

PERANAN KOMUNIKASI ANTARPRIBADI GURU DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI AKADEMIK DI SMK PENERBANGAN MEDAN

Syahrani Devi, S.P.,M.I.Kom
Politeknik Unggul Medan
Email: aen.urel@gmail.com

Fachrul Rozi Lubis, M.Kom.
Universitas Harapan Medan
E-mail: f.rozilubis@gmail.com

ABSTRAK

Komunikasi organisasi adalah komunikasi yang terjadi didalam organisasi. Susahnya mengubah mindset seorang guru akibat nilai dan perilaku yang sudah tertanam sejak lama merupakan salah satu yang menjadi penghambat berjalannya komunikasi organisasi secara mulus didalam suatu organisasi. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah ‘Apakah komunikasi organisasi dapat meningkatkan prestasi belajar di SMK Penerbangan Medan?’

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 18 orang yang terdiri dari 3 orang guru dan 12 orang siswa.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa komunikasi antarpribadi guru dan budaya organisasi memberikan peranan yang cukup kuat kepada prestasi akademik siswa. Perilaku komunikasi yang didapat dari guru mampu memberikan stimulus belajar bagi siswa.

Kata Kunci : Komunikasi Antarpribadi Budaya Organisasi, Prestasi Akademik

I. PENDAHULUAN

Efektifitas komunikasi yang belum berjalan baik antara tenaga pengajar dengan siswa di lingkungan SMK Penerbangan Medan, merupakan sebuah fenomena lingkungan sekolah umumnya yang harus dicarikan jalan keluarnya. Siswa masih tampak begitu canggung untuk memulai pembicaraan dengan gurunya. Disisi lain masih ada staf ataupun guru yang tidak begitu menanggapi dengan baik siswa yang bertanya kepada mereka, sikap yang ditunjukkan bisa berupa tertawa kemudian diam, acuh tak acuh bahkan ada yang marah. Bahkan komunikasi antar siswa itu sendiri masih kurang baik misalnya adanya siswa yang tidak begitu menanggapi saat ditanyai, kurangnya rasa empati terhadap sesama siswa.

Masih adanya sikap mendominasi pembicaraan pada saat berbicara dilingkungan sekolah, baik itu pada staf, guru dan juga siswa. Dengan tidak adanya komunikasi yang efektif maka tidak didapati sebuah *power* di dalam kelas sehingga dikhawatirkan dapat mempengaruhi prestasi belajar.

Komunikasi yang baik akan membuat arti tentang pentingnya hubungan individual. Sebuah hubungan komunikasi diharapkan dapat membantu siswa dalam mencapai prestasi belajar. Seperti yang di ungkapkan oleh Sardiman (2007:35) dalam Ernawati dan Tjalla, (2012: 64) bahwa hasil belajar yang optimal dipengaruhi oleh berbagai komponen belajar mengajar, diantaranya hubungan dosen dan mahasiswa.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ernawati & Tjalla, 2012 yang berjudul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Antara Mahasiswa Dan Dosen Dengan Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma” yang menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki kemampuan dalam komunikasi antarpribadi lebih banyak bicara dan menggunakan berbagai bahasa untuk berinteraksi dengan orang lain. Mereka lebih *ekspresif* saat berkomunikasi dengan cara melengkapi komunikasi verbal mereka dengan komunikasi non verbal. Sikap mereka yang begitu luwes ini lebih memudahkan mereka dalam meraih prestasi di dalam belajar.

Komunikasi Antarpribadi

Komunikasi antarpribadi adalah komunikasi yang berlangsung antar dua orang, dimana terjadi kontak dalam percakapan. Komunikasi ini biasanya berlangsung secara berhadapan muka, bisa juga melalui sebuah medium telepon (Effendy, 2006: 48).

Proses Komunikasi Antarpribadi

Menurut Suranto (2005: 13) proses adalah suatu perubahan atau rangkaian tindakan atau peristiwa selama beberapa waktu dan yang menuju suatu hasil tertentu. Proses merupakan rangkaian tindakan maupun perbuatan serta pengolahan menghasilkan sesuatu.

Kebutuhan Komunikasi Interpersonal dalam Organisasi

Schutz (1996: 162) yang dikutip oleh Muhammad (2009: 161) mengidentifikasi 3 (tiga) macam kebutuhan yaitu kebutuhan akan kasih sayang, kebutuhan keikutsertaan dan kebutuhan kekuasaan atau control. Karena kebanyakan komunikasi dalam organisasi terjadi dalam tingkatan interpersonal, adalah penting untuk menelaah kebutuhan interpersonal yang kita punyai semua. Meskipun tiap-tiap kebutuhan itu berbeda-beda pada

tiap orang atau dari satu situasi kepada situasi lain, pemahaman tentang komunikasi itu akan dapat membantu dalam berkomunikasi dengan orang lain.

Budaya Organisasi

Komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi disebut dengan komunikasi organisasi. Adapun tujuan komunikasi dalam organisasi adalah membentuk saling pengertian (*mutual understanding*), sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of references*) di antara anggota organisasi. Berdasarkan pengalaman-pengalaman komunikasi organisasi yang terjadi, perlahan-lahan akan membentuk suatu iklim komunikasi organisasi. Iklim komunikasi organisasi merupakan persepsi-persepsi, mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi (Pace dan Faules, 2006: 146).

Prestasi Belajar Akademik

Seperti yang dinyatakan oleh Sutratinah (2001: 43) bahwa “prestasi belajar adalah penilaian hasil usaha kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk symbol, angka, huruf maupun kalimat yang dapat mencerminkan hasil yang sudah dicapai oleh setiap anak/mahasiswa dalam periode tertentu”.

Menurut Nana (2009: 102): Hasil belajar atau *achievement* merupakan realisasi atau penakaran dari kecakapan-kecakapan potensial atau kapasitas yang dimiliki seseorang. Penguasaan hasil belajar oleh seseorang dapat dilihat dari perilakunya, baik dari perilaku terhadap penguasaan pengetahuan, keterampilan berfikir maupun keterampilan motorik.

Karakteristik Individu Berprestasi Akademik

Suryabrata (2005: 46) menjelaskan karakteristik individu yang memiliki potensi akademik seperti berikut :

- a. Berpikir cepat-tepat.
- b. Kaya akan kosa kata,
- c. Berpikir logis,
- d. Berpikir matematis,
- e. Berpikir analitis,
- f. Cepat menangkap persoalan.

Faktor-Faktor Prestasi Akademik

Menurut Slameto (2010: 54), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi belajar yang digolongkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor internal yaitu faktor yang ada di dalam individu yang sedang belajar antara lain faktor jasmaniah (kesehatan dan cacat tubuh), faktor psikologis (intelektensi, perhatian, minat, bakat, motif, kematangan, kesiapan), dan faktor kelelahan.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang ada di luar individu, antara lain: faktor keluarga (cara orang tua mendidik, relasi antar anggota keluarga, suasana rumah, keadaan ekonomi keluarga, pengertian orang tua, latar belakang kebudayaan), faktor sekolah (metode pengajaran, kurikulum, relasi guru dengan siswa, relasi siswa dengan siswa lainnya, disiplin sekolah, alat pengajaran, waktu sekolah, standar pelajaran di atas ukuran, keadaan gedung, metode belajar, tugas rumah), dan faktor masyarakat (kegiatan siswa di dalam masyarakat, teman bergaul dan bentuk kehidupan masyarakat).

Faktor Pendekatan Belajar

Test prestasi belajar merupakan “test penguasaan” karena test ini mengukur penguasaan mahasiswa terhadap materi yang diajarkan oleh guru atau dipelajari oleh siswa (Purwanto, 2006: 66). Sedangkan fungsi test di kelas menurut Robert and David (1991: 116) adalah mengukur prestasi belajar siswa. Sementara di dalam Azwar (2002: 9) fungsi utama test di kelas adalah untuk mengukur prestasi belajar siswa dan membantu guru untuk memberi nilai yang lebih (*valid*) dan dapat dipercaya (*reliable*).

Indikator Prestasi Akademik Siswa

Menurut Suryabrata, 2005: 84) sesuai dengan diadakannya test belajar yaitu untuk mengungkap kemampuan kognitif potensial dan mengetahui kapasitas belajar siswa. Test yang banyak di Indonesia berisi aspek-aspek potensi akademik yang terdiri dari tiga komponen, yaitu:

1. Kemampuan Verbal (V), adalah kemampuan dan kecakapan berbahasa, baik penguasaan perbendaharaan kata, tata bahasa maupun kemampuan memahami teks.
2. Kemampuan kuantitatif (K), merupakan kemampuan aritmatika. Kemampuan berpikir induktif dan deduktif khususnya dalam menerapkan prinsip-prinsip kuantitatif dalam menyelesaikan permasalahan yang membutuhkan perhitungan matematis.
3. Kemampuan Penalaran (P), kemampuan mencerna dan menganalisis informasi sehingga dapat memperoleh kesimpulan yang benar. Individu yang kemampuan nalarnya baik adalah individu yang mampu berpikir kritis dan teliti. Individu tersebut mampu membedakan antara fakta-fakta dan pendapatnya.

Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu dengan yang lain. Budaya organisasi adalah suatu system nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dalam falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memicu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik (Robins, 2006: 67).

Mangkunegara (2005: 44) menyimpulkan pengertian budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Pembentukan Budaya Organisasi

Dibutuhkan waktu yang cukup lama untuk membentuk suatu budaya organisasi. Sekali terbentuk, budaya tersebut cenderung berurat berakar, sehingga sulit bagi manajer untuk mengubahnya (Robbins and Judge, 2008: 10).

Menurut Agung (2007: 86), ada tiga macam proses terbentuknya budaya perusahaan, yaitu:

1. Budaya diciptakan oleh pendirinya.
2. Budaya terbentuk sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.
3. Budaya diciptakan oleh tim manajemen sebagai cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara sistematis.

Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Robbins and Judge (2008: 256) menyatakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci.
3. Orientasi hasil.
4. Orientasi orang.
5. Orientasi tim.
6. Keagresifan.
7. Kemantapan.

Nilai-Nilai dalam Budaya Organisasi

Menurut Hofstede(2005: 112) yang dikutip Wutun (2004: 18), nilai-nilai yang terbentuk di dalam organisasi kerja, sumbernya dari masyarakat yang kemudian dibawa ke dalam organisasi ketika seseorang menjadi anggota organisasi tertentu. Nilai-nilai dari suatu masyarakat diyakini dominan mempengaruhi budaya perusahaan tempat organisasi berada. Nilai terbentuk mulai dari keluargasosial, sekolah dan universitas. Nilai-nilai budaya merupakan gejala kolektif dan lebih mencerminkan gejala komunitas.

Menjadi hal yang penting menemukan nilai-nilai yang merupakan nilai inti seluruh anggota organisasi untuk dihayati. Tidak ada batasan jumlah nilai yang dianut suatu organisasi, namun mempunyaiterlalu banyak nilai sama seperti mengabdikan kepada terlalu banyak tuan. Nilai-nilai yang dipegang teguh oleh anggota organisasi akan membentuk keyakinan dan sikap anggota yang pada gilirannya akan menentukan bagaimana mereka berperilaku (Majer, 2006: 37).

Tipe-Tipe Budaya Organisasi

Dari terjemahan Erly Suandy yang diambil dari Robert and Angelo Kinici (2003: 86) membedakan tipe-tipe budaya organisasi secara umum, yaitu:

1. Tipe Konstruktif
2. Tipe Pasif-defensif
3. Tipe Agresif-defensif

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu metode penelitian yang menggambarkan hasil penelitian dengan adanya penjabaran atau presentasi. Peneliti berusaha menggambarkan hasil penelitian sesuai dengan data yang diperoleh dilapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Teknik Pengambilan Informan

Purposive Sampling merupakan teknik pengambilan untuk penunjukan informan didalam penelitian ini.

Informan yang merupakan objek penelitian dari penelitian ini adalah dosen yang pernah terpilih sebagai dosen terbaik dan dosen yang pernah ditolak oleh mahasiswa serta mahasiswa-mahasiswa Politkeknik Unggul Medan, terhadap peran komunikasi antarpribadi dosen yang mempengaruhi minat belajar mereka.

Besarnya Informan

Peneliti akan menggunakan 18 orang informan yang dapat dipercaya sebagai sumber data yang tepat dan dianggap memahami secara mendalam permasalahan yang ada didalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil 6 (enam) guru dengan kriteria 3 (tiga) guru merupakan guru senior 3 (tiga) guru lainnya merupakan guru baru serta 12 (duabelas) siswa yang mengikuti pelajaran dengan keenam guru tersebut yang dianggap dapat mewakili yang lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dan berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi didalam penelitian ini. Pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a. Wawancara, yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung dan terbuka kepada informan atau pihak yang berhubungan dan memiliki relevansi terhadap masalah yang ada didalam penelitian.
- b. Observasi, yaitu dengan mengamati secara langsung dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan dilapangan serta menjaring data yang tidak terjangkau.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh langsung dari objek penelitian. Pengumpulan data yang dilakukan adalah:

- a. Peneliti mengumpulkan data-data melalui buku-buku ilmiah yang merupakan koleksi pribadi peneliti yang berhubungan dengan penelitiannya dan juga data-data dari beberapa buku yang ada di perpustakaan untuk lebih melengkapinya.
- b. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau foto-foto yang ada dilokasi penelitian sebagai objek sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini teknik analisa data dilakukan secara deskriptif dan bersifat kualitatif dengan cara menguraikan data yang diperoleh dari lapangan melalui observasi, wawancara, referensi dan studi pustaka.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Komunikasi Antar pribadi Guru dengan Siswa

Komunikasi antarpribadi guru dengan siswa merupakan proses penyampaian pesan oleh satu orang dan penerima pesan oleh orang lain atau kelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik. Karena komunikator dan komunikan saling berhadapan, maka terjalinlah kontak pribadi; pribadi komunikator menyentuh pribadi komunikan sehingga umpan balik berlangsung dengan seketika (Effendy, 2008:31).

Dari hasil pengamatan berupa observasi dan wawancara didapati bahwa variable independen dan varibel dependen pada penelitian ini jelas terlihat adanya peranan yang sangat nyata. Dalam arti kata bahwa komunikasi anatarpribadi guru dan budaya komunikasi memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi akademik siswa di SMK Penerbangan Medan.

Guru dan siswa yang memiliki tautan komunikasi antarpribadi yang luwes menunjukkan sikap yang positif saat bersama. Siswa terlihat tidak canggung bertanya dan melakukan dialog dengan guru yang memiliki terbuka dan jujur dalam berkomunikasi.

Sebaliknya, guru yang sikap komunikasinya tertutup dan tidak luwes membuat siswa enggan untuk bertanya dan terlihat jarak yang nyata diantara keduanya.

Budaya organisasi mampu memberikan kontribusi yang besar dalam mempengaruhi prestasi akademik siswa di SMK Penerbangan Medan. Hal ini terlihat dari observasi yang menunjukkan hasil yang sangat baik. Budaya organisasi yang diberikan dengan kuat dapat menjadi penhubung diantara guru dengan siswa dan siswa dengan siswa. Dengan demikian rasa kebersamaan ini memunculkan ikatan yang kuat dan hubungan yang luwes. Sehingga respon yang muncul dari siswa berupa meningkatnya minat belajar yang dapat dilihat tiga indikator minat tidak dapat terbantahkan. Timbulnya perasaan, sikap dan motivasi yang baik pada mahasiswa ketika komunikasi antarpribadi mahasiswa, terdapat dimensi *openness, empathy, supportiveness, positiveness* dan *equality*. Situasi ini memunculkan rasa semangat belajar bagi mahasiswa yang tentunya akan berakibat meningkatnya prestasi akademik juga.

IV. KESIMPULAN

Komunikasi antarpribadi guru berperan dalam meningkatkan prestasi akademik siswa SMK Penerbangan Medan.

Budaya organisasi yang diciptakan di lingkungan sekolah SMK penerbangan Medan berperan nyata dalam meningkatkan prestasi siswa.

V. DAFTAR PUSTAKA

Agung, A.M., Lilik. 2007. Dari Budaya Perusahaan Ke Budaya Kerja, dalam buku Corporate Culture, Challenge to Excellence, editor Moeljono, D. Jakarta. Alex Media Komputindo

- Azwar, Saifuddin. 2002. Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Effendi Onong Uchjana. 2006. Ilmu, Teori dan Filsafah Komunikasi. Bandung. Citra Aditya Bhakti.
- Ernawati & Tjalla. 2012. Hubungan Komunikasi Interpersonal Antara Mahasiswa dan Dosen Dengan Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma, retrieved Juni 04, 2017, from [http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/psychology/2009/ Artikel_10503067.pdf](http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/psychology/2009/Artikel_10503067.pdf).
- Erly Suandy. 2002. Perpajakan. Jakarta. Salemba Empat.
- Majer, K. 2006. Values Based Leadership, Kepemimpinan Berbasis Nilai. Edisi Bahasa isonesia. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Prabu A. A. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung. PT Refika Aditama.
- Nan Syaodih, S. 2009. Landasan Psikologi Pendidikan. Bandung. Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne and Faules, Don F. 2005. Komunikasi Organisasi: tategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto Ngalm. 2006. Psikologi Pendidikan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2006. Prilaku Organisasi. Jakarta. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., and Judge, T.A. 2008. Organizational Behavior. Fourteenth Edition. Global edition. Pearson.
- Sardiman, A.M. 2007. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Bandung. Rajawali Pers.
- Slameto. 2010. Belajar dan Faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta. Rineka Cipta.
- Suryabrata, Sumadi. 2002. Pengembangan Alat Ukur Psikologi. Yogyakarta. Andi Offset.
- Suranto A.W. 2005. Komunikasi Interpersonal. Yoyakarta. Graha Ilmu.
- Schutz, William. 1996. The Interpersonal Underworld. Science Behavior Book.
- Wutun, R. F. 2004. System Nilai dan Praktik-Praktik Oranisasi Perusahaan 'X', di dalam buku Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Unjuk Kerja Perusahaan. Jakarta. Baagian Psikologi Indusri & Organisasi Universitas Indonesia.