

PENGARUH KOMUNIKASI INTERN DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU DAN KARYAWAN SMP NEGERI 1 SURUH KABUPATEN SEMARANG

MUHSIN¹

Abstrak: Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah : 1) Adakah pengaruh komunikasi intern terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan? 2) Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan? 3) Seberapa besar pengaruh komunikasi intern dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan? Tujuan penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui ada dan besarnya pengaruh komunikasi intern terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan. 2) Untuk mengetahui ada dan besarnya pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan. 3).Untuk mengetahui ada dan besarnya pengaruh komunikasi intern dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru dan karyawan yang ada di SMP Negeri 1 Suruh kabupaten Semarang yang berjumlah 40 orang.. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan program statistic SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara Komunikasi intern dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan sebesar 68,7%. Uji pengaruh secara parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas Komunikasi intern dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas kerja dengan besarnya pengaruh masing-masing adalah 32,61% Untuk Komunikasi intern dan 25,62% untuk kepemimpinan kepala sekolah.

Kata Kunci : Komunikasi Intern. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Efektivitas Kerja

¹ Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UNNES

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Efektifitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi dalam hal ini adalah organisasi sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka pegawai akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya ketidakefektifan dalam bekerja maka pegawai akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai efektivitas kerja guru dan karyawan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah Komunikasi dan Kepemimpinan kepala sekolah.

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim pesan dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. (Muhammad, 2001 : 5) Komunikasi intern merupakan komunikasi antar personel yang ada dalam organisasi harus senantiasa di kembangkan, baik oleh kepala sekolah maupun oleh para guru dan personel lainnya. Komunikasi intern yang terbina baik akan memberikan kemudahan dan keringanan dalam melaksanakan pekerjaan sekolah yang menjadi tugas bersama. Komunikasi merupakan sarana yang diperlukan guna untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan pegawai ketujuan dan sasaran organisasi. Selain itu komunikasi juga sebagai sarana untuk menyatukan arah dan pandangan serta pikiran antara pimpinan dan bawahan dalam hal ini Kepala sekolah dan guru serta karyawan lainnya. Dengan adanya komunikasi, bawahan dapat memperoleh informasi dan petunjuk yang jelas sehingga tidak menimbulkan keragu-raguan dan kesalahpahaman yang ada sehingga akhirnya akan mempengaruhi efektivitas kerja bawahannya. (Suprihatin, 2004:99)

Peranan komunikasi tidak saja sebagai sarana atau alat bagi Kepala Sekolah menyampaikan informasi, misalnya tentang suatu kebijakan, tetapi juga sebagai sarana memadukan aktifitas-aktifitas secara terorganisasi dalam mewujudkan kerjasama. Bahwa suatu organisasi tidak dapat melaksanakan fungsinya tanpa adanya komunikasi dan bahkan lebih dari itu organisasi tidak dapat berdiri tanpa komunikasi.

Peningkatkan kualitas pendidikan dalam suatu organisasi sekolah juga di pengaruhi oleh kualitas pimpinan dalam hal ini adalah kepala sekolah. Salah satu kekuatan efektivitas dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan Kepala Sekolah. Yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan tujuan, prosedur, input, proses dan output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan. (Daryanto, 2001:81)

Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. (Suprihatin, 2004:61)

Berdasarkan pengamatan sementara komunikasi yang terjadi di SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang masih kurang efektif dilihat dari aspek komunikasi intern, komunikasi yang terjadi adalah komunikasi dari kepala sekolah kepada guru dan karyawannya dalam bentuk perintah untuk segera menyelesaikan tugas guru dan karyawan ataupun penyampaian informasi dari kepala sekolah kepada guru dan karyawan. Sebagian guru masih merasa sungkan untuk menyampaikan ide-ide mereka kepada Kepala sekolah yang mereka anggap sebagai orang yang tertinggi dalam organisasi dan selalu wajib untuk dihormati, para guru dan karyawan selalu menunggu perintah dari kepala sekolah dan berusaha menjalankan perintah tanpa ada masukan dari para guru dan karyawan sendiri. Para guru dan karyawan juga jarang sekali mendiskusikan tentang pekerjaan, mereka sering berkumpul tetapi selalu membicarakan hal yang tidak formal. Dengan posisi kantor kepala sekolah dan kantor guru serta kantor karyawan yang terpisah menjadikan komunikasi antara kepala sekolah kepada guru dan karyawan sangat sulit dilakukan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan di SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang, kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dalam organisasi sekolah dan penanggungjawab atas segala bentuk kegiatan yang dilakukan organisasi sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas semua kegiatan administrasi yang dilakukan oleh guru maupun karyawan dalam pelaksanaan tugas. Kegiatan penilaian terhadap kinerja guru dan karyawan jarang sekali dilakukan karena penilaian terhadap kinerja guru dilakukan

apabila ada tuntutan dari pihak Depdiknas meminta dan biasanya hanya dilakukan pada para pegawai yang baru. Karena selama ini masih banyak anggapan Kepala Sekolah adalah pimpinan dan penanggung jawab, padahal lebih dari itu tentang organisasi sekolah yang dia pimpin. Kepala sekolah seharusnya juga berfungsi sebagai pensusperviisi bagi sekolahnya, yaitu suatu kegiatan penilaian untuk menentukan syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan pendidikan. (Daryanto, 80:2001).

Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Komunikasi Intern terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang.?
2. Adakah pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Efektivitas Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang ?
3. Seberapa besar pengaruh Komunikasi Intern dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh Komunikasi Intern terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Efektivitas Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi Intern dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang.

Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis
Untuk mengembangkan ilmu bidang administrasi perkantoran yaitu mengenai Komunikasi Intern dan Kepemimpinan baik secara teori maupun dalam praktek yang sebenarnya di SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai bahan masukan atau input bagi kantor SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja melalui Komunikasi Intern dan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik dan berguna bagi para guru dan karyawan.
- b. Memberi dorongan para Guru dan karyawan untuk bekerja lebih baik dan ikut serta menjaga atau meningkatkan Komunikasi Intern dan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang nantinya berguna bagi guru dan karyawan sendiri.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Komunikasi Intern

Dilihat dari ruang lingkupnya komunikasi yang terjadi dalam organisasi sekolah terbagi atas komunikasi intern dan komunikasi ekstern. Komunikasi intern merupakan komunikasi antar personel yang ada di sekolah. Komunikasi harus selalu di kembangkan baik oleh kepala sekolah maupun oleh personel lainnya. Komunikasi intern yang baik akan memberikan kemudahan dan keringanan dalam melaksanakan pekerjaan sekolah yang merupakan tugas bersama. (Suprihatin : 2004: 100)

Prinsip komunikasi Intern

Prinsip-prinsip komunikasi intern yang harus dimiliki oleh kepala sekolah:

- a. Bersikap terbuka, tidak memaksakan kehendak tapi bertindak sebagai fasilitator yang mendorong suasana demokratis dan kekeluargaan.
- b. Mendorong guru untuk mau dan mampu mengemukakan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dan mendorong supaya guru dan karyawan mau melaksanakan aktifitas dan berkreatifitas.
- c. Mengembangkan kebiasaan untuk berdiskusi secara terbuka dan mendengarkan pendapat orang lain.
- d. Mendorong para guru dan pegawai untuk mengambil keputusan yang terbaik dan mentaati keputusan itu.

- e. Berlaku sebagai pengarah, pengatur pembicaraan, perantara dan pengambil kesimpulan secara redaksional. (Suprihatin, 2004 :1001)

**Bentuk-bentuk komunikasi intern
Komunikasi Kebawah (*Downward communication*) atau komunikasi kepala sekolah dengan para guru dan karyawan.**

Yaitu komunikasi yang bergerak dari pimpinan ke bawahan. Tiap komunikasi yang mengalir dari pimpinan puncak hingga ke bawah mengikuti hierarki adalah komunikasi kebawah. (Muhammad, 2001 : 108). Dengan demikian komunikasi kebawah adalah komunikasi yang datang dari kepala sekolah SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang.

Tipe-tipe komunikasi kebawah dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Instruksi tugas

Instruksi tugas/pekerjaan yaitu pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya. Pesan itu dapat berupa perintah langsung, deskripsi tugas, prosedur manual, program latihan tertentu.

2. Rasional

Rasional pekerjaan adalah pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktifitas itu dengan aktifitas lain dalam organisasi atau obyek organisasi. Kualitas dan kuantitas dari komunikasi rasional ditentukan oleh filosofi dan asumsi pimpinan mengenai bawahannya. Bila pimpinan menganggap bawahannya pemalas maka pimpinan memberikan pesan yang bersifat rasional ini sedikit tetapi bila bawahan dapat memotivasi dirinya sendiri maka pesan rasional yang disampaikan banyak

3. Ideologi

Pesan mengenai ideologi ini adalah merupakan perluasan dari pesan rasional. Pesan rasional penekannya ada pada penjelasan tugas dan kaitannya dengan perspektif organisasi. Sedangkan pada pesan ideologi sebaliknya mencari sokongan dan antusias dari anggota organisasi guna memperkuat loyalitas, moral dan motivasi.

4. Informasi

Pesan informasi dimaksudkan untuk memperkenalkan bawahan dengan praktik-praktik organisasi, peraturan-peraturan organisasi,

kebiasaan dan data lain yang tidak berhubungan dengan instruksi dan rasional.

5. Balikan

Balikan adalah pesan yang berisi informasi mengenai ketepatan individu dalam melakukan pekerjaan. Salah satu bentuk sederhana dari balikan ini adalah apabila pimpinan tidak mengkritik pekerjaannya, berarti pekerjaannya sudah memuaskan.

(Muhammad, 2001 : 108-109)

Komunikasi keatas (*Upward Communication*) atau komunikasi guru dan karyawan kepada kepala sekolah

Adalah arus komunikasi yang bergerak dari bawah keatas. Pesan yang disampaikan antara lain laporan pelaksanaan pekerjaan, keluhan karyawan, sikap dan perasaan karyawan tentang beberapa hal, pengembangan prosedur dan teknik, informasi tentang produksi dan hasil yang dicapai, dll. Jika arus informasi keatas tidak lancar maka manajemen tingkat atas atau pimpinan kurang mengetahui dan menyadari secara tepat keadaan organisasi pada umumnya. (Muhammad, 2001 : 116)

Komunikasi keatas mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu sebagai berikut:

- a. Dengan adanya komunikasi keatas pimpinan dapat mengetahui kapan bawahannya siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya pimpinan menerima apa yang disampaikan karyawan.
- b. Arus komunikasi keatas memberikan informasi yang berharga bagi pembuatan keputusan.
- c. Komunikasi keatas memperkuat apresiasi dan loyalitas bawahan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.
- d. Komunikasi keatas membolehkan, bahkan mendorong desas-desus muncul dan membiarkan pimpinan mengetahuinya.
- e. Komunikasi keatas menjadikan pimpinan dapat menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti yang dia maksudkan dari arus informasi yang ke bawah.
- f. Komunikasi keatas membantu bawahan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas-tugasnya dan organisasi. (Muhammad, 2001 ; 117)

Komunikasi Horisontal (*Horizontal Comunication*)

Komunikasi horisontal ini sangat intens dilakukan antar bagian yang memiliki tingkat sekuensi kerja yang tinggi, yang dimaksudkan untuk menghemat waktu dan memudahkan melakukan koordinasi yang dapat berlangsung secara formal (hubungan-hubungan kerja dalam pembagian struktur kerja diatur secara formal atau secara informal untuk mempercepat tindakan. (Ulber Silalahi : 2002: 381)

Komunikasi horisontal mempunyai tujuan tertentu diantaranya sebagai berikut :

- a. Mengkoordinasikan tugas-tugas. Bagian-bagian tertentu yang sama jenjangnya dalam organisasi kadang-kadang perlu mengadakan rapat atau pertemuan untuk mendiskusikan hal-hal yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Saling membagi informasi untuk perencanaan dan aktivitas-aktivitas.
- c. Memecahkan masalah yang timbul diantara orang-orang yang berada dalam tingkat yang sama.
- d. Menjamin pemahaman yang sama. Bila perubahan dalam suatu organisasi diusulkan maka perlu ada pemahaman yang sama dari semua komponen yang ada dalam organisasi.
- e. Mengembangkan sokongan interpersonal. Karena sebagian besar dari waktu kerja adalah berinteraksi dengan teman untuk memperoleh sokongan hubungan interpersonal dari temannya.

Di sekolah memang tidak banyak personel kalau di pandang dari personel dewasa, yaitu guru dan pegawai non guru. Namun jika siswa di pandang sebagai personel sekolah maka jumlahnya akan menjadi besar. Oleh karena itu komunikasi intern yang baik antar berbagai personel tersebut harus di kembangkan sedemikian rupa untuk mencapai hasil optimal. Kurangnya komunikasi akan mengakibatkan kurangnya hasil yang diwujudkan, bahkan kegagalan pencapaian tujuan. Kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk membina komunikasi intern dengan sebaik-baiknya agar para guru dan karyawan lainnya mampu bekerja sama untuk meningkatkan kemampuan dan kinerjanya. (Suprihatin, 2001 : 100)

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan

Mulyasa (2003 :51) mengartikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi oranglain yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan.

Kepala sekolah

Kepala Sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Bagaimana kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah. (Daryanto, 2001: 80)

Fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah

a. Kepala sekolah sebagai Penanggung Jawab

Kepala sekolah tidak hanya bertanggungjawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggungjawabnya pula. Inisiatif dan kreatif yang mengarah pada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. (Daryanto, 2001)

Kegiatan-kegiatan sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah seperti ditegaskan dalam rapat kerja kepala sekolah SMA Daerah Istimewa Yogyakarta tanggal 22-23 September 1987 adalah sebagai berikut: 1) Kegiatan mengatur proses belajar mengajar. 2)Kegiatan mengatur kesiswaan.3). Kegiatan mengatur personalia. 4).Kegiatan mengatur pealatan mengajar. 5). Kegiatan mengatur dan memelihara gedung dan perlengkapan sekolah. 6). Kegiatan mengatur keuangan. 7). Kegiatan mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat.

b. Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah

Fungsi kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah Menurut Aswarni suhud, Moh Saleh dan Tatang M Amirin dalam administrasi pendidikan :

- b.1. Perumus tujuan kerja dan pembuat kebijaksanaan (Policy) sekolah

b.2 Pengatur tata kerja (mengorganisasi sekolah) yang mencakup sebagai berikut : 1).mengatur pembagian tugas dan wewenang. 2). Mengatur petugas pelaksana. 3).Menyelenggarakan kegiatan (mengkoordinasikan)

Fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah berarti kepala sekolah dalam kegiatan memimpinya berjalan melalui tahap-tahap kegiatan sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan pada dasarnya menjawab pertanyaan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dimana dilakukan siapa dan kapan dilakukan. Kegiatan sekolah seperti tersebut diatas harus direncanakan oleh kepala sekolah . hasilnya berupa rencana tahunan sekolah yang akan berlaku pada tahun ajaran berikutnya.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas untuk menjadikan kegiatan-kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan sekolah dapat berjalan lancar. Kepala sekolah perlu mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi guru-guru yang menjadi anak buahnya. Dengan pembagian kerja yang baik, pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang tepat serta mengingat prinsip-prinsip pegorganisasian kiranya kegiatan sekolah akan berjalan lancar dan tujuan dapat tercapai.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan membimbing anak buah dengan jalan memberi perintah (komando), memberi petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakan disiplin, memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan.

4. Pengkoordinasian (*Coordinating*)

Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas-tugas sehingga terjalin kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap serta tercegah dari timbulnya pertentangan, kekacauan, kekosongan tindakan.

5. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana,

perintah, petunjuk atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan.

c. Kepala sekolah sebagai supervisor

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa ia harus meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat mana saja yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya. Kepala sekolah harus dapat meneliti syarat-syarat mana saja yang telah ada dan tercukupi, dan mana yang kurang maksimal.

Prinsip-prinsip supervisi oleh Moh. Rifai dalam Daryanto: 1998: 85 untuk menjalankan tindakan-tindakan supervisi sebaiknya, kepala sekolah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Supervisi hendaknya bersifat konstruktif, yaitu pada yang dibimbing dan diawasi harus menimbulkan dorongan untuk bekerja.
 2. Supervisi harus didasarkan atas keadaan dan kenyataan yang sebenarnya (realistis, mudah dilaksanakan).
 3. Supervisi harus dapat memberi perasaan aman pada guru-guru / pegawai sekolah yang disupervisi.
 4. Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
 5. Supervisi harus didasarkan pada hubungan professional bukan atas dasar hubungan pribadi.
 6. Supervisi harus selalu memperhitungkan kesanggupan sikap dan mungkin prasangka guru-guru atau pegawai sekolah.
 7. Supervisi tidak bersifat mendesak (otoriter), karena dapat menimbulkan perasaan gelisah atau antisipasi dari guru atau pegawai.
 8. Supervisi tidak boleh didasarkan atas kekuasaan pangkat, kedudukan atau kekuasaan pribadi.
 9. Supervisi tidak boleh bersifat mencari kesalahan dan kekurangan.
 10. Supervisi tidak boleh terlalu cepat mengharap hasil dan tidak boleh cepat merasa kecewa.
 11. Supervisi hendaknya bersifat preventif, korektif dan kooperatif
- Faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan supervisi
1. Lingkungan masyarakat dimana sekolah berada
 2. Besar kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah

3. Tingkat dan jenis sekolah
4. Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia
5. Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri

Supervisi kepala sekolah adalah menilai kemampuan setiap personil sekolah dalam melaksanakan tugas-tugasnya, guna membantu yang bersangkutan melakukan perbaikan-perbaikan bilamana diperlukan, dengan menunjukkan kekurangan-kekurangan atau kelemahan masing-masing dalam bekerja agar diatasi dengan usaha sendiri. Dengan kata lain tujuan supervisi kepala sekolah adalah menumbuhkan kesadaran guru/pegawai untuk berusaha dengan kemampuan sendiri memperbaiki kekurangan atau kelemahannya dalam melaksanakan tugas, berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan kepala sekolah. (Nawawi, dkk, 1985 : 198).

Efektivitas Kerja

Efektivitas merupakan kemampuan organisasi dalam mencari dan memanfaatkannya secara efisien dalam mencapai tujuan tertentu. Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas-aktifitas jasmaniah dan rohaniyah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil sesuai yang dikehendaki. Efektivitas kerja adalah suatu efek atau akibat yang dikehendaki dari sejumlah rangkaian aktifitas jasmaniyah dan rohaniyah yang dilakukan pegawai atau karyawan untuk mencapai tujuan tertentu yang ada pada organisasi. (Sutarto, 1987 : 95).

Faktor-faktor yang mempengaruhi tercapainya efektivitas kerja yaitu

1. Karakteristik organisasi
Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi dimana yang dimaksud struktur adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, yang meliputi bagaimana menyusun orang-orang dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan teknologi adalah mekanisme untuk mengubah masukan mentah menjadi keluran jadi.
2. Karakteristik lingkungan

Lingkungan disini baik ekstern yang menggambarkan kekuatan yang berada diluar organisasi maupun lingkungan intern yaitu faktor-faktor yang ada dalam organisasi itu sendiri.

3. Karakteristik pegawai

Pekerjaan merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua daya yang ada dalam organisasi, sehingga pekerjaan yang berlainan mempunyai tujuan, pandangan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain walaupun mereka ditempatkan pada lingkungan kerja yang sama

4. Karakteristik kebijaksanaan dan praktek manajemen .

Kebijaksanaan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi pencapaian hasil atau dapat juga merintangai pencapaian tujuan, salah satunya dalam tanggungjawab terhadap para pekerja dan organisasi.

(Steers, 1985 :209-211)

Alat ukur efektivitas kerja :

Dalam penelitian ini kriteria atau indikator efektivitas yang digunakan yaitu :

1. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal sehingga dengan keterbatasannya menyebabkan manusia tidak dapat mencari pemenuhan kebutuhannya tanpa kerjasama dengan oranglain. Setiap pegawai yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan oranglain yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dengan organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri ini dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan dikemukakan Richard M Steers(1985 ; 135) yaitu pada kenyataannya mudah dijelaskan bahwa kunci keberhasilan orang adalah usaha kerjasama bagi pencapaian tujuan organisasi.

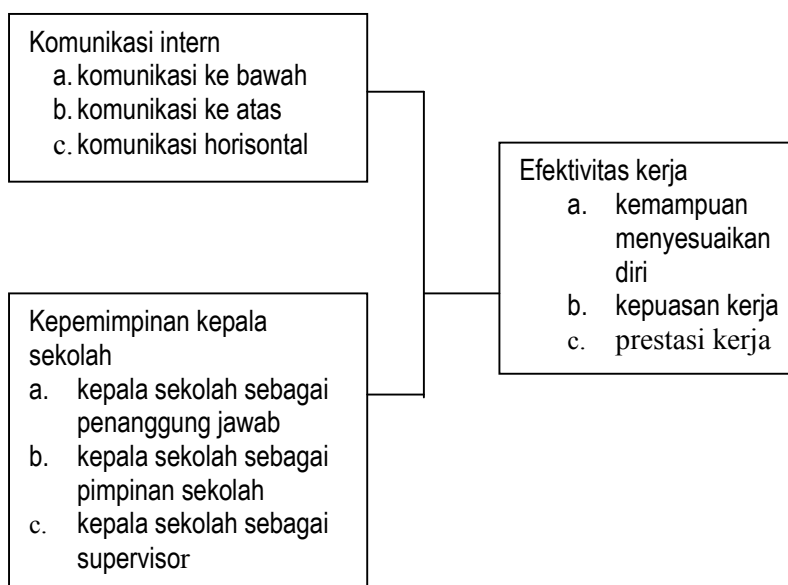
2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang mana bawahan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka. (Handoko, 1998 : 130).

3. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu penyelesaian tugas yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya (Steers, 1985 : 140). Prestasi kerja yang telah dicapai akan mempengaruhi oranglain untuk melakukan hal yang sama dengan demikian maka hasil kerja didalam organisasi menjadi lebih baik.

Dari uraian di atas dapat digambarkan kerangka berfikir sebagai berikut :



HIPOTESIS

Berdasarkan landasan teori di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis : Ada pengaruh positif antara Komunikasi intern dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Efektifitas Kerja guru dan karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang.

METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang yang berjumlah 40 orang.

Karena subyek yang ada kurang dari 100 maka Penelitian ini adalah penelitian populasi karena semua subyek yang ada di teliti.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : Variabel Komunikasi Intern (X1) dan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah sedangkan Variabel terikat Efektivitas Kerja Guru dan Karyawan

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket, dokumentasi dan observasi. Didalam penelitian ini akan menggunakan kuesioner tertutup yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan Analisa regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari perhitungan analisis regresi linear berganda antara komunikasi intern dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 5,212 + 0,314 X1 + 0,226X2$. Dari persamaan tersebut maka dapat diartikan bahwa satu satuan skor efektivitas kerja akan dipengaruhi oleh komunikasi intern sebesar 0,314 dan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.266 pada konstanta 5,212. Jika variabel komunikasi intern dan kepemimpinan kepala sekolah tidak ada. Maka pengaruh outonomous sebesar 5,212 poin terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang.

Hasil koefisien regresi untuk variabel komunikasi intern sebesar 0,314. harga koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi intern terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan adalah pengaruh positif, yang artinya setiap terjadi kenaikan satu unit skor komunikasi intern, maka akan diikuti dengan meningkatnya efektivitas kerja guru dan karyawan sebesar 0,314 pada konstanta 5,212 dan sebalik setiap terjadi penurunan satu unit skor komunikasi intern, maka akan diikuti dengan menurunnya

efektivitas kerja guru dan karyawan sebesar 0,314 pada konstanta 5,212.

Hasil diperoleh koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,226. Harga koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan adalah pengaruh positif, yang artinya setiap terjadi kenaikan satu unit skor kepemimpinan kepala sekolah, maka akan diikuti dengan meningkatnya efektivitas kerja guru dan karyawan sebesar 0,226 pada konstanta 5,212 dan sebaliknya setiap terjadi penurunan satu unit skor kepemimpinan kepala sekolah, maka akan diikuti dengan menurunnya efektivitas kerja guru dan karyawan sebesar 0,314 pada konstanta 5,212.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi intern terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang, hal ini ditunjukkan dari uji secara parsial yang memperoleh $t_{hitung} = 4,231$ dengan harga signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan $t_{hitung} = 3,570$ dengan harga signifikansi $0,01 < 0,05$.

Besarnya koefisien korelasi antara komunikasi intern dengan efektivitas kerja guru dan karyawan berdasarkan hasil penelitian adalah 0,571. Dan besarnya koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas kerja guru dan karyawan adalah 0,506. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa keeratan hubungan antara komunikasi intern dengan efektivitas kerja guru dan karyawan serta keeratan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas kerja guru dan karyawan termasuk kategori cukup erat karena berada pada indeks korelasi antara 0,4 – 0,6.

Dari hasil uji simultan menunjukkan bahwa adanya komunikasi yang efektif dan kepemimpinan kepala sekolah yang memadai dalam memimpin organisasi akan berdampak pada terlaksananya seluruh program kegiatan yang telah direncanakan secara baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 40,578 dengan probabilitas $0,000 < \alpha = 0,05$. Besarnya sumbangan secara simultan dari komunikasi intern dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan dapat dilihat dari R-square yaitu 68,7%, sedangkan secara

parsialnya komunikasi intern memberikan pengaruh sebesar 32,61% dan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 25,62%.

Komunikasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan bawahan ketujuan dan sasaran organisasi. Selain itu komunikasi juga sebagai sarana untuk menyatukan arah dan pandangan serta pikiran antara pimpinan dan bawahan. Dengan adanya komunikasi bawahan dapat memperoleh informasi dan petunjuk yang jelas sehingga tidak menimbulkan keragu-raguan dan kesalahpahaman yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Suprihatin (2004 : 100).

Hal yang harus diperhatikan oleh semua personel yang ada dalam suatu organisasi adalah terbinaanya komunikasi intern yang baik. Komunikasi antara kepala sekolah dengan pihak guru ataupun karyawan maupun sesama guru ataupun sesama karyawan harus dibina. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi tidak hanya bertindak sebagai pemberi perintah ataupun pemberi tugas tetapi kepala sekolah juga harus mampu menampung semua ide, saran dan masukan dari bawahan sehingga antara kepala sekolah dengan bawahan tidak terjadi kesenjangan. Komunikasi antar guru/karyawan perlu dibina supaya terjadi kesatuan ide yang dapat memperlancar pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

Dalam institusi sekolah, kepala sekolah mempunyai peran sebagai perencana, pengorganisasi seluruh kegiatan di sekolah, pengarah atau pembimbing seluruh personil sekolah kaitannya dalam pelaksanaan tugas, pengkoordinasi kegiatan dan sekaligus sebagai pengawas dalam pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah. Dengan dimilikinya kepemimpinan yang baik, maka seluruh kegiatan yang berlangsung disekolah dapat dilaksanakan secara baik dan sesuai dengan tujuan yang dirumuskan. Pendapat tersebut sejalan dengan pernyataan Daryanto, (2001:81), bahwa kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi dilingkungan sekolah dengan melakukan tujuan, prosedur, input, proses dan output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan akan mendorong terlaksananya seluruh kegiatan sekolah secara efektif.

Dari hasil tersebut tampak bahwa komunikasi intern dan kepemimpinan kepala sekolah sama-sama memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya komunikasi intern yang baik, maka

memudahkan guru dan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Adanya komunikasi yang baik secara vertikal antara bawahan dan atasan maupun secara horizontal di antara pelaksana tugas di tingkat bawah akan memungkinkan semua pesan tugas dari atas kepada bawahan yang lebih jelas yang pada akhirnya akan memberikan kemudahan bahwa dalam melaksanakan tugas tersebut, sedangkan adanya komunikasi antara pelaksana di tingkat bawah yang baik, akan memungkinkan adanya pertukaran informasi diantara mereka yang pada akhirnya akan membantu memperlancar jalannya pelaksanaan tugas tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Deddy Mulyana (2001:167) komunikasi merupakan sarana yang diperlukan guna untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan pegawai ketujuan dan sasaran organisasi. Selain itu komunikasi juga sebagai sarana untuk menyatukan arah dan pandangan serta pikiran antara pimpinan dan bawahan dalam hal ini Kepala sekolah dan guru serta karyawan lainnya yang pada akhirnya akan memperlancar pelaksanaan tugas. Dengan adanya komunikasi, bawahan dapat memperoleh informasi dan petunjuk yang jelas sehingga tidak menimbulkan keragu-raguan dan kesalahpahaman yang ada sehingga akhirnya akan mempengaruhi efektivitas kerja bawahannya.

Selain diperlukan adanya komunikasi yang baik, dalam pelaksanaan tugas guru dan karyawan di sekolah diperlukan pula adanya pemimpin yang mampu memimpin secara baik, dalam arti luas kepala sekolah dapat bertindak sebagai seorang pimpinan, penanggung jawab dan pensupervisi pelaksanaan tugas dari bawahan. Sebab pemimpin merupakan motor penggerak bagi roda kegiatan administrasi suatu organisasi. Kepemimpinan akan membawa kearah mana suatu organisasi akan dibawa guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian baik baruknya pelaksanaan tugas guru dan karyawan dalam suatu institusi sekolah merupakan pencerminan dari kepemimpinan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan pernyataan Steers (1985 :209), bahwa kebijaksanaan dan praktek manajemen yang diterapkan oleh pemimpin dapat mempengaruhi pencapaian hasil atau dapat juga merintangai pencapaian tujuan dalam arti luas pemimpin merupakan kunci utama dalam mewujudkan tujuan organisasi yang dipimpinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditegaskan kembali bahwa adanya komunikasi yang efektif serta adanya pemimpin yang memiliki karakteristik sesuai dengan organisasi yang dipimpinya dalam hal ini

adalah suatu institusi sekolah akan mendorong pencapaian tujuan sekolah secara optimal yang terindikasi dari terlaksanakannya seluruh tugas dan tanggung jawab dari tenaga pelaksana baik guru maupun karyawan sekolah.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial komunikasi intern berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang sebesar 32,61 %.
2. Secara parsial kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang sebesar 25,62 %.
3. Secara simultan ada pengaruh antara komunikasi intern dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang sebesar 68,7 %.

Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan simpulan di atas dari hasil penelitian ada indikasi :

1. a. Komunikasi kebawah pada aspek pemberian petunjuk pelaksanaan pekerjaan oleh kepala sekolah kepada guru dan karyawan perlu ditingkatkan. Hendaknya sebelum memberikan tugas/pekerjaan kepada guru dan karyawan kepala sekolah memberikan petunjuk, cara dan penyelesaian tugas/pekerjaan secara jelas agar guru dan karyawan lebih jelas dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.
b. Komunikasi keatas dilihat dari aspek penyampaian gagasan atau ide dari guru dan karyawan kepada kepala sekolah perlu ditingkatkan, hendaknya kepala sekolah lebih mengkoordinasi dan menampung semua gagasan dan ide yang disampaikan oleh guru dan karyawan. Guru dan karyawan hendaknya selalu menyampaikan saran, ide atau masukan kepada kepala sekolah demi kemajuan sekolah.
2. Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah ada indikasi fungsi supervisi kepala sekolah pada aspek pengawasan pada saat proses pelaksanaan tugas belajar mengajar dari guru dan

pelaksanaan tugas sehari-hari dari karyawan masih kurang. Hendaknya kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas/pekerjaan guru dan karyawan agar guru dan karyawan merasa diperhatikan dan diawasi sehingga lebih efektif dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Abizar. 1988. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Depdikbud.
- Algifari.2000. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta : BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rhineka cipta.
- Daryanto, MH. 2001. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Depdikbud. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hadi, Sutrisno. 1995. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: P2LPTK.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen Edisi2*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali.
- Muhammad, Arni. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Dedy. 2001. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S.1991. *Manajemen Personalia-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Siagian, Sondang P. 1985. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Suprihatin, MH.dkk. 2004. *Manajemen Sekolah*. Semarang:UPT MKK Universitas Negeri Semarang.
- Staf Dosen BPA UGM. 1982. *Manajemen Kantor Modern Kearah Efisiensi yang Maksimal*. Yogyakarta.
- Steers, Richard M.1980. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sudjana. 1996. *Metode Statistika Edisi ke 6*. Bandung: Tarsito.
- Sutarto. 1991. *Dasar-Dasar Komunikasi Administrasi 1*. Yogyakarta: Data Wacana University Press.
- The Liang Gie. 1981. *Efisiensi Kerja Bagi pembangunan Negara*. Jakarta: Erlangga.
- Wahyusumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.