

PENINGKATAN SEMANGAT KERJA GURU MELALUI SUPERVISI KOMUNIKASI ADMINISTRASI GURU SMP NEGERI 3 GEMPOL SATU ATAP KABUPATEN PASURUAN

Ustadi

SMP Negeri 3 Gempol Satu Atap Kabupaten Pasuruan

Abstrak : Tercapainya tujuan organisasi merupakan suatu hal yang penting bagi pimpinan. Begitu juga dalam lembaga pendidikan, tercapainya tujuan lembaga pendidikan menjadi tolok ukur bagi peneliti dalam menilai keberhasilan pimpinan yakni guru di dalam memimpin para guru. Namun demikian sering dijumpai adanya guru yang kurang bersemangat dalam bekerja meskipun kebutuhan hidupnya, yang berupa gaji yang tinggi sudah dipenuhi. Hal ini disebabkan karena pihak sekolah kurang memperhatikan kebutuhan sosial psikologis para guru. Hasil dari pelaksanaan supervisi komunikasi administrasi ini ditengarai menjadikan situasi sekolah menjadi lebih kondusif apalagi jika didukung adanya lingkungan kerja yang memadai. Penelitian ini merupakan penelitian tindakan sekolah yang dilaksanakan dalam 3 siklus. Tiap siklus melalui penatahapan perencanaan, tindakan, observasi dan refleksi. Tujuan penelitian ini adalah meningkatkan semangat kerja guru SMP Negeri 3 Gempol Satu Atap Kabupaten Pasuruan melalui Supervisi Komunikasi Administrasi pada Semester II Tahun Pelajaran 2016/2017. Kenyataan membuktikan bahwa penggunaan komunikasi administrasi dapat meningkatkan semangat kerja guru, karena komunikasi administrasi mampu memperjelas tugas guru dalam melaksanakan manajemen sekolah yang akan selalu dikembangkan guru dalam melaksanakan tugas profesinya.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Supervisi Komunikasi Administrasi

Dalam setiap organisasi baik besar maupun kecil, pasti akan terselenggara adanya suatu kegiatan yang berhubungan antara orang yang satu dengan orang yang lain, sehingga merupakan suatu kegiatan yang menyeluruh guna mencapai suatu tujuan. Tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yakni faktor yang berhubungan dengan manusia ataupun bukan manusia, yang meliputi sarana, alat dan bahan. Namun demikian faktor yang paling dominan adalah manusia. Karena manusia sebagai pelaku utama dalam kegiatan organisasi tersebut. Tersedianya sarana dan alat yang lengkap tanpa dibarengi dengan kemampuan dan semangat kerja yang tinggi mustahil dapat berhasil.

Guru dan kepala sekolah dengan semangat tinggi berarti mempunyai gairah kerja, disiplin kerja serta kerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugasnya. Tetapi jika ada karyawan yang tidak mempunyai semangat kerja tinggi maka akan

mengalami banyak hambatan yang akan menimbulkan kekeliruan atau kesalahan kerja sehingga menyebabkan kerusakan dalam pekerjaannya.

Tercapainya tujuan organisasi merupakan suatu hal yang penting bagi pimpinan. Begitu juga dalam lembaga pendidikan, tercapainya tujuan lembaga pendidikan menjadi tolok ukur bagi peneliti dalam menilai keberhasilan pimpinan yakni guru di dalam memimpin para guru. Untuk itu seorang peneliti harus dapat mendorong serta meningkatkan semangat kerja bawahan. Semangat kerja guru dan kepala sekolah akan sangat dipengaruhi oleh kepuasan yang diperoleh guru dan kepala sekolah tersebut dari lembaga pendidikan dimana mereka bekerja. Guru dan kepala sekolah akan merasa puas apabila lembaga pendidikan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik yang berupa kebutuhan primer maupun sekunder. Seseorang memasuki suatu organisasi/lembaga

pendidikan dengan harapan terpenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu seorang peneliti yang baik tidak hanya mementingkan kebutuhan kantor saja akan tetapi juga memperhatikan kepentingan kepala sekolah dan guru yang menjadi binaannya.

Untuk itu maka kepala sekolah harus memperhatikan lingkungan kerja bagi guru yang menjadi binaannya, baik itu mengenai penerangan, suhu udara/cuaca, kebersihan, kebisingan maupun keamanan. Pegawai yang bekerja pada tempat yang terlalu bising dan penerangannya kurang akan mengakibatkan gangguan-gangguan dalam pekerjaannya, dengan begitu semangat kerjanya akan berkurang, karena semangat kerja berkurang maka akan banyak menimbulkan kesalahan dan kerusakan dalam pekerjaannya yang pada akhirnya akan merugikan lembaga pendidikan. Begitu juga halnya apabila tempat bekerja terlalu panas atau terlalu dingin. Jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan semangat kerja yang baik pula.

Komunikasi Administrasi

Dalam kegiatan suatu organisasi hubungan antara bagian yang satu dengan bagian yang lain pasti selalu ada. Seperti apa yang diutarakan oleh Sukadi Darsowiryono (1980:16) yang berbunyi “komunikasi adalah proses penggunaan lambang-lambang yang bermakna antara 2 orang atau lebih dengan tujuan menciptakan saling pengertian”. Sementara itu James E. Robbin dan Barbara S. Jones dalam Drs. Turman Sirait (1980:11) menyatakan “Komunikasi adalah suatu tingkah laku perbuatan atau kegiatan penyampaian atau pengoperan lambang-lambang yang mengandung arti atau makna atau perbuatan penyampaian suatu gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lainnya atau lebih jelasnya suatu pemindahan atau penyampaian informasi atau mengenai pikiran atau perasaan”.

Selanjutnya penulis akan membahas pada bagian kedua yakni tentang administrasi. Menurut SP. Siagian (1981:3), “Administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara 2 orang atau lebih dalam usaha mencapai tujuan yang telah dibentuk”. Sedangkan Herbert A.

dalam Drs Sukadi DS. (1981:5) mengatakan “Administrasi adalah kegiatan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama”.

Dari pendapat tersebut maka jelaslah bahwa pimpinan harus dapat mengadakan suatu komunikasi yang baik, kalau menginginkan bawahan bekerja dengan semangat yang tinggi. Atau untuk lebih meningkatkan semangat kerja agar lebih tinggi.

Pengertian Lingkungan Kerja

Semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melakukan aktivitas dipengaruhi banyak faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya jumlah dan komposisi karyawan, penempatan karyawan yang tepat dan rasa aman di masa depan.

Alex S. Nitisemito (1982:183) mengatakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan” Lain daripada itu bahwa lingkungan kerja adalah “merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja” (Agus Ahyari, 1986:128).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan itu melakukan tugasnya dan tempat tersebut dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.

Pengertian Semangat Kerja

Pada umumnya semangat kerja dipergunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau di antara anggota-anggota suatu kelompok. Menurut Alex S. Nitisemito (1982:160) semangat kerja adalah “Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Menurut Moekijat (1989:130) semangat kerja adalah “Kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”. Sedangkan menurut Staff Dosen Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gajah Mada (1982:210), semangat kerja adalah suatu sifat kegiatan dan perasaan yang menimbulkan kesediaan pada sekelompok

orang untuk bersatu padu secara erat dalam usahanya mencapai tujuan bersama. Dengan adanya semangat kerja maka setiap orang dalam kelompok itu akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik dan juga mempunyai semangat berkorban dalam tercapainya tujuan kelompok.

Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah minat intrinsik para karyawan dalam melakukan pekerjaan, diukur dengan hasil pekerjaan, inisiatifnya, kepuasannya, disiplin kerja, antusias kerja, kerja samanya, dan loyalitasnya.

METODE

Penelitian Tindakan Sekolah ini dilaksanakan di SMP Negeri 3 Gempol Satu Atap yang terletak di Jalan Penanggungan, Wonosuno, Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan. Subyek penelitian pada penelitian tindakan sekolah ini adalah semua guru di SMP Negeri 3 Gempol Satu Atap Kabupaten Pasuruan sejumlah 16 orang sebagai sampel penelitian.

Rancangan Penelitian

Tahap Perencanaan Tindakan, Pelaksanaan komunikasi administrasi pada tahap pendahuluan ini membutuhkan kiat peneliti dalam menciptakan suasana yang harmonis, kesejawatan, dan kehangatan.

Tahap Pelaksanaan Tindakan, Pelaksanaan tindakan merupakan implementasi tindakan, yaitu deskripsi tindakan yang akan dilakukan, skenario kerja tindakan perbaikan, dan prosedur tindakan yang akan diterapkan.

Tahap Observasi, Observasi sekolah merupakan langkah ketiga dalam tahapan penelitian tindakan sekolah. Observasi sekolah sangat perlu dilakukan oleh peneliti karena observasi yang diikuti dengan *conference (pre dan post)* adalah tulang punggung komunikasi administrasi. Pada tahap ini guru memaparkan administrasi KBM-nya masing-masing seperti pada kesepakatan pertemuan pendahuluan. Peneliti mengobservasi guru dengan menggunakan instrumen observasi yang telah disepakati bersama.

Tahap Refleksi, Pada tahap ini peneliti dan guru mengadakan pertemuan yang membahas hasil observasi paparan Administrasi KBM

guru. Guru menyajikan data apa adanya kepada peneliti. Sebelumnya guru diminta menilai penampilannya. Kemudian dicari pemecahan masalahnya.

Siklus Penelitian

Penelitian Tindakan Sekolah yang dilaksanakan kali ini dilakukan dalam tiga siklus. Tiap siklus terdiri atas satu pertemuan. Kegiatan dilaksanakan secara cermat dan terperinci, seperti dipaparkan berikut ini :

Siklus I

Perencanaan, Pada siklus I ini, peneliti mempersiapkan kegiatan berupa pertemuan pendahuluan antara guru dan peneliti. Dalam hal ini kepala sekolah bertindak sebagai peneliti. Langkah-langkah kegiatan komunikasi administrasi dalam penelitian ini, sebagai berikut : 1) Menyusun rencana kegiatan komunikasi administrasi yang diawali dengan pemaparan Administrasi KBM masing-masing guru di tempat yang disediakan guru dalam hal ini di ruang guru; 2) Menyusun rancangan tindakan dalam bentuk rencana kegiatan komunikasi administrasi; 3) Menyiapkan peralatan yang diperlukan dalam komunikasi administrasi; 4) Menyusun pedoman observasi; 5) Menyusun rancangan evaluasi program.

Pelaksanaan Tindakan, Tindakan yang telah direncanakan diimplementasikan. Pada waktu berlangsung kegiatan komunikasi administrasi yang mengacu pada peningkatan manajemen guru : 1) Peneliti menciptakan suasana yang intim dan terbuka; 2) Peneliti meminta guru untuk menyiapkan Administrasi KBM-nya, yang menyangkut tujuan yang akan dicapai, rincian kegiatan, sasaran program, alokasi dana, hambatan yang mungkin terjadi, faktor-faktor pendukung program, personalia yang dilibatkan dalam penyusunan program; 3) Peneliti mereview komponen-komponen rincian administrasi KBM yang akan dicapai oleh guru dalam kegiatan di lembaga yang dipimpinnya; 4) Peneliti bersama guru memilih dan mengembangkan instrumen observasi yang akan digunakan; 5) Peneliti dan guru mendiskusikan instrument tersebut termasuk tentang cara penggunaannya, serta data yang akan dijaring. Hasilnya berupa kontrak yang disepakati bersama. Tahap ini diakhiri dengan pengisian angket tahap 1 oleh guru.

Observasi, Observasi dilakukan secara rinci dan teliti atas semua tindakan. Observasi ini diikuti dengan pencatatan yang memungkinkan peneliti mempunyai temuan tindakan. Pada siklus I ini, observasi mencakup aspek-aspek: 1) Sikap dan tanggapan guru tentang perlunya komunikasi administrasi; 2) Reaksi guru terhadap turunnya semangat kerja; 3) Motivasi guru untuk meningkatkan mutu dirinya; 4) Upaya guru untuk meningkatkan penguasaan manajemen sekolah; 5) Respon guru terhadap pelaksanaan komunikasi administrasi; 6) Suasana sekolah saat guru menerapkan rincian Administrasi KBM-nya berdasarkan prioritas program; 7) Hubungan guru dengan peneliti; 8) Hubungan kepala sekolah dengan guru.

Refleksi, Atas dasar hasil observasi, maka dilakukan refleksi yang mengungkapkan tindakan-tindakan yang telah dilakukan peneliti selama komunikasi administrasi berlangsung. Pada tahap ini kepala sekolah dan guru mengadakan pertemuan yang membahas hasil observasi komunikasi administrasi. Sebelumnya guru diminta menilai penampilannya. Kemudian diberi pemecahan masalahnya.

Siklus II

Pada siklus II ini pada dasarnya sama dengan siklus I, namun fokusnya terletak pada sasaran perbaikan tindakan pada siklus sebelumnya, seperti paparan berikut ini :

Perencanaan, Pada tahap ini peneliti melakukan hal-hal, sebagai berikut : 1) Mereview rencana kegiatan sesuai paradigma Penelitian Tindakan Sekolah; 2) Membangkitkan semangat guru untuk meningkatkan penguasaan manajemen sekolah; 3) Meningkatkan semangat guru dengan memberikan penguatan; 4) Menyediakan peralatan yang diperlukan; 5) Menyusun perbaikan pedoman observasi; 6) Menyusun perbaikan rancangan evaluasi program.

Pelaksanaan Tindakan, Kegiatan yang dilakukan pada tahap tindakan ini mencakup perbaikan kegiatan yang dilakukan pada siklus I. Adapun tindakan yang dilakukan peneliti meliputi: 1) Peneliti mengadakan pertemuan pribadi dengan guru dengan mendatangi masing-masing guru. Di sini peneliti berupaya menciptakan situasi yang penuh kekeluargaan

dan keakraban; 2) Guru berupaya menjalin komunikasi administrasi dengan guru sehingga terjadi komunikasi yang saling mengisi. Guru menanamkan rasa saling percaya sehingga guru bebas mengutarakan permasalahannya dan keberhasilannya dalam menyelenggarakan manajemen berbasis sekolah yang tertuang dalam Administrasi KBM-nya. Tahap ini diakhiri dengan pengisian angket tahap 2 oleh guru.

Observasi, Observasi dilakukan secara rinci atas semua tindakan. Observasi ini diikuti pencatatan sehingga memungkinkan peneliti mempunyai temuan tindakan. Pada tahap ini diharapkan guru mulai mempunyai kesadaran untuk selalu meningkatkan penguasaan menggali kelemahan dan potensi sekolah dalam penyusunan Administrasi KBM.

Refleksi, Berdasarkan hasil observasi, dilakukan refleksi, meliputi: 1) Pengungkapan hasil observasi oleh peneliti; 2) Pengungkapan tindakan-tindakan yang telah dilakukan guru selama proses komunikasi administrasi berlangsung; 3) Peneliti memberi penghargaan atas kemajuan yang dicapai guru; 4) Peneliti bersama guru mereview rencana kegiatan; 5) Peneliti memperbaiki manajemen kelas; 6) Peneliti mengamati guru saat menjelaskan manajemen yang diterapkan di kelasnya; 7)

Peneliti memperlihatkan hasil observasi yang telah dianalisis dan diinterpretasikan oleh peneliti, kemudian memberi kesempatan guru untuk menganalisis dan menginterpretasikannya, secara bersama-sama; 8) Peneliti menanyakan kembali perasaan guru tentang hasil analisis dan interpretasinya; 9) Menentukan bersama rencana kegiatan yang akan datang, baik berupa motivasi untuk meningkatkan hal-hal yang belum dikuasai pada tahap sebelumnya, maupun keterampilan-keterampilan yang perlu disempurnakan.

Siklus III

Perencanaan, Berdasarkan hasil refleksi pada siklus II, perlu dilakukan tindakan-tindakan untuk memperbaiki rencana dan kegiatan yang telah dilakukan, dengan langkah-langkah : 1) Memperbaiki rencana kegiatan sesuai dengan paradigma Penelitian Tindakan Sekolah; 2) Menetapkan komponen yang dikontraskan; 3) Memberi motivasi guru untuk meningkatkan

semangatnya; 4) Mempersiapkan peralatan yang diperlukan; 5) Mereview pedoman observasi; 6) Mereview evaluasi program; 7) Membuat kesepakatan kegiatan dengan guru.

Pelaksanaan Tindakan, Pada tahap ini dilaksanakan berbagai kegiatan diantaranya: perbaikan kegiatan yang telah dilakukan pada siklus II, dengan memfokuskan pada keterampilan penyusunan Silabus dan RPP. Pada siklus ini diharapkan guru memiliki keterampilan menyusun silabus dan RPP sesuai dengan ketentuan yang ada, sehingga dapat memancing para guru dalam meningkatkan semangat kerjanya. Tahap ini diakhiri dengan pengisian angket tahap 3 oleh guru.

Observasi, Observasi dilakukan secara teliti dan rinci atas semua tindakan. Observasi diikuti dengan pencatatan, sehingga memungkinkan peneliti mempunyai temuan tindakan. Tujuan observasi ini adalah untuk mengetahui kemajuan kemampuan guru dalam menyusun anggaran sekolah sesuai dengan program dan anggaran yang ada di sekolah.

Refleksi, Berdasarkan hasil observasi, dilakukan refleksi yang mencakup pengungkapan tindakan guru selama berkomunikasi administrasi tentang anggaran sekolah. 1) Peneliti memberi penguatan setiap guru mencapai prestasi yang lebih baik; 2) Guru memberi waktu berpikir setelah mengajukan pertanyaan selesai; 3) Pemberian sentuhan; 4) Peneliti menanyakan perasaan guru; 5) Peneliti melakukan analisis rekaman data; 6) Peneliti menunjukkan data; 7) Peneliti bersama guru melakukan analisis data, 8) Peneliti bersama guru menarik kesimpulan, 9) Peneliti bersama guru melakukan perbaikan rencana kegiatan untuk waktu yang akan datang.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam Penelitian Tindakan Sekolah ini menggunakan instrumen non tes yang berbentuk observasi, wawancara, angket, dan jurnal. Pedoman observasi ini digunakan untuk mengambil data melalui pengamatan. Pedoman wawancara digunakan untuk mengambil data dengan teknik wawancara bebas terpimpin. Wawancara dilakukan kepada semua sampel mengingat jumlah sample hanya 16 orang. Angket merupakan alat pengumpul

data yang berisi daftar pertanyaan dan pernyataan secara tertulis yang ditujukan kepada subyek. Setiap selesai kegiatan dalam akhir minggu, peneliti membuat jurnal guru sebagai refleksi. Guru juga membuat jurnal setiap selesai kegiatan, untuk mengungkap segala yang terjadi dalam pelaksanaan komunikasi administrasi.

Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskripsi dengan mentabulasi skor masing-masing ubahan berupa harga rerata, simpangan baku, modus, median dan distribusi frekuensi. Untuk tujuan tersebut kelas interval dibuat untuk menggambarkan distribusi frekuensi data. Penentuan kelas interval akan mengacu pada kurva normal aturan Sturges.

HASIL

Perencanaan diawali dengan pertemuan antara peneliti dan para guru untuk mengadakan musyawarah dalam upaya meningkatkan semangat kerjanya melalui komunikasi administrasi. Guru bekerja seperti biasa. Selama bekerja aktivitas kepala sekolah dan guru dicatat dengan menggunakan lembar observasi yang telah disediakan. Pada tahap ini peneliti melaksanakan kegiatan yang direncanakan dan semuanya dapat terlaksana sebagaimana yang direncanakan.

Hasil Penelitian Siklus I, Perencanaan diawali dengan melakukan observasi awal. Peneliti melakukan pertemuan pendahuluan dengan semua guru. Peneliti mengundang guru di ruang guru. Hasil presentasi masing-masing guru beragam. Setelah diadakan komunikasi administrasi hanya ada 2 orang guru yang bersikap terbuka mereka merasa mempunyai kesempatan untuk mengungkapkan isi hati mulai dari permasalahan yang dialami sampai dengan keberhasilannya. Sementara 14 orang yang lain masih nampak menutupi permasalahannya, sehingga prinsip-prinsip komunikasi administrasi belum terealisasi. Baru pada menit yang 70 ada 2 orang guru yang mulai merubah sikap. Dia mulai menangkap informasi yang disampaikan peneliti, namun masih menunjukkan sikap tertutup.

Pada siklus I ini diperoleh beberapa

temuan, baik temuan utama maupun temuan ikutan, seperti dipaparkan berikut ini :

Temuan Utama : Guru merasa canggung dalam mempresentasikan Administrasi KBM-nya. Namun pada umumnya mereka berupaya berpenampilan tenang. Tetapi yang terjadi mereka lebih bersemangat menunjukkan semangat kerjanya. Walaupun sebagian besar guru belum menunjukkan sikap yang dikehendaki dalam komunikasi administrasi. Adapun skor angket pada siklus I dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Hasil Penelitian Semangat Kerja Guru pada Siklus I

NTT (nilai tertinggi)	124
NTR (nilai terendah)	86
Mean (nilai rerata)	107

Temuan Sampingan : Karena guru berupaya dapat mengembangkan kemampuan untuk melakukan komunikasi administrasi dengan materi yang telah disepakati, maka dalam mempresentasikan Administrasi KBM-nya nampak tegang dan canggung, sehingga berpengaruh pada suasana ruangan.

Hasil Penelitian Siklus II

Pada siklus ini diperoleh beberapa temuan, baik temuan utama maupun temuan sampingan, seperti paparan berikut ini

Temuan Utama : Pada siklus II ini, guru tampak lebih bersemangat dan sedikit kelihatan santai, serta kelihatan menggunakan pola kerja baru. Kekurangan-kekurangan pada siklus sebelumnya sudah kelihatan teratasi. Guru lebih berkonsentrasi pada pengembangan Administrasi KBM setelah diadakan komunikasi administrasi, walaupun masih ada hal-hal yang harus diperbaiki. Adapun skor angket yang diperoleh pada siklus II dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Penelitian Semangat Kerja Guru pada Siklus II

NTT (nilai tertinggi)	140
NTR (nilai terendah)	106
Mean (nilai rerata)	125,5

Temuan Sampingan : Meskipun guru berupaya untuk dapat mengembangkan cara berkomunikasi administrasi dengan baik, masih ada 6 orang guru nampak pasif, mungkin karena dalam memahami pentingnya

komunikasi administrasi masih setengah-setengah., bahkan boleh dikatakan hanya memahami pentingnya komunikasi administrasi secara sepintas saja, akibatnya peneliti harus berusaha ekstra untuk melakukan komunikasi administrasi ini dalam suasana yang lebih menarik.

Hasil Penelitian Siklus III

Perencanaan pada siklus ini direncanakan tindakan yang merupakan perbaikan terhadap kekurangan-kekurangan yang terjadi pada siklus sebelumnya, antara lain : 1) Melaksanakan komunikasi administrasi secara terprogram; 2) Membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas profesinya; 3) Memberi arahan tentang pelaksanaan komunikasi administrasi.

Temuan Utama : Selama proses komunikasi administrasi berlangsung suasana kelihatan hidup, walaupun dalam mengembangkan ide dan menerima informasi dari peneliti, kadang-kadang kepala sekolah dan guru seakan-akan kurang menguasai materi pembelajaran sehingga pertanyaan yang diajukan bersifat monoton. Sedangkan hasil penelitian tentang semangat kerja pada siklus III dapat dilihat pada tabel 3, berikut ini:

Tabel 3 Hasil Penelitian Semangat Kerja Guru pada Siklus III

NTT (nilai tertinggi)	172
NTR (nilai terendah)	140
Mean (nilai rerata)	157

Temuan Sampingan

Guru terlihat dapat melakukan komunikasi administrasi sehingga proses penyampaian ide-ide dan informasi-informasi dari peneliti bahkan semua guru menunjukkan semangat kerja yang tinggi walaupun masih ada guru yang kelihatan menyembunyikan kelemahannya.

Deskripsi Data Penelitian

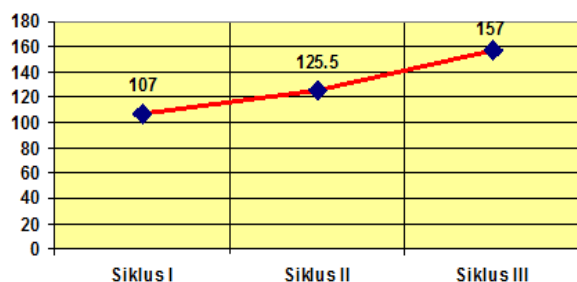
Berdasarkan hasil angket, terjadi peningkatan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Hasil Penelitian Semangat Kerja Guru Siklus I s/d Siklus III

No Subyek	Siklus I	Siklus II	Siklus III
Σ	1712	2.008	2.528
NTT	124	140	172
NTR	86	106	140
Mean	107	125,5	157

Untuk memberi gambaran yang lebih jelas tentang semangat kerja guru dapat dipaparkan pada gambar berikut ini :

Gambar 1 Kecenderungan Semangat Kerja Guru



Siklus I, Instrumen penelitian ubahan semangat kerja guru terdiri atas 45 butir pernyataan dengan alternatif pelihan 1 sampai 5, skor tertinggi 225 dan skor terendah 45. Berdasarkan hasil penelitian pada siklus I diperoleh hasil skor terendah 86 dan skor tertinggi 124, Mean Ideal 105, Simpangan Baku Ideal 6,3. Dengan demikian kategori “rendah” untuk ubahan semangat kerja guru pada siklus I adalah di bawah 19 atau < 19; kategori “kurang” berada pada 20 hingga < 105, kategori “cukup” 105 hingga 124, dan kategori “tinggi” berada pada diatas 124 atau > 124.

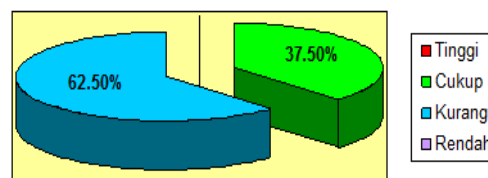
Tabel 5. Standar Skor Kategori Ubahan Semangat Kerja Guru Siklus I

Score	Kategori	F	(%)
125 -	Tinggi	0	0
105 – 124	Cukup	6	37,50
20 – 104	Kurang	10	62,50
..... – 19	Rendah	0	0

Persentase kecenderungan ubahan semangat kerja guru pada siklus I menunjukkan bahwa 37,5% pada kategori cukup; kategori kurang sebesar 62,5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara umum semangat kerja guru di SMP Negeri 3 Gempol Satu Atap Kabupaten Pasuruan masih “kurang”.

Gambaran kecenderungan semangat kerja guru pada siklus I dipaparkan dalam Gambar 2 berikut ini :

Gambar 2 Diagram Lingkaran Kecenderungan Semangat Kerja Guru pada Siklus I



Siklus II, Berdasarkan data yang terkumpul diketahui skor terendah 106, skor tertinggi 140. Dari analisis data diketahui pula Mean Ideal (Mi)= 121; Standar Deviasi Ideal (SDi)= 5,6, sehingga kategori “rendah” untuk ubahan semangat kerja guru pada siklus II ini adalah di bawah 15 atau < 15, kategori “kurang” berada pada 16 hingga 120, Kategori “Cukup” diantara 121 sampai 137, dan kategori “tinggi” berada pada >137 atau di atas 137.

Tabel6 Standar Skor Kategori Ubahan Semangat Kerja Guru Siklus II

Score	Kategori	F	(%)
137 -	Tinggi	4	25,00
121 - 136	Cukup	8	50,00
16 - 120	Kurang	4	25,00
.... – 15	Rendah	0	0

Persentase kecenderungan ubahan semangat kerja guru pada siklus II menunjukkan bahwa 25,00% pada kategori tinggi; 50,00% pada kategori cukup; dan kategori kurang sebesar 25,00%, sehingga dapat dikatakan secara umum semangat kerja guru SMP Negeri 3 Gempol Satu Atap Kabupaten Pasuruan adalah “cukup”

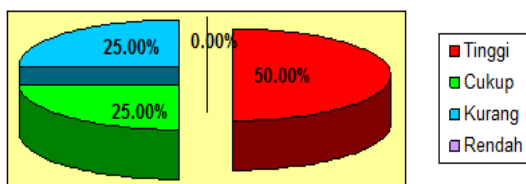
Siklus III, Atas dasar data yang terkumpul diperoleh skor terendah 126, skor tertinggi 172. Setelah dilakukan analisis data, maka diketahui pula bahwa Mi = 148; SDi = 7,3. Dengan demikian kategori “rendah” untuk ubahan semangat kerja guru di bawah 22 atau <22; kategori “Kurang” berada pada 23 sampai 147, kategori “Cukup” di antara 148 sampai 170, dan kategori “Tinggi” berada pada >171 atau di atas 171.

Tabel 7. Standar Skor Kategori Ubahan Semangat Kerja Guru Siklus III

Score	Kategori	F	(%)
171 –	Tinggi	8	50,00
148 – 170	Cukup	4	25,00
23 – 147	Kurang	4	25,00
.... – 22	Rendah	0	0

Persentase kecenderungan ubahan semangat kerja guru pada siklus III menunjukkan bahwa 50,00% pada kategori tinggi, 25,00% pada kategori cukup, dan kategori kurang sebesar 25,00%, sehingga dapat dikatakan bahwa semangat kerja guru SMP Negeri 3 Gempol Satu Atap Kabupaten Pasuruan adalah “Tinggi”. Gambaran kecenderungan semangat kerja guru pada siklus III dipaparkan dalam Gambar 4 berikut ini :

Gambar 4. Diagram Lingkaran Kecenderungan Semangat Kerja Gurupada Siklus III



SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian peningkatan semangat kerja guru SMP Negeri 3 Gempol Satu Atap Kabupaten Pasuruan melalui supervisi komunikasi administrasi, Semester II tahun pelajaran 2016/2017 dan

DAFTAR RUJUKAN

- Agus, Asyari.(1986). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Alek S. Nitisemito.(1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsini. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Moekiyat. (1989). *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Maju.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sarwoto. (1983). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- S.P.Siagian. (1983). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sukadi.DS. (1988). *Komunikasi Administrasi*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Unong U. Effendi. (1985). *Administrasi Komunikasi Teori dan Praktek*. Jakarta: Remaja Karya

setelah dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif dapatlah diperoleh simpulan, sebagai berikut : Semangat kerja guru SMP Negeri 3 Gempol Satu Atap Kabupaten Pasuruan pada siklus I tampak kurang, pada siklus II berubah menjadi cukup. Pada siklus III mengalami peningkatan yang memuaskan menjadi kategori tinggi. Peningkatan semangat kerja guru SMP Negeri 3 Gempol Satu Atap Kabupaten Pasuruan pada tiap siklus antara lain disebabkan adanya perbaikan dari siklus sebelumnya.

Saran

Berdasarkan simpulan, dapatlah disampaikan saran yang ditujukan kepada:

Bagi Peneliti : Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melaksanakan penelitian lanjutan atau penelitian yang sejenis.

Bagi Kepala Sekolah : Kepala sekolah hendaknya mampu menjadi pimpinan sekolah yang profesional dan melaksanakan komunikasi administrasi terhadap para guru yang menjadi binaannya; **Bagi Guru** : Guru disarankan untuk selalu meningkatkan kemampuan, kemauan, dan kepedulian terhadap pendidikan, dengan mempraktikkan komunikasi administrasi.

Bagi Peneliti Lanjutan : Bagi peneliti lanjutan jika ingin mengadakan penelitian yang sama dengan penelitian ini hendaknya mengembangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja guru;