

CORRELATION PERCEPTION ABOUT THE PROFESSIONALISM OF TEACHERS AND COMMUNICATION CLIMATE WITH THE PERFORMANCE OF TEACHERS MADRASAH AMAL BAKTI 2 HELVETIA DELI SERDANG

Mariatun¹, Candra Wijaya², Edi Saputra³

¹Email: mariatunspd19700531@gmail.com

¹Student of Islamic Education Study Program Postgraduate of State Islamic University of North Sumatera

^{2,3}Lecturer at State Islamic University of North Sumatera

Abstract: The Correlations Perception of Teaching and Teacher Professionalism Against Climate Communication with Teacher Performance Madrasah Persatuan Amal Bakti 2 Helvetia Deli Serdang. Thesis : Graduate Program, State University of Islamic North Sumatera Medan, 2019. This study aimed to determine: (1) the correlations the teacher's perception of the professionalism of teacher with teacher performance, (2) communication of climate relationship with teacher performance, and (3) perceptions of teachers to teacher professionalism and communication climate together with teacher performance. The method used in this research is descriptive method with this type of research is correlational research because of the relationship between the study variables. The population in this study were all teachers who teach in Madrasah Persatuan Amal Bakti 2 Helvetia Deli Serdang totaling 126 people. Determination of the sample in this study using the nomogram Herry King with an error rate of 5%, and assisted with Table Isaac and Michael, the sample size in this study were as many as 95 people. Data collection instrument was a questionnaire and the technique used is regression analysis and correlation. The findings of this study are: (1) there is a significant correlations between the perception of teachers on Teacher Professionalism with teacher performance is indicated by a correlation of 0.711 with the equation of the regression line $v = 47,305 + 0,3086 X_1$; (2) there is a significant correlations between climate communication with teacher performance is indicated by the correlation coefficient of 0.541 the equation of the regression line $v = 46,168 + 0,396 X_2$; (3) there is a significant relationship between teachers' perceptions of the professionalism of the Teaching and Climate Communication together with teacher performance, demonstrated by multiple correlation coefficient $R_{y.12} = 0.767$ with the regression line equation. $v = 11,65 + 0,136X_1 + 0,218 X_2$. The coefficient of determination shows the results of 0.589 this means 58.9% of the variation that affects the teacher's performance can be explained by the perception of teachers on Teacher Professionalism and Climate Communication. Based on the findings in this study, the teachers need to perceive the Teacher Professionalism in Teaching Professionalism positive because at its core is the assistance provided to all school staff to develop teaching and learning situations better. Furthermore, the teacher is expected to be able to manage their emotions to improve communication climate that will ultimately improve their performance.

Pendahuluan

Guru yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada peserta didik, sebagaimana amanat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 dalam pasal tiga yang menegaskan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi diri 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 bertanggungjawab.

Namun dalam kenyataannya pendidikan masih tetap bermasalah. Kualitas pendidikan di Indonesia sangat memprihatinkan. Ini dibuktikan antara lain: Data UNESCO (2000) tentang peringkat Indeks Pengembangan Manusia (Human Development Index), yaitu komposisi dari peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan, dan penghasilan per kepala yang menunjukkan, bahwa indeks pengembangan manusia Indonesia makin menurun. Di antara 174 negara di dunia, Indonesia menempati urutan ke-102 (1996), ke-99 (1997), ke-105 (1998), dan ke-109 (1999). Data Balitbang Depdiknas (2010) menunjukkan dari sekitar 1,5 juta guru SD/MI sekitar 87,4% yang berpendidikan D2-kependidikan ke atas. Selain itu, dari sekitar 826.482 guru SLTP/MTs baru 85,3% yang berpendidikan D3-kependidikan ke atas. Di tingkat Sekolah Menengah, dari 687.524 guru, baru 80,3% yang memiliki pendidikan S1 ke atas. Di tingkat pendidikan tinggi, dari 425.830 dosen, baru 56,9% yang berpendidikan S2/S3.

Selain itu, keadaan guru ini juga amat memprihatinkan. Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut Usman menyatakan bahwa tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih.¹ Bukan itu saja, sebagian guru bahkan dinyatakan tidak layak mengajar. Kelayakan mengajar itu jelas berhubungan dengan tingkat pendidikan guru itu sendiri.

Sagala menyatakan bahwa kinerja guru selama ini terkesan tidak optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, ruang kreativitas. Inovasi bagi guru relatif tertutup, kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi. Jika ada guru mengembangkan krestivitasnya guru tersebut cenderung dinilai membuang-buang waktu dan boros. Lebih lanjut Sagala mengemukakan hasil penataran guru pada berbagai bidang studi belum menunjukkan daya kerja berbeda dibanding kinerja guru yang tidak mengikuti penataran. Tidak ada kontrol terhadap hasil penataran meski penataran itu telah menghabiskan biaya cukup besar. Instuisi yang membina kinerja guru dan tenaga kependidikan tidak jelas.² Tugas guru tidak akan berjalan dengan baik tanpa memerhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas. Menurut Utami menyatakan bahwa harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal.³

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada bulan Juli 2018 di lingkungan madrasah Persatuan Amal Bakti Helvetia Deli Serdang disimpulkan bahwa kinerja guru masih rendah, para guru tersebut menyatakan bahwa KTSP belum sepenuhnya dipahami, kemampuan penyusunan silabus dan RPP masih perlu peningkatan, kehadiran guru terutama pada jam pertama, penerapan model/metode pembelajaran, variasi mengajar, perangkat penilaian, menganalisis hasil evaluasi, dan pelaksanaan remedial/pengayaan. Hal ini di dukung oleh pernyataan Pembantu Kepala Sekolah (PKS I) yang bertugas membantu kepala sekolah dibidang kurikulum sekolah.

Persatuan Amal Bakti (PAB) 2 Helvetia Deli Serdang mengelola madrasah tingkat Tsanawiyah dan Aliyah bertujuan sebagai wadah untuk menciptakan SDM yang handal harus dapat dikondisikan sekondusif mungkin untuk mendukung tugas guru dalam mengembangkan SDM tersebut. Sebuah hubungan

yang harmonis antar komponen yang terlibat dalam proses pendidikan di madrasah perlu diciptakan dalam kaitan menunjang proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru, berhasil tidaknya sekolah membawa misinya akan banyak bergantung kepada semua manusia yang terlibat di dalamnya. Agar setiap personel di madrasah dapat berfungsi sebagaimana mestinya, mutlak adanya komunikasi yang baik dan harmonis di antara sesama personel yaitu komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan guru, guru dengan guru, dan kepala madrasah ataupun guru dengan personel sekolah lainnya. Iklim tersebut ditandai dengan komunikasi aktif antar sesama penyelenggara pendidikan di madrasah.

Upaya membina iklim komunikasi tidak sekadar untuk menciptakan kondisi yang menarik dan hangat, tetapi akan mendapatkan makna yang mendalam dan berarti bagi pendidikan dalam suatu sekolah. Dengan demikian, setiap personel dapat bekerja dengan tenang dan menyenangkan serta terdorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan mengerjakan tugas mendidiknya dengan penuh kesadaran. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini akan memperoleh hasil tentang gambaran kinerja guru madrasah Persatuan Amal Bakti 2 Helvetia Deli Serdang, dan dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan kualitas pengajaran.

Hakikat Kinerja Guru

Kedudukan guru dipahami demikian penting sebagai ujung tombak dalam pembelajaran dan pencapaian mutu hasil belajar siswa. Guru bukanlah pemain tunggal atau sebagai tenaga pendidik satu-satunya yang menentukan gairah belajar dalam proses pembelajaran di madrasah, melainkan guru tersebut memiliki banyak mitra seperti yang telah disebutkan di atas. Komunikasi antar mitra yang terlibat dalam proses pembelajaran di madrasah juga menentukan mutu hasil belajar yang dicapai oleh siswa. Soetjipto dan Kosasi menyatakan bahwa jabatan guru merupakan jabatan profesional, dan sebagai jabatan profesional, pemegangnya harus memenuhi kualifikasi tertentu.⁴ Kriteria jabatan profesional antara lain bahwa jabatan itu melibatkan kegiatan intelektual, mempunyai batang tubuh ilmu yang khusus, memerlukan persiapan lama untuk memangkunya, memerlukan latihan dalam jabatan yang bersinambungan, merupakan karier hidup dan keanggotaan yang permanen, menentukan baku perilakunya, mementingkan layanan, mempunyai organisasi profesional, dan mempunyai kode etik yang ditaati oleh anggotanya. Dengan adanya profesionalitas ini, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Hasil dari pelaksanaan tugas guru dapat diistilahkan dengan kinerja guru.

Para pakar perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia menjelaskan kinerja dengan bahasa dan tinjauan sudut pandang yang berbeda, namun makna yang terkandung di dalamnya sama yaitu hasil akhir dari suatu aktivitas. Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson mendefinisikan Kinerja sebagai berikut : bahwa kinerja merupakan perilaku kerja pegawai yang disumbangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja dinyatakan sukses jika tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.⁵ Menurut Kotze kinerja seseorang akan sukses apabila dikerjakan di tempat yang tepat pada waktu yang tepat pula, berarti suatu Kinerja akan berhasil apabila diikuti dengan kondisi lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan.⁶ Stephen P. Robbins, menyatakan bahwa kinerja merupakan tolok ukur keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan.⁷ Sehingga Kinerja merupakan tolok ukur keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan demikian kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari, dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh sebagai hasil kerjanya.

Menurut Davis bahwa : kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, organisasi dapat berhasil dengan baik dalam pengelolannya dan akan berhubungan dengan sejumlah karakter karyawan yang berbeda-beda.⁸

Ringkasnya berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang memiliki kualitas yang dikerjakan pegawai berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kinerja guru berarti hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh guru selama kurun waktu tertentu.

Profesionalisme Guru

Defenisi profesi seperti dikutip dari pendapat Stinnett yaitu *A profession may perhaps be defined as an occupation based upon specialized intellectual study and training, the purpose of which is to supply skilled service or advice to others for a definite fee or salary. A little reflection shows that what we now call a profession emerges when a number of persons are found to be practicing a definite technique founded upon a specialized training...*⁹

Sebuah profesi dapat didefenisikan sebagai sebuah jabatan, yang memerlukan pendidikan yang terspesialisasi. Sikun Pribadi dalam Hamalik menyatakan bahwa profesi pada hakikatnya adalah suatu pernyataan atau janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu.¹⁰

David Maister dalam Kartamiharja (2001) menyatakan bahwa unsur utama profesionalisme “Peduli” yang mencakup kepercayaan sepenuh hati terhadap apa yang dikerjakan, tidak pernah mengkompromikan standar dan nilai-nilai secara sengaja, serta bekerja keras mengejar keunggulan sejati.¹¹ AECT menegaskan bahwa sikap profesional adalah mempunyai pandangan tentang tujuan-tujuan dan mampu memutuskan apakah pekerjaan yang akan dilakukan itu memungkinkan ercapainya hasil yang positif ataukah negatif.¹²

Profesi guru merupakan jabatan profesional, yang pemegangnya harus memenuhi kualifikasi tertentu. Sebagai profesional, guru harus meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan terus menerus. Sebagai jabatan, harus dapat menjawab tantangan perkembangan masyarakat, jabatan guru harus selalu dikembangkan dan dimukhtahirkan. Dalam bersikap pun guru harus selalu mengadakan pembaharuan sesuai dengan tuntutan tugas.

Dari paparan mengenai berbagai pendapat tentang pengertian, dan persyaratan bagi sebuah profesi seperti yang telah dikemukakan di atas, maka mengarahkan pada sebuah pemahaman bahwa sebuah profesi berlandaskan kepada adanya pengetahuan dan keterampilan yang terspesialisasi secara khusus, sehingga pada gilirannya akan tercipta suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang intelektual yang mendasari profesi tersebut, tidak terkecuali profesi guru yang dalam pengembangannya bertugas melaksanakan atau memberikan pelayanan kepada siswa agar mereka menjadi manusia yang selaras dengan tujuan pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu melalui pemahaman yang benar terhadap bidang tugas atau profesinya akan tumbuh tanggung jawab terhadap berhasil tidaknya proses belajar. Tanggung jawab ini akan sangat tergantung kepada persepsi terhadap profesinya. Danim mengemukakan bahwa tanggung jawab yang dimaksud tidak hanya bertingkah laku seperti dalam bidang pendidikan dan pengajaran saja, melainkan juga bertanggungjawab dalam usaha pengembangan pengetahuan dan perbaikan-perbaikan pengajaran serta ikut membantu rekan kerjanya.¹³

Islam memandang kerja sebagai sesuatu yang luhur dan mulia bahkan menempatkannya sebagai salah satu wujud ibadah, selama niatnya ditancapkan secara benar dan prakteknya juga tidak menyalahi aturan Allah. Islam sangat memberi motifasi yang kuat kepada orang yang suka bekerja dengan baik, bukan hanya demi mendapatkan keuntungan di dunia tapi juga akan mendapatkan pahala kelak di akherat.

Profesional adalah menempatkan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang memadai dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam dunia pendidikan sebaiknya perlu menghindari sikap mengambil jalan pintas dengan melakukan tindakantindakan spekulatif. Agar tidak terjadi penyimpangan dalam menjalankan fungsi profesional guru, dalam agama Islam diingatkan dengan isyarat kepada manusia agar tidak mengambil jalan pintas dengan memperlakukan orang lain untuk

bekerja di luar kemampuan yang dimiliki. Peringatan tersebut diberikan melalui firman Allah swt dalam berbagai versi kalimat, baik versi kalimat aktif maupun kalimat pasif. Firman Allah swt dalam surat Al-Baqarah ayat 233 yang artinya: *“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma’ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.”*

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, persepsi guru tentang profesionalisme guru menurut penelitian ini adalah pandangan dan arti yang diberikan oleh guru sebagai tenaga pendidik di sekolah dalam upaya mewujudkan rasa tanggung jawab, budi pekerti yang baik, memiliki moral, integritas yang tinggi, rasa pengabdian untuk mengajar, mendidik atau bekerja dalam bidang ilmiah, daya kemampuan mencipta, membimbing dan obyektifitas tentang konsep-konsep atau gagasan bidang keahliannya.

Hakikat Iklim Komunikasi

Menurut Bierens de Haan dalam Tubs and Moss yang dimaksud dengan iklim adalah totalitas dari hubungan masyarakat yang mempengaruhi dan dapat mengarahkan suatu keadaan yang sesuai dengan kepentingan seseorang atau suatu golongan.¹⁴ Desler menyebutkan bahwa iklim tercipta sebagai akibat interaksi antar individu dan unsur-unsur lainnya dari organisasi.¹⁵ Sebaliknya iklim juga menjadi dasar bagi para individu untuk memahami dan menafsirkan keadaan di sekitarnya. Hasil penelitian Campbell Tahun 1970 dalam Arni menjelaskan bahwa iklim yang positif akan menyebabkan sebuah organisasi lebih produktif.¹⁶ Iklim yang positif ini tidak hanya menguntungkan organisasi tetapi juga penting bagi manusia dalam organisasi tersebut.

Iklim dalam sebuah organisasi yang telah dikemukakan di atas, juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menganalisis iklim yang terjadi dalam suatu sekolah, karena sekolah merupakan sebuah organisasi. Guru yang melakukan tugasnya di sekolah merupakan anggota organisasi yang memiliki pandangan tertentu mengenai iklim komunikasi yang terjadi di sekolah. Iklim yang ada tercipta pada saat guru, pegawai dan kepala sekolah saling berinteraksi dalam kegiatan belajar dan pembelajaran di sekolah. Dari pengalaman penulis sebagai pengajar, guru-guru dapat membuat sebuah kesimpulan tertentu mengenai hubungannya terhadap sesama anggota organisasi di sekolahnya. Sebagai contoh, guru dapat menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai seorang yang otoriter, maka kemungkinan yang terjadi guru tersebut akan loyal kepada kepala sekolahnya atau sebaliknya akan berlaku sebagai guru yang penentang bagi segala kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala sekolahnya.

Komunikasi adalah suatu istilah yang sering didengar dalam kehidupan sehari-hari. Cangara menyatakan bahwa istilah komunikasi berpangkal pada perkataan Latin *Communis* yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih.¹⁷ Komunikasi juga berasal dari akar kata dalam bahasa Latin *Communico* yang artinya membagi. Dari pengertian secara bahasa ini dikembangkanlah beberapa definisi komunikasi. Lebih lanjut Cangara menyatakan bahwa pengertian komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.¹⁸ Definisi komunikasi secara lengkap dinyatakan oleh Effendy

menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media.¹⁹

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian sebuah pesan (transmisi informasi) dari seorang penyampai pesan kepada penerima pesan, dan pesan yang disampaikan memberikan efek terhadap orang yang menerima pesan. Sebuah komunikasi akan efektif, jika pesan yang disampaikan oleh pemberi pesan dimaknai sama oleh orang yang menerima pesan.

Komunikasi merupakan alat untuk mengubah perilaku para anggota dalam suatu kelompok. Komunikasi adalah alat agar informasi dapat disampaikan kepada seluruh anggota organisasi. Berdasarkan fungsi komunikasi, maka komunikasi memiliki peranan penting dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sekolah sebagai sebuah organisasi, di dalamnya terjadi proses komunikasi.

Dalam pengelolaannya, kepala sekolah selalu memberikan arahan, bimbingan terhadap kolega disekolahnya. Soejipto bahwa guru dalam kode etiknya disebutkan bahwa guru hendaknya menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru dalam lingkungan kerjanya, menciptakan dan memelihara semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial di dalam dan di luar lingkungan kerjanya.²⁰ Hubungan guru dalam pembelajaran melakukan interaksi dengan siswa di kelas, interaksi antara siswa dengan guru merupakan sebuah proses komunikasi, juga proses komunikasi antar komponen penyelenggara sebuah sekolah, interaksi dalam pembelajaran akan bergantung dari penyampaian komunikasi. Widjaya menyebutkan bahwa komunikasi dapat bersifat: (1) informatif yakni menyalurkan pesan/informasi, pengetahuan, gagasan, keuntungan yang diperlukan, (2) persuasif yakni menyalurkan pesan/informasi dengan mengajak, membujuk, mempengaruhi, berbincang-bincang secara informal, berkompetisi, melibatkan, promosi, tawar menawar, berlatih bersama untuk mendapat keterampilan baru dan mengakomodasi pembaharuan yang disodorkan, kerjasama untuk satu tujuan dan kepentingan bersama dan kreativitas yang diperlukan sehingga dapat membangkitkan pengertian dan kesadaran manusia bahwa apa yang kita sampaikan akan memberikan perubahan sikap, tetapi perubahan tersebut adalah atas kehendak sendiri bukan dipaksakan dan (3) *coersive*, yakni penyampaian pesan yang bersifat memaksa dengan menggunakan sanksi-sanksi apabila tidak dilaksanakan. Komunikasi ini dapat berupa penempatan dan pengantian staf atas dasar efektivitas kerjanya tanpa konsultasi mengharuskan, menggunakan atau melakukan sesuatu.²¹

Dengan demikian dalam berkomunikasi perlu mengetahui dengan “siapa” dan “tujuan” apa berkomunikasi, sehingga komunikasi tersebut dapat sampai kepada sasaran yakni adanya hubungan yang baik dan harmonis di antara sesama personel, hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, kepala sekolah ataupun guru dengan semua personel sekolah lainnya dan semua personel sekolah menciptakan hubungan baik dengan anak didiknya di sekolah.

Arni menjelaskan bahwa iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota organisasi yang lainnya.²² Sedangkan iklim komunikasi yang negatif akan menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh persaudaraan. Redding dalam Arni mengemukakan bahwa iklim komunikasi lebih luas dari persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi serta tingkat pengaruh dan keterlibatannya. Ada lima dimensi penting dari iklim komunikasi tersebut, yaitu: (1) “*Supportiveness*” atau bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting, (2) partisipasi membuat keputusan, (3) kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia, (4) keterbukaan dan keterusterangan, (5) tujuan kinerja yang tinggi, pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi.²³ Lebih lanjut Arni menjelaskan beberapa pokok persoalan

utama dari iklim komunikasi adalah hal-hal berikut : (1) persepsi mengenai sumber komunikasi dan hubungannya dalam organisasi, seperti kepuasan komunikasi, sumber informasi, keterbukaan dan dapat dipercaya, (2) persepsi mengenai tersedianya dan kegunaan informasi bagi anggota organisasi, dan (3) persepsi mengenai organisasi itu sendiri.²⁴

Iklim komunikasi yang diharapkan di sekolah adalah suasana komunikasi yang mendukung hubungan yang harmonis antara penyelenggara sekolah. Dengan suasana komunikasi yang harmonis ini akan menyebabkan timbulnya semangat kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja dari guru ataupun pegawai/tenaga administrasi di suatu sekolah akan menjadi lebih baik.

Berdasarkan kajian kepustakaan yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi dimensi dari iklim komunikasi adalah: (1) dukungan, (2) keikutsertaan dalam memberi masukan kepada sekolah, (3) penyampaian informasi yang dipercaya, (4) keterbukaan, (5) keramah tamahan, dan (6) kepuasan berkomunikasi.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskripsi studi korelatif. Menurut Arikunto penelitian korelatif dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih,²⁵ penelitian dengan kajian korelatif akan dapat memprediksi hubungan antara variabel bebas, yaitu Persepsi tentang profesionalisme guru (X_1), dan Iklim komunikasi (X_2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja guru (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan Persepsi Guru tentang Profesionalisme guru dengan Kinerja Guru

Berdasarkan uji kecenderungan data variabel kinerja guru kategori terdapat 77 responden (81,05%) dengan kategori tinggi, 18 responden (18,95) dengan kategori sedang/cukup, sedangkan jumlah responden dengan kategori kurang dan rendah tidak ada (0,00%).

Untuk variabel profesionalisme guru tidak ada (0,00%) responden yang berada pada kategori tinggi, 20 responden (21,05%) dengan kategori sedang/cukup, 75 responden (78,95%) dengan kategori kurang, dan tidak ada responden (0,00%) yang berada pada kategori rendah. Sedangkan untuk variabel iklim komunikasi diperoleh 77 responden (81,05%) dengan kategori tinggi, 18 responden (18,95) dengan kategori sedang/cukup, sedangkan jumlah responden dengan kategori kurang dan rendah tidak ada (0,00%).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja guru dalam penelitian ini mayoritas berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 81,05%, kemudian untuk variabel profesionalisme guru dalam penelitian ini mayoritas berada pada kategori rendah, yakni sebesar (78,95%), dan untuk variabel iklim komunikasi dalam penelitian ini mayoritas berada pada kategori tinggi, yakni sebesar (81,05%). Sementara itu, berdasarkan hasil pengujian diketahui koefisien korelasi variabel X_1 dengan Y memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,7108 dan harga $t = 38,29$. Harga t_{tabel} dengan $dk = 93$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 3,95$. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “terdapat hubungan positif yang signifikan persepsi guru tentang profesionalisme guru dengan kinerja guru” teruji kebenarannya.

Dapat dipahami bahwa guru yang profesional memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Profesionalisme guru adalah pandangan dan arti yang diberikan oleh guru sebagai tenaga pendidik di sekolah dalam upaya mewujudkan rasa tanggung jawab, budi pekerti yang baik, moral dan integritas yang tinggi, rasa pengabdian untuk mengajar, mendidik atau bekerja dalam bidang ilmiah, daya kemampuan mencipta, membimbing dan berani membela kebenaran sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya. Profesionalisme guru menyangkut komitmen para anggota suatu profesi

keguruan untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang guru. Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari. Profesionalisasi guru oleh kedua pakar tersebut dipandang sebagai suatu proses yang bergerak dari ketidaktahuan (ignorance) menjadi tahu, dari ketidakmatangan (immaturity) menjadi matang, dari diarahkan oleh orang lain (otherdirectedness) menjadi mengarahkan diri sendiri.

2. Hubungan Iklim Komunikasi dengan Kinerja Guru

Berdasarkan perhitungan korelasi variabel X_2 dengan Y diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,541 dan harga $t = 28,89$. Harga t_{tabel} dengan $dk = 93$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 3,945$. Oleh karena $t_{hitung} = 28,89 > t_{tabel} = 3,945$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim komunikasi dengan kinerja guru” teruji kebenarannya.

Komunikasi merupakan aspek yang mendasari timbulnya hubungan antar individu di dalam masyarakat. Begitu pula dalam sebuah organisasi, bahwa komunikasi memiliki peranan yang penting dalam kemajuan organisasi. Tanpa adanya komunikasi yang baik didalamnya, maka mustahil organisasi dapat berkembang. Di dalam kelompok ataupun organisasi selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok yang terdiri dari atasan dan bawahannya. Oleh karena itu komunikasi efektif dianggap sebagai elemen penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Bagaimana mungkin orang lain bisa menangkap ide kita kalau kita tidak dapat mengungkapkannya kepada orang lain dengan baik. Komunikasi yang efektif dalam organisasi menjadi hal sangat penting, seperti halnya aliran darah bagi suatu organisasi, dan miskomunikasi memberi kontribusi yang dapat disamakan dengan rusaknya sistem peredaran darah dalam lebih dari satu organisasi.

Komunikasi menjadi faktor terpenting bagi organisasi dalam mendapatkan informasi. Kemudian dengan komunikasi yang baik maka suatu organisasi akan dapat berjalan lancar dan begitu juga sebaliknya, kegagalan dalam organisasi banyak yang disebabkan oleh kurang tertatanya komunikasi yang dilakukan para pelaku di organisasi tersebut. Ditambah lagi dengan perbedaan budaya masing-masing sehingga menghambat dalam proses komunikasi dan menimbulkan efek kurang baik yaitu tidak adanya kerjasama sesama pengurus. Jadi dengan komunikasi, pimpinan organisasi dapat memberikan masukan kepada anggota organisasi tentang kinerjanya dalam organisasi tersebut. Tanpa adanya iklim komunikasi yang baik hal ini tidak akan dapat dilakukan oleh pimpinan.

Iklim komunikasi di sekolah merupakan suasana komunikasi di sekolah. Suasana di sini adalah ditinjau dari keharmonisan komunikasi antara penyelenggara madrasah. Hubungan komunikasi antara penyelenggara sekolah dimaksud adalah hubungan komunikasi antara guru dengan guru, guru dengan tenaga administrasi, guru dengan kepala sekolah sebagai atasan. Demikian halnya dengan madrasah sebagai salah satu wadah lembaga pendidikan yang membutuhkan suasana komunikasi yang dikondisikan sekondusif mungkin untuk mendukung tugas guru dalam mengembangkan SDM tersebut.

Sebuah hubungan yang harmonis antar komponen yang terlibat dalam proses pendidikan di madrasah perlu diciptakan dalam kaitan menunjang proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru, berhasil tidaknya sekolah membawa misinya akan banyak bergantung kepada semua manusia yang terlibat di dalamnya. Agar setiap personel di madrasah dapat berfungsi sebagaimana mestinya, mutlak adanya komunikasi yang baik dan harmonis di antara sesama personel yaitu komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan guru, guru dengan guru, dan kepala madrasah ataupun guru dengan personel sekolah lainnya. Iklim tersebut ditandai dengan komunikasi aktif antar sesama penyelenggara pendidikan di madrasah.

Pada kenyatannya, hasil pengamatan di madrasah Persatuan Amal Bakti 2 Helvetia Deli Serdang masih terdengar keluhan-keluhan di antara para siswa, orang tua siswa dan masyarakat karena

guru-guru 60%-70% belum dapat melaksanakan PBM dengan baik. Kurangnya dorongan dari guru itu sendiri untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, dan ketidakserasian antara guru senior dengan guru junior membuat komunikasi kurang berjalan lancar dan baik.

Suasana komunikasi yang tidak kondusif ini berakibat kepada menurunnya kinerja guru madrasah Persatuan Amal Bakti 2 Helvetia Deli Serdang, seperti: (1) meninggalkan tugas wajib, (2) tidak hadir tepat pada jam permulaan dan keluar waktu habis jam pelajaran, (3) belum memenuhi target Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang harus diajarkan, (4) belum memberikan contoh yang baik sebagai panutan bagi siswa untuk meningkatkan disiplin siswa dan tingkah lakunya, (5) belum menciptakan kondisi fisik ruangan belajar dan alat pelajaran yang memenuhi syarat, (6) kurang membuat persiapan mengajar harian, (7) kurang menciptakan kondisi psikologis yang kondusif, (8) kurang mengadakan upaya perbaikan evaluasi, dan (9) kurang melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala madrasah.

Iklim komunikasi yang tidak kondusif berakibat kepada rendahnya mutu kinerja guru madrasah Persatuan Amal Bakti 2 Helvetia Deli Serdang. Untuk itu, perlu adanya upaya yang sistematis dalam meningkatkan iklim komunikasi yang harmonis di madrasah Persatuan Amal Bakti 2 Helvetia Deli Serdang. Suasana yang ramah, terbuka, luwes akan mengakibatkan sebuah suasana yang sangat mendukung bagi terwujudnya kinerja yang baik bagi seorang guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Guru hadir ke sekolah tepat masuk dan tepat keluar, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Artinya suasana kondusif sangat memungkinkan pelaksanaan tugas yang baik. Seringkali hubungan yang tidak baik antara guru dengan kepala sekolah menyebabkan guru menjadi malas, tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik, melaksanakan tugas hanya sebatas kewajiban saja, dan kurang mengedepankan tanggung jawab sebagai seorang pengajar dan pendidik. Hal ini menyebabkan proses belajar mengajar menjadi kacau. Dengan demikian kinerja guru akan buruk.

3. Hubungan Persepsi tentang Profesionalisme Guru dan Iklim Komunikasi secara bersama-sama dengan Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang profesionalisme guru dan iklim komunikasi secara bersama-sama dengan kinerja guru. Kedua variabel bebas yakni persepsi guru tentang profesionalisme guru dan iklim komunikasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru Madrasah Persatuan Amal Bakti 2 Helvetia Deli Serdang. Hal ini berarti semakin baik persepsi guru tentang profesionalisme dan iklim komunikasi maka akan semakin tinggi pula kualitas kinerja guru. Temuan penelitian ini relevan dengan pandangan dari Arikunto (1990) yang menyatakan bahwa ada tiga hal yang mempengaruhi kualitas kinerja seorang guru, dimana salah satu diantaranya adalah kemampuan umumnya. Dalam penelitian ini kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya adalah berkaitan dengan kemampuan guru berkomunikasi baik dengan siswa, guru, pegawai bahkan dengan atasannya.

Menurut UUSPN Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2, menyatakan sedikitnya tugas guru itu meliputi merencanakan dan mengelola pembelajaran, melakukan kegiatan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat. Tugas seberat ini tidak akan mungkin terlaksana dengan baik, jika persepsi guru tentang profesinya serta iklim komunikasi di instansi dimana guru tersebut bertugas tidak mendukungnya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa faktor persepsi guru tentang profesionalisme guru dan iklim komunikasi merupakan dua faktor yang penting dalam mendukung kinerja guru, khususnya guru yang bertugas di Madrasah Persatuan Amal Bakti 2 Helvetia Deli Serdang.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi guru tentang profesionalisme keguruan dengan kinerja guru madrasah Persatuan

Amal Bakti Helvetia Deli Serdang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi guru tentang profesionalisme keguruan, maka akan semakin tinggi kinerja guru.

Terdapat hubungan yang positif antara iklim komunikasi dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim komunikasi guru madrasah Persatuan Amal Bakti Helvetia Deli Serdang sebagai lembaga pendidikan, maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Terdapat hubungan yang positif antara persepsi guru tentang profesionalisme keguruan dan iklim komunikasi secara bersama-sama dengan kinerja guru madrasah Persatuan Amal Bakti Helvetia Deli Serdang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi guru tentang profesionalisme keguruan dan iklim komunikasi secara bersama-sama maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.

Endnotes:

¹ Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992), h. 4.

² Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peninmgkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfa Beta, 2007), h. 38.

³ Neni Utami, 2003, *Kualitas dan Profesionalisme Guru*. Artikel diambil pada tanggal 4 Juli 2018 dari <http://www.pikiran-rakyat.com>, h. 1.

⁴ Soetjipto & Rafflis Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 17.

⁵ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*, (New Jersey New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 57.

⁶ Robin Stuart – Kotze, *Performance : The Secrets of Successful Behavior*, (Prentice Hall, Great Britain, 2009), h. 4.

⁷ Stephen P. Robbins, *Essential of Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice-Hall Inc, 2000), h. 218.

⁸ William B Westher Jr. dan Keith Davis. *Human Resources and Personnel Management*, (New York: McGraw Hill, 1996), h. 341.

⁹ T. M. Stinnett. *The Profession of Teaching*, (New Delhi: Prentice Hall of India (Private), 1965), h. 51.

¹⁰ Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002), h. 35.

¹¹ Supandi Kartamiharja, *Strategi Pendidikan Nasional dalam Era Globalisasi & Otonomi Daerah*, (Jakarta: Uhamka Press, 2001), h. 54.

¹² AECT, *The Definition of Educational Technology*, (Washington D.C : AECT, 1972), h. 59.

¹³ Suryawan Danim, *Media Komunikasi Pendidikan Profesional Pembelajaran dan Mutu Hasil Belajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h.63.

¹⁴ Stewart L. Tubs dan Sylvia Moss, *Human Communication Principle and Context*, (New York: Mc. Graww Hill, 2003), h. 97.

¹⁵ Gary Desler, *Organization and Management. A Contingency Approach*, (New Jersey: Prentice Hill Inc, 1976), h. 71.

¹⁶ Muhammad Ami, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 43.

¹⁷ H. Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), h. 97.

¹⁸ *Ibid.*, h. 97.

¹⁹ O.U. Effendy, *Dinamika Komunikasi*, (Bandung: Remadja Karya, 1986), h. 30.

²⁰ Soetjipto & Rafflis Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 21.

²¹ H.A.W. Widjaya, *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 102.

²² Muhammad Ami. *Komunikasi Organisasi*, h. 72.

²³ *Ibid.*, h. 73.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1983), h. 313.

Daftar Pustaka

- AECT, *The Definition of Educational Technology*, (Washington D.C : AECT, 1972)
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1983)
- Arni, Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002)
- Cangara, H. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2004)
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*, (New Jersey New York: Mc Graw-Hill, 2009)
- Danim, Suryawan, *Media Komunikasi Pendidikan Profesional Pembelajaran dan Mutu Hasil Belajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995)
- Desler, Gary, *Organization and Management: A Contingency Approach*, (New Jersey: Prentice Hill Inc, 1976)
- Effendy, O.U. *Dinamika Komunikasi*, (Bandung: Remadja Karya, 1986)
- Hamalik, Oemar, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002)
- Kartamiharja, Supandi, *Strategi Pendidikan Nasional dalam Era Globalisasi & Otonomi Daerah*, (Jakarta: Uhamka Press, 2001)
- Robbins, Stephen P. *Essential of Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice-Hall Inc, 2000)
- Sagala, Syaiful, *Manajemen Strategik dalam Peninmgkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfa Beta, 2007)
- Soetjipto & Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000)
- Stinnett. T. M. *The Profession of Teaching*, (New Delhi: Prentice Hall of India (Private), 1965)
- Stuart, Robin, – Kotze, *Performance : The Secrets of Successful Behavior*, (Prentice Hall, Great Britain, 2009)
- Tubs, Stewart L. dan Sylvia Moss, *Human Communication Principle and Context*, (New York: Mc Graww Hill, 2003)
- Usman, Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992)
- Utami, Neni, 2003, *Kualitas dan Profesionalisme Guru*. Artikel diambil pada tanggal 4 Juli 2018 dari <http://www.pikiran-rakyat.com>
- Westher, William B Jr. dan Keith Davis. *Human Resources and Personnel Management*, (New York: McGraw Hill, 1996)
- Widjaya, H.A.W. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000)

