menuntut tenaga-tenaga profesional yang handal. Selain media massa, keprofesionalan dan kehandalan sumber daya manusia juga dibutuhkan untuk tataran organisasi, baik itu organisasi besar, kecil, berupa organisasi bisnis maupun non-bisnis, ataupun bagi lembaga pendidikan atau sekolah. Komunikasi tidak lagi merupakan hal yang bersifat alamiah. Tanpa dipelajari,

dikuasai dan dipahami, jangan harap tujuan sebuah organisasi dapat tercapai. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Ash Shaff ayat 4 yang artinya “*Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh*”.

Dalam ayat tersebut terdapat kandungan tentang manfaat serta konsep-konsep dalam berorganisasi, bekerja dalam sebuah barisan yang teratur dan kokoh. Salah satu surat Madaniyah ini mengupas secara rinci tentang konsep berjamaah di dalam Islam. Hal ini memang sangat ditekankan oleh Rasulullah SAW pada masa berdakwah di Madinah, saat surat ini diturunkan. Dimana, pengokohan organisasi dan kejamaah adalah titik tekan dakwah Rasulullah SAW di Madinah, berbeda dengan titik tekan dakwah Rasulullah SAW ketika di Mekkah yang fokus pada pengokohan aqidah dan ruhiyah ummat Islam masa itu. Dalam surat ini, terdapat lima konsep besar yang harus ada untuk mewujudkan organisasi yang kokoh. Yaitu, kesesuaian konsep dan pelaksanaan dalam organisasi, soliditas tim, ketepatan mengukur dan mengetahui kekuatan dan tantangan, konsep kesungguhan dalam bekerja dan berjuang, serta memiliki kader yang militan (kader yang solid).

Menurut Schein dalam Muhammad (2009: 23), organisasi merupakan suatu koordinasi rasional melalui kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Schein juga mengatakan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yaitu mempunyai strukrur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian lain dan tergantung kepada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Dapat disimpulkan, bahwa organisasi adalah hubungan antara dua orang atau lebih dalam satu wadah atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Di

dalam tubuh organisasi terdiri dari bagian-bagian yang disebut unit-unit, yang kesemuanya itu memiliki tugas dan fungsi. Sekolah merupakan organisasi yang di dalamnya terdiri dari sekumpulan unit-unit kerja, (komite, kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, siswa, orang tua, masyarakat dan lain sebagainya), yang kesemuanya itu dituntut untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing untuk mengembangkan serta mencapai pendidikan yang berkualitas.

Guru merupakan aspek penting sebagai salah satu penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Tugas seorang guru adalah membimbing, mengarahkan, mengajar, dan mendidik para siswanya. Dengan profesi yang disandanginya, diharapkan guru mampu memberikan sumbangan yang besar terhadap kemajuan dan perkembangan sekolah. Dapat dikatakan, bahwa yang bertanggung jawab atas baik buruknya kualitas siswa adalah guru. Untuk itu di dalam profesinya guru dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik sehingga terlihat prestasi dalam proses belajar-mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.

Komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting. Salah satu faktor penentu suksesnya organisasi adalah komunikasi. Komunikasi yang baik akan memperlancar jalannya organisasi, sebaliknya jika komunikasi kurang baik dapat menyebabkan macetnya organisasi. Menurut Suranto (2001:87), komunikasi meningkatkan keharmonisan kerja dalam perkantoran. Sebaliknya apabila komunikasi tidak efektif, maka koordinasi akan terganggu. Akibatnya adalah disharmonisasi yang akan mengganggu proses pencapaian target dan tujuan perkantoran.

Falcione dalam Pace dan Faules (2001: 149) menyatakan bahwa, “iklim komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Iklim berkembang dari interaksi antara sifat-sifat

suatu organisasi dan persepsi individu atas sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relatif langgeng pada organisasi”. Untuk menganalisis iklim komunikasi di suatu organisasi, Pace dan Faules mengemukakan enam faktor besar yang bisa digunakan untuk menganalisis masalah tersebut, yaitu:

- a. *Kepercayaan*, personel disemua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan.
- b. *Pembuatan keputusan bersama*, para pegawai disemua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai disemua tingkat harus diberikan kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.
- c. *Kejujuran*, suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai mampu mengatakan apa yang ada dalam pikiran mereka tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.
- d. *Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah*, kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasi, para pemimpin, dan rencana-rencana.

- e. *Mendengarkan dalam komunikasi keatas*, personil disemua tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel disemua tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.
- f. *Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi*, personil disemua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi-produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

Dalam upaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswanya, tentu dibutuhkan para pengajar/guru yang berkinerja tinggi. Salah satu upaya meningkatkan kinerja profesional guru adalah dengan cara menciptakan iklim komunikasi organisasi yang positif. Maka, dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kinerja guru dan akan berdampak pada peningkatan mutu sekolah yang pada akhirnya terhadap mutu Pendidikan Nasional dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif. Metode ini digunakan karena peneliti menginginkan mendapatkan hasil penelitian yang mendalam, terus menerus, komprehensif, kontekstual serta holistic.

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti ingin mengkaji lebih jauh dan menganalisis apa yang menjadi objek penelitian, tidak hanya sebatas menguji hipotesis. Peneliti juga bertujuan mempertahankan bentuk dan isi perilaku

manusia dan menganalisis kualitas-kualitasnya, alih-alih mengubahnya menjadi entitas-entitas kualitatif; tidak mengandalkan bukti-bukti berdasarkan logika matematis.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik dalam upaya pengumpulan data yang dibutuhkan yaitu wawancara mendalam, analisis dokumen dan Observasi

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Iklim Komunikasi SDIT Al-Bayyinah Garut

Dalam kehidupan sehari-hari, tidak peduli di mana seseorang berada, seseorang tersebut tidak dapat menghindari untuk selalu berkomunikasi dengan orang-orang yang ada di sekelilingnya. Komunikasi selalu terjadi di setiap kegiatan hidup manusia baik dalam hidup bermasyarakat, pendidikan, pekerjaan, dan lain sebagainya. Dalam hidup berorganisasi, komunikasi adalah salah satu hal terpenting yang pengaruhnya sangat besar untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Adanya komunikasi dalam suatu organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi. Iklim komunikasi ada yang bersifat positif dan negatif. Iklim komunikasi yang bersifat positif atau kondusif dapat mendorong produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, sehingga lebih mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya iklim komunikasi yang negatif, dapat menghambat tingkat produktivitas kerja karyawan dalam organisasi yang mengakibatkan tujuan perusahaan juga sulit untuk dicapai.

Setelah penulis melakukan pengumpulan data melalui wawancara dan beberapa catatan temuan di SDIT Al-Bayyinah, maka didapat temuan hal-hal yang berhubungan dengan iklim komunikasi SDIT Al-Bayyinah, adalah sebagai berikut:

a. Kepercayaan

Kepala Sekolah, sebagai pemangku jabatan tertinggi di Sekolah, memberikan kepercayaan kepada tenaga pendidik dan kependidikan di lingkungan sekolah

menjalankan fungsinya masing-masing. Lembaga sangat menjunjung tinggi nilai-nilai kepercayaan. Para pimpinan berupaya memberikan kepercayaan penuh pada bawahan sesuai dengan aturan yang berlaku, namun tetap pada pengawasan.

Setiap personil lembaga, menjalankan tugas berdasarkan tugas pokok yang telah diamanatkan oleh atasan. Menurut guru, Kepala Sekolah memberikan kepercayaan penuh kepada guru dalam hal penyampaian materi. Pihak sekolah hanya memberikan pengarahan mengenai mata pelajaran selebihnya guru yang berkuasa penuh atas setiap pembelajaran di kelas.

Tugas utama guru adalah sebagai pendidik. Sebagai pendidik, guru mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mendidik siswa menjadi individu yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang berguna bagi kehidupannya, melalui kemampuannya mengajar berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan, di samping tanggung jawab dalam bentuk sikap dan perilaku yang benar dan tidak benar dalam bertindak melalui sifat ketauladannya sebagai manusia yang bermoral.

b. Pembuatan keputusan bersama

Kepala Sekolah memegang kepemimpinan sepenuhnya, namun berbeda dengan sekolah negeri, di sini Kepala Sekolah dibantu oleh dua wakil Kepala Sekolah yaitu bagian kesiswaan dan bagian administrasi sekolah. Setiap kebijakan dibuat berdasarkan atas musyawarah bersama antara jajaran pimpinan juga melibatkan guru. Hal-hal yang bersifat akademik, kesiswaan serta keuangan dirumuskan bersama-sama dengan wakil Kepala Sekolah dan bendahara. Guru juga dilibatkan dalam hal-hal tertentu, seperti dalam hal pemutahiran kurikulum. Guru dinilai perlu untuk dilibatkan dalam pemutahiran kurikulum tersebut karena setiap guru lebih mengetahui perkembangan setiap mata pelajaran yang diampunya. Dengan pemutahiran tersebut dimana setiap elemen guru dilibatkan maka diharapkan akan

terciptanya peningkatan kualitas guru secara personal dan peningkatan mutu pendidikan.

Selain itu, guru juga dilibatkan dalam hal penentuan peraturan pembelajaran serta peraturan ujian. Moment-moment kebersamaan ini dinilai penting dan perlu sebagai upaya meningkatkan loyalitas setiap individu pada lembaga yang menaunginya dengan jalan bekerja sama merumuskan suatu kebijakan atas dasar keputusan bersama.

c. Kejujuran

Menurut guru, nilai dari sebuah kejujuran akan menjadi suatu landasan untuk menjadi profesional sejati. Sebuah lembaga sekolah yang motor penggeraknya adalah guru-guru yang mendedikasikan ilmunya untuk diajarkan kepada para siswa perlu memiliki kejujuran sebagai sebuah mentalitas utama.

Kejujuran merupakan modal untuk segala hal, seperti membuat jalinan social dengan sesama membutuhkan kejujuran sebagai salah-satu hal yang menunjang aktivitas social. Aktivitas social tidak akan berjalan dengan baik apabila pelakunya tidak memiliki mentalitas kejujuran yang baik, dengan kejujuran akan tercipta rasa percaya, rasa aman dan rasa nyaman. Personal pelaku aktivitas social diantaranya adalah guru-guru, apabila guru-guru yang beraktivitas dengan menjunjung tinggi nilai kejujuran maka secara personal guru tersebut telah menanamkan investasi kebaikan bagi dirinya secara pribadi dan menanamkan kebaikan bagi lembaga tempat guru tersebut bernaung.

d. Keterbukaan pada komunikasi ke bawah

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan idaman setiap individu untuk mendedikasikan setiap potensi yang dimiliki guna mendorong kemajuan lembaga. Upaya tersebut terlihat jelas telah dilakukan oleh Kepala Sekolah sebagai bentuk keterbukaan kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan lainnya bilamana terdapat sesuatu hal, baik itu permasalahan ataupun informasi-informasi yang sekiranya harus dibagi, walaupun terdapat informasi yang dinilai kecil ataupun melakukan suatu

perubahan kecil Kepala Sekolah senantiasa mengajak dan meminta saran kepada bawahannya sebagai bentuk penyertaan dan kebersamaan. Hal tersebut dinilai cukup efektif sehingga suasana kerja yang kondusif dapat tercipta dengan baik. Masing-masing merasa keberadaannya dihargai, sehingga dedikasi dan loyalitas tinggi akan mengalir dengan sendirinya.

Kecuali untuk keperluan informasi rahasia, para bawahan harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasinya, para pemimpin dan rencana-rencana.

e. Perhatian pada tujuan-tujuan kinerja tinggi

Upaya untuk menunjukkan eksistensi dan kredibilitas SDIT Al-Bayyinah pada masyarakat luas merupakan tema utama yang tengah diusung dewasa ini, hal tersebut direalisasikan dengan menjaga performa kinerja setiap rombongan belajar yang ada di SDIT Al-Bayyinah melalui upaya kinerja tinggi dengan cara senantiasa melakukan rapat-rapat rutin guna mengawal rencana strategi jangka pendek dan rencana strategi jangka panjang juga mengevaluasi setiap point pekerjaan yang telah dilakukan. Hal tersebut dilakukan sebagai salah-satu upaya menjaga perhatian pada tujuan-tujuan kinerja tinggi. Rutinitas evaluasi dinilai penting untuk setiap program kerja yang tengah digarap karena dengan evaluasi yang dilakukan dapat dilihat sampai sejauh mana tingkat pencapaian keberhasilan yang diraih dan sekiranya terdapat kekurangan yang ada kira-kira langapa yang akan ditempuh. Kendati demikian secara *real* ternyata dilapangan terkadang tidak sesuai dengan yang diharapkan, hal ini berkaitan dengan mentalitas personal yang dinilai belum bisa mengimbangi etos kerja ideal.

Menurut Kepala Sekolah, lembaga juga selalu memberikan perhatian lebih dan memfasilitasi kepada guru-guru yang berkinerja tinggi, diantaranya lembaga melakukan kerja sama dengan yayasan dan juga Dinas Pendidikan Kabupaten serta pihak ketiga lainnya dalam upaya memfasilitasi keinginan guru, terutama dalam hal bantuan dana untuk penelitian, pendidikan, pelatihan dan sebagainya.

f. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas

Mendengarkan adalah sesuatu hal yang mudah namun sulit untuk dilakukan. Menurut guru, pimpinan sangat respek dalam hal mendengarkan keluhan, saran, atau penyampaian informasi-informasi yang perlu disampaikan kepada atasan. Menurut Kepala Sekolah, bagi seorang pemimpin, mendengarkan adalah sebuah keterampilan yang mutlak dimiliki sebagai salah-satu cara memberikan perhatiannya kepada bawahan. Seringkali bawahan memiliki keluhan-keluhan yang ingin didengarkan oleh pimpinannya dan hal tersebut bila dilakukan akan mempunyai dampak yang sangat bagus bagi lingkungan kerja, karena bawahan keberadaannya diakui oleh pimpinan dan memberikan *credit point* bagi pimpinan karena sudah mau dan mampu menjadi pendengar yang baik bagi bawahannya. Persoalan-persoalan yang dibicarakan memang tidak jauh dari masalah pekerjaan, problematika mengajar, bahkan tidak jarang terkait masalah pribadi. Namun apapun konteksnya, karena apabila lingkungan kerja sudah disetting seperti halnya keluarga maka persoalan keluarganya pun tidak jarang dibawa ke tempat kerja namun peran pimpinan adalah harus bisa memilah proporsi antara masalah kerja dengan masalah rumah tangga sehingga aktivitas kerja tidak akan terganggu oleh masalah keluarga.

Kinerja guru SDIT Al-Bayyinah

Dalam melaksanakan pebelitian kinerja guru di SDIT Al-Bayyinah, peneliti menggunakan indikator-indikator kinerja guru dikembangkan dan dimodifikasi dari

pemikiran Mitchel, T.R dan Larson (1987) sebagai berikut:

a. Kualitas hasil kerja

1) kepuasan siswa

Menurut Kepala Sekolah, siswa akan merasa puas ketika guru dapat memenuhi kewajibannya mengajar dengan tepat waktu dan performa yang baik. Performa di sini menyangkut pada caranya penyampaian topik, caranya berbicara, juga penampilannya.

2) Pemahaman siswa

Keberhasilan bagi guru bukanlah mengenai metode mengajar yang telah diaplikasikan kepada siswa namun yang menjadi sebuah keberhasilan bagi guru adalah apabila guru mampu menyampaikan materi pembelajaran secara baik dan benar dimana siswa mampu mamahami apa yang telah disampaikan oleh guru sehingga bisa mengaplikasikan ilmu yang diterimanya. Dalam hal ini, penilaian pertama siswa terhadap guru adalah aspek *attitude* guru itu sendiri. *Attitude* merupakan salah-satu modal yang penting dimiliki oleh guru ketika pertama kali mengajar dikelas. Apabila *attitude* guru dinilai baik dan bisa menyesuaikan dengan siswa maka peluang guru untuk bisa merangkul siswa akan sangat mudah karena sikap dan prilaku sang guru mampu berasimilasi dengan prilaku siswa. Dalam hal ini guru akan dengan mudah menyampaikan materi pembelajaran apabila siswa sudah menyukai prilaku sang guru.

3) Prestasi siswa

Metode pembelajaran di SDIT Al-Bayyinah beragam, mulai dari pengajaran konvensional satu arah, kelompok, presentasi dan sebagainya. Guru juga dituntut untuk menggunakan metode yang menjadikan siswa sebagai *centre of learning*. Metode tersebut bertujuan mendorong siswa untuk bisa

menggali lebih jauh materi pembelajaran yang disampaikan oleh guru dengan memberikan ruang kepada siswa berdiskusi dan melakukan diskusi-diskusi dengan arahan dari guru. Dengan demikian, diharapkan dapat membantu siswa untuk lebih mudah memahami topik materi, dan hal tersebut tentu sangat berpengaruh terhadap prestasinya.

b. Kemampuan

1) penguasaan topik

Guru di SDIT Al-Bayyinah berupaya menjadikan siswa sebagai *centre of learning* bertujuan untuk mendorong siswa memahami materi pembelajaran yang disampaikan oleh guru, sehingga topik atau inti dari materi yang disampaikan oleh guru dapat dengan jelas dipahami dan diaplikasikan dalam aktivitas keilmuan. Selain itu karena satu sisi guru harus mampu untuk mendorong siswa proaktif dalam menerima materi pembelajaran terdapat konsekuensi yang menuntut guru untuk terus meningkatkan pengetahuannya sehingga bisa mengarahkan siswa yang kritis. Guru selalu berupaya mempersiapkan administrasi pembelajaran sebelumnya, seperti program tahunan, program semester, silabus juga RPP, dengan demikian ketika proses pembelajaran berlangsung, guru bias mengasai topik tersebut. Namun menurut siswa, tidak jarang ada guru yang seperti kurang persiapan dalam mengajar, sehingga tidak focus pada satu pembahasan.

2) penguasaan metode pengajaran

Kepala Sekolah berpendapat bahwa dunia pendidikan adalah dunia yang dinamis dimana jaman senantiasa berubah dan berubah. Metode pengajaran dari masa ke masa harus disesuaikan dengan perubahan jaman, dimana metode pengajaran konvensional satu arah yang dahulu

pernah digunakan saat ini sudah tidak relevan lagi. Metode yang saat ini sudah harus digunakan adalah dengan menjadikan siswa sebagai pusat pembelajaran, hal ini harus ditunjang dengan teknik-teknik pengajaran yang baik oleh guna mengawal pengembangan keilmuan yang dilakukan oleh siswa. Guru mempunyai hak dalam menentukan metode pengajaran yang akan dilakukan, namun demikian guru harus menggali teknik-teknik pengajaran yang dinilai baik untuk bisa dikembangkan sehingga siswa tidak akan merasa bosan apabila bertemu dengan guru yang masih mengaplikasikan metode pengajaran konvensional satu arah.

Menurut siswa, sebagian kecil guru yang baru menggunakan metode pengajaran yang variatif, kebanyakan guru menggunakan metode ceramah dan diskusi.

c. Prakarsa

Menurut Kepala Sekolah, guru selalu dituntut untuk membuat prakarsa sebagai penunjang kreativitasnya. Sebagaimana sebagian tugas pokok guru adalah mengembangkan bahan pengajaran, melaksanakan penelitian tindakan kelas juga sekolah, menghasilkan karya ilmiah atau karya seni atau menulis di jurnal ilmiah,

Dengan adanya prakarsa-prakarsa tersebut dapat memberikan keuntungan bagi sekolah, karena dapat meningkatkan mutu kinerja guru yang akan berefek pada peningkatan mutu lulusan. Selain itu, juga dapat meningkatkan produktivitas kinerja guru.

d. Komunikasi

Menurut siswa, sebagian besar guru SDIT Al-Bayyinah dapat berkomunikasi dengan baik. Hal tersebut terlihat dengan guru-guru yang mampu menguasai keadaan kelas, mampu mengadakan komunikasi dua arah dengan siswa, serta mampu

menciptakan suasana kelas yang menyenangkan. Walaupun ada juga sebagian guru yang dinilai tidak memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan itu membuat siswa sulit mengerti topic serta membosankan.

e. Ketepatan waktu

SDIT Al-Bayyinah menjunjung tinggi nilai disiplin. Umumnya guru datang tepat waktu. Hanya saja, terkadang mereka tidak tuntas mempergunakan waktu sampai habis, sebagian besar lebih cepat menyelesaikan pembelajaran sebelum waktu yang ditentukan telah habis.

Menurut Kepala Sekolah, guru yang berkinerja tinggi, akan datang tepat waktu, bahkan sebaiknya hadir sebelum pembelajaran dimulai. Guru yang berkinerja tinggi, akan menyelesaikan pembelajaran sampai waktu yang diberikan habis. Sekolah berupaya menciptakan kedisiplinan guru dengan cara memantau dan mencatat waktu setiap guru yang masuk dan keluar kelas. Dari situ akan terlihat, mana guru yang disiplin dan tidak.

Iklm komunikasi organisasi penting untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko; mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dan menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi; mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi; secara aktif memberi penyuluhan kepada pra anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi; dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan. Iklm komunikasi di dalam sebuah organisasi itu penting karena secara tidak langsung iklm komunikasi organisasi dapat mempengaruhi

cara hidup orang-orang di dalam sebuah organisasi: kepada siapa orang-orang berbicara, siapa saja yang disukai, bagaimana perasaan masing-masing orang, bagaimana kegiatan kerja berlangsung dan bagaimana perkembangan orang-orang di dalam organisasi (Pace dan Faules, 2002:148). Menurut Redding, yang dikutip oleh Pace dan Faules menyatakan bahwa "iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif". (Pace dan Faules, 2002:149).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Pace & Faules iklim yang negatif dapat benar-benar merusak yang dibuat anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan bekerja dan berpartisipasi untuk organisasi (2002:155). Iklim komunikasi yang penuh rasa persaudaraan mendorong para anggota organisasi untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. (Arni, 2004:84)

Dari sini dapat dikatakan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang cukup penting bagi motivasi kerja dan masa kerja pegawai dalam organisasi. Iklim komunikasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi. (Pace dan Faules, 2002:155). Iklim komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen pada organisasi dan iklim komunikasi yang kuat seringkali menghasilkan praktik-praktik pengelolaan dan pedoman organisasi yang lebih mendukung (Pace dan Faules, 2002:156). Hal ini didukung pula Soemirat, Ardianto dan Suminar bahwa iklim komunikasi organisasi yang positif tidak hanya menguntungkan organisasi namun juga penting bagi kehidupan manusia-manusia di

dalam organisasi tersebut. (Ardianto dan Suminar, 1999:68)

Dari uraian di atas mengenai iklim komunikasi organisasi, kita dapat melihat pentingnya peran iklim komunikasi organisasi bagi kehidupan sebuah organisasi. Oleh karena itu iklim komunikasi organisasi merupakan hal penting yang tidak boleh diabaikan, tetapi harus diperhatikan oleh organisasi.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi di SDIT Al-Bayyinah kondusif dan positif. Iklim komunikasi yang bersifat positif atau kondusif dapat mendorong peningkatan kinerja guru di SDIT Al-Bayyinah, sehingga lebih mempermudah tercapainya tujuan pendidikan. Hal tersebut terbukti dari dengan suasana kerja yang nyaman serta menyenangkan, membuat guru juga memiliki semangat yang tinggi dalam menunjukkan kinerjanya. Selain itu, dengan adanya kepercayaan, keterbukaan dan saling pengertian maka guru akan merasa lebih nyaman dan merasa lebih dihargai dalam bekerja. Setiap individu dalam bekerja tidak hanya menginginkan sekedar gaji dan prestasi, tetapi bekerja merupakan pemenuhan kebutuhan akan interaksi sosial. Guru yang memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung, akan mengantarkan mereka pada hasil kerja yang baik pula.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2008. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.

- Masmuh, Abdullah. 2008. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press.
- Mulyana, Deddy 2002. *Komunikasi Efektif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni, 2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari & M Hadari Martini,1993. *Kepemimpinan Efektif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Pace R. Wayne & Faules Don, F, 2000. *Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.
- Panuju, Redi. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.
- R. Wayne P. dan Don F.F., 1993. *Komunikasi Organisasi*. Terjemahan oleh Deddy Mulyana. 2001. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset .
- Saputra, Cucu. 2003. *Efektivitas Pengembangan Komunikasi Antara Tenaga Pengajar Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Profesional Guru*. Tesis. Bandung: Universitas Islam Nusantara.
- Sudjana, Nana & Ibrahim. 2009. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PPS UPI & Rosdakarya.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Yamin, Martinis & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.