PENINGKATAN SEMANGAT KERJA GURU MELALUI SUPERVISI KOMUNIKASI ADMINISTRASI OLEH PENGAWAS SEKOLAH DI SDN GUNUNGREJO II KECAMATAN SUDIMORO KABUPATEN PACITAN

Slamet
Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan

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. Guru 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.. Hal ini disebabkan karena pihak sekolah kurang memperhatikan kebutuhan sosial psikologis para guru. Sebagai upaya membantu memecahkan masalah tersebut, maka peneliti menawarkan suatu bentuk supervisi komunikasi administrasi. 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 pentahapan perencanaan, tindakan, observasi dan refleksi. Tujuan penelitian ini adalah meningkatkan Semangat Kerja Guru SDN Gunungrejo II Kecamatan Sudimoro Kabupaten Pacitan melalui Supervisi Komunikasi Administrasi pada Semester II Tahun Pelajaran 2017/2018. 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

PENDAHULUAN

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 akan sangat dipengaruhi oleh kepuasaan yang diperoleh guru tersebut dari lembaga pendidikan dimana mereka bekerja. Guru 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.Dalam menjalankan sebuah organisasi baik besar maupun kecil, pasti akan menyelenggarakan 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 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.

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. Kebutuhan sosial psikologis ini bisa berupa komunikasi yang baik antara peneliti dengan kepala guru, guru dengan kepala sekolah selaku pimpinan lembaga pendidikan. Karena guru sebagai manusia adalah merupakan makhluk sosial yang memerlukan kehadiran dan hubungan dengan pihak yang lain.

Untuk itu dalam organisasi maupun lembaga pendidikan yang baik, adanya komunikasi ke atas dan ke bawah, atau mendatar perlu dikembangkan dan diatur dengan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik akan memberikan informasi-informasi yang baik bagi guru maupun pimpinan lembaga pendidikan atau kepala sekolah maupun peneliti. Dengan adanya komunikasi yang baik maka peneliti akan dapat mengetahui kebutuhan serta keinginan para guru.

Dengan adanya komunikasi administrasi maka guru mempunyai kesempatan untuk menyampaikan saran, usul, ataupun rasa ketidaksenangannya terhadap kebijaksanaan lembaga pendidikan. Dengan demikian guru merasa mendapat perhatian yang baik dari peneliti selaku pembina lembaga dimana dia bekerja. Sebaliknya dengan adanya komunikasi tersebut peneliti dapat mengetahui kebutuhan serta keinginan para guru, sehingga dapat memberi motivasi yang tepat. Dengan demikian guru akan merasa puas dan merasa diperlakukan sebagai manusia yang wajar dan tidak merasa "hanya diperas tenaganya" saja.

Selain itu untuk mencapai semangat kerja yang tinggi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat rasa senang dan betah guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga semangat kerja guru terpacu. Agus Ahsyari (1980:167) menerangkan bahwa "lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan lembaga yang bersangkutan akan meningkatkan gairah kerja di dalam lembaga yang bersangkutan".

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 suatu organisasi atau lembaga pendidikan dengan adanya kerja sama antara orang-orang tersebut maka secara langsung akan timbul suatu hubungan. 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".

Sedangkan The Liang Gie menyebutkan istilah komunikasi dengan istilah tata hubungan yang dirumuskan sebagai berikut : "Komunikasi adalah sebagai suatu proses yang mencakup penyampaian dan penyalinan yang cermat dari ide-ide dengan maksud untuk menimbulkan tindakan-tindakan yang akan mencapai tujuan organisasi secara efektif" (1987:174).

Dari apa yang disampaikan oleh para ahli tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi adalah merupakan suatu proses penyampaian berita, pesan, ide-ide dan informasi serta pengertian dari seorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan) dengan melalui lisan atau media.

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".

Pengertian Lingkungan Kerja

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

Di samping itu ada faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja. Meskipun faktor ini besar pengaruhnya dan sangat penting, namun demikian banyak lembaga-lembaga pendidikan yang mengacuhkannya, yaitu lingkungan kerja yang berkaitan dengan daerah sekeliling dimana pekerjaan dilakukan.

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).

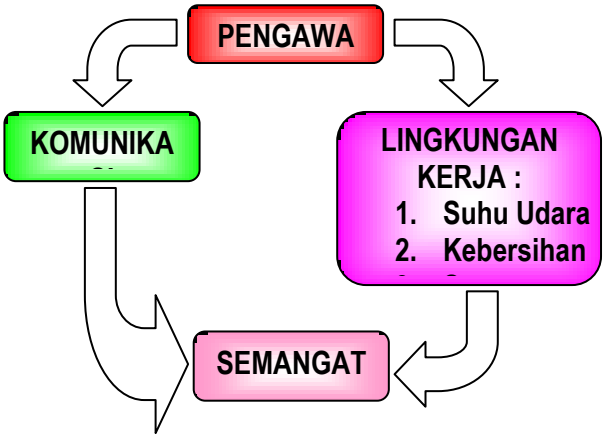
Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan itu melakukan tugasnya dan tempat tersebut dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.

Arti Semangat Kerja

Pada umumnya semangat kerja dipergunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau di antara anggota-anggota suatu kelompok. Apabila merasa bahagia, optimis kebanyakan orang menggambarkan orang-orang tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi. Apabila orang merasa kesulitan dan tidak tenteram, menyakitkan hati, mereka dapat digambarkan sebagai mengandung semangat kerja yang rendah. Semangat kerja yang tinggi kadang-kadang dihubungkan dengan motif-motif dan hasil-hasil yang baik. Sedangkan, semangat kerja yang rendah dihubungkan dengan kekecewaan, ketidak beranian, kekurangan akan dorongan dan hasil-hasil yang kurang baik.

Apabila digambarkan dalam suatu bagan akan nampak sebagai berikut :

Gambar 1. Bagan Supervisi Komunikasi Administrasi



METODE PENELITIAN

Penelitian Tindakan Sekolah yang berjudul : "Peningkatan Semangat Kerja Guru melalui Supervisi Komunikasi Administrasi oleh Pengawas Sekolah di SDN Gunungrejo II Kecamatan Sudimoro Kabupaten Pacitan Semester II Tahun Pelajaran 2017/2018" dilaksanakan di SDN Gunungrejo II yang terletak di Desa Gunungrejo, Kecamatan Sudimoro, Kabupaten Pacitan. Subyek penelitian pada penelitian tindakan sekolah ini adalah guru di SDN Gunungrejo II Kecamatan Sudimoro Kabupaten Pacitan sejumlah 8 orang

sebagai sampel penelitian, yang aktif mengajar pada Semester II tahun pelajaran 2017/2018.

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. Di samping itu peneliti juga merekam secara obyektif tingkah laku guru saat memaparkan administrasi KBM-nya, tingkah laku guru dan interaksi para guru di sekolahnya. Peneliti juga menyampaikan informasi-informasi maupun ide-ide sehingga terjadi hubungan timbal balik.

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

Siklus I

Perencanaan, 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, peneliti menciptakan suasana yang intim dan terbuka.

Observasi, Observasi dilakukan secara rinci dan teliti atas semua tindakan. Observasi ini diikuti dengan pencatatan yang memungkinkan peneliti mempunyai temuan tindakan.

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

Setelah melakukan refleksi pada siklus awal, maka guru melakukan tindakan perbaikan rencana kegiatan. 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. Keterampilan dasar yang dikembangkan adalah kemampuan menggali kelebihan dan kelemahan sekolah dalam mengembangkan manajemen berbasis sekolah.

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 menginterpretasi-kannya, 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. Langkah-langkah pada siklus III ini pada hakekatnya sama dengan siklus sebelumnya, tetapi fokusnya terletak pada sasaran kegiatan untuk melakukan remedial pada siklus II, yaitu : 1) Memperbaiki rencana kegiatan sesuai dengan paradigma Penelitian Tindakan Sekolah; 2) Menetapkan komponen yang dikontrakkan; 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.

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.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam Penelitian Tindakan Sekolah ini menggunakan instrumen non tes yang berbentuk observasi, wawancara, angket, dan jurnal.

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 PENELITIAN

Hasil Penelitian Siklus I

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. Temuan utama ini dapat dibuktikan dengan peningkatan skor angket tentang semangat kerja guru yang pada siklus I ini diperoleh nilai tertinggi 124, nilai terendah 86 dan nilai rerata 107 dan lebih bagus dari hasil observasi awal.. Adapun skor angket pada siklus I dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Penelitian Semangat Kerja

Guru pada Siklus I

Nomor Subyek	Skor
1	104
2	86
3	103
4	98
5	122
6	100
7	119
8	124
NTT (nilai tertinggi)	**124**
NTR (nilai terendah)	**86**
Mean (nilai rerata)	**107**

Sumber : data primer

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. Akhirnya sebagian besar guru berupaya menutupi kelemahannya. Saat diadakan tanya jawab, 7 orang guru banyak memilih sikap diam dan hanya ada seorang saja yang bersikap sedikit terbuka. Seolah-olah suasana komunikasi administrasi kelihatan mati.

Hasil Penelitian Siklus II

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. Temuan utama ini dapat dibuktikan dengan hasil angket tentang semangat kerja yang pada siklus I diperoleh nilai tertinggi 124 dan nilai tertinggi pada siklus II mencapai 140, berarti terjadi peningkatan +16. Sedangkan nilai terendah pada siklus II adalah 102 dan nilai rerata 125,5 terjadi peningkatan 18,5 dari nilai rerata pada siklus sebelumnya 107. Hal ini dapat dijadikan indikator bahwa semanghat kerja guru SDN Gunungrejo II Kecamatan Sudimoro Kabupaten Pacitan dapat ditingkatkan melalui komunikasi administrasi. Adapun skor angket yang diperoleh pada siklus II dapat dilihat pada tabel 4.2, sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Penelitian Semangat Kerja Guru pada Siklus II

Nomor Subyek	Skor
1	122
2	106
3	110
4	130
5	124
6	134
7	138
8	140
NTT (nilai tertinggi)	**140**
NTR (nilai terendah)	**106**
Mean (nilai rerata)	**125,5**

Sumber : data primer

Temuan Sampingan : Meskipun guru berupaya untuk dapat mengembangkan cara berkomunikasi administrasi dengan baik, masih ada 3 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

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. Temuan utama pada siklus III ini dapat dibuktikan dengan skor angket tentang semangat kerja guru, yang pada siklus III ini diperoleh nilai tertinggi sebesar 172 terjadi peningkatan +32 dari skor sebelumnya 140. Dan skor terendah 140. Adapun nilai rerata mencapai 157 berarti terjadi peningkatan 31,5 dari nilai rerata pada siklus sebelumnya 125,5. Sedangkan hasil penelitian tentang semangat kerja pada siklus III dapat dilihat pada tabel 4.3, berikut ini:

Tabel 3. Hasil Penelitian Semangat Kerja Guru pada Siklus III

Nomor Subyek	Skor

1	148
2	140
3	171
4	151
5	171
6	140
7	171
8	172
NTT (nilai tertinggi)	**172**
NTR (nilai terendah)	**140**
Mean (nilai rerata)	**157**

Sumber : data primer

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

Guna memperoleh gambaran tentang karakteristik data, maka pada bagian ini disajikan data berupa rekapitulasi hasil penelitian semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas setiap siklus.

Berdasarkan hasil angket, terjadi peningkatan semangat kerja guru dalam merlaksanakan tugas. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Penelitian Semangat Kerja Guru Siklus I s/d Siklus III

No Subyek	Siklus I	Siklus II	Siklus III
1	104	122	148
2	86	106	140
3	103	110	171
4	98	130	151
5	122	124	171
6	100	134	135
7	119	138	171
8	124	140	172
∑	**856**	**1.004**	**1.256**
NTT	**124**	**140**	**172**
NTR	**86**	**106**	**140**
Mean	**107**	**125,5**	**157**

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

Ubahan	Score	Kategori	F	(%)
Semangat Kerja Guru	125 - ….	Tinggi	0	0
	105 -124	Cukup	3	37,50
	20 – 104	Kurang	5	62,50
	….. – 19	Rendah	0	0

Sumber data : data primer diolah

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 SDN Gunungrejo II Kecamatan Sudimoro Kabupaten Pacitan masih "kurang".

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.

Tabel 6. Standar Skor Kategori Ubahan Semangat Kerja Guru Siklus II

Ubahan	Score	Kategori	F	(%)
Semangat Kerja Guru	137 ≤	Tinggi	2	25,00
	121-136	Cukup	4	50,00
	16 -120	Kurang	2	25,00
	≤ 15	Rendah	0	0

Sumber data : data primer diolah

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 SDN Gunungrejo II Kecamatan Sudimoro Kabupaten Pacitan 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

Ubahan	Score	Kategori	F	(%)
Semangat Kerja Guru	137 ≤	Tinggi	4	50,00
	121-136	Cukup	2	25,00
	16 -120	Kurang	2	25,00
	≤ 15	Rendah	0	0

Sumber data : data primer diolah

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%, sahingga dapat dikatakan bahwa semangat kerja guru SDN Gunungrejo II Kecamatan Sudimoro Kabupaten Pacitan adalah "Tinggi".

Pembahasan

Atas dasar hasil analisis data hasil penelitian, maka dapat ditarik keputusan bahwa semangat kerja guru SDN Gunungrejo II Kecamatan Sudimoro Kabupaten Pacitan dalam melaksanakan tugas dapat ditingkatkan melalui komunikasi administrasi.

Peranan komunikasi administrasi dalam meningkatkan semangat kerja guru dasar ini ditandai terjadinya peningkatan skor hasil angket berupa kenaikan nilai rerata (Mean), mulai siklus pertama sampai siklus ketiga atau putaran terakhir; yaitu : pada siklus I nilai rerata mencapai 107; siklus II nilai rerata mencapai 125,5 berarti terjadi peningkatan sebesar 18,5; siklus III yang merupakan siklus terakhir nilai rerata yang dicapai sebesar 157 di sini terjadi peningkatan yang sangat berarti yakni 31,5. Selain ditandai adanya peningkatan mean skor adanya peningkatan semangat kerja guru melalui komunikasi administrasi juga ditandai adanya peningkatan persentase kategori tinggi terhadap semangat kerja guru dasar dalam melaksanakan tugasnya, yaitu pada siklus I sebesar 0%, siklus II sebesar 25,00% dan akhirnya pada siklus III sebesar 50,00%.

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.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian peningkatan semangat kerja guru SDN Gunungrejo II Kecamatan Sudimoro Kabupaten Pacitan melalui supervisi komunikasi administrasi, Semester II tahun pelajaran 2017/2018 dan setelah dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif dapatlah diperoleh simpulan, sebagai berikut : Semangat kerja guru SDN Gunungrejo II Kecamatan Sudimoro Kabupaten Pacitan 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 SDN Gunungrejo II Kecamatan Sudimoro Kabupaten Pacitan pada tiap siklus antara lain disebabkan adanya perbaikan dari siklus sebelumnya.

Saran

Berdasarkan simpulan, dapatlah disampaikan saran yang ditujukan kepada:

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

Guru : 1) Kepala sekolah hendaknya mampu menjadi pimpinan sekolah yang profesional dan melaksanakan komunikasi administrasi terhadap para guru yang menjadi binaannya; 2) Sebagai motivasi bagi guru untuk selalu melakukan penelitian tindakan; 3) Sebagai masukan bagi gurudan kepala sekolah untuk mengembangkan kreativitasnya dalam melaksanakan manajemen di sekolah yang dipimpinnya.

Bagi Guru : Guru disarankan untuk selalu meningkatkan kemampuan, kemauan, dan kepedulian terhadap pendidikan, dengan mempraktikkan komunikasi administrasi.

Bagi Peneliti Lanjutan : 1) 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; 2) Jika mengadakan penelitian yang sejenis, diharapkan lebih memperhatikan karakteristik subyek penelitian, setting penelitian, mengingat penelitian tindakan sekolah hanya bersifat situasional

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.

Moh.As'ad (1987). *Psikolagi Industri*. Jogyakarta: Liberty.

Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sarwoto. (1983). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

S.P.Siagian. (1983). *Organisasi Kepemim-pinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.

Sukadi.DS. (1988). *Komunikasi Administrasi*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.

The Liang Gie.(1987). *Administrasi Perkantoran Modern*. Jogyakarta : Nur Cahaya

Unong U. Effendi. (1985). *Administrasi Komunikasi Teori dan Praktek.* Jakarta: Remaja Karya

.