



Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

Interpersonal Communication Of Headmaster In Improving The Motivation Of Education

Elok Firdausiana, Ahmad Ripai

Manajemen Pendidikan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Email : elokfirdausiana_std@syekhjurjati.ac.id, mumun@syekhjurjati.ac.id,
ahmadripai@syekhjurjati.ac.id

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang penerapan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan para bawahannya yang ada di MTs An-nidhomiyah Japura Kidul Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon. Penelitian ini dilatar belakangi oleh kurang maksimalnya proses komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada para bawahannya sehingga menyebabkan terjadinya penurunan semangat dan motivasi kerja para bawahannya yang ada di sekolah. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan langkah-langkah seperti wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisi data menggunakan kualitatif deskriptif meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kepala sekolah yang kurang tegas dalam memberikan tugas kepada bawahannya menjadikan para bawahannya memiliki semangat kerja yang menurun. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu 1) Peranan kepala sekolah dalam menerapkan komunikasi interpersonal dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan, baik komunikasi dalam bentuk verbal maupun non verbal, 2) Penghargaan dan hukuman yang dapat membentuk motivasi kerja bawahannya menjadi meningkat, 3) Motivasi dan pengawasan yang diberikan kepala sekolah kepada bawahannya dapat menjadikan produktifitas hasil kerja yang lebih baik.

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Abstract : This study aims to determine the application of the headmaster's interpersonal communication with employees at MTs An-nidhomiyah Japura Kidul, Astanajapura District, Cirebon Regency. This research is based on the inadequate interpersonal communication process of headmaster to the employees so this causes a decrease in spirit and works motivation of school employees. The research method used was qualitative, through in-depth interview, observation, and documentation. The technique of data analysis using descriptive qualitative include data reductions, data presentation, and conclusion drawing. The spirit and motivation of employees according to the lack of assertiveness from the headmasters. The results of this study are 1) The role of the headmaster in implementing interpersonal communication can intensify the work motivation of employees, both verbal and non-verbal communication, 2) Rewards and punishments that can intensify employee motivation, 3) Motivation and supervision given by the headmaster to employees can make work productivity.

Keywords: Interpersonal Communication, Leadership, Work Motivation

Pendahuluan

Lembaga pendidikan adalah suatu organisasi produksi yang menghasilkan jasa layanan pendidikan yang dibeli oleh pelanggan pendidikan. Pelanggan pendidikan dari lembaga pendidikan adalah peserta didik. Pendidikan di sekolah merupakan sebuah proses awal yang terencana, terarah, dan terpadu dalam meningkatkan potensi siswa untuk menguasai ilmu pengetahuan. Dalam sebuah organisasi, pemimpin merupakan salah satu sumber daya manusia yang merupakan pucuk pimpinan tertinggi yang dapat berkuasa dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepentingan didalam sebuah organisasi. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk menjadi seorang pemimpin di suatu sekolah yang dimana dalam sekolah tersebut terdapat kegiatan belajar mengajar atau terdapat sebuah interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2010).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ali Nurhadi dan Fitrotun Niswah (2019) dalam sebuah Jurnal Al-Fikrah Volume 2 Nomor 1 halaman 1-20 di IAIN Madura yang berjudul "Penerapan Komunikasi Interpersonal Tenaga Pendidik dalam Pencapaian Prestasi Belajar Siswa Di MTs Nahdliyatul Islamiyah Blumbungan Laranagan Pamekasan" menyebutkan bahwa dalam penerapan komunikasi interpersonal tenaga pendidik dalam pencapaian prestasi belajar siswa terjadi kerja sama yang bertujuan untuk menciptakan komunikasi interpersonal yang baik antara

tenaga pendidik dan siswa, hal tersebut menjadika umpan balik yang terjadi saat penerapan komunikasi interpersonal tersebut dilakukan dengan baik yaitu respon yang positif yang dirasakan oleh tenaga pendidik maupun siswanya. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menjadikan komunikasi interpersonal sebagai bentuk interaksi sosial yang dapat menjadikan respon positif dengan tujuan agar terjadi kekompakan antarwarga sekolah dalam bekerja.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Tengku Sabda dan Inom Nasution (2018) dalam TADBIR - Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam Volume 4 Nomor 2 halaman 156-164 di Universitas Negeri Sumatera Utara yang berjudul "Kontribusi Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MAS Ta'dib Muallimin Al-Islamy Medan Johor" menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal yang dilakukan antara guru dengan kepla sekolah mampu menciptakan hubungan individu yang diwujudkan dengan menghargai pendapat guru, menghargai keputusan guru secara individu, menghargai kebebasan berkreasi, adanya hubungan kelompok yang diwujudkan dengan memberikan kebebasan diskusi kelompok, dan adanya hubungan antara bawahan dengan atasan yang diwujudkan dengan menghargai dan menghormati kritik dan saran kepada pemimpin, serta mau mendengarkan segala keluhan permasalahan yang terjadi kepada para bawahannya. Adapun persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang terdahulu yaitu sama-

sama menjadikan komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh pemimpin kepada para bawahannya sebagai bentuk interaksi sosial atau kedekatan yang dilakukan oleh pemimpin dan bawahan sebagai bentuk keharmonisan SDM yang ada di dalam lembaga dengan maksud menjadikan keharmonisan atau kedekatan tersebut sebagai bentuk motivasi agar tidak terjadi kesenjangan anatar pemimpin dengan bawahannya.

Dalam hal ini, sebuah tanggung jawab dan kewajiban yang telah dimiliki oleh seorang kepala sekolah ditujukan untuk menjalankan fungsi manajerial, sehingga visi dan misi yang telah ditetapkan bersama dapat tercapai dengan maksimal dengan memperhatikan unsur yang efektif dan efisien. Akan tetapi, meskipun kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan untuk menjadi pemimpin, dalam hal ini tidak semua guru dapat menjadi kepala sekolah sebagai mana yang telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah bahwa untuk menjadi kepala sekolah seorang guru harus memiliki kompetensi tertentu untuk diangkat menjadi kepala sekolah. Adapun dalam hal ini peran dan fungsi kepala sekolah yaitu : kepala sekolah sebagai *educator*, kepala sekolah sebagai *manager*, kepala sekolah *administrator*, kepala sekolah sebagai *supervisor*, kepala sekolah sebagai *leader*, kepala sekolah sebagai *inovator*, kepala sekolah sebagai *motivator* (Mulyasa, 2007). Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kecakapan interaksi kepada para bawahannya dengan tujuan untuk menghindari kesenioritasan antara

pemimpin dengan bawahannya. Hal tersebut dapat menjadikan sebuah motivasi serta semangat para pegawai dalam bekerja dapat meningkat karena merasa ada kedekatan antara pemimpin dengan bawahannya.

Fakta riil di lapangan dalam penerapan komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada para bawahannya menunjukkan hasil yang kurang maksimal, hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil observasi peneliti yang dilakukan pada tanggal 20 Januari 2010 mengenai proses pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan bawahannya, dalam proses pelaksanaannya komunikasi interpersonal yang ada di MTs An-nidhomiyah Japura Kidul Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon ini belum menunjukkan hasil yang ideal atau maksimal, masih terdapat kekurangan seperti kepala sekolah belum melaksanakan komunikasi interpersonal yang terencana guna dapat memotivasi tenaga kependidikan dalam bekerja.

Komunikasi merupakan salah satu kegiatan interaksi yang sangat penting dalam semua aspek kehidupan manusia, karna hampir dari seluruh kegiatan yang dilakukan oleh manusia dimulai dengan komunikasi, mengingat penting dan besarnya peran komunikasi dalam kehidupan. Komunikasi sebagai sebuah proses interaksi antar individu atau kelompok dalam berbagai pemahaman, baik melalui komunikasi verbal maupun non verbal (Suprpto, 2009).

Komunikasi interpersonal merupakan sebuah interaksi yang dilakukan secara langsung antara dua atau beberapa orang dalam bertukar informasi yang direspon secara

langsung (Iriantara, 2013). Semua organisasi pasti mengembangkan sistem komunikasinya, sesederhana apapun bentuk komunikasi yang dibangunnya, komunikasi akan tetap dibutuhkan oleh sebuah organisasi., selama ini komunikasi organisasi menjadi terkesan untuk dipelajari karena urusan pokok lembaga pendidikan adalah pembelajaran, maka kriteria keberhasilan pendidikan yang dibutuhkan oleh organisasinya yaitu pada aspek pembelajarannya, sedangkan pengelolaan lembaga belum banyak mendapat perhatian.

Maka dalam hal ini, di dalam manajemen organisasi terdapat manajemen komunikasi organisasi. Berikut ini fungsi dan peran dari manajemen dalam pencapaian organisasi yang berperan didalam komunikasi yaitu : 1) perencanaan, yakni merumuskan tujuan, menetapkan strategi, dan mengembangkan subrencana untk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan, 2) Pengorganisasian, yaitu menetapkan apa yang perlu dilakukan, bagaimana akan dilakukan dan siapa yang akan melakukan, 3) Pergerakan, yaitu mengarahkan dan memotivasi semua pihak yang terlibat dan menagani konflik, dan 4) pengendalian, yaitu memantau kegiatan untuk memastikan diselesaikan sesuai rencana (Iriantara, 2013). Secara sederhana, komunikasi organisasi dapat dipahami sebagai jaringan kerja yang dirancang dalam suatu sistem dan proses untuk bertukar informasi antar pemimpin dengan bawahannya atau antar bawahan dengan bawahan demi tercapainya suatu tujuan organisasi yang telah ditargetkan.

Sebuah organisasi ditinjau dari segi dinamikanya dapat diartikan

sebagai proses kerjasama yang serasi, sitematis diantara orang-orang didalam suatu ikatan formal dan bertindak sesuai ketentuan yang disepakati untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Setiap individu mempunyai kebutuhan interpersonal atau kebutuhan sosial yang dipenuhinya melalui komunikasi interpersonal (Muhammad, 2011). Adapun tujuan dari diterapkannya komunikasi interpersonal ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan tentang diri, membentuk serta menciptakan hubungan keharmonisan yang juga dapat menciptakan motivasi seorang karyawan dalam bekerja karena merasa dirinya telah diperhatikan oleh pemimpinnya dalam melakukan proses kinerjanya yang juga dapat mempererat kebersamaan didalam organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwasannya penerapan komunikasi interpersonal ini dapat memberikan efek yang positif bagi organisasi dan juga SDM yang ada didalamnya.

Dengan demikian, seorang pemimpin atau manajer ini harus pandai dalam menerapkan komunikasi interpersonal yang ada di dalam lembaga, kepala sekolah juga dapat dikatakan sebagai supervisor yang bertugas mengawasi segala macam kegiatan yang ada didalam lembaga, baik kegiatan yang terstruktur maupun yang tidak terstruktur guna menjadikan kepengawasan tersebut sebagai bentuk perhatian seorang pemimpin terhadap bawahannya. Maka dalam hal ini tidak menutup kemungkinan meskipun semua kegiatan yang ada di lembaga diawasi atau diperhatikan oleh pemimpin, tentunya ada saja hal-hal yang menjadikan keharmonisan di dalam lembaga menjadi renggang yang disebabkan adanya sedikit

perselisihan atau konflik anatar pegawai yang terjadi didalam lembaga, oleh sebab itu seorang pemimpin harus pandai mengawasi hubungan kemanusiaan yang ada di lingkungan lembaga atau sebagai mediator yang dapat menjadi penengah diantara pegawai-pegawainya yang sedang memiliki konflik atau terdapat perselisihan-perselisihan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dalam hal ini seorang pemimpin harus bersikap bijak dan dil dalam memberikan penghargaan atau pembinaan terhadap para pegawainya yang sedang mengadapai konflik dengan pegawai lain (Winardi, 2012). Dalam kaitannya hal tersebut, untuk meningkatkan kualitas dari kerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah sebuah motivasi. Motivasi dapat muncul dari berbagai hal, seperti dari pemberian perhatian, pembinaan motivasi, pemberian penghargaan, dan lain sebagainya. Motivasi harus senantiasa dijaga dan dibina, proses motivasi yang senantiasa dijaga dan dibina akan dapat memberikan efek yang signifikan terhadap kinerja seseorang. motivasi merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang karyawan meningkat dan mau bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan bersama (Hasibuan, 2010). Keberadaan seorang karyawan atau tenaga kependidikan didalam sebuah organisasi khususnya organisasi sekolah tidk dapat kita kesampingkan akan peran dan fungsinya yang sangat membantu kegiatan dan program-program sekolah, karena hampir dari 50% peningkatan mutu dan pelayanan pendidikan berada di tangan tenaga

kependidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Rusdiana, 2015).

Secara umum, fungsi dari tenaga kependidikan yaitu sebagai berikut (Ismaya, 2015) :

- a) Menjamin kelangsungan sebuah pendidikan;
- b) Memantau jalannya sistem dan program yang ditargetkan oleh lembaga pendidikan;
- c) Memfasilitasi para tenaga pendidik, peserta didik, dan atau tenaga kependidikan satu dengan yang lainnya dalam menjalani suatu aktivitas pendidikan;
- d) Memberikan rasa aman dan nyaman bagi seluruh orang yang terlibat dalam lingkungan kependidikan, dan
- e) Melayani kebutuhan peserta didik dan guru dalam melaksanakan kegiatan pendidikan.

Adapun peranan tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah sebagai berikut :

- a) Membantu pelaksanaan dan penyelenggaraan pendidikan di tiap-tiap satuan pendidikan;
- b) Membantu merencanakan sistem, tujuan, dan desain pendidikan yang akan dijalankan;
- c) Membantu kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang aman, nyaman, dan kondusif;
- d) Membantu kepala sekolah, guru, dan peserta didik dalam mencapai tujuannya masing-masing, dan
- e) Membantu terciptanya hubungan dan komunikasi yang baik antara sekolah dengan masyarakat atau sekolah dengan pemerintah.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwasannya

pengertian, fungsi, serta peranan tenaga kependidikan merupakan sebuah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga kependidikan masuk dalam sebuah organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan, dan juga pemberhentian.

Berangkat dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan di MTs An-nidhomiyah Japura Kidul Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok (Sukmadinata, 2010). Penelitian ini dilaksanakan di MTs An-nidhomiyah Japura Kidul, Kecamatan Astanajapura, Kabupaten Cirebon. Penelitian ini dimulai dari tahap persiapan sampai dengan tahap penyelesaian. Subjek penelitian orang atau pelaku yang benar-benar tahu dan menguasai masalah (Moleong, 2012). Informan dalam penelitian ini terdiri atas : Kepala Sekolah, Staf TU. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan peneliti yaitu dengan menggunakan analisis kualitatif berupa deskriptif yang meliputi

reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil Dan Pembahasan

Dari hasil pengambilan data yang telah dilakukan oleh peneliti di lapangan dapat dijelaskan beberapa informasi terkait komunikasi interpersonal dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Proses pelaksanaan komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah di dalam lembaga diantaranya yaitu peran kepala sekolah sebagai *educator* atau pendidik yakni dalam konteks pendidikan ini kepala sekolah berperan sebagai pendidik haruslah berorientasi pada tindakan, yakni bertindak sebagai guru yang dapat membimbing guru, membimbing siswa, dan juga mengembangkan kemampuan staf tenaga kependidikan dalam bekerja (Mulyasa , 2012). Peran kepala sekolah sebagai seorang pendidik di lapangan telah sesuai dengan penjelasan di atas. Di MTs An-nidhomiyah Japura Kidul Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon peran kepala sekolah sebagai seorang pendidik telah diterapkan untuk dijadikan sebagai contoh kepada sumber daya yang ada di lembaga dengan tujuan agar sumber daya tersebut dapat mencontoh perilaku-perilaku baik yang telah diterapkan dan dimiliki oleh kepala sekolah, dari mulai sikap disiplin, bersifat jujur, dermawan, membimbing sumber daya lembaga, memiliki tutur kata yang baik, dan lain sebagainya. Hal ini pula dapat dijadikan sebagai contoh peranan kepala sekolah dalam menerapkan komunikasi interpersonal di sekolah. Selanjutnya yaitu peran kepala sekolah sebagai *manager* atau pengelola. Sebagai seorang pengeloa, kepala

sekolah diharuskan untuk memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya yang ada di lembaga untuk mencapai tujuan institusi pendidikan secara efektif dan efisien melalui fungsi-fungsi manajerial dengan bertindak dalam menyusun program, menggerakkan staf TU, serta mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di dalam lembaga pendidikan tersebut. Peran selanjutnya yaitu kepala sekolah sebagai *administrator*. Kepala sekolah sebagai seorang administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan bagian aktivitas yang berhubungan dengan pencatatan, surat menyurat, penyusunan dan pendokumentasian seluruh program-program sekolah, dana lain sebagainya. Hal ini berarti peran kepala sekolah sebagai seorang *administrator* bermakna kepala sekolah sebagai seorang yang dapat mengatur pentatalaksanaan sistem administrasi sekolah. Secara spesifik kepala sekolah memiliki kemampuan atau wawasan yang berhubungan dengan pengelolaan administrasi kurikulum, administrasi kesiswaan, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, dan administrasi keuangan.

Supervisor (pengontrolan atau pengawasan) juga merupakan bagian dari peran kepala sekolah. Pengontrolan atau pengawasan ini merupakan sebuah kegiatan yang bertujuan agar kegiatan pendidikan yang ada di sekolah menjadi terarah dan dapat mencegah terjadinya sumber daya manusia yang ada di sekolah tidak melakukan penyimpangan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sudah ditetapkan. Selanjutnya peran sekolah sebagai *leader* atau pemimpin. Menjadi seorang pemimpin harus memiliki

karakter yang baik yang mencakup keperibadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan yang profesional. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu berupaya untuk dapat mempengaruhi orang lain untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang berorientasi pada tugas dan pada hubungan. Dalam hal ini kepala sekolah juga harus mampu memberikan berbagai macam arahan atau masukan-masukan yang positif, meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan, dan mampu memberikan komunikasi yang baik. Selanjutnya peran yang keenam ini yaitu kepala sekolah berperan sebagai *innovator*. Menjalankan perannya sebagai seorang *innovator* kepala sekolah harus memiliki pribadi yang dinamis dan kreatif, pribadi yang dimiliki seorang *innovator* harus memiliki kemampuan untuk menemukan gagasan-gagasan baru agar dapat diterapkan di sekolah guna meningkatkan keprofesionalitasan tenaga kependidikan dalam bekerja agar dapat tercapainya sebuah tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga. Adapun peran yang terakhir yakni peran kepala sekolah sebagai seorang *motivator*. Menjadi seorang *motivator* merupakan bagian dari tugas seorang kepala sekolah. Peran kepala sekolah sebagai *motivator* adalah kemampuan kepala sekolah dalam mendorong seluruh komponen pendidikan menjadi lebih berkembang, maka dalam hal ini gairah dalam melakukan pekerjaan pun akan semakin besar yang dapat menjadikan terciptanya sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang dalam bentuk aktivitas yang nyata untuk mencapai

suatu tujuan tertentu. Dalam hal pekerjaan, motivasi merupakan suatu alat kewajiban yang bertindak sebagai daya gerak atau daya dorong untuk melakukan pekerjaan. Pada gambaran motivasi yang dilakukan oleh tenaga kependidikan memiliki beberapa indikator yang dapat meningkatkan daya motivasi seorang pegawai meningkat, salah satunya yaitu perjanjian. Perjanjian ini merupakan janji pekerja yang dilakukan untuk menunjukkan tingkat antusiasisme, dan inisiatif pekerja dalam meningkatkan produktifitas pekerjaan yang akan atau telah dilakukan oleh lembaga (Wibowo, 2013). Dari teori tersebut, nampaknya gambaran motivasi tenaga kependidikan yang ada di MTs An-nidhomiyah Japura Kidul Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon telah sesuai dengan teori yang disajikan, bahwa gambaran motivasi yang dilakukan oleh tenaga kependidikan MTs An-nidhomiyah Japura Kidul Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon telah dilakukan untuk menunjukkan tingkat antusiasisme dan inisiatif tenaga kependidikan dalam bekerja. Adapun bentuk antusiasisme dan inisiatif yang dilakukakannya yaitu dengan menunjukkan semangat dalam bekerja, memiliki inovatif serta kreatif dalam bekerja, cekatan dalam menjalankan pekerjaan tanpa disuruh, dan disiplin dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain gambaran motivasi yang dilakukan oleh tenaga kependidikan, nampaknya komunikasi juga merupakan sebuah hal yang menjadi kebiasaan sehari-hari untuk melakukan interaksi sosial di MTs An-nidhomiyah Japura Kidul Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon. Komunikasi ada banyak macamnya, salah satunya yaitu

komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal merupakan sebuah interaksi tatap muka yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, dimana pengirim pesan dapat menyampaikan pesannya secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula (Hardjana, 2003). Dalam berkomunikasi ada banyak manfaat yang didapat, salah satunya yaitu antara komunikastor dan komunikan dapat melakukan interaksi sosial dengan tatap muka langsung, sehingga dalam hal ini dapatmenjadikan proses komunikasi menjadi lebih hangat.

Pada gambaran komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki beberapa indikator-indikator yang dapat menjadikan proses terjadinya komunikasi interpersonal ini menjadi lebih hangat dan harmonis. Indikator-indikator tersebut yaitu keterbukaan, sikap positif, dan empati, indikator-indikator ini tidak lepas dari fungsi komunikasi. Adapun fungsi dari komunikasi interpersonal itu sendiri yaitu perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian (Iriantara, 2013). Berdasarkan teori di atas, nampaknya proses pelaksanaan komunikasi interpersonal yang ada di MTs An-nidhomiyah Japura Kidul Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon ini sudah sesuai dengan teori yang telah disajikan bahwa bentuk kegiatan komunikasi intereprsonal ini telah dilakukan dengan melakukan perencanaan terlebih dahulu untuk merumuskan suatu tujuan, menetapkan strategi, dan mengembangkan subrencana untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah, bentuk komunikasi yang dilakukan di MTs An-nidhomiyah Japura Kidul

Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon dilakukan secara insidental atau mendadak dengan tetap melakukan strategi dan mengembangkan subrencana untuk mengkoordinasikan kegiatan yang akan dilakukan di sekolah. Selanjutnya kejadian di lapangan gambaran atau bentuk komunikasi interpersonal yang kepala sekolah MTs An-nidhomiyah Japura Kidul Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon lakukan ini setelah melakukan perencanaan, juga melakukan pengorganisasian dalam melaksanakan komunikasi interpersonal untuk menetapkan apa yang perlu dilakukan, bagaimana akan dilakukan, dan siapa yang akan melakukan. Dalam hal ini pengorganisasian dalam berkomunikasi ini bertujuan agar semua kegiatan yang telah direncanakan dapat dilakukan secara terstruktur yang dapat menjadikan kegiatan yang akan dilakukan dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh sekolah.

Selain perencanaan dan pengorganisasian, pergerakan juga merupakan salah satu bagian dari fungsi komunikasi interpersonal, fungsi pergerakan ini telah sesuai dengan kejadian yang ada di lapangan yakni kepala sekolah MTs An-nidhomiyah Japura Kidul Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon ini melakukan pengarahan dan memberikan motivasi dalam berkomunikasi agar semua sumber daya yang ada di sekolah dapat melakukan semua kegiatan atau pekerjaan sekolah yang telah diamantakannya. Fungsi komunikasi yang terakhir yaitu fungsi pengendalian, nampaknya fungsi ini juga telah sesuai dengan apa yang kepala sekolah MTs An-nidhomiyah

Japura Kidul Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon ini lakukan kepada para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lembaga, yakni dengan melakukan pemantauan kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk memastikan pekerjaan tersebut telah diselesaikan dan dikerjakan sesuai rencana atau tidak.

Selanjutnya kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang dapat memahami keberadaan sekolah sebagai sebuah organisasi yang kompleks dan mampu melaksanakan perannya sebagai seorang pemimpin tertinggi di lembaga, maka dari sinilah peran dan fungsi kepala sekolah itu sangat penting untuk dijadikan sebagai contoh atau teladan yang baik bagi para bawahannya. Peran kepala sekolah secara tidak langsung dapat dikatakan sebagai sebuah hal yang dapat menjadikan para bawahannya menjadi termotivasi, bentuk motivasi dari perannya sebagai kepala sekolah merupakan bentuk komunikasi non verbal. Motivasi dalam dunia pendidikan merupakan sebuah hal yang penting, karena dengan memiliki motivasi, gairah seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan akan tumbuh dengan semangat yang besar. Dalam kaitannya kepala sekolah sebagai seorang motivator atau orang yang dapat menciptakan iklim kerja dengan baik, kepala sekolah harus mampu mengatur lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, menerapkan prinsip reward (penghargaan) atau punishment (hukuman), menciptakan hubungan kerja yang harmonis kepada sumber daya yang ada di sekolah, dan menanamkan nilai-nilai nasionalisme (Kompri, 2016). Nampaknya dari

teori tersebut kejadian di lapangan telah sesuai dengan apa yang telah terjadi pada kepala sekolah yang ada di MTs An-nidhomiyah Japura Kidul Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon lakukan. Di MTs An-nidhomiyah Japura Kidul Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon kepala sekolah telah berhasil menerapkan iklim kerja dengan baik, dorongan dan penghargaan merupakan dua sumber motivasi yang dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Pemberian motivasi kepada para pegawai yang ada di MTs An-nidhomiyah Japura Kidul Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon ini ditujukan agar semua pegawai dapat melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh kepala sekolah dapat dikerjakan dengan baik, karena motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah keefektifan kerja, sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan harapan. Selanjutnya faktor yang dominan dari peranan kepala sekolah yang dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan yaitu supervisor. Sebagai seorang supervisor, kepala sekolah mensupervisi segala kegiatan yang dilakukan oleh para bawahannya. Supervisi merupakan suatu kegiatan yang dirancang secara khusus untuk mengawasi dan mengendalikan dalam proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh semua SDM yang ada di sekolah (Mulyasa, 2012). Dari teori tersebut nampaknya telah sesuai dengan kejadian yang ada di lapangan. Kepala sekolah yang ada di MTs An-nidhomiyah Japura Kidul Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon ini melakukan pengawasan

dan pengendalian kepada setiap pegawainya. Tindakan ini bertujuan agar tenaga kependidikan yang ada di sekolah dapat meningkatkan kemampuan keprofesionalan para pegawai dalam bekerja.

Simpulan Dan Saran

Dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya di MTs An-nidhomiyah Japura Kidul Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon kepala sekolah terus melakukan upaya dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan dapat dilihat dari cara kepala sekolah dalam memberikan contoh kepemimpinan yang baik, melakukan pendekatan dengan terus melakukan komunikasi dengan para bawahannya, dan memberikan *reward* atau penghargaan kepada bawahannya sebagai bentuk apresiasi kinerja yang baik.

Saran

Bagi kepala sekolah diharapkan dapat menerapkan komunikasi interpersonal dengan lebih baik dan aktif lagi untuk menghindari terjadinya mis komunikasi antara pemimpin dan bawahannya, sehingga dapat terhindar dari segala kesalahpahaman antar sumber daya manusia yang ada di dalam lembaga. Bagi peneliti selanjutnya, semoga penelitian ini bisa menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya yang terkait dengan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan, hasil penelitian ini masih dapat dikembangkan lebih luas lagi. Bagi pembaca secara umum, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran terkait dengan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam

meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan yang ada di lembaga pendidika

Daftar Pustaka

- Hardjana, M. (2003). *Komunikasi Interpersonal dan Intrapersonal*. Yogyakarta: Penerbit Kanisus.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Motivasi dan Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iriantara, Y. (2013). *Komunikasi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ismaya, B. (2015). *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Kompri. (2016). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, A. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurhadi, A. & Fitrotun N. (2019). Penerapan Komunikasi Interpersonal Tenaga Pendidik dalam Pencapaian Prestasi Belajar Siswa: *Jurnal Al-Fikrah*, Vol. 2, No 1, 2019 1-20
- Rusdiana. (2015). *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sabda, T & Inom N. (2018). Kontribusi Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru: *TADBIR-Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 2, 2018 156-164.
- Sukmadinata. (2010). *Metode Penelitian*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Suprpto, T. (2009). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Rajagofindo.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Winardi. (2012). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.