

**KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK
DAN KEPENDIDIKAN DI MTsN 1 PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

NURUL HIDAYAH

NIM. 206190056

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2023

ABSTRAK

Hidayah, Nurul. 2023. *Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTsN 1 Ponorogo.* **Skripsi** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing: Abdul Kholiq MBA.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kepala Madrasah, Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu. Dalam lembaga pendidikan kualitas dan kuantitas kinerja SDM tenaga pendidik dan kependidikan perlu ditingkatkan supaya tujuan lembaga tersebut dapat tercapai secara maksimal. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah kepala madrasah. Kepala madrasah sangat berkontribusi melalui kepemimpinannya dalam mencapai keberhasilan pendidikan di madrasah. Kepala madrasah mampu berkomunikasi dengan tenaga pendidik dan kependidikan secara baik adalah salah satu keberhasilan. Kemampuan itu berguna karena melalui komunikasi, kepala madrasah dapat memahami seberapa banyak tenaga pendidik melaksanakan pekerjaannya serta melakukan upaya dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis (1) Penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Ponorogo; (2) Bagaimana faktor pendukung dan penghambat penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah di MTsN 1 Ponorogo; (3) Dampak komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Ponorogo.

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus dengan menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini adalah Kepala madrasah, guru, dan staff tata usaha. Dari hasil penelitian kemudian dianalisis menggunakan empat tahapan yaitu, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan peningkatan ketekunan, triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan diantaranya adanya keterbukaan, dorongan, empati, sikap positif dan kesamaan. (2) Faktor pendukung komunikasi interpersonal: informasi dirancang sedemikian rupa, adanya kewibawaa komunikator, komunikasi memiliki pengetahuan yang luas. Faktor penghambat: hambatan fisik dan proses (3) Dampak komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja adanya peningkatan kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen.

ABSTRACT

Hidayah, Nurul. 2023. *Interpersonal Communication of Madrasah Principals in Improving the Performance of Educators and Education at MTsN 1 Ponorogo.* **Thesis** Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Ponorogo State Islamic Institute. Advisor: Abdul Kholiq MBA.

Keywords: Interpersonal Communication, Head of Madrasah, Performance of Educators and Education.

Performance is the result of work in quality and quantity of a person in carrying out certain tasks. In educational institutions, the quality and quantity of the performance of human resources for educators and education needs to be improved so that the goals of these institutions can be achieved optimally. One of the factors that can improve performance is the head of the madrasa. the principal of the madrasa greatly contributes through his leadership in achieving the success of education in madrasas. The madrasa head is able to communicate well with educators and education staff is one of the successes. This ability is useful because through communication, the principal can understand how much the teaching staff is carrying out their work and make efforts to encourage them to improve the performance of their employees.

This study aims to describe and analyze (1) the application of the interpersonal communication of madrasa principals to the performance of teaching and educational staff at MTsN 1 Ponorogo; (2) what are the supporting and inhibiting factors for the application of interpersonal communication by madrasa heads at MTsN 1 Ponorogo; (3) the impact of the interpersonal communication of the madrasa principal on the performance of teaching and educational staff at MTsN 1 Ponorogo.

This research is a case study research using qualitative methods with data collection techniques using observation, interviews, and documentation. Sources of data in this study were the head of the madrasa, teachers, and administrative staff. The results of the research were then analyzed using four stages, namely, data collection, data reduction, data presentation, and conclusions. Checking the validity of the data in this study used increased persistence, triangulation of sources and triangulation of techniques.

The results of this study can be summarized as follows: (1) the application of the interpersonal communication of the madrasa head to the performance of teaching and educational staff includes openness, encouragement, empathy, positive attitude and equality. (2) Factors supporting interpersonal communication: information is designed in such a way, there is authority for the communicator, the communicant has extensive knowledge. Inhibiting factors: physical and process barriers (3) the impact of the interpersonal communication of the madrasa head on performance is an increase in quality and quantity, timeliness, effectiveness, independence, and commitment.



LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Nurul Hidayah

NIM : 206190056

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Judul : Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MTsN 1 Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah

Pembimbing


ABDUL KHOLIQ, MBA

NIP. 198506162020121009

Tanggal, 27 Maret 2023

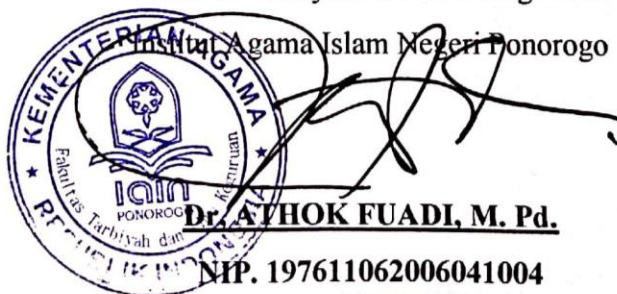
Mengetahui,

Ketua

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Insitut Agama Islam Negeri Ponorogo





KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PENGESAHAN

Skripsi atas nama:

Nama : Nurul Hidayah
NIM : 206190056
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dalam
Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di
MTsN 1 Ponorogo

Telah dipertahankan pada sidang munaqosah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Senin
Tanggal : 17 April 2023

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan pada:

Hari : Senin
Tanggal : 8 Mei 2023

Ponorogo, 8 Mei 2023

Mengesahkan

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag.

NIP. 196807051999031001

Tim Penguji:

Ketua Sidang : Dr. Wirawan Fadly, M. Pd.

Penguji I : Dr. Ahmadi, M.Ag.

Penguji II : Abdul Kholiq, MBA.

(
(
(

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Nurul Hidayah
NIM : 206190056
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi : Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dalam
Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
Di MTsN 1 Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi yang telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Ponorogo, 9 Juni 2023



Nurul Hidayah
NIM. 20190056

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Hidayah
NIM : 206190056
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dalam
Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
Di MTsN 1 Ponorogo

dengan ini, menyatakan yang sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambil-alih tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 27 Maret 2023

Yang membuat Pernyataan



Nurul Hidayah

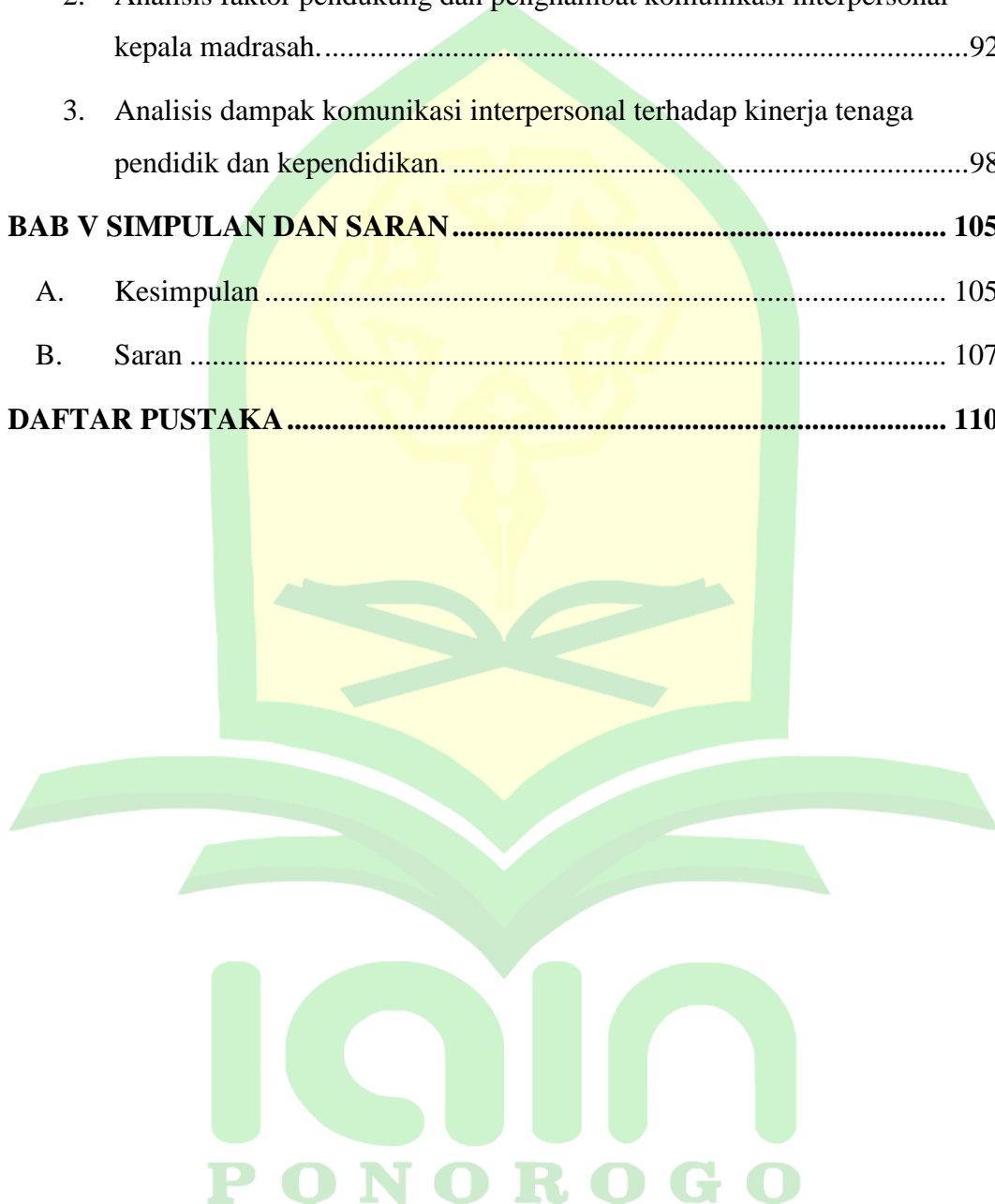
NIM. 20190056

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASIvi
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian.....	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
F. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Kajian Teori	13
1. Komunikasi Interpersonal.....	13
2. Kepala Madrasah	23
3. Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan	26
B. Kajian Penelitian Terdahulu	31

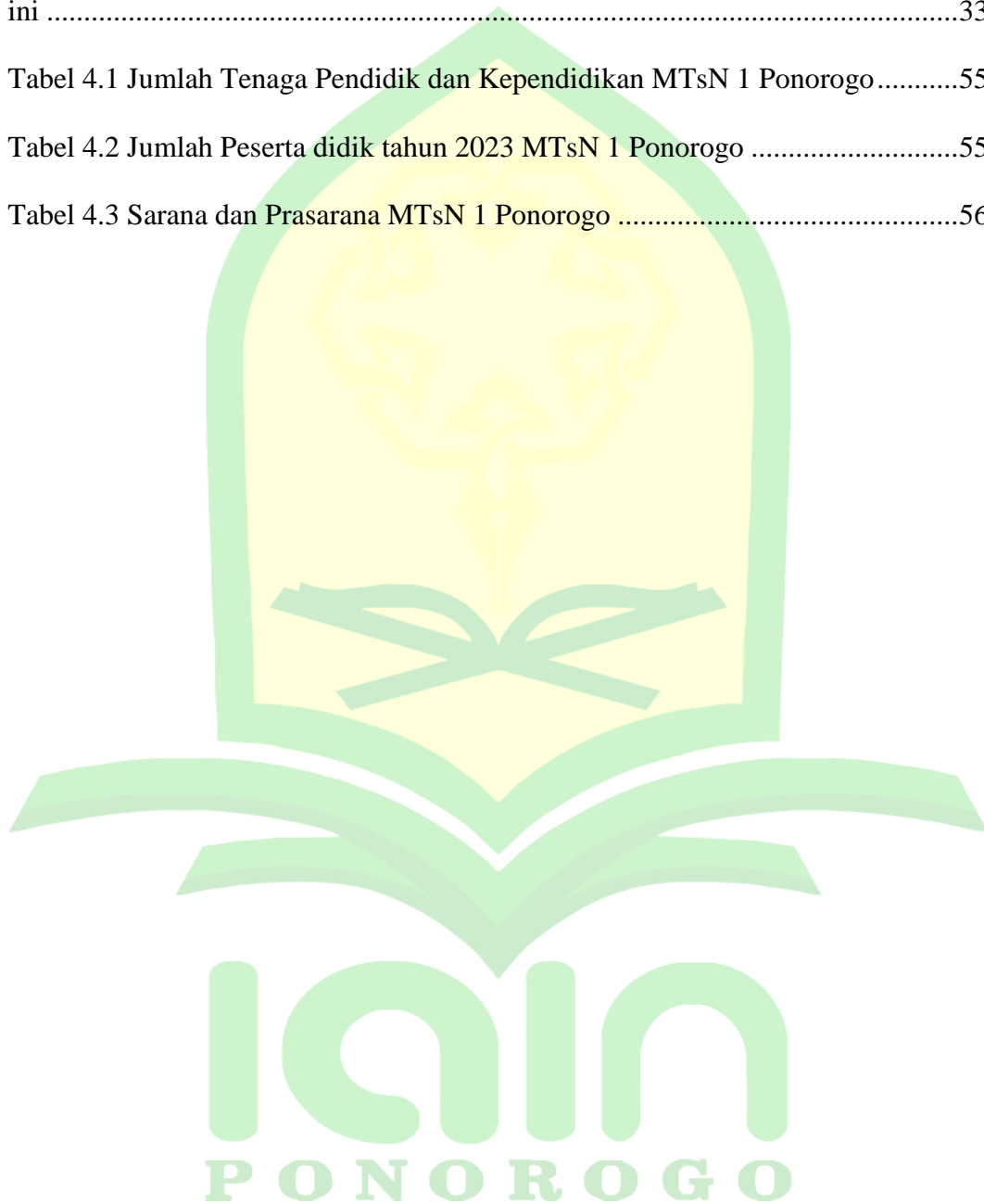
C.	Kerangka Pikir	37
BAB III METODE PENELITIAN		38
A.	Pendekatan dan jenis penelitian	38
B.	Lokasi dan Waktu penelitian	38
C.	Data dan Sumber Data	38
D.	Teknik Pengumpulan Data.....	39
E.	Teknik Analisis Data.....	42
F.	Pengecekan Keabsahan Penelitian.....	44
G.	Tahap Penelitian.....	45
BAB IV PENELITIAN DAN HASIL PEMBAHASAN.....		47
A.	Gambaran Umum Latar Penelitian	47
1.	Sejarah Berdirinya MTsN 1 Ponorogo.....	47
2.	Profil MTsN 1 Ponorogo	48
3.	Letak geografis MTsN 1 Ponorogo.....	49
4.	Visi dan Misi dan Tujuan MTsN 1 Ponorogo.....	50
5.	Struktur Organisasi MTsN 1 Ponorogo	54
6.	Tenaga Pendidik, Kependidikan dan Siswa MTsN 1 Ponorogo.....	55
7.	Keadaan Sarana dan Prasarana MTsN 1 Ponorogo	56
8.	Prestasi Belajar Siswa MTsN 1 Ponorogo.....	57
B.	Deskripsi Data.....	57
1.	Penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan	57
2.	Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah.....	68
3.	Dampak Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan.	77

C. Pembahasan.....	87
1. Analisis penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.....	87
2. Analisis faktor pendukung dan penghambat komunikasi interpersonal kepala madrasah.....	92
3. Analisis dampak komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.	98
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	110



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Persamaan dan perbedaan penelian terdahulu dan penelitian saat ini	33
Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTsN 1 Ponorogo.....	55
Tabel 4.2 Jumlah Peserta didik tahun 2023 MTsN 1 Ponorogo	55
Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana MTsN 1 Ponorogo	56



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil capaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan	2
Gambar 2.1 Kerangka pikir penelitian	35
Gambar 3.1 Komponen dalam analisis data.....	42
Gambar 4.1 Letak geografis MTsN 1 Ponorogo.....	49
Gambar 4.2 Struktur organisasi MTsN 1 Ponorogo.....	54
Gambar 4.3 Penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah.....	68
Gambar 4.4 Faktor pendukung dan penghambat komunikasi interpersonal.....	76
Gambar 4.5 Dampak komunikasi interpersonal terhadap kinerja.....	85
Gambar 4.6 Rapat pleno tenaga pendidik dan kependidikan.....	89
Gambar 4.7 Pemberian <i>reward</i> kepada tenaga pendidik dan kependidikan	91
Gambar 4.8 Kemampuan <i>public speaking</i> kepala madrasah MTsN 1 Ponorogo ..	95
Gambar 4.9 Pelaksanaan <i>workshop</i> implementasi kurikulum merdeka.....	100
Gambar 4.10 Bukti prestasi tenaga Pendidik MTsN 1 Ponorogo	102



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja menurut Prawirosentono merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara legal sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi.¹ Menurut Amstrong dan Barong *performance* atau kinerja merupakan hasil kerja dalam bentuk prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, akan tetapi termasuk didalamnya proses berlangsungnya.² Menurut Donnely, Gibson dan Ivancevish kinerja merujuk pada tangga keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuann untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai baik sesuai hasil yang dinilai. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja pegawai individu.³

Kinerja penting karena memiliki arti adanya peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai dalam sebuah lembaga atau organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi akan menjadikan

¹ Onita Sari Sinaga, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 5.

² Ibid.

³ Anim Purwanto, *Konsep Dasar Penelitian Kualitatif* (NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, n.d.), 53.

produktivitas lembaga semakin meningkat.⁴ Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri.⁵ Dalam hubungannya dengan lembaga pendidikan, kinerja yang dimaksudkan adalah kinerja kepala sekolah, tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Peran pegawai menjadi salah satu komponen penting dan strategis dalam mencapai keberhasilan pendidikan di sekolah. Melalui kinerja yang ditunjukkan, maka peran tenaga pendidik dan kependidikan akan dapat dilihat bagaimana kualitas dan dedikasinya di lembaga tersebut. Oleh karena itu kinerja seorang pegawai atau karyawan menjadi sangat penting.⁶

Berdasarkan hasil laporan kinerja dari Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2022 capaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Indonesia dapat digambarkan sebagai berikut:



⁴ Erika Devida Dkk, *Manajemen Kinerja SDM* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022), 1.

⁵ Tri Wahyuni, "Analisis Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk" 21, no. April (2021): 92–98.

⁶ Imron, *Aspek Spiritual Dalam Bekerja* (Magelang: Unima Press, 2018), 6.

Gambar 1.1 hasil capaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan tahun 2022⁷

Sumber: <https://gtk.kemendikbud.go.id/read-news/laporan-kinerja-direktorat-jenderal-guru-dan-tenaga-kependidikan-tahun-2022#>

Berdasarkan laporan Direktori Jenderal guru dan tenaga kependidikan tahun 2022 bahwa capaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam hal realisasi peningkatan kinerja menunjukkan presentase lebih tinggi dibandingkan dengan target capaian kinerja. Hal tersebut tentu saja kinerja tenaga pendidik dan kependidikan perlu ditingkatkan sehingga pada tahun berikutnya sehingga capaian kinerja tidak mengalami penurunan angka. Dalam meningkatkan kinerja maka dibutuhkan strategi yang tepat dan tentu saja banyak faktor yang mempengaruhinya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja.⁸ Komunikasi memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat berkerjasama satu sama lain.⁹

⁷ “Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Tahun 2022,” <https://gtk.kemendikbud.go.id/read-news/laporan-kinerja-direktorat-jenderal-guru-dan-tenaga-kependidikan-tahun-2022#>. Diakses 24 Maret 2022, Pukul 15.00 WIB.

⁸ Wahyuni, “Analisis Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk.”

⁹ Ibid., 93.

Komunikasi yang terjadi di sekolah terutama antara kepala sekolah dengan tenaga pendidik dan kependidikan, jika dilakukan secara baik dan intensif, maka akan mempengaruhi sikap tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, yang berujung pada peningkatan kinerjanya di sekolah.¹⁰ Tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selalu berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah. Kepala madrasah yang ingin sukses dan mengembangkan madrasah, maka harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan mampu mengarahkan serta membimbing tenaga pendidik dan juga tenaga kependidikan di lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Apabila komunikasi yang dilakukan kurang efektif maka akan terjadi kesalahpahaman. Oleh karena itu diperlukan adanya ketrampilan komunikasi oleh komunikatornya.¹¹

Menurut Navizond Chatab keterampilan komunikasi merupakan kemampuan mengadakan hubungan lewat saluran komunikasi manusia atau media, sehingga pesan atau informasinya dapat dipahami dengan baik.¹² Keterampilan komunikasi sangat penting bagi kepala madrasah untuk menyampaikan dan melaksanakan fungsi manajemen serta tugas dan fungsinya sebagai kepala madrasah.¹³ Kepala madrasah harus memiliki keterampilan

¹⁰ Syaiful Eddy Kartini, Syarwani Ahmad, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru" 1, no. 3 (2020): 290–294.

¹¹ Darmadi, *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru* (Jakarta: Guepedia, 2020), 52.

¹² Titin setiawati dan Vilya Dwi Agustin, *Modul Komunikasi Sosial* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 73.

¹³ Husaini Usman, *Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 246.

komunikasi yang baik, mereka harus mampu menyampaikan hal yang susah dipahami menjadi mudah dipahami. Melalui keterampilan komunikasi yang baik, kepala madrasah akan lebih mudah menyampaikan pandangannya terhadap arah sekolah kedepan.¹⁴

Dalam berkomunikasi dengan pegawai, kepala madrasah menggunakan pola komunikasi. Pola komunikasi merupakan bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami dan disampaikan.¹⁵ Pola komunikasi yang dapat digunakan kepala madrasah adalah pola komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal.¹⁶

Melalui komunikasi interpersonal terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka diperlukan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan pegawainya. Salah satunya dengan proses komunikasi yang baik. Proses komunikasi diperlukan adanya keterbukaan dan kerjasama yang harmonis antara kepala sekolah dan pegawai, agar tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut dapat tercapai. Hakikat dari hubungan interpersonal ini adalah ketika berkomunikasi, komunikator bukan hanya menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan

¹⁴ Musfiqon dan Hadi Ismanto, *Kepemimpinan Sekolah Unggul* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2015), 53.

¹⁵ Hasan Basri, *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern* (Sukabumi: CV Jejak, 2021), 36.

¹⁶ Ana Wati Dewi Purba, "Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Di Smk Multi Karya Medan," *Diversita* 2, no. 2 (2016): 6.

bagaimana bobot dari kadar hubungan interpersonal tersebut. Dalam proses interaksi antara kepala sekolah dengan guru, dibutuhkan komponen-komponen pendukung antara lain seperti sumber, pesan, saluran, penerima, respon, gangguan, dan konteks komunikasi.¹⁷

Komunikasi interpersonal pimpinan dan pegawai yang berlangsung bisa berdampak pada hasil kerja dan kepuasan kerja. Relasi interpersonal antara pimpinan dan pegawai yang baik menunjukkan bagaimana motivasi pegawai menjalankan tugasnya sehingga mempengaruhi hasil kerjanya. Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai. Artinya perubahan peningkatan komunikasi interpersonal akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai, dengan demikian komunikasi interpersonal harus ditingkatkan dan diperbaiki sehingga kinerja pegawai dapat memberikan pengaruh dan kontribusi yang baik pada perkembangan dan kemajuan pekerjaannya.¹⁸

Seperti yang dinyatakan oleh Effendi bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal yang terjadi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk komunikasi interpersonal yang terjadi maka kinerja karyawan akan semakin rendah.¹⁹ Menurut Herzberg dalam

¹⁷ Ety Nur dan Melia Trihapsari Inah, "Pola Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Tsanawiyah Tridana Mulya Kecamatan Landonno Kabupaten Konawe Selatan," *Al-Ta'dib* 2, no. 2 (2016): 158.

¹⁸ Elly Romy dan Muhammad Ardansyah, *Teori Dan Perilaku Organisasi* (Medan: UMSU Press, 2022), 66.

¹⁹ Syifa Aulia Gumay & Agus Hermani Daryanto Seno, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia," *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 2 (2018): 70.

Gomez-Mejia lingkungan yang nyaman dibangun dari komunikasi yang harmonis dimana akan menimbulkan gairah dan semangat kerja pegawai serta kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berujung pada meningkatnya kinerja pegawai.²⁰ Demikian juga di lembaga Pendidikan, kepala madrasah dalam membina hubungan interpersonal kepada pegawainya merupakan upaya yang penting dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Komunikasi interpersonal sangat efektif untuk digunakan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Dengan menggunakan komunikasi interpersonal tentunya proses penyampaian pesan dapat berjalan dengan lancar.²¹

MTsN 1 Ponorogo merupakan Lembaga sekolah di bawah naungan Kementerian Agama di kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. MTsN 1 Ponorogo dipimpin oleh kepala madrasah perempuan. Dengan usia kepala madrasah MTsN 1 Ponorogo cenderung lebih muda dari tenaga pendidik dan kependidikan yang lain beliau mampu berinteraksi dengan seluruh warga di madrasah dengan baik. Kepala madrasah MTsN 1 Ponorogo memiliki cara komunikasi yang *friendly* sangat interaktif dengan gayanya yang khas dengan pendekatan gender secara emosional akan lebih mudah berinteraksi dalam memberikan intruksi dan arahan kepada tenaga pendidik dan kependidikan.²²

²⁰ Suharnomo Dinda Shara Harum Febriani, "Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening" 7, no. 1 (2018): 4.

²¹ Happy Fitria dan Nurkhalis Anida Ulfa, "Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Pendidikan Tembusai* 5, no. 1 (2021): 1224.

²² Lihat transkrip wawancara kode: 01/W/1-III/2023.

Adanya pola komunikasi interpersonal tersebut tentu saja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Ponorogo. Berdasarkan informasi yang didapatkan pada *Website* resmi MTsN 1 Ponorogo, Pada tahun 2019 tenaga pendidik nya berhasil mencapai prestasi yaitu dua gurunya mendapatkan Juara III *Best Practice* mapel IPA dan *Best Practice* mapel IPS harapan III tingkat Nasional. Dilanjutkan satu guru BK sebagai juara harapan II tingkat Jawa Timur dalam bidang Humaniora. Selain itu pada tahun 2020 masa pandemi COVID-19 ada 49 karya media pembelajaran berupa video pembelajaran yang dibuat guru mapel bekerja sama dengan tim IT yang digunakan peserta didik untuk membantu belajar dirumah.²³ Dilihat dari prestasi yang diraih, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan MTsN Ponorogo menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul penelitian ***Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTsN 1 Ponorogo***

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan persoalan-persoalan seperti yang telah dikemukakan dalam identifikasi masalah diatas, maka penulis memfokuskan pada ***Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTsN 1 Ponorogo.***

²³“MTsN 1 Ponorogo Sebuah Komitmen Menuju Madrasah Unggul,” accessed January 26, 2023, <https://mtsn1ponorogo.sch.id>.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka terdapat sejumlah pertanyaan penelitian penting yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah di MTsN 1 Ponorogo?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Ponorogo?
3. Bagaimana dampak komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

Berangkat dari latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan memaparkan penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah di MTsN 1 Ponorogo.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Ponorogo.
3. Menjelaskan, mendeskripsikan dan menganalisis dampak komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Ponorogo.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi/ *research theory* (teori penelitian) mengenai penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan harapan kepala madrasah mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di sebuah lembaga Pendidikan.

2. Secara praktis

a. Bagi IAIN Ponorogo

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi atau masukan serta sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu pengetahuan dan dijadikan bahan pertimbangan agar bisa mengevaluasi serta mengembangkan pengetahuan untuk berkomunikasi interpersonal dan peningkatan kinerja.

b. Bagi Madrasah Negeri dan Swasta di Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi operasional bagi berbagai lembaga pendidikan di Indonesia, khususnya madrasah untuk menentukan kebijakan terutama yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

c. Bagi para peneliti dan masyarakat

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi referensi tambahan secara teoritis dan aplikatif bagi para peneliti maupun masyarakat pada umumnya.

d. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media belajar untuk menambah wawasan serta memperluas pengetahuan mengenai peran komunikasi interpersonal dalam peningkatan pegawai sebuah lembaga pendidikan serta sebagai bahan penelitian untuk memenuhi syarat kelulusan sebagai mahasiswa.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini dan agar dapat dicerna secara runtut, maka diperlukan sebuah sistematika pembahasan. Penelitian di kelompokkan menjadi lima bab yang masing-masing bab terdiri dari sub bab yang saling berkaitan satu sama lain. Sistematika pembahasan skripsi hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- BAB I** Terkait dengan Pendahuluan yakni berupa gambaran umum untuk memberikan pola pemikiran bagi laporan hasil penelitian secara keseluruhan. Dalam bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.
- BAB II** Menjelaskan tentang Kajian Teori dan Telaah Hasil Penelitian Terdahulu untuk menganalisis masalah penelitian yang selaras

dengan permasalahan yang diterangkan dalam bab sebelumnya. Pembahasan Bab II meliputi tinjauan tentang konsep komunikasi interpersonal, kemampuan interpersonal kepala madrasah, peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dan kerangka berfikir penelitian.

- BAB III Memuat tentang metode penelitian yakni alasan dan bagaimana proses metode penelitian dilakukan. Dalam bab ini berisi tentang: Jenis Penelitian, Pendekatan Penelitian, Kehadiran Peneliti dan Lokasi Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, dan Pengecekan Keabsahan Data.
- BAB IV Berisi uraian terkait dengan gambaran latar penelitian, deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian.
- BAB V Berisi penutup, merupakan bab terakhir dari semua rangkaian pembahasan dari Bab I sampai dengan Bab IV. Pada bab ini dimaksudkan untuk mempermudah pembaca dalam memahami intisari dari penelitian ini yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut Oteng Sutisna komunikasi adalah proses menyalurkan informasi, ide, penjelasan, perasaan, pertanyaan dari orang ke orang lain atau dari kelompok ke kelompok. Ia adalah proses interaksi antara orang-orang atau kelompok-kelompok yang ditujukan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang dan kelompok-kelompok didalam suatu organisasi.²⁴ Menurut Jhonson secara luas komunikasi adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun non-verbal yang ditanggapi oleh orang lain. Setiap bentuk tingkah laku mengungkapkan pesan tertentu, sehingga juga merupakan bentuk komunikasi. Sedangkan secara sempit komunikasi diartikan sebagai pesan yang dikirimkan seseorang kepada satu atau lebih penerima dengan maksud sadar untuk mempengaruhi tingkah laku sipenerima.²⁵

Dalam organisasi, pemahaman mengenai peristiwa-peristiwa komunikasi yang terjadi di dalamnya, seperti apakah instruksi pimpinan sudah dilaksanakan dengan benar oleh karyawan, atau

²⁴ Reka Ardian Purnama, *Komunikasi Bisnis* (Sukabumi: CV Al-Fath Zumar, 2014), 3.

²⁵ Suasana Nikmat Ginting, "Pelaksanaan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dengan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Menciptakan Iklim Kerja MAS Al-Hikmah Tebing Tinggi," *Murabbi* 1, no. 2 (2018): 33.

bagaimana bawahan mencoba menyampaikan keluhan kepada atasan, memungkinkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan hasil yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan aspek yang penting dalam suatu organisasi atau lembaga.²⁶ Banyak keputusan yang diambil dilakukan dengan berkomunikasi karena mendengar pendapat, saran, pengalaman, gagasan, pikiran, maupun perasaan orang lain. Menurut Liliweri ada dua aspek fungsi pengambilan keputusan jika dikaitkan dengan komunikasi, yaitu manusia berkomunikasi untuk membagi informasi dan manusia berkomunikasi untuk mempengaruhi orang lain.²⁷

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dari mulut ke mulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antara beberapa pribadi. Komunikasi interpersonal/antarpersonal dianggap paling efektif dalam hal upaya mengubah sikap, perilaku, atau pendapat seseorang, karena sifatnya dialogis, berupa percakapan. Dalam proses komunikasi ini, seorang komunikator bisa mengetahui tanggapan dari komunikan saat itu juga.²⁸

Menurut Onong bahwa dibandingkan dengan bentuk-bentuk komunikasi lainnya, komunikasi interpersonal dinilai paling ampuh dalam kegiatan mengubah sikap, kepercayaan, opini dan perilaku

²⁶ Ida Suryani Wijaya, "Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi," *Dakwah Tabligh* 14, no. 1 (2013): 117.

²⁷ Rusdiana, *Etika Komunikasi* (Bandung: Pusat Penelitian dan Pengabdian UIN SGD Bandung, 2021), 111.

²⁸ Zainal Mukarum, *Teori-Teori Komunikasi* (Bandung: UIN Sunan Gunung Djati, 2020),

komunikasikan, sebab komunikasi berlangsung secara tatap muka. Oleh karena komunikator dengan komunikan itu saling bertatap muka, maka terjadilah kontak pribadi; pribadi komunikator menyentuh pribadi komunikan. Ketika komunikator menyampaikan pesan, umpan balik berlangsung seketika (*immediate feedback*). Komunikator dapat mengetahui pada saat itu tanggapan komunikan terhadap pesan yang dilontarkan komunikator. Apabila umpan baliknya positif, artinya tanggapan komunikan menunjukkan bahwa pesan yang disampaikan tadi bisa dimengerti oleh komunikan atau sesuai yang diinginkan komunikator, maka komunikator dapat mempertahankan gaya komunikasinya, sebaliknya jika tanggapan komunikan negatif, maka komunikator dapat mengubah gaya komunikasinya sampai komunikasi tersebut berhasil.²⁹

Dalam komunikasi interpersonal sehari-hari, seorang individu akan dapat mengembangkan beberapa aspek sosial emosionalnya seperti; adanya keterlibatan dengan lawan bicara yang lebih intens sehingga dapat memunculkan kepuasan dalam berhubungan sosial, digunakannya kontrol diri sebagai bagian dari upaya mewujudkan kondisi lingkungan sesuai dengan nilai dan aturan yang berlaku dan juga lahirnya kedekatan yang merujuk pada keharmonisan hubungan antar individu. Komunikasi interpersonal yang efektif akan memberi dampak positif kepada

²⁹ Ginting, "Pelaksanaan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dengan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Menciptakan Iklim Kerja MAS Al-Hikmah Tebing Tinggi," 34.

lingkungan dan meminimalisir adanya gesekan dengan aturan formal yang dianut oleh individu lainnya.³⁰

Komunikasi interpersonal yang berlangsung secara intensif dengan mengutamakan aspek kuantitas dan kualitas yang seimbang, akan menciptakan hubungan interpersonal yang kuat antara atasan dan bawahan serta antarsesama karyawan, sehingga keterbukaan dan kepercayaan yang didapat dari proses komunikasi tersebut dapat turut menentukan perubahan sikap dan tingkah laku dalam organisasi. Dalam berkomunikasi harus ada keterbukaan, kejujuran, kepercayaan dan empati. Dalam prakteknya, perubahan sikap dan tingkah laku dari proses komunikasi interpersonal dalam suatu organisasi dapat berbentuk terwujudnya suatu sikap yang diharapkan muncul dari diri karyawan, yaitu motivasi kerja yang tinggi.³¹

b. Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Joseph A. De Vito ada tujuh indikator komunikasi interpersonal yaitu:³²

1) Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan dapat dipahami sebagai keinginan untuk membuka diri dalam rangka berinteraksi dengan orang lain. Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal,

³⁰ Indah Yasminum Suhanti Dkk, "Keterampilan Komunikasi Interpersonal Mahasiswa UM," in *Seminar Nasional Psikologi Klinis* (Malang, 2018), 80.

³¹ Wijaya, "Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi," 120.

³² Raja Marulli Tua Sirotus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja* (Surabaya: Scorpio Media Pustaka, 2020), 49–50.

yaitu komunikator harus terbuka pada komunikan atau sebaliknya kesediaan komunikator untuk bersaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang, serta mengakui perasaan, pikiran serta mempertanggungjawabkannya.

2) Empati (*empathy*)

Dapat mengetahui apa yang dirasakan orang lain mengerti secara emosional, paham apa yang dialami orang lain.

3) Dukungan (*Supportiveness*)

Dukungan meliputi tiga hal. Pertama *descriptiveness* dipahami sebagai lingkungan yang tidak dievaluasi menjadi orang bebas dalam mengucapkan perasaannya, tidak *defensive* sehingga orang lain tidak malu dalam mengungkapkan perasaannya dan orang tidak akan merasa bahwa dirinya menjadi bahan kritikan secara terus menerus. Kedua, *spontaneity* dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara spontan dan mempunyai pandangan berorientasi ke depan, yang mempunyai sikap terbuka dalam menyampaikan pemikirannya. Ketiga, *provisionalism* dipahami sebagai kemampuan berfikir secara terbuka (*open minded*).

4) Perasaan positif (*positiveness*)

Sikap positif dalam komunikasi interpersonal berate bahwa kemampuan seseorang dalam memandang bahwa dirinya secara positif menghargai orang lain. Sikap positif tidak terlepas dari upaya

menghargai keberadaan serta pentingnya orang lain. Dorongan positif umumnya bentuk pujian atau penghargaan, terdiri atas perilaku yang biasa kita harapkan.

5) Kesamaan (*equality*)

Dengan suatu hubungan interpersonal yang ditandai dengan kesetaraan, ketidaksependapatan dan konflik lebih dilihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang pasti ada daripada sebagai kesempatan untuk menjatuhkan pihak lain.

c. Proses Komunikasi Interpersonal

Proses komunikasi interpersonal dapat terjadi sebagai berikut:³³

- 1) Berbagi makna: situasi dimana orang-orang terlibat dalam komunikasi interpersonal mencapai kesamaan makna tentang ide, saran, maksud yang sedang dibagi atau dinegosiasikan.
- 2) *Encoding* adalah suatu aktivitas internal pada diri komunikator untuk menciptakan pesan melalui pemilihan simbol-simbol verbal dan non verbal, yang disusun berdasarkan aturan-aturan tata Bahasa, serta disesuaikan dengan karakteristik komunikan.
- 3) Komunikan menerima pesan. Aktivitas yang dikerjakan komunikan ialah *decoding*. *Decoding* merupakan kegiatan internal dalam diri komunikan. Melalui indera, ia mendapatkan macam-macam data dalam bentuk mentah, berupa kata-kata atau simbol yang harus

³³ Chandra Dewi dan Haning Tri Widiastuti, *Modul Pembelajaran Komunikasi Antarpribadi* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), 9–10.

diubah kedalam pengalaman-pengalaman yang mengandung makna. *Decoding* adalah proses memberi makna.

- 4) Hasil dari aktivitas *decoding* ini adalah respon. Apa yang telah diputuskan oleh penerima untuk dijadikan sebagai sebuah tanggapan baik terhadap pesan yang telah diterimanya.
- 5) Respon bersifat positif, netral, maupun negatif. Respon positif apabila sesuai dengan yang dikehendaki komunikator. Netral berarti respon tidak menerima atau menolak keinginan komunikator. Respon negatif jika tanggapan yang diberikan bertentangan dengan yang diinginkan komunikator.
- 6) Proses *sending* atau *receiving* pesan verbal dan non verbal antara satu orang atau lebih.
- 7) Melibatkan pertukaran yang berkesinambungan dan pesan yang saling menguntungkan untuk dibagi dan dinegosiasikan maksud dari tiap-tiap pihak yang berkomunikasi.

d. Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi Interpersonal

- 1) Faktor pendukung dalam komunikasi interpersonal diantaranya sebagai berikut:³⁴
 - a) Komunikator memiliki kredibilitas/ kewibawaan yang tinggi.
 - b) Komunikan mengetahui pengetahuan yang luas.

³⁴ Niken Bayu Argehi Dkk, *Komunikasi Konseling* (Padang: Global Eksekutif Teknologi, 2022), 74.

- c) Pesan komunikasi dirancang dan disampaikan sedemikian rupa.
- 2) Faktor-faktor yang dapat menghambat komunikasi adalah sebagai berikut:³⁵

a) Hambatan Proses

Setiap langkah dalam proses komunikasi memang diperlukan untuk menghasilkan komunikasi yang efektif meskipun sangat sering kita berhadapan dengan komunikasi yang tidak efektif. Ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan (Hambatan pengirim, hambatan *encoding*, hambatan media, hambatan *decoding*, hambatan penerima, hambatan pada umpan balik).

b) Hambatan Fisik

Salah satu hambatan utama komunikasi interpersonal adalah penghalang lingkungan fisik. Hambatan fisik ini terjadi karena jarak geografis atau ruang antara pengirim dan penerima yang jauh (meskipun dapat diatasi dengan media) yang membuat orang tidak bisa berkomunikasi dengan cepat dan leluasa.

c) Hambatan Semantik

Hambatan semantik bersumber dari Bahasa yang digunakan antara pengirim dan penerima pesan. Kata-kata yang kita pilih

³⁵ Alo Liliweri, *Komunikasi Antapersonal* (Jakarta: Kencana, 2017), 460–462.

mungkin cocok secara denotatif namun tidak sesuai menurut ruang sosial, psikologis, atau waktu sehingga penerima memberikan konotasi yang berbeda apa yang dimaksud oleh pengirim. Ketidakmampuan untuk berkomunikasi dengan Bahasa yang dikenal oleh pengirim dan penerima merupakan penghalang terbesar dalam komunikasi interpersonal yang efektif.

d) Hambatan Psikologis

Ada tiga konsep yang berhubungan dengan hambatan psikologis dan sosial, yaitu: latar belakang sosial-kultural perorangan atau kelompok dalam masyarakat yang mempengaruhi persepsi, hambatan sikap, nilai-nilai, penyaringan informasi yang diterima, hambatan jarak psikologi antara pemimpin dengan bawahan. Selain itu hambatan psikologis yang lain yaitu emosi. Ada beberapa gangguan emosi yang menyebabkan pesan tidak dapat diterima, misalnya sedang berada pada emosi negatif.³⁶

e. Tujuan dan Fungsi Komunikasi Interpersonal

Komunikasi Interpersonal merupakan *action oriented*, ialah suatu tindakan yang berorientasi pada tujuan tertentu. Tujuan komunikasi

³⁶ Ibid.

interpersonal itu bermacam-macam, beberapa di antaranya dipaparkan berikut ini:³⁷

- 1) Mengungkapkan perhatian kepada orang lain. Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah untuk mengungkapkan perhatian kepada orang lain.
- 2) Menemukan diri sendiri. Artinya, seorang melakukan komunikasi interpersonal karena ingin mengetahui dan mengenali karakteristik diri pribadi berdasarkan informasi dari orang lain.
- 3) Menemukan dunia luar. Dengan komunikasi interpersonal diperoleh kesempatan untuk mendapatkan berbagai informasi dari orang lain, termasuk informasi penting dan actual.
- 4) Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis. Sebagai makhluk sosial, salah satu kebutuhan setiap orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan baik dengan orang lain.
- 5) Mempengaruhi sikap dan tingkah laku. Komunikasi interpersonal ialah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara langsung maupun tidak langsung (dengan menggunakan media).

³⁷ Widya P. Pontoh, "Peranan Komunikasi Interpersonal Guru Dalam Meningkatkan Pengetahuan Anak," *Acta Diurna* 1, no. 1 (2013): 3.

- 6) Mencari kesenangan atau sekedar menghabiskan waktu. Ada kalanya, seseorang melakukan komunikasi interpersonal sekedar mencari kesenangan atau hiburan.
- 7) Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi. Komunikasi interpersonal dapat menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi (*miscommunication*) dan salah interpretasi (*misinterpretation*) yang terjadi antara sumber dan penerima pesan.
- 8) Memberikan bantuan (konseling). Ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologi klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesional mereka untuk mengarahkan kliennya.

2. Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepala Madrasah

Menurut Wahjosumidjo kepala madrasah adalah seorang pemimpin sekolah atau pemimpin suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.³⁸ Menurut Mulyasa kepala madrasah merupakan salah satu komponen Pendidikan yang berperan dalam meningkatkan

³⁸ Budi Sisanto dan Mattala, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di MTS Kabupaten Jeneponto," *Management 1*, no. 2 (2018): 27.

kualitas Pendidikan. Kepala sekolah merupakan penanggungjawab atas penyelenggaraan Pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana juga sebagai supervisor sekolah yang dipimpinya.³⁹

Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses pembelajaran, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁴⁰ Kepala madrasah diangkat melalui prosedur serta persyaratan tertentu, yang bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan, melalui upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan, yang mengimplikasikan meningkatnya prestasi belajar peserta didik.⁴¹

b. Peran Kepala Madrasah

Dalam perspektif Mulyasa kebijakan Pendidikan nasional terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu:⁴²

- 1) Sebagai *educator* (pendidik). Inti dari proses Pendidikan adalah proses pembelajaran dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan focus terhadap pengembangan

³⁹ Ibid., 28.

⁴⁰ Muhammad Sayid Ambiya, *Manajemen Kepala Madrasah* (Yogyakarta: K-Media, 2021), 40.

⁴¹ Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru* (Ponorogo: Uweis Inspirasi Indonesia, 2019), 17.

⁴² Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah* (Jakarta: Kencana, 2017), 62.

kurikulum dan kegiatan pembelajaran disekolahnya tentu akan memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya.

- 2) Sebagai manajer. Kepala sekolah juga memiliki tugas mengelola tenaga kependidikan, seperti memberika kesempatan yang luas kepada guru untuk melaksanakan kegiatan pengembangan profesi misalnya melalui diklat, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), diskusi professional dan sebagainya.
- 3) Sebagai administrator. Seberapa bsar sekolah mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya.
- 4) Sebagai supervisor. Secara berkala kepala sekolah melakukan supervise, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung.
- 5) Sebagai *leader* (pemimpin). Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian. Kepala sekolah akan tercermin pada sifat-sifat berikut: jujur, percaya diri,tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi stabil, dan teladan.
- 6) Sebagai pencipta iklim kerja. Budaya dan iklim kerja yang kondusif memungkinkan guru lebih termotifasi untuk menunjukkan kinrjanya yang unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya.

- 7) Sebagai wirausahawan. Dalam menerapkan prinsip kewirausahaan, seyogyanya kepala sekolah dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komparatif, serta mampu memanfaatkan peluang.

3. Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan

a. Pengertian Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Menurut Wibowo, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁴³

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁴

Menurut Pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sementara pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

⁴³ Mahfuzil Anwar, "Analisis Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di STIMI Banjarmasin," *Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* 1, no. 2 (2017): 3.

⁴⁴ Ibid.

Kinerja tenaga pendidik (guru) menurut Bamawi dan Arifin adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Sedangkan kinerja tenaga kependidikan merujuk pada Rivai dan Basri kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama.⁴⁵

b. Indikator Kinerja tenaga pendidik dan tenaga pendidikan

Menurut Sedarmayanti Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan⁴⁶

Menurut Robbins terdapat 6 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:⁴⁷

⁴⁵ Imron Dkk, "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan," *Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2021): 356.

⁴⁶ Dirk Malaga Kusuma, "Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur," *Administrasi Negara* 1, no. 4 (2013): 1390.

1) Kualitas

Merupakan produk dari keseluruhan aktivitas atau keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh pihak individu, tim, dan organisasi berdasarkan tingkatan apakah baik, sedang atau buruk. Jika dikatakan kualitas kerja pegawai, maka yang dimaksud adalah sesuai yang dihasilkan karyawan didasarkan pada persyaratan yang ditetapkan, seperti pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensinya. Jadi tiga variabel tersebut menentukan sesuatu yang dihasilkan pegawai (baik, sedang, atau buruk).

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan besaran atau jumlah dari keseluruhan aktivitas dan keluaran yang dihasilkan oleh individu, tim, dan organisasi. Sebagai contoh, kuantitas kerja adalah seberapa banyak sesuatu yang dihasilkan seseorang atau tim organisasi dalam periode tertentu dalam ukuran unit, volume, atau rupiah.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menggambarkan tentang sesuatu yang terjadi atau dilakukan pada saat yang seharusnya atau tidak mengalami keterlambatan.

4) Efektivitas

Efektifitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan keluaran (*output*) yang diinginkan atau ditetapkan sesuai dengan sumber

⁴⁷ Wahdiyati Moko Dkk, *Manajemen Kinerja* (Malang: UB Press, 2021), 59.

daya yang tersedia (orang, modal, teknologi, mesin, peralatan, dan material).

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu keyakinan yang dimiliki individu, kelompok, dan organisasi untuk melakukan sesuatu tanpa dipengaruhi oleh pihak lain.

6) Komitmen

Komitmen adalah rasa bertanggung jawab dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan hasil baik dan benar serta loyalitas terhadap organisasi.

Indikator kinerja guru menurut Kemendiknas meliputi:⁴⁸

1. Keterampilan merencanakan pembelajaran, dalam hal ini kemampuan dalam memahami tujuan pembelajaran, melakukan analisis pembelajaran, mengenali perilaku siswa, mengidentifikasi karakteristik siswa.
2. Keterampilan melaksanakan pembelajaran dan menilai pembelajaran. Sehingga guru diharapkan mampu mempersiapkan segala perlengkapan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, kemampuan menggunakan metode pembelajaran yang relevan, menggunakan alat dan media pembelajaran
3. Mengadakan evaluasi, dan mempunyai tanggung jawab moral yang diembannya.

⁴⁸ HendrikA. E. Lao, *Manajemen Pendidikan* (Klaten: Penerbit Lakeisha, 2021), 71.

Indikator kinerja tenaga kependidikan menurut peraturan Menteri Pendidikan nasional republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah antara lain:⁴⁹

1. Kompetensi kepribadian

Seperti memiliki sikap percaya diri dan fleksibilitas, integritas dan akhlaq mulia serta memiliki kreativitas, inovasi dan bertanggung jawab.

2. Kompetensi sosial

Meliputi sikap bekerja sama dalam tim, memberikan pelayanan prima dan memiliki kesadaran berorganisasi yang sangat berkaitan dengan kelancaran proses pelayanan di dalam sekolah.

3. Kompetensi tehnik

Seperti mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi serta kemahiran dalam pengarsipan dalam menciptakan pelayanan tata usaha yang efektif dan efisien.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Keith Davis mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:⁵⁰

- 1) Faktor Motivasi. Motivasi akan terbentuk pada diri seseorang ketika menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

⁴⁹ Ary Fidayatul Ikhsani dan Muhsin, “Pengaruh Komunikasi Non Formal, Disiplin Kerja, Kopetensi Pegawai Dan Empati Pegawai Tata Usaha Terhadap Pelayanan Siswa SMK Palebon Semarang” 6, no. 1 (2017): 85.

⁵⁰ M. Miftah Alfiani Dkk, “Manajemen Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan” 2, no. 1 (2020): 14–15.

menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi lebih terarah sehingga seseorang akan meraih kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

2) Faktor Kemampuan. Dengan didukung pendidikan yang memadai dengan menduduki jabatan dan memiliki ketrampilan dalam mengerjakan tugas sehari-hari, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

3) Faktor komunikasi

Komunikasi merupakan pendekatan dalam organisasi, menjadi penghubung mempererat rantai-rantai manajemen untuk menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya serta meningkatkan kinerja.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Adanya proses dan hasil pelaksanaan penelitian diperkuat dengan adanya kajian penelitian terdahulu yang relevan guna memperkokoh orisinalitas penelitian ini. Ada sejumlah hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis ini. Di antaranya yaitu:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Asril Umar yang Berjudul *Pelaksanaan Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di MAS YMPI Sei Tualang Raso Kota Tanjung Balai*.⁵¹ Penelitian ini dilakukan pada tahun 2017 dengan menggunakan data

⁵¹ Asril Umar, "Pelaksanaan Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di MAS YMPI Sei Tualang Raso Kota Tanjung Balai." 13 (2017).

kualitatif. Hasil penelitian tersebut diketahui yang pertama, bahwa komunikasi kepala sekolah dengan yayasan dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di MAS YMPI Sei Tualang Raso Kota Tanjung Balai dilakukan secara berkesinambungan. Kedua, bahwa komunikasi kepala sekolah dengan staf pimpinan dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di MAS YMPI Sei Tualang Raso Kota Tanjung Balai, berjalan dengan baik dan berkesinambungan. Ketiga, bahwa komunikasi kepala sekolah dengan guru dalam meningkatkan kinerja guru di MAS YMPI Sei Tualang Raso Kota Tanjung Balai, kepala sekolah secara garis besar komunikasi yang dilakukan dengan guru seperti melakukan penegakan disiplin guru dan memotivasi guru agar tetap bersemangat dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Komunikasi yang terjalin sangat baik dan efektif, penyampaian yang baik dan pendekatan secara emosional juga kekeluargaan yang diterapkan kepala sekolah menciptakan suasana yang kondusif dan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru. Keempat, bahwa komunikasi kepala sekolah dengan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAS YMPI Sei Tualang Raso Kota Tanjung Balai.

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Harsono dan Indra Prasetyo yang berjudul *Kompetensi Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK Kartika V-I Balikpapan*.⁵² Penelitian ini dilakukan pada

⁵² Harsono dan Indra Prasetyo, "Kompetensi Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK Kartika V-I Balikpapan.," *Jurnal Manajerial Bisnis* 4, no. 3 (2021).

tahun 2021 dengan menggunakan data kualitatif. Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa kemampuan komunikasi kepala sekolah guna meningkatkan kinerja guru SMK Kartika V-I Balikpapan Kalimantan Timur dinilai baik, komunikasi dengan kepala sekolah dalam rangka menjalankan proses belajar mengajar, pola hubungan dan kerjasama antara kepala sekolah dengan perangkat pimpinan sekolah melalui instruksi dan komunikasi yang lancar sehingga terbangun sinergitas dan saling memahami. Komunikasi dengan kepala sekolah berjalan baik sehingga sinergitas terbangun dan berperan sangat penting untuk berbagai aspek dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar di lingkungan sekolah.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Muh. Mintari, Fadlilah dan Bawaihi yang berjudul *Gaya Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Yayasan Nururroddiyah Kota Jambi*.⁵³ Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020 dengan menggunakan data kualitatif. Hasil penelitian tersebut diketahui proses komunikasi yang terjadi di Yayasan Nururroddiyah Kota Jambi berjalan cukup baik, menggunakan komunikasi formal dan informal. Gaya komunikasi dalam meningkatkan kinerja guru menggunakan dua kombinasi yaitu *the equalitarian style* menekankan adanya landasan kesamaan, artinya komunikasi ini bersifat dua arah setiap orang bebas menyampaikan pendapat atau saran dan *the relinquishing style* mencerminkan

⁵³ Fadlilah dan Bawaihi Muh. Mintari, "Gaya Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Yayasan Nururroddiyah Kota Jambi," *Journal of Management in Education* 5, no. 2 (2020).

kesedian menerima saran, pendapat ataupun gagasan orang lain, dari pada keinginan perintah.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Ali Syamsudin Amin yang berjudul *Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar*.⁵⁴ Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian tersebut diketahui perilaku komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan dapat dikatakan efektif apabila berfungsi sebagai berikut: 1) komunikasi sebagai petunjuk untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan (instruktif); 2) komunikasi sebagai informasi untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan (informatif); 3) komunikasi sebagai saran untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan (mempengaruhi); dan 4) komunikasi sebagai evaluasi untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan (evaluatif). perilaku komunikasi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan di sekolah dasar menjadi salah satu faktor penentu pencapaian prestasi tersebut.

⁵⁴ Mohammad Ali Syamsudin Amin, "Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar.," *Jurnal Cakrawala Pendas* 8, no. 2 (2022).

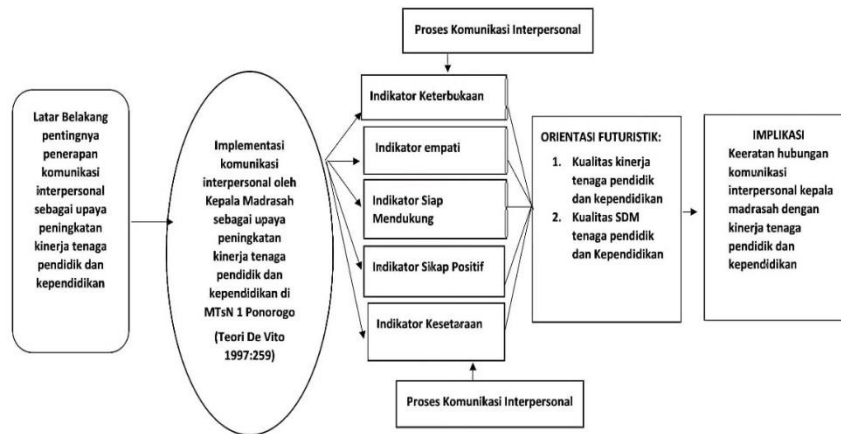
Table. 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian ini

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Asal Lembaga	Persamaan	Perbedaan
1	Asril Umar, 2017, Pelaksanaan Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan di MAS YMPI Sei Tualang Raso Kota Tanjung Balai.	a. Metode penelitian yang digunakan sama yakni menggunakan metode penelitian kualitatif. b. Kedua penelitian membahas mengenai komunikasi kepala sekolah c. Kedua penelitian membahas peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan	a. Penelitian terdahulu membahas mengenai komunikasi secara umum sedangkan penelitian ini membahas komunikasi secara khusus yaitu komunikasi interpersonal. b. Objek penelitian terdahulu di MAS Sei Tualang Raso Kota Tanjung Balai. Sedangkan penelitian ini di MTsN 1 Ponorogo.
2	Harsono dan Indraa. Prasetyo, 2021, Kompetensi Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK Kartika V-I Balikpapan.	a. Berfokus pada pembahasan yang sama yaitu mengenai komunikasi kepala sekolah. b. Metode penelitian yang digunakan sama yakni menggunakan metode penelitian kualitatif.	a. Penelitian terdahulu membahas mengenai peningkatan kinerja pada guru saja, sedangkan penelitian ini membahas mengenai peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan. b. Objek penelitian terdahulu di SMK Kartika V-I Balikpapan sedangkan penelitian ini di MTsN 1 Ponorogo.
3	Muh. Mintari, Fadlilah dan Bawaihi, 2020, Gaya Komunikasi Kepala Madrasah	a. Metode penelitian yang digunakan sama yakni menggunakan	a. Penelitian terdahulu membahas mengenai gaya komunikasi yaitu gaya kombinasi yaitu <i>the equalitarian style</i>

	Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Yayasan Nururroddiyah Kota Jambi	<p>metode penelitian kualitatif.</p> <p>b. Berfokus pada pembahasan yang sama yaitu mengenai komunikasi madrasah.</p>	<p>dan <i>the relinquishing style</i>. Sedangkan penelitian ini membahas mengenai pola komunikasi interpersonal.</p> <p>b. Penelitian terdahulu membahas mengenai peningkatan kinerja pada guru saja, sedangkan penelitian ini membahas mengenai peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan.</p> <p>c. Objek penelitian terdahulu di Di Yayasan Nururroddiyah Kota Jambi sedangkan penelitian ini di MTsN 1 Ponorogo.</p>
4	Mohammad Ali Syamsudin Amin, 2022, Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar.	<p>a. Metode penelitian yang digunakan sama yakni menggunakan metode penelitian kualitatif.</p> <p>b. Pembahasan yang sama mengenai variabel komunikasi kepala sekolah.meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan</p>	<p>a. Penelitian terdahulu membahas mengenai komunikasi secara umum sedangkan penelitian ini membahas komunikasi interpersonal.</p> <p>b. Objek penelitian terdahulu Di Sekolah Dasar.sedangkan penelitian ini di MTsN 1 Ponorogo</p>

C. Kerangka Pikir

Adapun Kerangka pikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan jenis penelitian

Pendekatan yang dipilih peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan mengungkapkan keunikan dalam masyarakat secara menyeluruh, rinci, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pendekatan penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis mendalam (*indepth analysis*) terhadap suatu masalah, yakni mengkaji secara kasus per kasus karena metodologi kualitatif yakin bahwa sifat suatu masalah satu akan berbeda dengan sifat dari masalah lainnya.⁵⁵

Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan cara memberikan pemaparan berupa gambaran yang jelas tentang fenomena atau gejala sosial tersebut dalam membentuk rangkaian kata pada akhirnya akan menghasilkan sebuah teori.⁵⁶

Jenis penelitian ini merupakan penelitian studi kasus (*Case Study*). Studi kasus atau *case-study*, adalah bagian dari metode kualitatif yang hendak

⁵⁵ Purwanto, *Konsep Dasar Penelitian Kualitatif*, 43.

⁵⁶ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), 20.

memahami suatu kasus tertentu secara lebih mendalam dengan melibatkan pengumpulan beraneka sumber informasi.⁵⁷

Studi kasus merupakan bentuk penelitian yang intensif, terintegrasi, dan mendalam. Tujuan studi kasus adalah memperkembangkan pengetahuan yang mendalam mengenai objek yang diteliti berate bahwa studi ini bersifat sebagai suatu penelitian yang eksploratif. Penelitian ini bersifat mendalam sehingga menghasilkan gambaran peristiwa tertentu.⁵⁸

Studi kasus yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus instrumental tunggal (*single instrumental case study*). Penelitian studi kasus instrumental tunggal (*single instrumental case study*) merupakan studi kasus untuk mengkaji suatu isu yang menarik perhatiannya dan menggunakan sebuah kasus sebagai sarana (instrumen) untuk menggambarannya secara terperinci.⁵⁹ Studi kasus instrumental tunggal dapat diterapkan dalam kasus komunikasi interpersonal kepala madrasah yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Ponorogo. Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi secara langsung, mendapatkan gambaran berdasarkan realitas serta meneliti secara mendalam peran komunikasi interpersonal kepala madrasah di MTsN 1 Ponorogo.

⁵⁷ Conny R. Semiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Grasindo, 2010), 49.

⁵⁸ Bagja Waluya, *Sosiologi: Menyelam Feomena Masyarakat* (Bandung: PT Setia Purna Inven, 2007), 91.

⁵⁹ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 137.

B. Lokasi dan Waktu penelitian

Menurut Nasution lokasi penelitian menunjuk pada pengertian lokasi sosial yang dicirikan oleh adanya tiga unsur yaitu pelaku, tempat, dan kegiatan yang diobservasi.⁶⁰ Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Ponorogo yang terletak di Kabupaten Ponorogo, tepatnya berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No. 24 A Desa Josari, Kecamatan Jetis, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Peneliti memilih lokasi tersebut dikarenakan ingin mengetahui dampak komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Komunikasi yang terjalin baik antara kepala madrasah kepada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan akan mempengaruhi kinerja dari masing-masing komponen tersebut.

Waktu penelitian merupakan jangka atau estimasi pengambilan data penelitian yang akan dilakukan sampai kapan. Pelaksanaan penelitian dilakukan secara bertahap sesuai perencanaan waktu penelitian yang telah dibuat mulai bulan November 2022 sampai dengan Maret 2023.

C. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, ada dua jenis data dan sumber datanya, yaitu:

1. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti.⁶¹ Pada penelitian ini peneliti mencari data dengan menggali informasi baik secara

⁶⁰ Eko Sudarmanto Dkk, *Desain Penelitian Bisnis* (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021), 207.

⁶¹ Agung Prihantoro, *Kinerja Sumber Daya Melalui Motifasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 32.

observasi maupun wawancara mendalam dengan informan yang ada di MTsN 1 Ponorogo. Wawancara dilakukan dengan kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan

2. Data Sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan pihak pengumpul data primer atau pihak lain.⁶² Data sekunder pada penelitian ini meliputi dokumen foto atau gambar, laporan kinerja evaluasi baik dalam setengah semester atau satu semester penuh. selain itu data sekunder dapat diperoleh dari data penelitian yang sudah ada dalam buku, jurnal, majalah dan lin sebagainya.

Dengan sejumlah sumber tersebut, data yang diperoleh diupayakan lebih komprehensif sehingga nantinya dapat menggambarkan hasil penelitian secara obyektif. Hal ini sekaligus merupakan karakteristik dasar dari penelitian kualitatif.

D. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data adalah langkah paling strategis yang dipilih peneliti untuk mendapatkan data.⁶³ Dalam penelitian kualitatif data dilakukan pada *natural setting* (kondisi alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data pada observasi, wawancara, dan dokumentasi.⁶⁴ Secara rinci penjelasan mengenai beberapa prosedur pengumpulan data pada penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

⁶² Husein Umar, *Business in Introduction* (Jakarta: Gramedia, 2003), 190.

⁶³ Evanirose, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), 101.

⁶⁴ Abdul Hadi Dkk, *Penelitian Kualitatif Study Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi* (Banyumas: Pena Persada, 2021), 58.

1. Wawancara

Menurut Poerwandari, wawancara merupakan percakapan dan tanya jawab yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Wawancara diperlukan untuk memperoleh pengetahuan tentang topik yang diteliti.⁶⁵ Pada penelitian ini menggunakan wawancara (*Indepth Interview*) yang merupakan wawancara mendalam untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara bertatap muka dengan antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara.⁶⁶

Wawancara yang dilakukan peneliti ditujukan kepada kepala madrasah, tenaga pendidik, dan kependidikan MTsN 1 Ponorogo secara terstruktur dengan tujuan memperoleh keterangan atau informasi secara detail dan mendalam yang berkaitan dengan penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

2. Observasi

Nasution menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.⁶⁷ Adapun untuk kebutuhan penelitian peneliti melakukan observasi kepada

⁶⁵ Muhamad Ali Equatora dan Lolong Manting, *Teknik Pengumpulan Data Klien* (Bandung: Bitread Publishing, 2018), 14.

⁶⁶ I Made Sudarma Adiputra, *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Bandung: Yayasan Kita Menulis, 2021), 96.

⁶⁷ Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sidoarjo: Media Ilmu Press, 2014), 102.

hal-hal yang dibutuhkan dan kepada informan dengan melakukan kunjungan lapangan. Observasi atau pengamatan langsung dilakukan untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan penelitian, tentang penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Ponorogo. Dari hasil pengamatan diharapkan bisa mendapatkan data yang objektif dan akurat.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpul data yang juga penting dalam penelitian kualitatif. Data yang diperoleh dengan teknik observasi dan wawancara kadang belum mampu menjelaskan makna dan fenomena yang terjadi dalam situasi tertentu, sehingga dokumentasi sangat diperlukan untuk memperkuat data.⁶⁸

Teknik pengumpulan data dokumentasi dapat menelusuri berbagai sumber dokumen, berfungsi untuk menambah dan menguatkan realita atau fenomena yang diungkapkan. Data dokumentasi dapat menelusuri adakah kesesuaian dari data yang dikumpulkan dari wawancara dan observasi.⁶⁹ Data yang diambil peneliti dalam penelitian ini mendokumentasikan beberapa macam dalam bentuk tulisan, gambar dan beberapa arsip tentang segala sesuatu yang berhubungan dan dibutuhkan dalam proses penelitian mengenai penerapan komunikasi interpersonal

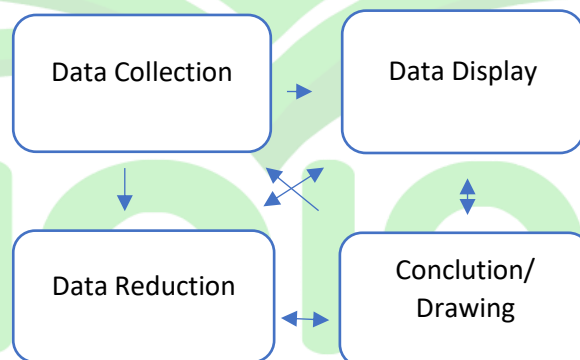
⁶⁸ Mawardani, *Praktis Penelitian Kualitatif Dasar Dan Analisis Data Dalam Prespektif Kualitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 59.

⁶⁹ Ifit Novita Sari, *Metode Penelitian Kualitatif* (Malang: Unima Press, 2022), 92.

kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Ponorogo.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda mengkategorikan data sehingga dapat ditemukan dan dirumuskan hipotesis kerja berdasarkan data tersebut. Analisis data berguna untuk mereduksi kumpulan data menjadi perwujudan yang dapat dipahami melalui pendeskripsian secara logis dan sistematis sehingga focus studi dapat ditelaah, diuji, dan dijawab secara cermat dan teliti.⁷⁰ Saat berlangsungnya wawancara, peneliti menganalisa data terhadap jawaban narasumber, dan jika pertanyaan kurang tepat dan benar, maka narasumber akan diberi pertanyaan sampai mendapat data yang sesuai atau kredibel. Penelitian ini yang bersifat kualitatif dalam analisis data dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Analisis Data Interaktif Model Miles dan Huberman

⁷⁰ Mansyur dan Semma, *Negara Dan Korupsi* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008), 249.

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Data yang didapat dengan menggunakan pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi atau gabungan dari ketiganya dan pengumpulan datanya sehari-hari bahkan berminggu-minggu, sehingga data akan banyak didapat dari subjek yang diteliti sehingga pengumpulan data akan semakin banyak dan referensi penelitian akan sangat bervariasi.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih yang pokok, memfokuskan ke hal-hal yang penting, mencari tema dan pola data. Dalam penelitian ini peneliti akan memahami data terkait penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah, factor pendukung dan penghambat komunikasi internal kepala madrasah dan juga dampak komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data merupakan pengorganisasian, penyatuan dari informasi yang memungkinkan penyimpulan dan aksi. Tujuannya yaitu untuk memudahkan memahami apa yang terjadi serta melanjutkan kerja selanjutnya berdasarkan informasi yang telah di pahami. Dalam penelitian ini penyajian data akan dilakukan dengan teks naratif.

4. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Langkah yang berikutnya yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan yang telah di sampaikan di awal masih bersifat sementara, dan akan berubah setelah adanya bukti-bukti yang diperoleh saat pengumpulan data. Namun apabila bukti-bukti yang diperoleh bersifat valid dan terbukti kebenarannya serta sesuai dengan kesimpulan di awal, maka kesimpulan yang dikemukakan bersifat konsisten dan kredibel. Kesimpulan dalam penelitian ini merupakan temuan.

F. Pengecekan Keabsahan Penelitian

Pengecekan keabsahan data dilakukan peneliti dengan menggunakan ketekunan dan pendekatan triangulasi. Keabsahan data dilakukan untuk menghindari kesalahan atau kekeliruan data yang telah terkumpul.⁷¹ Dalam hal ini, peneliti membaca berbagai referensi buku dan menggunakan dokumentasi-dokumentasi yang terkait untuk memperluas dan mempertajam penelitian, sehingga dapat digunakan untuk memeriksa data yang ditemukan secara benar dan terpercaya.

Salah satu tehnik untuk memperoleh data yang valid dalam penelitian kualitatif adalah dengan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data itu.⁷²

⁷¹ Abdul Rahman Rahim, *Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020), 113.

⁷² Siti Rukhayati, *Strategi Guru PAI Dalam Membina Karakter Peserta Didik Di SMK Al-Falah Salatiga* (Salatiga: LPPM IAIN Salatiga, 2020), 52.

Triangulasi yang dilakukan dalam penelitian ini yakni triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Teknik triangulasi sumber mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber, sedangkan triangulasi teknik mengecek data menggunakan alat yang berbeda.⁷³ Triangulasi teknik penelitian ini dilakukan dengan menggabungkan antara teknik observasi, wawancara dan dokumentasi sehingga data yang diperoleh lebih konsisten, tuntas, dan pasti. Sedangkan triangulasi sumber data yakni menggabungkan data yang diperoleh dari kepala madrasah, tenaga pendidik, dan kependidikan.

G. Tahap Penelitian

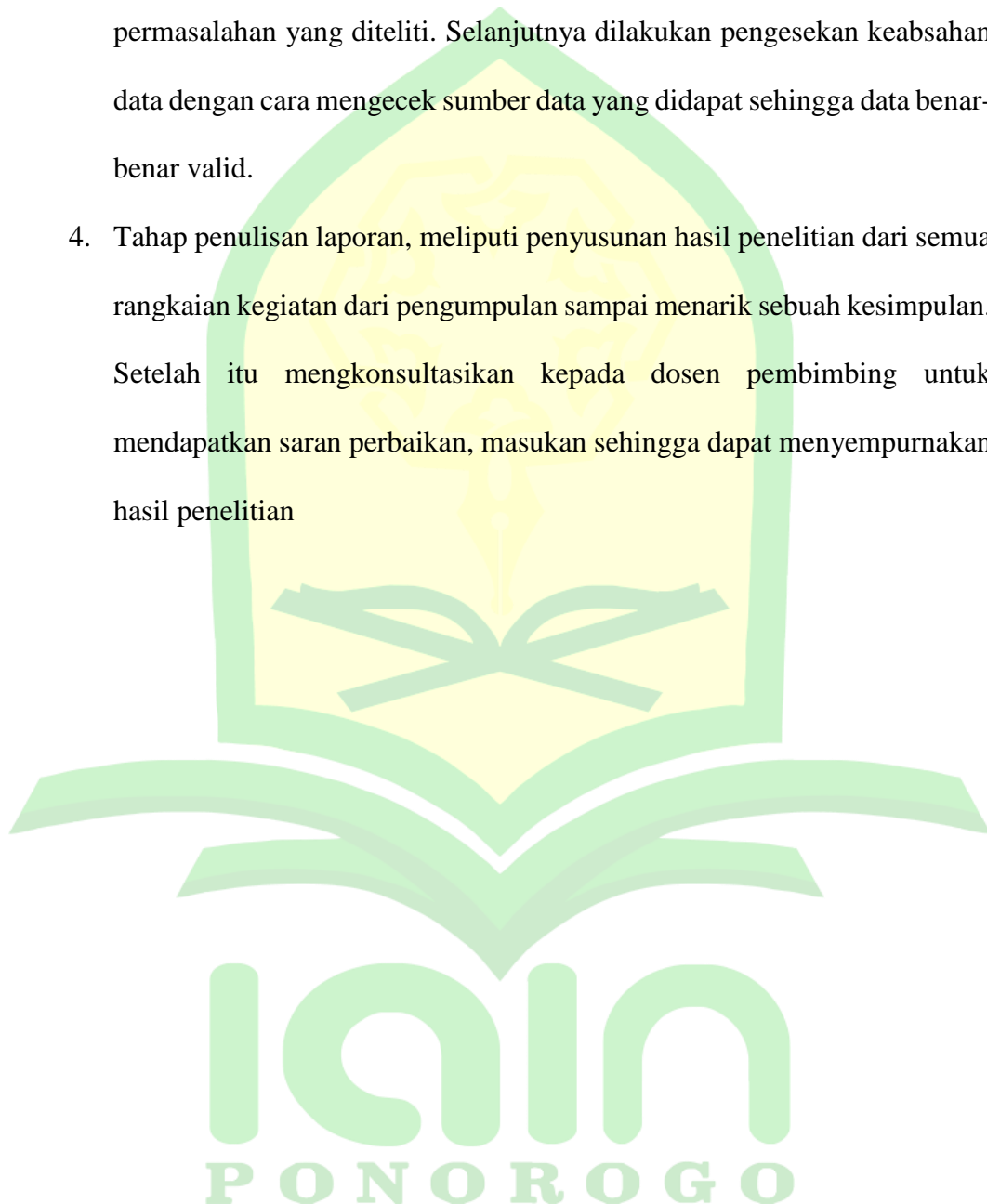
Menurut Moleong Lexy ada 3 tahapan dalam penelitian yang harus ditempuh peneliti yaitu sebagai berikut:⁷⁴

1. Tahap pra lapangan, meliputi menyusun rancangan penelitian, mengurus perizinan, menjajaki dan menilai lapangan, persiapan perlengkapan penelitian, dan menyusun usulan penelitian. Pada tahap ini peneliti observasi awal ke lapangan yaitu MTsN 1 Ponorogo.
2. Tahap kegiatan lapangan, meliputi pengumpulan data-data yang berkaitan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian. Pada tahap ini peneliti mengumpulkan data terkait focus penelitian yaitu penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Ponorogo. Data tersebut diperoleh dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi.

⁷³ Bambang Sudaryana dan Ricky Agusiadi, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2022), 167.

⁷⁴ Faridah Dkk, *Pembelajaran Produk Kreatif Dan Kewirausahaan Melalui Pemanfaatan Business Center* (Magelang: Pustaka Rumah Cinta, 2021), 40.

3. Tahap analisis data, tahap ini meliputi kegiatan mengelola dan mengorganisir hasil data yang diperoleh dari wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi kemudian ditafsirkan dengan konteks permasalahan yang diteliti. Selanjutnya dilakukan pengecekan keabsahan data dengan cara mengecek sumber data yang didapat sehingga data benar-benar valid.
4. Tahap penulisan laporan, meliputi penyusunan hasil penelitian dari semua rangkaian kegiatan dari pengumpulan sampai menarik sebuah kesimpulan. Setelah itu mengkonsultasikan kepada dosen pembimbing untuk mendapatkan saran perbaikan, masukan sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian



BAB IV

PENELITIAN DAN HASIL PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Latar Penelitian

1. Sejarah Berdirinya MTsN 1 Ponorogo

Berbicara mengenai sejarah, MTsN 1 Ponorogo merupakan salah satu lembaga pendidikan islam yang berada dibawah naungan Kementrian Agama dengan nomor statistik madrasah 121135020005 yang berstatus negeri. MTsN 1 Ponorogo menjadi salah satu lembaga Pendidikan berbasis agama yang masih tetap eksis, hal ini tidak terlepas dari perjalanan panjang pelaku sejarahnya. Bapak Zainun merupakan kepala madrasah pertama sejak berdirinya MTsN 1 Ponorogo.

Awal mula berdirinya, MTsN 1 Ponorogo pada tahun 1964 berada di kompleks masjid Jami' Tegalsari Jetis dibawah Yayasan Ronggo Warsito, dengan nama Pendidikan Guru Agama Ronggo Warsito (PGA Ronggo Warsito). Pada tahun 1968 PGA Ronggo Warsito berubah nama menjadi Pendidikan Guru Agama Negeri 6 Tahun (PGAN Ronggo Warsito) hal ini didasarkan pada Surat Keputusan Departemen Agama. Pada saat itu madrasah berpindah lokasi ke kompleks Masjid Jami' desa Karanggebang Jetis Ponorogo.

Berdasarkan Surat Keputusan Departemen Agama Pada tahun 1970 PGAN Ronggo Warsito berganti nama menjadi Pendidikan Guru Agama Negeri 4 Tahun. Pada Tahun 1979 Madrasah direlokasikan ke Desa Josari

Jetis Ponorogo dan berubah nama menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri Jetis Ponorogo. Berdasarkan Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor: 673 Tahun 2016 Tentang perubahan nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Madrasah Ibtidaiyah di Negeri Provinsi Jawa Timur pada tahun 2016 berubah nama lagi menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Ponorogo sampai saat ini.⁷⁵

2. Profil MTsN 1 Ponorogo

Nama Sekolah	MTsN 1 PONOROGO
Jalan	: Jl. Jendral Sudirman 24A
Kelurahan/Desa	: Josari
Kecamatan	: Jetis
Kabupaten	: Ponorogo
Provinsi	: Jawa Timur
Nomor Telpon	: (0352) 311866 Kode Pos 63473
Fax	: www.mtsnjetis.com
E-mail	: mtsn_jetispo@yahoo.co.id
Tanggal dan Tahun Operasional	: 16 Maret 1978
Status Tanah Hak Guna Bangunan)	: (Hak Pakai, Milik Sendiri, Hibah,
Tegangan/Daya Listrik	: 66.000 Watt
Luas Lahan	: 9.459 m ²
Luas Tanah / Status tanah	: 9.459 m ² / Hak Pakai

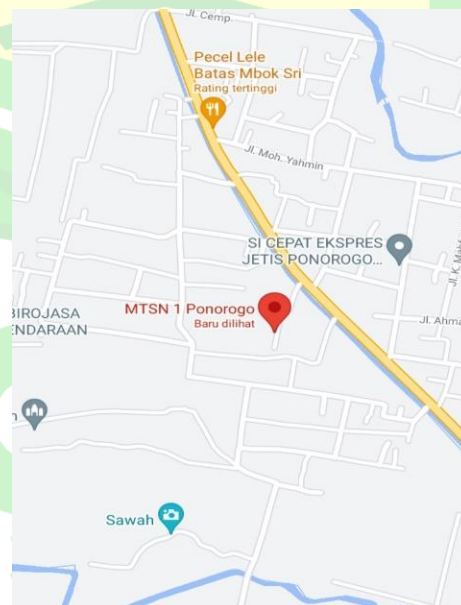
⁷⁵ Lihat transkrip dokumentasi kode: 01/D/2-III/2023

Luas Bangunan	: 2748 m ²
NPSN	: 20584877
NSS	: 211350210002
Akreditasi	: A

3. Letak geografis MTsN 1 Ponorogo

MTsN 1 Ponorogo merupakan madrasah yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman No. 24 A, Desa Josari, Jetis, Kabupaten Ponorogo, Prov. Jawa Timur, Indonesia. Kode Pos 63473. Nomor Telp. (0352) 31186, Website: <https://mtsn1ponorogo.sch.id> dan e-mail: mtsn1ponorogo@gmail.com.⁷⁶

MTsN 1 Ponorogo berbatasan dengan Desa Turi sebelah Selatan, Desa Tempel sebelah Barat, dan Desa Josari sebelah Utara dan Timur. MTsN 1 Ponorogo menempati luas lahan 9.459 m² dan memiliki luas bangunan 2748 m².



Gambar 4.1 Letak Geografis MTsN 1 Ponorogo

⁷⁶ Lihat transkrip dokumentasi kode: 01/D/2-III/2023

4. Visi dan Misi dan Tujuan MTsN 1 Ponorogo

Dalam melaksanakan segala aktivitasnya lembaga atau institusi pasti bertumpu pada sebuah kebijakan yang sudah ditetapkan. Salah satu yang dijadikan acuan dalam usaha yang dilakukan adalah visi, misi, dan tujuan dari lembaga atau institusi tersebut. MTsN 1 Ponorogo memiliki visi dan misi yang dijabarkan dalam uraian berikut: ⁷⁷

a. Visi MTsN 1 Ponorogo.

“Terwujudnya lulusan Madrasah Tsanawiyah yang beriman, berilmu dan beramal saleh, serta memiliki daya saing dalam bidang IPTEK, olah raga, dan berbudaya lingkungan”

Indikator-Indikator Visi:

- 1) Menjadikan ajaran-ajaran dan nilai-nilai Islam sebagai pandangan hidup, sikap hidup dan keterampilan hidup dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Memiliki daya saing dalam prestasi UNAS
- 3) Memiliki daya saing dalam memasuki pendidikan lanjut (SMA/MA/SMK) yang favorit.
- 4) Memiliki daya saing dalam prestasi olimpiade matematika, IPA, KIR pada tingkat lokal, nasional dan/atau internasional.
- 5) Memiliki daya saing dalam prestasi ICT.
- 6) Memiliki daya saing dalam prestasi seni dan olah raga.
- 7) Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap lingkungan.

⁷⁷ Lihat transkrip dokumentasi kode: 01/D/2-III/2023

- 8) Memiliki kemandirian, kemampuan beradaptasi dan survive di lingkungannya.
 - 9) Memiliki lingkungan Madrasah yang nyaman dan kondusif untuk belajar.
 - 10) Terwujudnya Madrasah Adiwiyata
- b. Misi MTsN 1 Ponorogo .
- 1) Menumbuhkembangkan sikap, perilaku dan amaliah keagamaan Islam di Madrasah
 - 2) Menumbuhkan semangat belajar ilmu keagamaan Islam
 - 3) Melaksanakan bimbingan dan pembelajaran secara aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan, sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki
 - 4) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif dan daya saing yang sehat kepada seluruh warga Madrasah baik dalam prestasi akademik maupun non akademik
 - 5) Menciptakan lingkungan Madrasah yang sehat, bersih dan indah
 - 6) Mewujudkan Lingkungan Madrasah yang Nyaman, Aman, Rindang, Asri dan Bersih
 - 7) Mendorong, membantu dan memfasilitasi siswa untuk mengembangkan kemampuan, bakat dan minatnya, sehingga dapat dikembangkan secara lebih optimal dan memiliki daya saing yang tinggi.
 - 8) Mengembangkan life-skills dalam setiap aktivitas pendidikan.

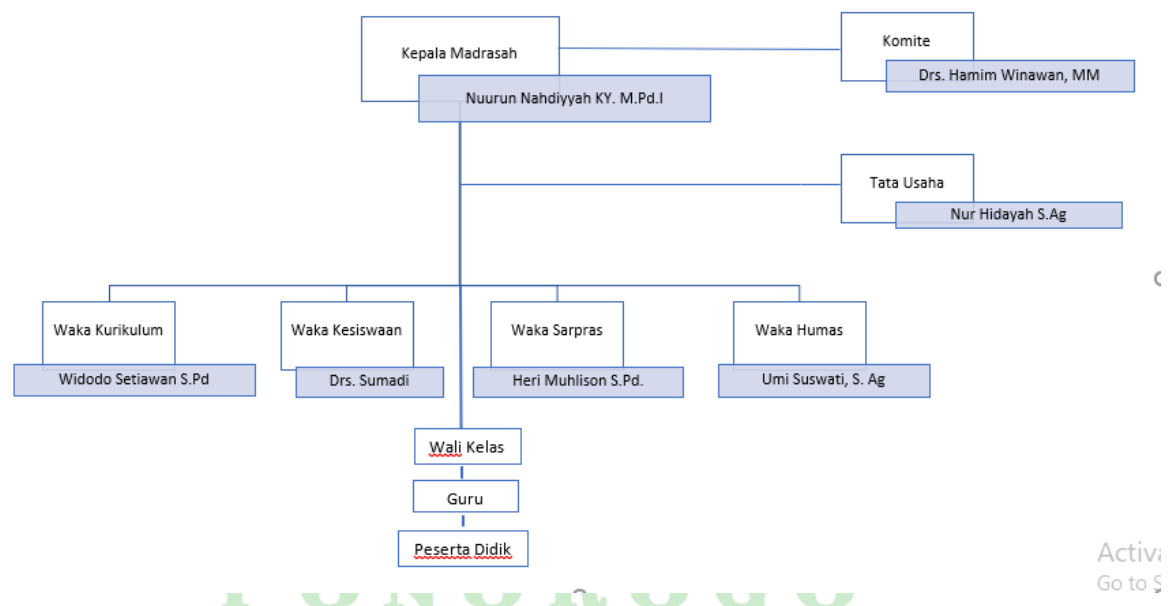
- 9) Mengembangkan perilaku dalam upaya melestarikan lingkungan
 - 10) Mengembangkan perilaku dalam upaya mencegah pencemaran lingkungan
 - 11) Mengembangkan perilaku dalam upaya mencegah kerusakan lingkungan
 - 12) Mewujudkan perilaku 3R (*Reduce, Reuse dan Recycle*)
 - 13) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga Madrasah, Komite Madrasah dan stakeholders dalam pengambilan keputusan.
 - 14) Mewujudkan Madrasah Tsanawiyah sebagai lembaga pendidikan yang mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.
- c. Tujuan MTsN 1 Ponorogo.
- 1) Meningkatkan kualitas iman, ilmu, dan amal saleh bagi seluruh warga Madrasah.
 - 2) Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana/prasarana serta pemberdayaannya, yang mendukung peningkatan prestasi amaliah keagamaan Islam, prestasi akademik dan non akademik.
 - 3) Meningkatkan kepedulian warga Madrasah terhadap kesehatan, kebersihan dan keindahan lingkungan Madrasah.
 - 4) Meningkatkan kualitas sarana madrasah yang Nyaman, Aman, Rindang, Asri dan Bersih

- 5) Memaksimalkan keberadaan komunitas siswa yang peduli pada kesehatan, kebersihan, dan keindahan lingkungan Madrasah berupa camp sehat.
- 6) Menambahkan ekstrakurikuler yang menjadi media bagi anak – anak untuk menanam.
- 7) Menambahkan ekstrakurikuler yang menjadi media bagi anak – anak untuk beternak.
- 8) Mengelola kebun madrasah sebagai sarana pembelajaran siswa.
- 9) Mengembangkan pengelolaan produk unggulan dari salah satu tanaman toga sebagai salah satu materi dalam prakarya
- 10) Mengembangkan pengelolaan produk unggulan dari salah satu tumbuhan sebagai salah satu materi dalam prakarya
- 11) Memanfaatkan Bank sampah sebagai sarana pembelajaran mengelola barang limbah sebagai barang yang bernilai jual.
- 12) Mengelola hasil daur ulang sampah sebagai produk yang bernilai jual sehingga bisa sebagai sarana pembelajaran.
- 13) Meningkatkan nilai rata-rata UNAS secara berkelanjutan.
- 14) Meningkatkan jumlah lulusan yang diterima pada SMA/MA yang favorit.
- 15) Meningkatkan kemampuan peserta didik dalam berbahasa Arab dan Inggris secara aktif.
- 16) Meningkatkan kualitas lulusan dalam hal membaca, menulis dan menghafal Al –Qur'an.

- 17) Meningkatkan sistem informasi manajemen madrasah berbasis IT
- 18) Meningkatkan hubungan madrasah dengan masyarakat dengan memperluas jaringan dalam bentuk MOU (Memorandum Of Understanding)
- 19) Meningkatkan kerjasama dengan lembaga – lembaga atau perusahaan yang bisa mensupport eksistensi madrasah.

5. Struktur Organisasi MTsN 1 Ponorogo

Dalam menjalankan visi, misi serta tujuan pendidikan MTsN 1 Ponorogo, maka diperlukan adanya struktur organisasi. Struktur organisasi sangat penting keberadaanya, karena dapat memperlihatkan fungsi dan peran masing-masing personel di lembaga tersebut.⁷⁸



Gambar 4.2 Struktur Organisasi MTsN 1 Ponorogo

⁷⁸ Lihat transkrip dokumentasi kode: 01/D/2-III/2023

6. Tenaga Pendidik, Kependidikan dan Siswa MTsN 1 Ponorogo

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi sebuah lembaga atau institusi. Karena sumber daya dapat dimanfaatkan sebagai upaya meraih keberhasilan tujuan lembaga. Di dalam lembaga Pendidikan sumber daya manusia berarti kepala madrasah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, siswa dan juga lain-lain di MTsN 1 Ponorogo. Berikut merupakan keadaan sumber daya manusia yang ada di MTsN 1 Ponorogo dapat dijelaskan dalam tabel berikut: ⁷⁹

Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTsN 1 Ponorogo

Jumlah Guru / Staf	Bagi SMP Negeri	Bagi SMP Swasta	Keterangan
Guru Tetap (PNS/Yayasan)	49	-	1 Kepala Sekolah
Guru Tidak Tetap/Guru Bantu	9	-	GTT
Guru PNS Diperkejakan (DPK)	-	-	-
Staf TU	17	-	5 Staf TU, 3 Perpus, 3 operator, 3 Penjaga Sekolah, 3 kebersihan

Tabel 4.2 Jumlah Peserta didik tahun 2023 MTsN 1 Ponorogo

KLS VII	JUMLAH			KLS VIII	JUMLAH			KLS IX	JUMLAH		
	L	P	JML		L	P	JML		L	P	JML
A	12	19	31	A	12	18	30	A	11	19	30
B	14	18	32	B	10	20	30	B	11	21	32
C	13	19	32	C	12	20	32	C	10	21	31
D	10	22	32	D	13	16	29	D	12	18	30
E	26	5	31	E	22	6	28	E	27	6	33
F	15	12	27	F	19	10	29	F	20	16	36
G	20	16	36	G	16	16	32	G	20	14	34

⁷⁹ Lihat transkrip dokumentasi kode: 01/D/2-III/2023

H	20	16	36	H	19	13	32	H	20	14	34
I	20	16	36	I	19	13	32	I	22	14	36
J	19	16	35	J	17	15	32				
JML	169	159	328		159	147	306		153	143	296

7. Keadaan Sarana dan Prasarana MTsN 1 Ponorogo

Dalam melaksanakan segala aktifitas yang ada di MTsN 1 Ponorogo perlu didukung sarana dan prasarana yang memadai. Sarana prasarana merupakan perlengkapan yang digunakan secara langsung dan tidak langsung dalam menunjang jalannya proses Pendidikan. Berikut merupakan fasilitas yang dimiliki oleh MTsN 1 Ponorogo:⁸⁰

Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana MTsN 1 Ponorogo

No	Jenis	Jumlah	Keadaan
1	Ruang Kelas	27	Baik
2	Ruang perpustakaan	1	Baik
3	Ruang Laboratorium	5	Baik
4	Ruang pimpinan	1	Baik
5	Ruang Guru	1	Baik
6	Ruang Tata Usaha	1	Baik
7	Ruang konseling	1	Baik
8	Ruang UKS/M	1	Baik
9	Jamban	12	Baik
10	Gudang	1	Baik
11	Masjid	1	Baik
12	Tempat bermain/berolahraga	2	Baik
13	Ruang Organisasi kesiswaan	1	Baik

⁸⁰ Lihat transkrip dokumentasi kode: 01/D/2-III/2023

8. Prestasi Belajar Siswa MTsN 1 Ponorogo

MTsN 1 Ponorogo merupakan lembaga Pendidikan islam yang mempunyai banyak keunggulan. Salah satunya yaitu prestasi bidang akademik maupun non akademik. Data prestasi MTsN 1 Ponorogo dapat dilihat pada akhir halaman penelitian terlampir

B. Deskripsi Data

1. Penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan

Kinerja dalam sebuah lembaga sangatlah penting, banyak upaya yang harus terus dilakukan supaya dapat mendorong sumber daya manusia mencapai kinerja yang maksimal. Dalam lembaga Pendidikan sumber daya manusia seperti tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diharuskan untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Apabila kinerja yang dilakukan baik maka keluarannya juga akan baik. MTsN 1 Ponorogo merupakan madrasah yang memiliki segudang prestasi baik kepala madrasah, tenaga pendidik dan juga tenaga kependidikan. Prestasi yang ditorehkan membuktikan bahwa MTsN 1 Ponorogo selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.⁸¹ Dalam hal ini Kepala madrasah dipandang sebagai orang yang bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan sumber daya manusia yang ada di madrasah. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik.

⁸¹ Lihat transkrip dokumentasi kode: 01/D/2-III/2023

Komunikasi yang dijalin antara kepala madrasah dengan tenaga pendidik serta kependidikan merupakan interaksi yang positif. Interaksi positif berarti adanya hubungan timbal balik ketika berkomunikasi bisa mengungkapkan ide, gagasan, atau yang lainnya. Adanya timbal balik dari proses interaksi berarti telah terjadi komunikasi interpersonal antara kepala madrasah dengan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi tentu menjadi media yang sangat penting. Seperti yang di sampaikan oleh Kepala Madrasah Ibu Nuurun Nahdiyyah K.Y menyatakan bahwa:

Iya, komunikasi tentu sangat *urgent*, Komunikasi merupakan alat dan media bagaimana seluruh informasi, kebijakan, tata kelola, aturan bisa tersampaikan kepada pelaku. Jadi kalau saya sebagai kepala madrasah sebagai pembuat kebijakan, maka menyambungkan kebijakan itu ya melalui komunikasi yang baik. Jadi kalau komunikasi gagal tentu kebijakan sebaik apapun juga akan gagal.⁸²

Adanya komunikasi interpersonal yang diterapkan kepala madrasah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan dapat dibuktikan melalui keterbukaan dalam menyampaikan berbagai hal yang menyangkut madrasah. Kepala madrasah selalu melibatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam berbagai pertemuan rapat.⁸³ Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Widodo Setiawan selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum yaitu:

Iya, bapak ibu guru selalu dilibatkan dalam dinas di madrasah. Disini biasanya diadakan rapat rutin setiap bulan. Dalam kegiatan rapat biasanya membahas mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan

⁸² Lihat transkrip wawancara kode: 05/W/17-III/2023

⁸³ Lihat transkrip dokumentasi kode: 04/D/2-III/2023

dan juga melakukan evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan, tenaga pendidik selalu dilibatkan dalam pembahasan tersebut.⁸⁴

Hal tersebut diperkuat lagi sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu Nur Hidayah selaku Kepala Tata Usaha yang menyampaikan bahwa:

Kepala madrasah memberikan kesempatan bagi tenaga kependidikan dalam mengutarakan pendapatnya melalui kegiatan rapat. Kegiatan rapat tersebut wajib diikuti oleh guru dan karyawan baik PNS maupun non PNS. Selain itu ada juga kegiatan rapat yang secara khusus diadakan oleh Staff TU saja dengan kepala madrasah. Kegiatan rapat biasanya membahas mengenai agenda kegiatan yang akan dilaksanakan. Contohnya kemarin mbak kita mengadakan rapat PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru), Purnawiyata, PHBI (Peringatan Hari Besar Islam) disitu kita membentuk kepanitiaan yang melibatkan tenaga pendidik dan kependidikan.⁸⁵

Dari pemaparan diatas, sesuai dengan Penulis temukan di platform sosial media MTsN 1 Ponorogo. Hal ini MTsN 1 Ponorogo menggelar rapat pleno dan sosialisasi program kepada wali calon peserta didik baru yang diterima di program unggulan gelombang satu. Dalam rapat tersebut dihadiri oleh kepala madrasah dan juga tenaga pendidik dan kependidikan yang terlibat dalam kepanitiaan PPDB.⁸⁶

Baik di dalam forum atau diluar forum ketika rapat dengan kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan selalu menerima segala kritik dan saran yang diberikan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Widodo Setiawan selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum yaitu:

Iya, kepala madrasah selalu memberikan masukan kepada bapak ibu guru terhadap siswa yang kurang disiplin misalnya terlambat diminta

⁸⁴ Lihat transkrip wawancara kode: 01/W/1-III/2023

⁸⁵ Lihat transkrip wawancara kode: 02/W/3-III/2023

⁸⁶ Lihat transkrip observasi kode: 01/O/3-III/2023

untuk tidak memberikan sanksi secara fisik. Kemudian, menyarankan untuk setiap pagi siswa berjabat tangan dengan bapak ibu guru. Terhadap siswa yang berprestasi kepala madrasah juga memberikan *reward*. Apabila ada siswa yang masih berada di madrasah setelah semua kegiatan pembelajaran selesai, maka kepala madrasah segera melaporkan kepada bapak ibu guru menanyakan terkait hal tersebut, apakah masih ada kegiatan lain di madrasah, misalnya kegiatan ekstrakurikuler pramuka atau yang lainnya. Hal lain berkaitan juga dengan kinerja guru diberikan dalam hasil evaluasi kinerja guru dalam periode satu tahun.⁸⁷

Begitupun dengan Ibu Nur Hidayah sebagai Kepala Tata Usaha menambahkan terkait bagaimana saran yang disampaikan kepala madrasah terhadap tenaga kependidikan sebagai berikut:

Dalam manajemen keuangan madrasah kepala madrasah dan tenaga kependidikan selalu terbuka mengenai laporan penggunaan dana. Apabila terjadi kekurangan anggaran dicarikan solusi oleh kepala madrasah. Apabila terdapat kendala pada administrasi Tata Usaha, tenaga kependidikan maka tidak langsung melapor kepada kepala madrasah. Akan tetapi, dicarikan solusi oleh kepala Staff Tata Usaha dan jika masih tidak menemui jalan keluar, maka kemudian menghubungi kepala madrasah. Pada saat ini kendala dalam pelayanan di MTsN 1 Ponorogo kekurangan tenaga SDM dalam pelayanan yaitu di bagian *Front Office*, setelah melaporkan terkait kendala ini, kepala madrasah memberikan solusi untuk membuka *recruitment* bagian SDM tenaga kependidikan.⁸⁸

Komunikasi interpersonal antara kepala madrasah dengan tenaga pendidik dan kependidikan tidak hanya ditunjukkan pada aspek keterbukaan saja. Kepala madrasah mampu memberikan sikap empati pada seluruh pegawainya. Sikap empati yang ditunjukkan kepala madrasah sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Widodo Setiawan selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum yaitu:

⁸⁷ Lihat transkrip wawancara kode: 01/W/1-III/2023

⁸⁸ Lihat transkrip wawancara kode: 02/W/3-III/2023

Kepala madrasah selalu mengontrol kedisiplinan guru. Dalam mengetahui efisiensi kehadiran bapak ibu guru, saat ini sudah menggunakan mesin *Finger print*. Apabila dalam rekapan ada bapak ibu guru sering tidak tepat waktu dalam hal kehadiran maka akan ada panggilan dari kepala madrasah. Dengan demikian dapat terlihat bapak ibu guru yang disiplin dan tidak disiplin. Kepala madrasah akan memberikan kebijakan untuk memberikan surat panggilan bagi bapak ibu guru yang tidak disiplin.⁸⁹

Senada dengan yang disampaikan Ibu Nur Hidayah sebagai Kepala Tata Usaha yaitu:

Kepala madrasah selalu mengontrol kehadiran tenaga kependidikan bahkan kepala madrasah menyarankan kepada tenaga Kependidikan untuk membuat jadwal kehadiran pagi, supaya yang datang di madrasah selalu tepat waktu bagi pegawai PNS maupun non PNS.⁹⁰

Hal tersebut secara tidak langsung membuat tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan semangat untuk hadir tepat waktu di madrasah. Kepala Madrasah MTsN 1 Ponorogo memiliki sikap empati yang mampu memahami kondisi di sekitarnya. Kepala madrasah juga menunjukkan sikap peduli terhadap tenaga pendidik dan kependidikan. Sikap peduli kepala madrasah sesuai yang diungkapkan Bapak Widodo Setiawan selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum yaitu:

Kepala madrasah sering keliling ke kantor guru, dan juga ke kelas-kelas untuk memantau jalannya proses belajar mengajar. Apabila terdapat kelas siswa yang kosong maka kepala madrasah segera menghubungi bapak ibu guru piket kelas. Setelah kepala madrasah keliling ke kelas-kelas beliau menyempatkan untuk ke kantor guru bersalaman dan menyapa bapak ibu guru. Kepala madrasah termasuk orang yang murah senyum sekali.⁹¹

⁸⁹ Lihat transkrip wawancara kode: 01/W/1-III/2023

⁹⁰ Lihat transkrip wawancara kode: 02/W/3-III/2023

⁹¹ Lihat transkrip wawancara kode: 01/W/1-III/2023.

Sedangkan Ibu Nur Hidayah sebagai Kepala Tata Usaha menuturkan terkait sikap peduli yang ditunjukkan kepala madrasah yaitu:

Setiap saat kepala madrasah selalu mengunjungi kantor Staff tenaga kependidikan, bahkan jika kepala madrasah memiliki tugas diluar maka selalu izin ke kantor Staff tenaga kependidikan. Di sela-sela waktu kerja kepala madrasah juga sering mengunjungi kantor untuk mengorol santai sekedar *refreshing* bersama para Staff.⁹²

Tidak hanya itu kepala madrasah juga sudah banyak memberikan dukungan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan. Bentuk dukungan yang dapat diberikan pimpinan bisa berupa motivasi dan juga apresiasi. Hal ini diungkapkan oleh Kepala Madrasah Ibu Nuurun Nahdiyyah K.Y menyatakan bahwa:

Iya, itu pasti jadi seluruh SDM (Sumber Daya Manusia) itu saya dorong untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan diri juga berpartisipasi aktif dalam mengukur diri. Pengembangan diri itu ya termasuk *workshop* dan lain-lain. Kemudian kalau mengukur diri itu dalam bentuk prestasi kinerja itupun yang selalu saya dorong dan selalu saya usaha memulai dari diri saya sendiri. Dalam memotivasi saya selalu memulai dari diri saya sendiri, bagaimana komunikasi ini bukan komunikasi perintah akan tetapi komunikasi ajakan. Bahwa motivasi itu sebenarnya dimulai dari apa yang dilakukan oleh pimpinan. Bahwa lembaga ini milik bersama dan harus dicintai bersama dan merupakan tanggung jawab bersama tidak hanya pimpinan atau satu dua orang.⁹³

Hal tersebut terbukti sebagaimana juga diungkapkan oleh Bapak Widodo Setiawan selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum yang menyatakan bahwa:

Apabila kepala madrasah menerima informasi dari kantor Kemenag misalnya informasi lomba bapak/ ibu guru diminta untuk mempersiapkan diri jika berkenan mengikuti lomba dari Kemenag. Pada perlombaan yang diadakan oleh Kemenag Ponorogo kemarin ada guru yang mengikuti lomba LKTI, Kepala madrasah memberikan

⁹² Lihat transkrip wawancara kode: 02/W/3-III/2023.

⁹³ Lihat transkrip wawancara kode: 05/W/17-III/2023

bimbingan persiapan kepada bapak/ ibu guru yang mengikuti lomba tersebut. Setiap tahun kepala madrasah memberikan penghargaan berupa sertifikat kepada guru yang berprestasi. Penghargaan dapat diberikan pada saat Hari Ulang Tahun Madrasah dan ketika Hari guru yang ditanda tangani oleh Kepala kantor Kementerian Agama kabupaten Ponorogo.⁹⁴

Hal tersebut juga diungkapkan oleh Ibu Mariyam selaku guru IPA:

Iya pernah, Beliau itu setiap tahun memprodak karya tulis ilmiah dan untuk guru-guru didorong untuk mengajukan minimal satu karya tulis. Menulis KTI (karya tulis ilmiah) itu merupakan kebutuhan, karena pada akhirnya tetap digunakan untuk kenaikan tingkat, sehingga secara otomatis guru itu harus bisa menulis karena diperlukan dalam peningkatan kompetensinya. Setiap tahun kepala madrasah selalu mengecek siapa yang menulis, judulnya apa, dan *endingnya* nanti kepala madrasah menyarankan kepada guru untuk ikut serta dalam kompetisi yang diadakan misalnya dari Kemenag.⁹⁵

Dari pemaparan diatas, sesuai dengan Penulis temukan di platform sosial media MTsN 1 Ponorogo. Hal ini pada peringatan Hari Guru Nasional ke-77 yang puncaknya adalah pemberian *reward* bagi 5 guru dengan pengabdian terlama dan 5 guru dengan ketegori inspirasi anak-anak. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Madrasah MTsN 1 Ponorogo mengapresiasi pencapaian yang diperoleh tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.⁹⁶ Sebagai bentuk dukungan kepala madrasah juga memberi arahan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan skill sesuai kompetensinya. Sebagaimana penuturan Bapak Widodo Setiawan selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum yaitu:

Dalam meningkatkan kinerja dan pengetahuan guru, MTsN 1 Ponorogo setiap semester mengadakan minimal satu workshop dan diklat. Kegiatan tersebut diadakan diawal atau dipertengahan semester oleh madrasah sendiri. Selain itu bapak/ ibu guru disarankan untuk

⁹⁴ Lihat transkrip wawancara kode: 01/W/1-III/2023.

⁹⁵ Lihat transkrip wawancara kode: 03/W/9-III/2023.

⁹⁶ Lihat transkrip dokumentasi kode: 05/D/2-III/2023

mengikuti *workshop*/ seminar secara mandiri biasanya bisa dengan mengikuti secara *online*.⁹⁷

Hal ini juga diungkapkan oleh Ibu Nur Hidayah sebagai Kepala Tata Usaha yaitu:

Tenaga kependidikan memiliki program sendiri dari madrasah yaitu berupa program *workshop*. Kegiatan *Workshop* yang diadakan secara khusus yaitu berkaitan dengan *workshop* pelayanan, regulasi terbaru, persuratan, dan IT. Selain itu kami juga kerap mendapat undangan dari luar untuk mengikuti diklat.⁹⁸

Mengembangkan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan aspek penting dalam memahami tujuan-tujuan serta kekuatan dan kelemahan baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Diantara *whorksop* yang pernah diadakan di MTsN 1 Ponorogo yaitu *workshop* Implementasi Kurikulum Merdeka yang diikuti oleh tenaga pendidik serta tenaga kependidikan, *workshop* Pengembangan Madrasah Berbasis Riset dan Ramah Anak secara daring, Seminar Karya Tulis Ilmiah (Program Kelas Unggulan Riset), *in house training* Peningkatan Pelayanan Publik Berbasis PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu).⁹⁹

Kepala madrasah perlu memiliki sisi pandang yang positif optimis terhadap suatu peristiwa. Kepala Madrasah MTsN 1 Ponorogo memandang tenaga pendidik dan kependidikan, selalu mengharapkan yang baik bagi mereka. Hal ini sebagaimana disampaikan kepala madrasah Ibu Nuurun Nahdiyyah:

⁹⁷ Lihat transkrip wawancara kode: 01/W/1-III/2023.

⁹⁸ Lihat transkrip wawancara kode: 02/W/3-III/2023

⁹⁹ Lihat transkrip dokumentasi kode: 03/D/2-III/2023

Iya, saya mendukung tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Saya selalu berfikir positif terhadap kinerja mereka. Kalau misal ada yang gelendor saya memberikan nasehat dan mensupport. Meskipun kadang terlihat berat akan tetapi semua pekerjaan tetap dikerjakan oleh mereka.¹⁰⁰

Dari penuturan diatas dapat dipahami bahwa kepala madrasah mempunyai usaha memperbaiki kinerja sumber daya yang ada dimadrasah dalam memenuhi standar prestasi yang hendak dicapai.

Kepala Madrasah MTsN 1 Ponorogo selalu menunjukkan sikap positif terhadap seluruh pegawainya. Hal ini ditunjukkan ketika berkomunikasi secara *face to face* dengan guru atau staff. Sebagaimana penuturan diungkapkan oleh Ibu Nur Hidayah sebagai Kepala Tata Usaha “Kepala madrasah memiliki kepribadian yang baik, memberikan teladan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan”¹⁰¹

Hal ini juga ditegaskan oleh Bapak Widodo Setiawan selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum yaitu:

Kepala madrasah selalu ramah dan murah senyum kepada bapak dan ibu guru. Setiap pagi kepala madrasah selalu ikut hadir bersama bapak ibu guru dan juga perwakilan anak OSIS di depan gerbang madrasah untuk menyambut siswa siswi yang datang di madrasah setiap pagi.¹⁰²

Kemudian lebih lanjut, sikap positif yang berusaha ditunjukkan kepala madrasah yaitu membangun kedekatan sosial dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. hal ini sebagaimana penuturan, Ibu Nuurun Nahdiyyah selaku Kepala Madrasah yaitu:

¹⁰⁰ Lihat transkrip wawancara kode: 05/W/17-III/2023

¹⁰¹ Lihat transkrip wawancara kode: 02/W/3-III/2023

¹⁰² Lihat transkrip wawancara kode: 01/W/1-III/2023.

Saya tidak pernah menganggap guru dan staff itu sebagai bawahan, tapi menganggap mereka semua adalah patner., bukan hanya patner di dalam pekerjaan akan tetapi juga patner dalam kehidupan, karena saling mencintai sehingga upaya ini bisa meningkatkan secara emosional. Komunikasi yang saya jalin selama ini justru pada komunikasi yang informal, pendekatan-pendekatan secara personal itu cukup menguatkan sehingga merasa hubungan ini bukan hanya hubungan pekerjaan, tapi hubungan ini adalah hubungan kemanusiaan.¹⁰³

Dari pemaparan diatas bahwa sikap positif yang diberikan kepala madrasah dapat membuat terbentuknya lingkungan madrasah sang positif pula. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab akan memberikan kepuasan dan rasa bahagia ketika bekerja bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam berkomunikasi yang dibangun antara kepala madrasah dengan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan memiliki timbal balik yang langsung memberikan pemahaman. Kepala madrasah tidak memandang rendah para pegawai dan tidak memandang pula yang paling berkuasa dirinya sebagai kepala madrasah.

Sebagaimana penuturan Bapak Widodo Setiawan selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, “Tentu saja kepala madrasah memberikan kesamaan sikap dalam komunikasi terhadap bapak ibu guru tanpa membeda-bedakan”.¹⁰⁴ Kesamaan sikap dalam berkomunikasi maksudnya adalah kepala madrasah melakukan komunikasi dengan bersikap rendah hati baik kepada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Meskipun demikian kepala madrasah tetap menggunakan

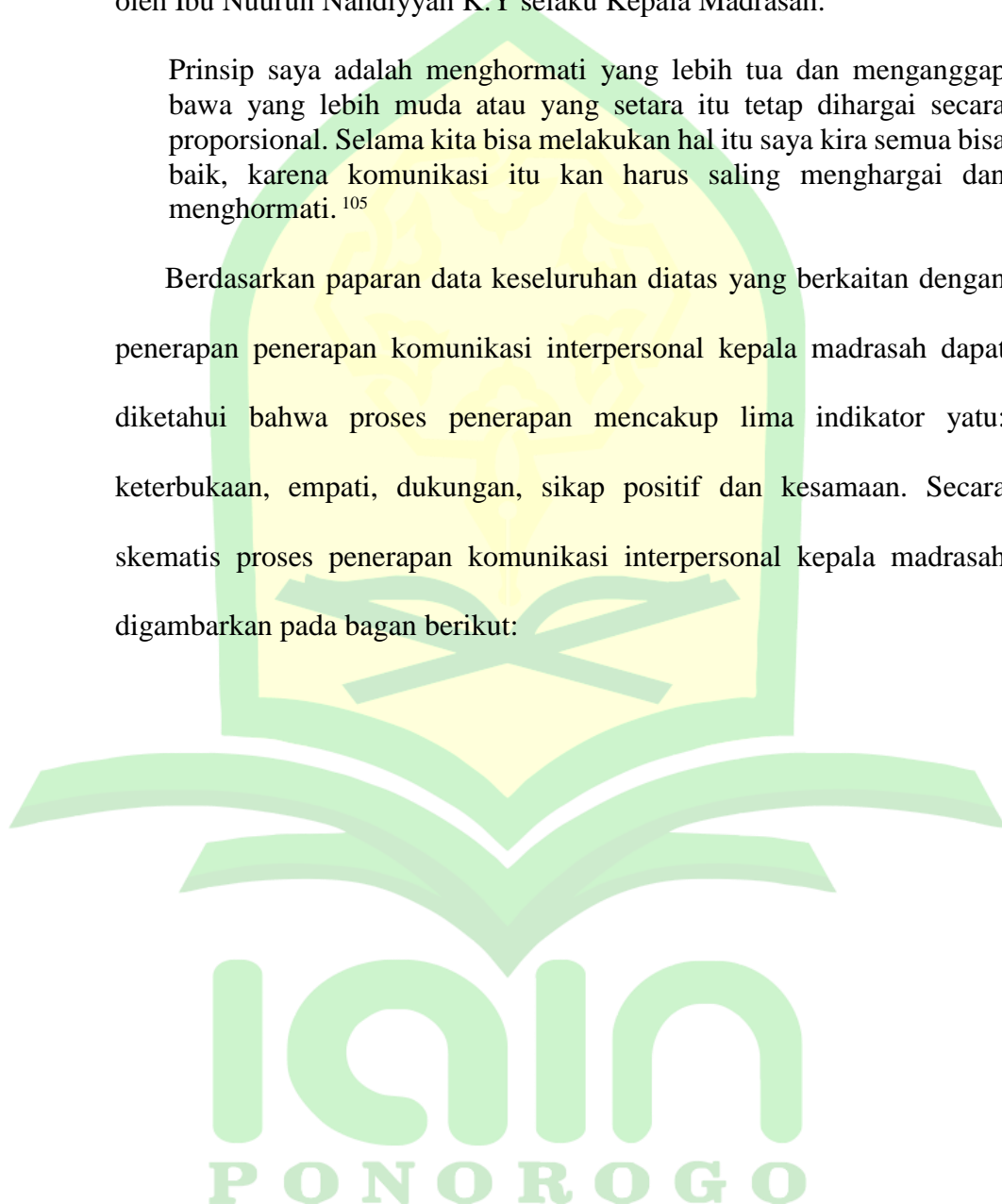
¹⁰³ Lihat transkrip wawancara kode: 05/W/17-III/2023

¹⁰⁴ Lihat transkrip wawancara kode: 01/W/1-III/2023.

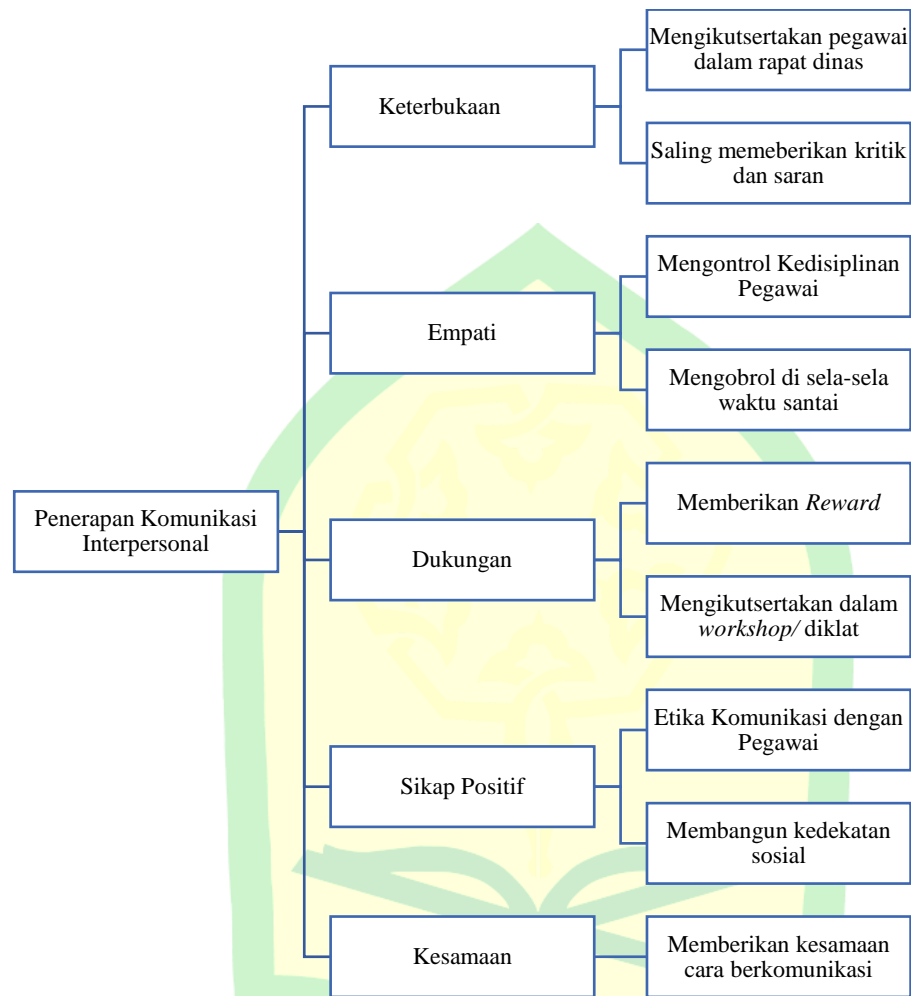
etika yang baik dalam berkomunikasi kepada pegawai yang usianya lebih tua dari kepala madrasah. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Ibu Nuurun Nahdiyyah K.Y selaku Kepala Madrasah:

Prinsip saya adalah menghormati yang lebih tua dan menganggap bawa yang lebih muda atau yang setara itu tetap dihargai secara proporsional. Selama kita bisa melakukan hal itu saya kira semua bisa baik, karena komunikasi itu kan harus saling menghargai dan menghormati.¹⁰⁵

Berdasarkan paparan data keseluruhan diatas yang berkaitan dengan penerapan penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah dapat diketahui bahwa proses penerapan mencakup lima indikator yaitu: keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif dan kesamaan. Secara skematis proses penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah digambarkan pada bagan berikut:



¹⁰⁵ Lihat transkrip wawancara kode: 05/W/17-III/2023



Gambar 4.3 Proses Penerapan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Tenaga Pendidik dan Kependidikan

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah

Dalam kegiatan suatu lembaga/ organisasi komunikasi merupakan hal yang sangat penting. Komunikasi dapat berjalan dengan baik jika faktor pendukung dapat dioptimalkan. Penggunaan media *online* seperti *Whatsapp* merupakan salah satu faktor pendukung dalam menyampaikan informasi. Dengan media Informasi tersebut informasi dapat tersampaikan

secara cepat sehingga efisien waktu. Seperti yang diterapkan di MTsN 1 Ponorogo, dalam melakukan koordinasi maka dibuat *Whatsapp group* dinas. *Whatsapp group* dinas fungsinya untuk memudahkan dalam berkomunikasi. Misalnya ada informasi mendadak, atau kepala madrasah sedang bertugas di luar.¹⁰⁶ Sebagaimana yang telah diungkapkan Bapak Widodo Setiawan selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum yaitu:

Kepala madrasah memberikan informasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Jika terdapat informasi penting maka kepala madrasah menyampaikan pesan dapat melalui *WatsApp Group*, selain itu kepala madrasah memberikan surat resmi instruksi/ surat tugas kepada bapak ibu guru secara langsung. Ada banyak grup *WhatsApp* yang digunakan untuk berkoordinasi yaitu grup bersama bapak ibu guru dan juga bersama wali.¹⁰⁷

Kepala madrasah juga sangat berinisiatif tinggi dalam mencari informasi tidak hanya menunggu. Hal ini sebagaimana yang ditegaskan oleh Ibu Siti Mariyam, “keinisiatifan kepala madrasah beliau sering *engshare* informasi di grup dinas bersama pegawai, misalnya ada *even-even* diluar madrasah kita coba ikuti, hal ini untuk peningkatan kualitas diri”.¹⁰⁸

Adapun selain memberikan informasi secara tidak langsung, kepala madrasah juga memberikan informasi melalui instruksi/ surat tugas. Seperti dalam rangka mengembangkan bakat dan minat siswa, MTsN 1 Ponorogo mengikutsertakan peserta didiknya untuk mengikuti kompetisi Soscientra

¹⁰⁶ Lihat transkrip dokumentasi kode:02/D/1-III/2023

¹⁰⁷ Lihat transkrip wawancara kode: 01/W/1-III/2023.

¹⁰⁸ Lihat transkrip wawancara kode: 03/W/9-III/2023

Competition 2023 yang diadakan di SMA 2 Ponorogo. Maka dari itu diterbitkan surat tugas yang diberikan kepada bapak/ibu guru untuk mendampingi kegiatan lomba yang akan diikuti.¹⁰⁹ Hal tersebut menunjukkan bahwa pesan/ informasi telah dirancang sedemikian rupa sehingga yang menerima informasi dapat memahami dan kemudian melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

Saat ini Kepala Madrasah MTsN 1 Ponorogo sudah menjabat selama kurang lebih tujuh tahun atau dua periode masa jabatan. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Bapak Widodo Setiawan selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, “Kepala madrasah menjabat selama dua periode. Periode pertama pada tahun 2016 hingga nanti periode kedua sampai dengan tahun 2023.”¹¹⁰

Selama kurun waktu dua periode kepala madrasah telah berhasil meraih banyak prestasi. Prestasi yang diperoleh kepala madrasah antara lain: menjadi “*the best five*” kepala madrasah berprestasi Jawa Timur tahun 2016, mendapatkan penghargaan sebagai Pengelola Madrasah Inspiratif melalui karya *researchnya* mengenai pendekatan manajemen dengan strategi “*zero defect*” tingkat Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur pada tahun 2019, ditetapkan sebagai agen perubahan dan Pegawai Teladan kategori Pejabat Kemenag Ponorogo tahun 2020 dan

¹⁰⁹ Lihat transkrip dokumentasi kode: 07/D/9-III/2023

¹¹⁰ Lihat transkrip wawancara kode: 01/W/1-III/2023.

2022., dan baru-baru ini mendapatkan Juara 1 Kepala Prestasi Kemenag Award pada tahun 2023.¹¹¹

Selain banyak prestasi yang didapatkan, beliau juga kerap menjadi pembicara dalam kegiatan seperti seminar dan juga *workshop* baik yang diadakan di madrasah maupun di luar madrasah. Sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Nur Hidayah sebagai Kepala Tata Usaha:

Kepala madrasah memiliki skill komunikasi, *inner beauty*, *knowledge* yang bagus. Disisi lain kepala madrasah memiliki pengalaman dalam organisasi yang ada diluar seperti saat ini beliau menjabat sebagai ketua Fatayat NU Ponorogo. Tentu saja kemampuan komunikasinya tidak diragukan lagi, karena sering mengisi materi, dan sebagai pembicara dalam berbagai kegiatan dan forum.¹¹²

Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Widodo Setiawan selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum yaitu:

Kemampuan komunikasi kepala madrasah sangat bagus, meskipun usia kepala madrasah jauh lebih muda dari bapak ibu guru. Cara berfikir kepala madrasah juga sangat cepat.¹¹³

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dipahami bahwa Kepala Madrasah MTsN 1 Ponorogo memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam mempengaruhi pegawainya. Kemampuan komunikasi kepala madrasah sudah tidak bisa diragukan lagi. Kemampuan *public speaking* merupakan salah satu skill penting yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin. Sebagaimana penuturan Ibu Nuurun Nahdiyyah K.Y selaku Kepala Madrasah:

¹¹¹ Lihat transkrip observasi kode: 08/D/25-III/2023

¹¹² Lihat transkrip wawancara kode: 01/W/1-III/2023.

¹¹³ Lihat transkrip wawancara kode: 03/W/9-III/2023

Komunikasi itu yang penting, yang pertama kita harus bisa punya kemampuan artikulasi bahasa yang baik, sehingga pesan itu bisa diterima dengan baik, yang kedua bahwa strategi komunikasi publik itu memang harus dikuasai, jadi harus paham memberi sugesti kapan memberi motifasi kapan ini merupakans sebuah kalimat *punishment* , ini adalah kalimat memberikan penghargaan, itu memang seorang kepala madrasah ya harus belajar banyak dan harus dikuasi karena masing-masing memiliki esensi yang berbeda, memiliki sikap dan langkah yang berbeda. ¹¹⁴

Dengan memiliki kemampuan *public speaking* yang baik, kepala madrasah akan lebih mudah menyampaikan informasi penting kepada publik. Seperti dalam hal pengambilan keputusan yang berkaitan dengan madrasah di dalam forum. Kepala madrasah tentu saja harus bisa mengambil keputusan yang tepat. Hal tersebut diungkapkan oleh Ibu Siti Mariyam selaku guru IPA:

Dalam setiap ada kegiatan pasti ada tim yang dibentuk. Kepala madrasah memiliki kewenangan untuk pengambilan keputusan dalam setiap kegiatan di madrasah. Tentu saja dalam mengambil keputusan tidak berpihak pada satu anggota tim saja. Akan tetapi dengan mempertimbangkan masukan dari tim-tim tersebut. ¹¹⁵

Sebagaimana yang disampaikan Ibu Nuurun Nahdiyyah K.Y selaku Kepala Madrasah:

Di lembaga itu ada mekanisme formal ketika mau mengambil sebuah kebijakan, jadi langkah-langkah formal tersebut yang harus di ikuti. Jadi prinsip saya keputusan yang secara kolektif secara bersama-sama itu akan menjadi kebijakan yang masif dilakukan. Jadi kebijakan itu dibuat, dianalisis, lalu kemudian diputuskan bersama-sama nanti semuanya justru akan menjadi kontrol yang sama terhadap apa yang dibuat. Jadi menurut saya kebijakan itu ya yang dilakukan bersama-sama secara kolektif barulah diketemukan mana yang baik formulasinya jadi itu yang ditetapkan oleh kepala madrasah selaku pimpinan. ¹¹⁶

¹¹⁴ Lihat transkrip wawancara kode: 05/W/17-III/2023

¹¹⁵ Lihat transkrip wawancara kode: 03/W/9-III/2023

¹¹⁶ Lihat transkrip wawancara kode: 05/W/17-III/2023

Keputusan tepat yang diambil kepala madrasah tentu saja juga berdasarkan pertimbangan bersama yang sudah disepakati. Hal ini menunjukkan kepala madrasah bijak dalam pengambilan keputusan. Di dalam sebuah forum atau rapat tidak hanya membahas mengenai kebijakan dan kebijakan saja akan tetapi dalam rapat dinas kepala madrasah sering memberikan motifasi untuk para pegawai. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Siti Mariyam guru IPA:

Motifasi yang diberikan kepala madrasah sangat bagus sekali, motifasi kepala madrasah dapat dilakukan ketika rapat dan juga rutin di grup *WhatsApp* supaya kinerjanya lebih ditingkatkan lagi. Ketika rapat dinas motifasi diberikan secara langsung misalnya guru diminta untuk fokus memberikan pelayanan kepada siswa yaitu dalam proses belajar mengajar. Di grup *WhatsApp* misalnya kepala madrasah memberikan informasi mengenai peserta didik yang mendapatkan juara baik akademik maupun non akademik untuk memotifasi guru.¹¹⁷

Adanya motifasi yang diberikan kepala madrasah selalu diterima oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Intruksi/ tugas juga dilaksanakan oleh seluruh pegawai. Hal ini membuktikan bahwa pegawai memiliki pemahaman dan pengetahuan yang luas mengenai apa yang telah diinstruksikan oleh kepala madrasah. Hal ini diungkapkan oleh Ibu Nur Hidayah selaku Kepala Tata Usaha:

Kepala madrasah MTsN 1 Ponorogo merupakan salah satu kepala madrasah yang paling muda tingkat MTS/ SMP. Meskipun demikian dalam hal memberikan intruksi itu sangat dipahami dan dilaksanakan oleh tenaga kependidikan.¹¹⁸

¹¹⁷ Lihat transkrip wawancara kode: 03/W/9-III/2023

¹¹⁸ Lihat transkrip wawancara kode: 02/W/3-III/2023

Sebagaimana juga yang ditegaskan Ibu Siti Mariyam Guru IPA “Kepala madrasah selalu mendukung saya untuk mengikuti lomba, sehingga saya menjadi bersemangat akhirnya ikut lomba”¹¹⁹

Hal ini sesuai dengan yang penulis temukan di platform media sosial MTsN 1 Ponorogo, pada tahun 2019 banyak prestasi yang diraih oleh tenaga pendidik, dimulai dua gurunya Siti Mariyam Juara III *Best Practice* mapel IPA dan Retno Mintarsih *Best Practice* pada mapel IPS Harapan III tingkat Nasional. Dilanjutkan lagi prestasi tenaga pendidik atas nama Ibu Yulik Prabawati sebagai Juara Harapan II tingkat Jawa Timur dalam bidang Humaniora.

Selanjutnya pada tahun 2020 hadirnya pandemi tidak lantas menyurutkan upaya madrasah untuk memberikan yang terbaik. Madrasah berupaya untuk membuat karya media pembelajaran berupa video pembelajaran yang dibuat guru mata pelajaran dan Tim IT yang kemudian digunakan siswa dalam pembelajaran dirumah atau daring. Selain itu prestasi lainnya juga diperoleh tenaga pendidik atas nama Muh Khoiruddin yang lolos sebagai penulis Ujian Nasional mapel SKI.¹²⁰

Dalam proses komunikasi yang terjadi antara kepala madrasah dengan tenaga pendidik serta kependidikan tentu saja tidak hanya menggunakan bahasa yang selalu formal, akan tetapi bisa dengan secara infomal. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Ibu Siti Mariyam Guru IPA:

¹¹⁹ Lihat transkrip wawancara kode: 03/W/9-III/2023

¹²⁰ Lihat transkrip observasi kode: 01/O/3-III/2023.

Komunikasi yang dijalin dengan kepala madrasah tidak harus dengan formal, apabila ketika diluar rapat dinas kita bertemu itu menggunakan bahasa komunikasi informal santai akan tetapi tetap *ngajeni* kepada kepala madrasah dan ketika rapat kita menggunakan komunikasi secara formal. Pada intinya kita memahami dimana dengan siapa dan kapan kita berkomunikasi itu penting.¹²¹

Hal itu menunjukkan bahwa sebagai komunikan tenaga pendidik dan kependidikan mampu memahami situasi dan kondisi ketika berkomunikasi dengan siapa mereka berbicara. Dengan demikian proses komunikasi akan berjalan dengan baik dan efektif.

Meskipun ada banyak faktor pendukung dalam proses komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan pegawainya, tentu saja juga ada faktor yang dapat menghambat proses komunikasi tersebut. Sebagai kepala madrasah tentu banyak tugas yang harus diemban. Kepala madrasah sering kali mendapatkan tugas dari luar madrasah. Banyaknya tugas tersebut membuat adanya benturan waktu yang dapat menghambat kepala madrasah berkomunikasi dengan para pegawai. Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Widodo Setiawan selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum yaitu:

Kendala yang terjadi yaitu karena keterbatasan waktu berkomunikasi secara langsung untuk beberapa waktu, disebabkan karena kepala madrasah mendapatkan banyak tugas diluar dan juga kepala madrasah sedang menyelesaikan studi doctoral di luar kota.¹²²

Hal itu juga diungkapkan oleh Ibu Nur Hidayah sebagai Kepala Tata Usaha yaitu:

Kepala madrasah selalu berada di madrasah ketika tidak ada jadwal rapat dinas atau kegiatan diluar. Akan tetapi pada saat ini kesibukan

¹²¹ Lihat transkrip wawancara kode: 03/W/9-III/2023

¹²² Lihat transkrip wawancara kode: 01/W/1-III/2023

kepala madrasah sangat padat sehingga misalnya tenaga kependidikan mau minta tanda tangan kepala madrasah perlu waktu untuk memprosesnya.¹²³

Meskipun kepala madrasah memiliki banyak tugas yang diemban, akan tetapi beliau tetap menyempatkan untuk selalu hadir diantara pegawai. Komunikasi secara langsung mungkin akan lebih cepat diterima dan dipahami oleh penerima pesan/ komunikan. Akan tetapi saat ini banyak media komunikasi *online* yang bisa digunakan untuk saling berkomunikasi. Sebagaimana penuturan Ibu Nuurun Nahdiyyah sebagai

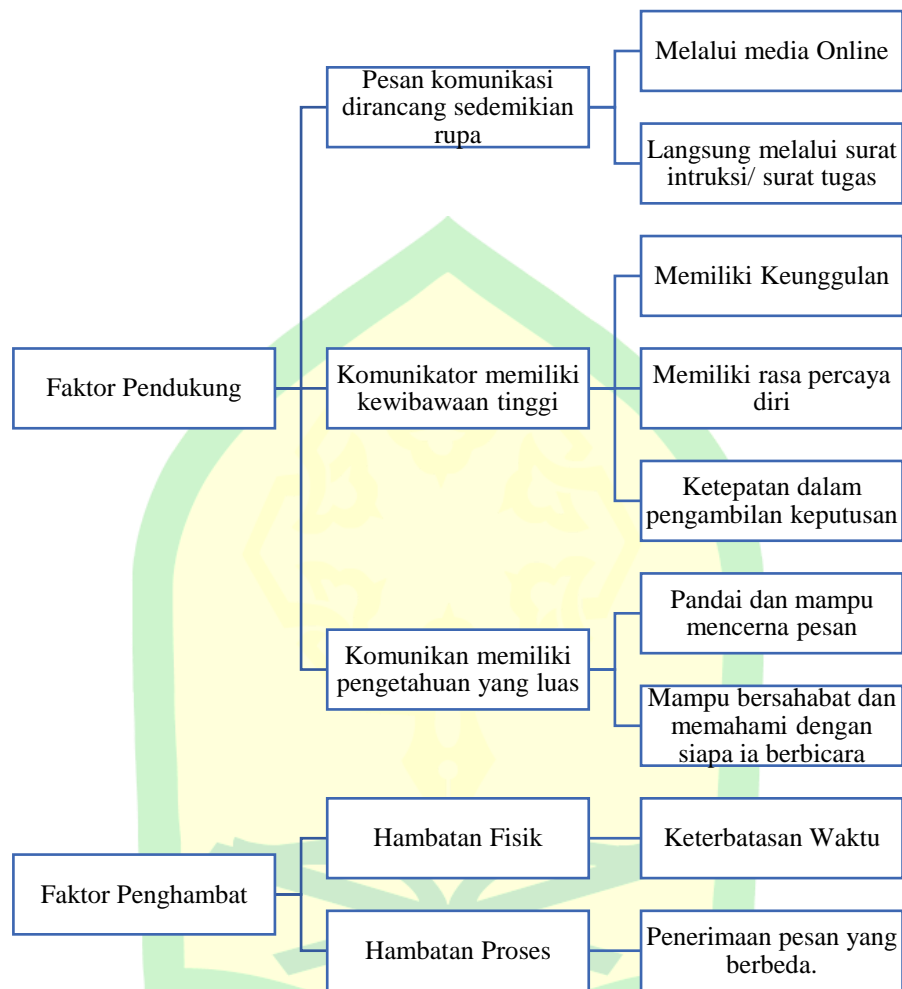
Kepala Madrasah:

Saya merasakan baik guru maupun staff itu tidak ada hambatan yang berarti, semua bisa kita laksanakan, bisa kita komunikasikan dengan baik. Hanya saja masing-masing individu punya daya tangkap yang berbeda, punya cara merespon yang berbeda juga, punya reaksi yang berbeda juga tentu ini yang perlu disikapi. Bahwa kesibukan, prioritas pekerjaan, itu pasti ada. Lalu kemudian kapan ini dikomunikasikan secara tepat kemudian disalurkan secara proporsional itu tentu memang harus punya strategi, khususnya seorang kepala madrasah. Saya bersyukur ada alat digitalisasi lewat *gadget* media sosial, grup *Whatsapp*, inilah yang memudahkan melancarkan komunikasi dan tidak harus bertemu langsung bisa telepon dan seterusnya dan itu sangat mempermudah komunikasi itu berjalan dengan baik. Kalau soal kesibukan saya kira pasti ada yang diprioritaskan, tapi komunikasi harus tuntas harus selesai. Meskipun harus memilih waktu yang tepat.¹²⁴

Dari keseluruhan pemaparan diatas terdapat faktor pendukung dan pengambat dalam proses penerapan komunikasi interpersonal antara kepala madrasah dengan tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Ponorogo. Secara skematis dapat digambarkan dalam bagan berikut:

¹²³ Lihat transkrip wawancara kode: 02/W/3-III/2023

¹²⁴ Lihat transkrip wawancara kode: 05/W/17-III/2023



Gambar 4.4 faktor pendukung dan penghambat penerapan komunikasi interpersonal

3. Dampak Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

Komunikasi adalah dasar dalam melakukan interaksi. Interaksi yang terjadi di madrasah antara lain kepala madrasah dengan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Dengan adanya komunikasi interpersonal yang diterapkan kepala madrasah MTsN 1 Ponorogo dapat memberi semangat sehingga terjalinnya hubungan yang baik antara kepala madrasah dengan

tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Komunikasi tersebut dapat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja.

Berdasarkan yang peneliti temukan di platform sosial media MTsN 1 Ponorogo, bahwa kepala madrasah MTsN 1 Ponorogo menerapkan pendekatan *Total Quality Management*. Salah satu penerapannya yaitu dengan merubah tatanan struktur organisasi madrasah yaitu menambahkan antara lain Litbang Pengajaran, Litbang Evaluasi, Litbang PKG PKB, Litbang Kesiswaan dan penambahan ekstrakurikuler yang awalnya 12 cabang ekstra kini menjadi 20 cabang ekstra. Pada penerapannya MTsN 1 Ponorogo menggelar *workshop* yang bertajuk Implementasi Kurikulum Merdeka berbasis literasi dan numerasi. *Workshop* tersebut merupakan salah satu program dari Litbang PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan).¹²⁵

Saat ini MTsN 1 Ponorogo sedang menerapkan juga kurikulum merdeka. Penerapan kurikulum tersebut masih belum genap satu tahun. Adanya *workshop* mengenai Implementasi Kurikulum merdeka tersebut sangat membantu tenaga pendidik dalam penerapannya. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan Ibu Nuurun Nahdiyyah K.Y selaku kepala madrasah:

Jadi saat ini MTsN 1 Ponorogo menerapkan dua kurikulum, yaitu kurikulum K13 dan Kurikulum Merdeka. Kurikulum merdeka diterapkan bagi kelas VII (tujuh). Jadi sebelum diterapkannya kurikulum merdeka telah dilakukan *workshop* berkali-kali melakukan *assessment* analisis bersama. Kita memulai pasti dari bimbingan teknis, *workshop*, seminar, semua kita mulai dari itu. Jadi saat ini

¹²⁵ Lihat transkrip observasi kode: 01/O/3-III/2023.

masih berproses, karena memang penerapannya belum ada satu tahun dan saat ini semuanya masih tahap berbenah, mengevaluasi, mereformulasi. Jadi kalau dibilang sudah ya ini masih proses. Bagaimana cara menilainya itu pun saya masih melihat ini tahap awal yang harus di *support* dan didorong bersama.¹²⁶

Jadi dalam hal ini pendidik dapat meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan *workshop* Implementasi Kurikulum Merdeka. Adanya dorongan dari kepala madrasah untuk mengikuti *workshop* Implementasi Kurikulum Merdeka pendidik mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas peserta didik melalui proses merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan kebijakan kurikulum merdeka yang diterapkan saat ini. Dalam penerapan kurikulum merdeka tentu saja guru harus dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri.

Tidak hanya pendidik, tenaga kependidikan juga telah meningkatkan kualitas pelayanan publik di MTsN 1 Ponorogo. Dengan dibukanya program Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) hal ini dapat mewujudkan tata kelola administrasi yang lebih baik. Ada beberapa bentuk layanan yang ada di PTSP. Hal ini sesuai dengan penuturan Ibu Rully Mariana selaku Staff Administrasi persuratan yaitu:

Adanya dorongan kepala madrasah untuk berbenah pada mutu layanan yang lebih baik, maka berdampak bagi kualitas layanan yaitu setelah dengan dibukanya PTSP ada beberapa layanan administrasi yang memudahkan di sini, diantaranya yang *pertama* Pelayanan lisan: Wali Murid misalnya bertanya mengenai PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru), Program *Boarding School* Mahad. *Kedua* pelayanan tulisan: misalnya membuat surat keterangan siswa, Surat Keterangan Pengganti Ijazah, Surat Izin Penelitian, surat rekomendasi dari kepala madrasah, legalisir. *Ketiga* Pelayanan perbuatan: dalam memberikan pelayanan publik selalu mengedepankan prinsip keterpaduan,

¹²⁶ Lihat transkrip wawancara kode: 05/W/17-III/2023

ekonomi, tanggung jawab, aksesibilitas, penyederhanaan, kenyamanan, disiplin, sopan santun dan keramahan.¹²⁷

Adanya PTSP Pelayanan Terpadu Satu Pintu saat ini sangat memudahkan sekali dalam hal pelayanan. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Nuurun Nahdiyyah K.Y selaku kepala madrasah:

PTSP itu sangat membantu menurut saya, tidak membingungkan para tamu yang perlu dilayani. Kalau dulu sebelum adanya PTSP orang mau legalisir bingung mau caranya kemana, ambilnya dimana, butuh informasi juga kebingungan, dan saat ini semua terlayani lewat PTSP. Saat ini PTSP sudah berjalan selama 5 tahun yang dibuka dan dimulai pada tahun 2019.¹²⁸

Sejalan dengan hasil observasi peneliti, saat ini MTsN 1 Ponorogo sedang membuka PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru) tahun 2023. Dimana tenaga kependidikan membantu proses pelayanan pendaftaran administrasi yang sedang berlangsung di madrasah. Adanya sistem PTSP dapat membantu kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan administrasi di MTsN 1 Ponorogo karena dengan sistem tersebut pelayanan dapat dilakukan dengan cepat dan mudah.¹²⁹

Berkaitan dengan melaksanakan tugasnya, pendidik dan tenaga kependidikan tentu saja perlu manajemen waktu yang baik. Hal tersebut disampaikan oleh Ibu Nuurun Nahdiyyah K.Y selaku kepala madrasah:

Saya melihat guru dan staff MTsN 1 Ponorogo itu bagus kedisiplinannya tetapi ya harus ditingkatkan. Kalau secara penugasan administratif guru dan staff selalu *ontime* mungkin kalau ada ya paling 5% karena memang kondisi sakit/ kondisi SDM saja.¹³⁰

¹²⁷ Lihat transkrip wawancara kode: 04/W/9-III/2023

¹²⁸ Lihat transkrip wawancara kode: 05/W/17-III/2023

¹²⁹ Lihat transkrip observasi kode: 02/O/3-III/2023

¹³⁰ Lihat transkrip wawancara kode: 05/W/17-III/2023

Sesuai dengan penuturan Ibu Rully Mariana selaku Staff Administrasi persuratan yaitu:

Pelayanan administrasi yang diberikan selama ini sudah maksimal dan tepat waktu, hanya saja dalam pelayanan terdapat sedikit kendala waktu misalnya permintaan surat yang perlu ditandatangani kepala madrasah, karena banyaknya kesibukan akhirnya tidak tepat waktu diberikan. Misalnya ada mahasiswa yang minta surat izin penelitian yang perlu ditandatangani kepala madrasah. Selain itu berkaitan dengan kedisiplinan pegawai kepala madrasah jika tidak ada kesibukan di luar selalu menyempatkan diri datang di madrasah hadir tepat waktu, hal tersebut menjadi motivasi untuk kami supaya disiplin dalam bekerja.¹³¹

Adanya tingkat kedisiplinan yang baik tentu saja ada peran pimpinan yang juga memberikan teladan bagi pegawainya. Semakin disiplin maka semakin tinggi pula produktivitas kerja dari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

Selain itu dampak komunikasi interpersonal kepala madrasah bagi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dapat diukur dari segi efektivitas kinerja. Efektivitas kinerja dapat dilihat dari peningkatan prestasi, mutu, dan proses pendidikan. Sudah tidak diragukan lagi mengenai prestasi SDM MTsN 1 Ponorogo. Belum lama ini MTsN 1 Ponorogo juga sudah memborong penghargaan diantaranya: Juara 1 kepala madrasah berprestasi jenjang MTS sekaligus *Best Performance Fashion Show*, ASN teladan diraih oleh Moh. Daroini, Juara 2 guru berprestasi tingkat MTS yang diraih oleh ibu Yulik Sulistiara Prabawati dan Juara 1 siswa berprestasi tingkat MTS oleh Asyifa Sabila Rizky Azyan.¹³²

¹³¹ Lihat transkrip wawancara kode: 03/W/9-III/2023

¹³² Lihat transkrip dokumentasi kode: 08/D/25-III/2023

Dari segi mutu MTsN 1 Ponorogo memiliki motto yaitu Unggul, Inovatif, dan Kompetitif. Saat ini MTsN 1 Ponorogo telah berinovasi memiliki 5 program kelas unggulan akademik, tahfidz, Olah raga, riset dan regular. Ditetapkan menjadi madrasah riset pada tahun 2020, dan sudah dibuka juga program *Boarding school*. *Boarding school* adalah sistem Pendidikan yang menyediakan tempat tinggal berupa asrama bagi peserta didik.¹³³ Hal tersebut membuktikan bahwa memang MTsN 1 Ponorogo telah melakukan banyak perubahan inovasi pada madrasahnyanya. Adanya perubahan besar tersebut tentu saja tidak terlepas dari kerjasama antara kepala madrasah dan SDM lainnya tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan juga siswa.

Dari segi proses pendidikan seperti yang telah diungkapkan sebelumnya bahwa saat ini MTsN 1 Ponorogo diterapkan kurikulum merdeka dan K13. Berdasarkan penuturan Ibu Nuurun Nahdiyyah K.Y selaku kepala madrasah:

Jadi kurikulum itu kan dibuat oleh para pakar dan tentu saja sudah melakukan tes uji coba di beberapa kasus/ sampel. Jadi adanya kurikulum baru itu dibuat ya untuk mengikuti perubahan zaman untuk menjawab tuntutan jadi apakah relevan menurut saya itu ya relevan, jadi permasalahannya bukan terletak di kurikulumnya tetapi terletak pada SDM nya yang dapat menangkap itu dengan baik.¹³⁴

Dari pemaparan diatas bahwa proses Pendidikan yang berjalan di MTsN 1 Ponorogo sesuai dengan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh

¹³³ Lihat transkrip observasi kode: 01/O/3-III/2023

¹³⁴ Lihat transkrip wawancara kode: 05/W/17-III/2023

peraturan Pendidikan yaitu menerapkan kurikulum K13 dan yang baru kurikulum merdeka.

Seorang tenaga pendidik dan kependidikan harus juga memiliki sikap mandiri. Sikap mandiri tenaga pendidik sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Siti Mariyam selaku guru IPA:

Semua guru memiliki catatan tugas, misalnya dalam pembuatan RPP, penerapan metode pembelajaran guru dapat menyusun rencana pembelajaran masing-masing tanpa tergantung dengan guru yang lain.¹³⁵

Hal tersebut juga diungkapkan oleh Ibu Rulli Mariana selaku Staff bagian tata persuratan:

Kita merasa memiliki tanggung jawab besar mengenai tugas yang diberikan sehingga tetap berusaha untuk bagaimana mengerjakan tugas secara mandiri dan percaya diri. Hal tersebut tidak terlepas dari adanya motivasi dari pimpinan untuk kita selalu merasa dihargai dalam pekerjaan sekecil apapun.¹³⁶

Meskipun demikian tenaga pendidik dan kependidikan juga mempunyai sisi dimana mereka juga memerlukan pendampingan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Nuurun Nahdiyyah K.Y selaku kepala madrasah:

Saya itu memetakan SDM MTsN 1 Ponorogo itu menjadi beberapa kluster, ada kluster muda, kluster sedang, ada kluster tua/ senior. Semua perangkat administrasi itu sekarang kan harus berbasis digital, harus terkomputerisasi itu yang kemudian membuat ada hambatan, jadi ada 5% atau berapa yang memiliki konsultan, memiliki pendamping itu saja.¹³⁷

¹³⁵ Lihat transkrip wawancara kode: 03/W/9-III/2023

¹³⁶ Lihat transkrip wawancara kode: 04/W/9-III/2023

¹³⁷ Lihat transkrip wawancara kode: 05/W/17-III/2023

Adapun dalam melaksanakan tugasnya, tenaga pendidik dan kependidikan juga harus memiliki komitmen yang tinggi. Bentuk komitmen bisa dilihat dari kepedulian terhadap tugas, tanggung jawab, dan loyalitas. Seperti yang diungkapkan Ibu Siti Mariyam selaku guru IPA:

Bapak ibu guru MTsN 1 Ponorogo memiliki komitmen tinggi terhadap madrasah. Semua guru yang paling utama adalah mengajar. Akan tetapi disisi lain ada guru yang memiliki tugas tambahan yang lain. Misalnya pada kegiatan non akademik siswa ada bapak ibu guru yang bertanggung jawab pada setiap bidang tersebut. Meskipun demikian guru dapat membagi pekerjaannya sebagai pengajar dan juga pekerjaan yang lainnya.¹³⁸

Selain guru, tenaga kependidikan juga memiliki komitmen yang kuat terhadap pelayanan baik itu pelayanan peserta didik atau masyarakat. Sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Rully Mariana selaku Staff bagian tata persuratan:

Jadi dalam menjalankan tugas selagi adanya hubungan harmonis antar staff dan juga kepala madrasah lainya maka kita bekerja dengan baik. Misalnya adanya kepala madrasah mengontrol pekerjaan, menghargai pendapat saat rapat dan tidak pernah saling menyalahkan. Kita disini bekerja secara maksimal sebaik mungkin dalam mewujudkan visi dan misi madrasah khususnya pada layanan administrasi. Kita sebisa mungkin melayani dengan responsif sepenuh hati dan tanpa paksaan siapapun.¹³⁹

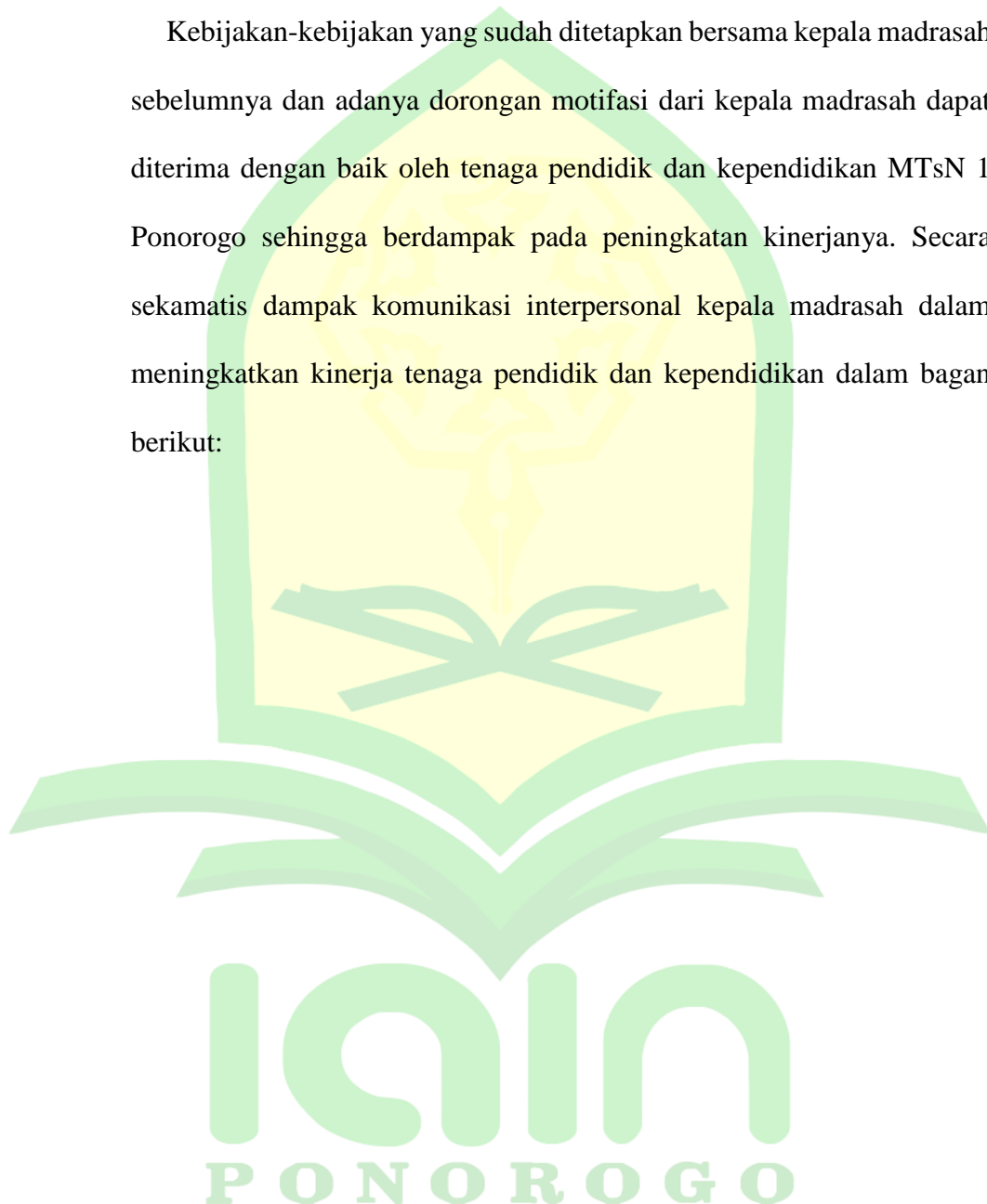
Adanya komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kematangan ilmu intelektual dan emosional dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan menjadi lebih baik. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Nuurun Nahdiyyah K.Y selaku kepala madrasah:

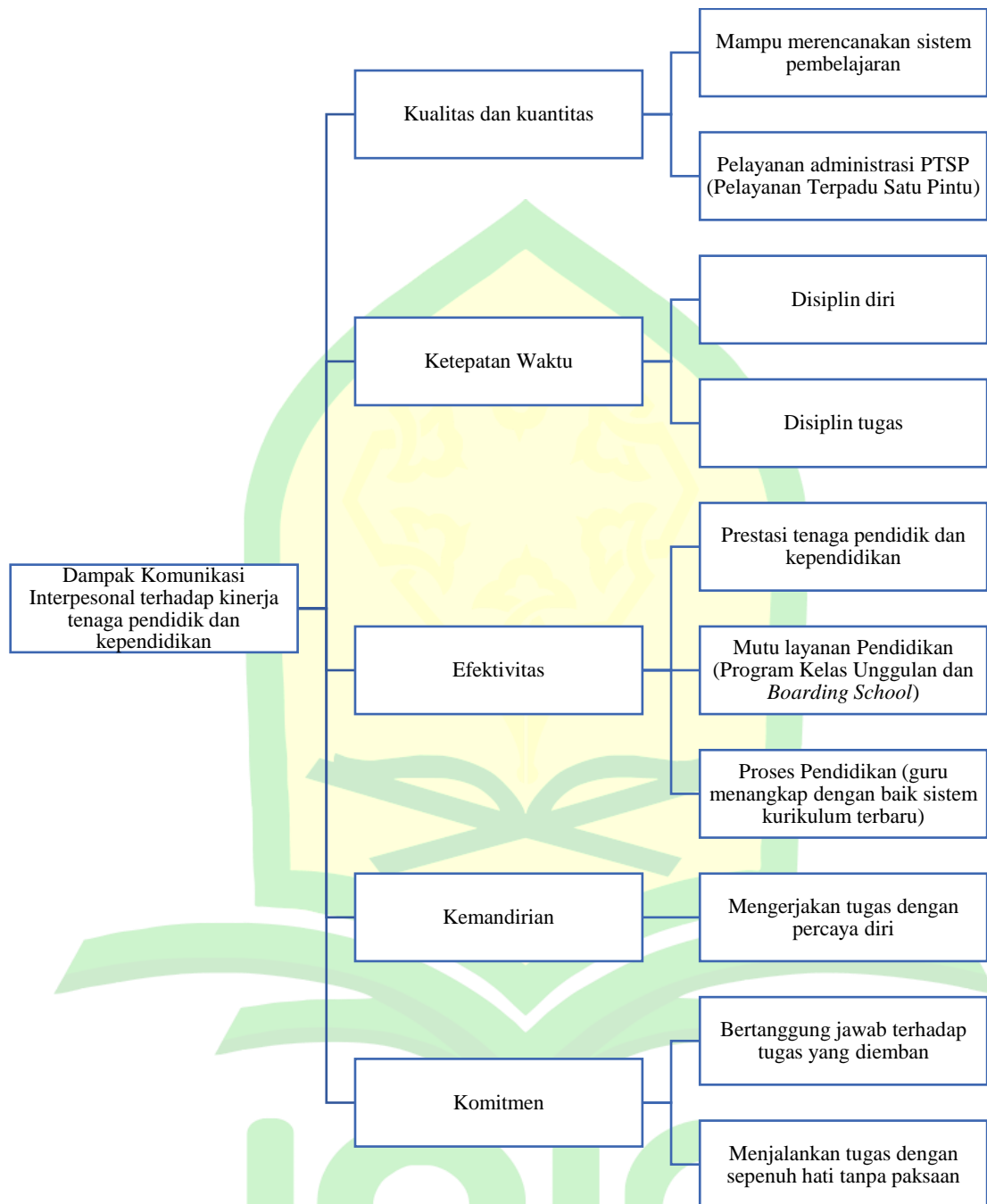
¹³⁸ Lihat transkrip wawancara kode: 03/W/9-III/2023

¹³⁹ Lihat transkrip wawancara kode: 04/W/9-III/2023

Sangat berpengaruh, jadi kinerja itu dimulai dari kebijakan-kebijakan yang diterima dengan baik. Kebijakan-kebijakan itu bisa diterima dengan baik itu tentu ada alatnya, yaitu komunikasi yang baik itu merupakan sarannya untuk mencapai tadi. Jika komunikasinya selesai maka otomatis semuanya akan selesai.

Kebijakan-kebijakan yang sudah ditetapkan bersama kepala madrasah sebelumnya dan adanya dorongan motifasi dari kepala madrasah dapat diterima dengan baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan MTsN 1 Ponorogo sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Secara sekamatis dampak komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam bagan berikut:





Gambar 4.5 dampak komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

P O N O R O G O

C. Pembahasan

1. Analisis penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Menurut Joseph A. Devito komunikasi interpersonal merupakan peristiwa komunikasi dan interaksi dengan orang lain, untuk mengenal orang lain dan diri sendiri serta mengungkapkan diri sendiri kepada orang lain.¹⁴⁰ Di dalam lembaga pendidikan kepala madrasah sebagai pimpinan diharapkan mampu membangun komunikasi yang baik dalam menyelenggarakan program pendidikan di sekolah. Program-program pendidikan tersebut akan terlaksana dengan baik, dan lancar apabila semua elemen sekolah terbangun komunikasi yang efektif. Hal tersebut menunjukkan pentingnya sebuah komunikasi yang dijalin antara kepala madrasah dengan tenaga pendidik dan kependidikan akan berdampak besar bagi lembaga.

Kemampuan komunikasi interpersonal kepala madrasah apabila mampu disinergikan akan memberi dampak positif terhadap kinerja guru. Kepala madrasah tidak hanya memberikan pengarahan dan pengawasan saja kepada guru, namun ia juga mampu mengkomunikasikan hal-hal yang penting guna menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dinamis.

Menurut Joseph A. Devito ada beberapa indikator untuk dapat mengukur penerapan komunikasi interpersonal yaitu indikator

¹⁴⁰ Nina Siti Salmaniah, *Komunikasi Tarapeutik Bernuansa Islami* (Jakarta: Scopindo Media Pustaka, 2021), 12.

keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), dukungan (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), dan kesamaan (*equality*).¹⁴¹

Hakikat dari hubungan interpersonal adalah ketika terjadi komunikasi, komunikator tidak hanya menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan bagaimana kualitas dari hubungan interpersonal tersebut. Sarana penting supaya dapat menjalin hubungan yang harmonis dalam segala aspek kehidupan dibutuhkan adanya komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini sesuai yang ada di MTsN 1 Ponorogo bahwa terdapat penerapan komunikasi interpersonal antara kepala madrasah dan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Adapun penerapan komunikasi interpersonal di MTsN 1 Ponorogo sebagai berikut:

a. Keterbukaan (*openness*)

Menurut DeVito *self disclosure* atau keterbukaan merupakan tindakan yang sukarela dan sengaja mengungkapkan informasi kepada orang lain dengan memberikan informasi yang akurat guna mencapai hubungan yang mendalam dengan orang lain.¹⁴² Keterbukaan dalam komunikasi antara kepala madrasah dan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan di MTsN 1 Ponorogo ditunjukkan dengan mengikutsertakan tenaga pendidik dan kependidikan dalam agenda rapat rutin dan juga saling memberi kritik dan saran.

50. ¹⁴¹ Sirotus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja*, 49–

¹⁴² Noor Hasanah, *Sosiologi Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020), 60.

Keikutsertaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam rapat yang biasanya rutin diadakan setiap bulan diantaranya rapat pleno bersama wali murid, rapat PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru), Purnawiyata, PHBI (Peringatan Hari Besar Islam). Melibatkan pegawai dalam rapat merupakan bentuk keterbukaan dimana di dalam rapat disampaikan informasi mengenai perencanaan yang akan dilaksanakan di madrasah sehingga seluruh pegawai perlu mengetahui informasi tersebut.

Keterbukaan juga ditunjukkan kepala madrasah dalam memberikan saran kepada bapak/ ibu guru yaitu mengenai kedisiplinan peserta didik di MTsN 1 Ponorogo kemudian memberikan saran kepada tenaga kependidikan supaya dapat transparan dalam pengelolaan keuangan madrasah serta memberikan solusi dari setiap kendala yang ada.



Gambar 4.6 rapat pleno tenaga pendidik dan kependidikan

b. Empati (*empathy*)

Menurut Devito empati merupakan sikap ikut merasakan apa yang dirasakan lawan bicara, mendengarkan sepenuh hati dan

merespon secara tepat perilaku yang muncul dalam kegiatan komunikasi.¹⁴³ Selain keterbukaan kepala madrasah MTsN 1 Ponorogo juga menunjukkan sikap empati. Sikap empati ditunjukkan dengan mengontrol kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan apabila ada yang kurang disiplin maka akan ada panggilan dari kepala madrasah.

Kepala madrasah juga memantau proses belajar mengajar di madrasah, meluangkan waktu ke kantor guru/ staff sekedar mengobrol santai di sela-sela waktu kerja. Hal tersebut bertujuan supaya kepala madrasah mengetahui dan memahami apabila ada tenaga pendidik dan kependidikan jika mengalami masalah pribadi ataupun berkaitan dengan lembaga.

c. Dukungan (*supportiveness*)

Menurut Devito dukungan yaitu suatu sikap memberikan respon balikan terhadap apa yang dikemukakan dalam kegiatan komunikasi, sehingga dalam kegiatan komunikasi terjadi dua arah.¹⁴⁴

Dukungan kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap semangat tenaga pendidik maupun kependidikan. dukungan yang diberikan kepala madrasah MTsN 1 Ponorogo diantaranya mendorong tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengembangkan kompetensinya melalui keikutsertaan diklat/ seminar/ *workshop* baik

¹⁴³ Ascharisa Mettasatya Dkk, *Privacy Is Legacy Communication* (Magelang: Pustaka Rumah Cinta, 2020), 39.

¹⁴⁴ Ibid.

di internal madrasah maupun dari luar, adapun selama ini di MTsN 1 Ponorogo juga sudah memiliki program yaitu mengadakan minimal satu kali workshop dan seminar dalam satu semester.

Selain itu dukungan kepala madrasah ditunjukkan dengan memberikan apresiasi dalam bentuk pemberian *reward* kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah banyak mengharumkan nama madrasah selama ini. Sudah diketahui pada paparan data yang dijelaskan diatas bahwa banyak prestasi-prestasi yang ditorehkan oleh tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.



Gambar 4.7 pemberian *reward* kepada tenaga pendidik dan kependidikan.

d. Rasa positif (*positivisme*)

Menurut Devito rasa positif merupakan suatu perasaan memandang orang lain dalam kegiatan komunikasi sebagai manusia. Hal ini ditandai dengan sikap tidak mudah men *judge* dalam setiap kegiatan interaksi dalam komunikasi.¹⁴⁵

Adanya sikap positif kepala madrasah MTsN 1 Ponorogo ditunjukkan dengan keteladanan dan kepribadian kepala madrasah

¹⁴⁵ Ibid.

sendiri, murah senyum ketika bertemu dan sangat ramah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan. kepala madrasah tidak pernah menganggap pegawai sebagai bawahan akan tetapi sebagai parter kerja di madrasah. Kepala madrasah menjalin komunikasi secara informal dengan tujuan menambah kedekatan sosial kekeluargaan antar pegawai.

e. Kesamaan (*equality*)

Menurut Devito kesamaan merupakan suatu kondisi dimana dalam kegiatan komunikasi terjadi posisi yang sama antara komunikan dan komunikator, tidak terjadi dominasi antara satu dengan yang lain. Hal ini ditandai dengan pesan dua arah.¹⁴⁶

Kepala madrasah dalam berkomunikasi dilakukan dengan dua arah yaitu dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya. Demikian kepala madrasah MTsN 1 Ponorogo dalam berkomunikasi memiliki prinsip kesamaan artinya ketika berkomunikasi dengan pegawai yang lebih tua harus tetap menghormati dan yang lebih muda juga tetap dihargai secara proporsional dan menunjukkan sikap rendah hati.

2. Analisis faktor pendukung dan penghambat komunikasi interpersonal kepala madrasah.

Mengetahui dengan benar apa saja faktor pendukung dan penghambat komunikasi akan menambah kemampuan seseorang dalam berkomunikasi secara efektif dan efisien, pesan dapat tersampaikan kepada lawan bicara

¹⁴⁶ Ibid.

dan mereka dapat memahaminya.¹⁴⁷ Hal itu pun selaras dengan paparan data sebelumnya bahwa adanya faktor pendukung komunikasi interpersonal kepala madrasah dapat mengoptimalkan proses penyampaian informasi. Diantara faktor pendukung dalam penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Ponorogo antara lain:

a. Pesan komunikasi dirancang sedemikian rupa

Dalam penyampaian pesan tentu saja harus disampaikan secara jelas sesuai situasi dan kondisi supaya tidak menimbulkan kesalahpahaman.¹⁴⁸ Hal tersebut sejalan dengan hasil paparan data dimana dalam penyampaian informasi dan berkoordinasi, memberi intruksi dengan tenaga pendidik dan kependidikan, kepala madrasah MTsN 1 Ponorogo menggunakan media *online* yaitu menggunakan *Whatsapp* grup.

Penggunaan media *Whatsapp* dapat memudahkan dalam berkomunikasi hal ini karena informasi lebih cepat tersampaikan sehingga efisien waktu. Selain itu kepala madrasah dalam memberikan informasi atau penugasan kepada pendidik/ tenaga kependidikan secara langsung melalui surat tugas. Surat tugas mempermudah penerima tugas dalam menjalankan tugasnya sesuai isi surat tersebut.

¹⁴⁷ Abichandra, *The Power Talk Body Language* (Yogyakarta: Araska, 2021), 186.

¹⁴⁸ Rahman Tanjung Dkk, *Etika Perkantoran* (Bandung: Yayasan Kita Menulis, 2021), 52.

b. Komunikator memiliki kewibawaan yang tinggi

Komunikator harus memiliki kredibilitas/ kewibawaan baik fisik maupun non fisik yang mengundang simpati, pemimpin harus cerdas, menganalisis kondisi, dapat dipercaya, mengendalikan emosi dan mengambil keputusan yang tepat.¹⁴⁹ Adapun teori tersebut sesuai dengan paparan data diatas dimana kepala madrasah MTsN 1 Ponorogo memiliki kewibawaan yang baik. Ibu Nuurun Nahdiyyah sebagai kepala madrasah sudah menjabat kurang lebih dua periode masa jabatan (7 tahun) di MTsN 1 Ponorogo. Selama itu kepala madrasah sudah banyak mengharumkan nama madrasah lewat prestasi-prestasi yang telah dicapainya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki kecerdasan yang tinggi.

Sebagai kepala madrasah tentu saja harus memiliki keterampilan berbicara yang baik. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Nuurun Nahdiyyah bahwa kemampuan *public speaking* sorang pemimpin itu harus baik, harus mengetahui strategi komunikasi publik. Kemampuan *public speaking* kepala madrasah sudah tidak diragukan lagi beliau kerap menjadi pembicara di berbagai kesempatan seperti mengisi materi baik diklat/ *workshop* baik di madrasah maupun di luar madrasah. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki kepercayaan diri yang tinggi.

¹⁴⁹ Ibid.

Kewibawaan kepala madrasah juga dapat ditunjukkan ketika dalam pengambilan keputusan. Kepala madrasah MTsN 1 Ponorogo dalam mengambil keputusan harus berdasarkan kesepakatan bersama dan tidak semata berdasarkan keputusan pribadi. Keputusan itu dibuat sesuai mekanisme formal yang ada di madrasah dalam rapat forum.



Gambar 4.8 kemampuan *public speaking* kepala madrasah.

c. Komunikasikan memiliki pengetahuan yang luas.

Komunikasikan merupakan orang yang menerima informasi, tidak hanya komunikator komunikasikan juga harus memiliki kecerdasan dalam menerima pesan serta mampu memahami dengan siapa ia berbicara, pandai bergaul, dan juga bersikap ramah.¹⁵⁰ Adapun teori tersebut sejalan dengan paparan data dimana tenaga pendidik dan kependidikan MTsN 1 Ponorogo dalam hal ini merupakan komunikasikan.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Siti Mariyam dan Ibu Nur Hidayah selaku tenaga pendidik dan kependidikan, kepala madrasah ketika memberikan motivasi, perintah, saran selalu diterima dengan

¹⁵⁰ Ibid., 53.

baik dan kemudian dilaksanakan oleh tenaga pendidik dan kependidikan. hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi menangkap dengan baik pesan yang disampaikan karena komunikasi memiliki pemahaman pengetahuan yang luas.

Komunikasi akan berjalan dengan baik jika semua yang terlibat komunikasi dapat mengontrol komunikasi tersebut sebaik mungkin. Meskipun hanya memberikan wajah yang manis, senyum maka hal tersebut akan memberikan kesan yang baik saat berkomunikasi. Dalam komunikasi interpersonal sudah umum jika terdapat faktor penghambat dalam proses interaksi tersebut. Hambatan komunikasi ini merupakan tantangan terhadap komunikasi yang efektif. Hambatan dalam komunikasi interpersonal yaitu: hambatan proses, hambatan fisik, hambatan semantik dan hambatan psikososial.¹⁵¹

Kepala madrasah merupakan guru yang mendapatkan tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan pada madrasah. Adanya tugas dan kewajiban yang diemban tentu saja kepala madrasah memiliki kesibukan yang luar biasa. Kesibukan kepala madrasah biasanya karena memiliki banyak tugas di luar madrasah sehingga komunikasi yang dijalin dengan tenaga pendidik dan kependidikan sedikit terhambat. Hal tersebut sesuai dengan wawancara dengan Bapak Widodo dan Ibu Nur Hidayah selaku tenaga pendidik dan kependidikan bahwa kepala madrasah

¹⁵¹ Liliweri, *Komunikasi Antapersonal*, 459.

memiliki tugas dinas diluar madrasah sehingga kepala madrasah harus bisa membagi waktu.

Hal tersebut sesuai dengan teori adanya hambatan fisik. Hambatan fisik ini terjadi karena jarak geografis atau ruang antara pengirim dan penerima yang jauh (meskipun dapat diatasi dengan media).¹⁵² Sebagaimana dengan wawancara dengan Ibu Nuurun sebagai kepala madrasah meskipun memiliki kesibukan bahwa prioritas pekerjaan itu pasti ada, akan tetapi komunikasi harus tetap berjalan. Adanya komunikasi jarak jauh dengan media *online* saat ini sudah sangat membantu untuk komunikasi meskipun tidak bisa secara bertatap muka.

Adapun hambatan lainnya menurut wawancara dengan Ibu Nuurun sebagai kepala madrasah berkaitan dengan penerimaan informasi dimana masing-masing individu memiliki daya tangkap berbeda saat menerima pesan. Meskipun demikian kepala madrasah tetap memahami hal tersebut, kemudian mensikapinya secara bijak. Hal tersebut menunjukkan adanya hambatan proses dalam berkomunikasi yang berdasarkan dengan teori Liliweri yaitu adanya hambatan *decoding* ketika penerima pesan kurang bisa menangkap informasi yang telah diterima dari komunikator disebabkan penerima pesan memiliki kemampuan memahami informasi yang berbeda-beda.¹⁵³

¹⁵² Ibid., 460.

¹⁵³ Ibid., 459.

3. Analisis dampak komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Kinerja menurut Robbins merupakan faktor penting yang digunakan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi organisasi.¹⁵⁴ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal.

Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya. Dalam mengarahkan tentu saja pemimpin harus memiliki komunikasi yang baik, komunikasi pemimpin yang baik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan adanya komunikasi interpersonal kepala madrasah mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik serta kependidikan. pengukuran kinerja tenaga pendidik dan kependidikan peneliti mencoba mengkonstruksikan mangadopsi dari teori Robbins

¹⁵⁴ Masni dan Zulfaidah, *Kinerja Manajerial* (Gorontalo: Cahaya Ars Publisher, 2021), 50.

dalam mengukur kinerja diantaranya berdasarkan: kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen.¹⁵⁵

a. Kualitas dan kuantitas

Kepala madrasah MTsN 1 Ponorogo selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawainya. Hal tersebut dibuktikan dengan selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengikuti program peningkatan keahlian/ kompetensi. Seperti pada paparan data sebelumnya bahwa MTsN 1 Ponorogo memiliki program dimana setiap semester mengadakan minimal satu kali *workshop* dan seminar.

Tujuan diadakanya hal tersebut adalah untuk meningkatkan ketrampilan kerja sesuai dengan bidang keahliannya. *Workshop* yang pernah diadakan diantaranya *Workshop* Implementasi Kurikulum merdeka dan juga *Workshop in house training* PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu). Tentu saja *workshop* tersebut pasti ada rencana tindak lanjut, dimana guru setelah itu mampu merencanakan pembelajaran sesuai kurikulum terbaru dan juga tenaga kependidikan juga mampu melakukan pelayanan administrasi dengan lebih baik lagi.

¹⁵⁵ Dkk, *Manajemen Kinerja*, 59.



Gambar 4.9 Pelaksanaan *Workshop* Implementasi kurikulum merdeka

b. Ketepatan waktu.

Kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja, sebab pemahaman tenaga pendidik dan kependidikan tentang kedisiplinan mampu mencermati aturan dalam melaksanakan tugas dan menunjang dalam peningkatan kinerja.¹⁵⁶ Adapun komunikasi interpersonal yang diterapkan kepala madrasah MTsN 1 Ponorogo agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yaitu dengan memulai dari diri kepala madrasah sendiri hal tersebut ditunjukkan dengan kehadiran di madrasah selalu disiplin. Dengan begitu pegawai akan termotifasi untuk menyelesaikan pekerjaan maupun dalam kedisiplinan hadir secara tepat waktu pula.

c. Efektivitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi. Penggunaan sumber daya sangat berpengaruh terutama dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada serta menghasilkan

¹⁵⁶ Teuku Salfiyadi, *Optimalisasi Kinerja Guru UKS* (Serang: Penerbit A-Empat, 2021), 121.

kinerja yang maksimal demi pencapaian target lembaga. Efektivitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan bisa diukur dari adanya peningkatan prestasi, mutu, dan proses pendidikan.

Hal itu sesuai dengan paparan data di atas bahwa tenaga pendidik dan kependidikan MTsN 1 Ponorogo sudah menorehkan banyak prestasi hal itu karena adanya kompetisi diluar madrasah yang kemudian pegawai ikut serta dalam kompetisi tersebut. Dalam hal ini memang kepala madrasah selalu aktif mencari informasi dari luar yang kemudian di *share* kepada tenaga pendidik maupun kependidikan.

Selanjutnya pada mutu, MTsN 1 Ponorogo memiliki Motto yaitu Unggul, Inovatif, dan Kompetitif. Banyak upaya yang dilakukan madrasah untuk mewujudkannya. Saat ini MTsN 1 Ponorogo sudah menjadi madrasah Riset, yang memiliki lima program kelas unggulan yaitu kelas unggulan akademik, tahfidz, olahraga, riset dan regular, ada juga saat ini program Ma'had (*boarding school*). Kemudian pada proses pendidikan saat ini proses pembelajaran juga sedang berlangsung dan penerapannya menggunakan kurikulum K13 dan kurikulum merdeka.

Adanya inovasi-inovasi di MTsN 1 Ponorogo tentu saja tidak lepas dari peran pemimpin yang menggerakkan SDM yang ada di madrasah, lalu kemudian SDM dapat meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dijalin antara

kepala madrasah dan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan membawa banyak perubahan bagi kemajuan madrasah. Hal tersebut sesuai dengan teori Wahjosumidjo bahwa seorang pemimpin perlu untuk memiliki kepandaian menguasai situasi dan kondisi yang dimiliki lembaga/ organisasi, sehingga daya organisasi yang dimilikinya dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.¹⁵⁷



Gambar 4.10 bukti prestasi yang diperoleh tenaga pendidik MTsN 1 Ponorogo.

d. Kemandirian

Kemandirian dalam bekerja adalah hal yang sangat penting dengan begitu pegawai mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik dan mampu bekerja sesuai dengan targer dan tujuan yang sudah ditetapkan. Hal tersebut juga ditunjukkan oleh tenaga pendidik dan kependidikan MTsN 1 Ponorogo hal tersebut wawancara dengan Ibu Siti Mariyam dimana seorang guru harus mampu merencanakan, menyusun, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran secara mandiri tanpa bergantung dengan yang lain. Begitu juga wawancara dengan

¹⁵⁷ Muslihat, *Kepala Madrasah* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 2.

Ibu Rully Mariana selaku tenaga kependidikan dimana pegawai memiliki tanggungjawab yang besar atas pekerjaan dan harus bisa percaya diri untuk mengerjakan semuanya. Kemandirian pegawai tentu saja ada peran pemimpin yang memberikan motivasi dorongan dan selalu menghargai hasil kerja sekecil apapun.

e. Komitmen.

Komitmen merupakan modal awal pegawai dalam menentukan keberhasilan sebuah lembaga. Komitmen kerja dapat dikatakan merubah sikap yang menunjukkan loyalitas sebagai pegawai dalam mensukseskan lembaga. Begitu juga tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di MTsN 1 Ponorogo komitmen pegawai ditunjukkan dengan adanya tugas utama seorang pendidik adalah mengajar jadi komitmen yang harus dibangun sebisa mungkin adalah tanggungjawab ketika mengajar meskipun kadang ada tugas tambahan lain yang diberikan.

Berdasarkan teori Dongaren salah satu indikator cara untuk meningkatkan komitmen kinerja pegawai adalah mampu menciptakan hubungan baik antara atasan, bawahan, dan sejawat.¹⁵⁸ Senada dengan hasil wawancara dengan tenaga kependidikan MTsN 1 Ponorogo Ibu Rully Mariana bahwa ketika adanya hubungan harmonis yang terbangun antar kepala madrasah dan tenaga pendidik dan kependidikan maka tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan

¹⁵⁸ Fathorrahman, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: Penerbit Litnus, 2023), 65.

sepenuh hati tanpa paksaan. Kepala madrasah mengontrol pekerjaan, menghargai pendapat saat rapat dan tidak pernah saling menyalahkan itu merupakan salah satu bentuk untuk menguatkan komitmen pegawainya.

Penelitian ini memberikan kontribusi bagaimana *stakeholder* khususnya kepala madrasah dalam membina komunikasi yang positif dan efektif di MTsN 1 Ponorogo dengan membentuk pola komunikasi yang bersifat kekeluargaan dan memanfaatkan waktu senggang diantara tugas yang dijalankan. Diantara cara membina komunikasi secara kekeluargaan yaitu bisa dilakukan dengan membuat agenda kegiatan diluar jam tugas di madrasah. Komunikasi interpersonal yang dibangun kepala madrasah di MTsN 1 Ponorogo sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Keberhasilan lembaga pendidikan dan meningkatnya kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dapat dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi masing-masing *stakeholders* dalam mengemban tugasnya.

Penerapan komunikasi interpersonal yang dijalin antara kepala madrasah dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTsN 1 Ponorogo dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan mengenai strategi meningkatkan kinerja pegawai melalui komunikasi. Strategi ini nantinya menjadi referensi keilmuan yang dapat diterapkan juga pada lembaga pendidikan lainnya meskipun masing-masing lembaga memiliki karakteristik pimpinan yang berbeda-beda dalam berkomunikasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan terhadap temuan hasil penelitian tentang komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Ponorogo sebagai berikut:

1. Penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Ponorogo meliputi: pada aspek keterbukaan kepala madrasah yaitu selalu mengikutsertakan tenaga pendidik maupun kependidikan dalam rapat rutin/ dinas, saling memberikan kritik dan saran. Pada aspek empati kepala madrasah melakukan kontrol kedisiplinan terhadap pegawai dan menggunakan waktu luang di sela-sela kerja untuk mengobrol santai dengan pegawai. Pada aspek dukungan kepala madrasah memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi berupa *reward* dan selalu mendukung pegawai dalam keikutsertaan kegiatan yang meningkatkan kompetensi/ keahlian yaitu *workshop/ seminar*. Pada aspek sikap positif kepala madrasah menggunakan etika yang baik saat berkomunikasi yaitu dengan senyum, sapa, dan salam kemudian membangun kedekatan sosial selalu menganggap pegawai itu bukan bawahan. Pada aspek kesamaan kepala madrasah dalam berkomunikasi dengan pegawai memberikan posisi yang proporsional pada pegawai yang muda/setara dan menghormati kepada pegawai yang lebih tua.
2. Faktor pendukung penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan antara lain: pesan atau

informasi yang dirancang sedemikian rupa menggunakan media *online* dan secara langsung melalui surat tugas/ intruksi. Komunikator perlu memiliki kewibawaan tinggi diantaranya memiliki keunggulan seperti prestasi-prestasi yang pernah diraih, memiliki kepercayaan diri yang tinggi seperti *public speaking* yang baik, dan mampu mengambil kebijakan yang menguntungkan bagi lembaga yang dinaunginya. Selain faktor pendukung dalam penerapannya juga terdapat faktor penghambat, Faktor yang menghambat diantaranya hambatan fisik dimana kepala madrasah perlu membagi waktu antara tugas diluar madrasah dan di dalam madrasah sehingga hubungan komunikasi interpersonal dengan warga sekolah juga harus terbagi. Hambatan lainnya yaitu hambatan proses dimana masing-masing komunikan dalam hal ini tenaga pendidik dan kependidikan memiliki pemahaman berbeda-beda dalam menangkap informasi yang diterimanya.

3. Dampak komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan diantaranya dapat meningkatkan pada aspek: Kualitas dan kuantitas yaitu guru dapat mengelola perencanaan pembelajaran tenaga sedangkan staff tata usaha dapat melaksanakan pelayanan administrasi secara optimal dengan dibukanya program PTSP. Pada aspek ketepatan waktu tenaga pendidik dan kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan waktu dan mengatur kedisiplinan diri. Pada aspek efektivitas tenaga pendidik dan kependidikan telah membuktikan capaian prestasi-prestasi, adanya program kelas unggulan dan *boarding*

school, dan proses Pendidikan belajar mengajar yang saat ini sedang berjalan. Pada aspek kemandirian dibuktikan dengan tenaga pendidik dan kependidikan selalu percaya diri mengerjakan tanpa ketergantungan dengan yang lain. Pada aspek komitmen kerja tenaga pendidik dan kependidikan mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya serta dapat menjalankan dengan sepenuh hati tanpa paksaan. Hal tersebut merupakan dampak dari penerapan komunikasi interpersonal yang terdiri dari aspek keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif dan kesetaraan.

B. Saran

1. Untuk Kepala madrasah.

Harapan kepala madrasah untuk dapat mempertahankan komunikasi dan hubungan interpersonal antar tenaga pendidik dan kependidikan dengan memberikan perhatian secara personal maupun kelompok, sehingga dapat tercipta hubungan kerja yang harmonis, aman dan menyenangkan. Komunikasi kepala madrasah bersinergi agar dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. selain itu kepala madrasah juga perlu memperhatikan setiap kesempatan yang dapat digunakan dalam melakukan interaksi komunikasi dengan tenaga pendidik serta kependidikan.

2. Untuk tenaga pendidik dan kependidikan.

Harapan bagi tenaga pendidik dan kependidikan supaya terus mempertahankan kinerja yang baik kemudian melakukan evaluasi diri, selalu

aktif dalam segala program pengembangan kompetensi agar dapat tercapai semua tujuan madrasah.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau rujukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abichandra. *The Power Talk Body Language*. Yogyakarta: Araska, 2021.
- Adiputra, I Made Sudarma. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Bandung: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Agusiadi, Bambang Sudaryana dan Ricky. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2022.
- Agustin, Titin setiawati dan Vilya Dwi. *Modul Komunikasi Sosial*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.
- Ambiya, Muhammad Sayid. *Manajemen Kepala Madrasah*. Yogyakarta: K-Media, 2021.
- Amin, Mohammad Ali Syamsudin. "Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar." *Jurnal Cakrawala Pendas* 8, no. 2 (2022).
- Anida Ulfa, Happy Fitria dan Nurkhalis. "Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Pendidikan Tembusai* 5, no. 1 (2021).
- Anwar, Mahfuzil. "Analisis Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di STIMI Banjarmasin." *Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* 1, no. 2 (2017).
- Ardansyah, Elly Romy dan Muhammad. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press, 2022.
- Basri, Hasan. *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern*. Sukabumi: CV Jejak, 2021.
- Darmadi. *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. Jakarta: Guepedia, 2020.
- Dinda Shara Harum Febriani, Suharnomo. "Pengaruh Pengawasan, Motifasi Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening" 7, no. 1 (2018).
- Dkk, Abdul Hadi. *Penelitian Kualitatif Study Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*. Banyumas: Pena Persada, 2021.
- Dkk, Ascharisa Mettasatya. *Privacy Is Legacy Communication*. Magelang: Pustaka Rumah Cinta, 2020.
- Dkk, Eko Sudarmanto. *Desain Penelitian Bisnis*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Dkk, Erika Devida. *Manajemen Kinerja SDM*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022.
- Dkk, Faridah. *Pembelajaran Produk Kreatif Dan Kewirausahaan Melalui Pemanfaatan Business Center*. Magelang: Pustaka Rumah Cinta, 2021.
- Dkk, Imron. "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2021).
- Dkk, Indah Yasminum Suhanti. "Keterampilan Komunikasi Interpersonal Mahasiswa UM." In *Seminar Nasional Psikologi Klinis*, 37–39. Malang, 2018.
- Dkk, M. Miftah Alfiani. "Manajemen Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan" 2, no. 1 (2020).
- Dkk, Niken Bayu Argehi. *Komunikasi Konseling*. Padang: Global Eksekutif

- Teknologi, 2022.
- Dkk, Rahman Tanjung. *Etika Perkantoran*. Bandung: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Dkk, Wahdiyati Moko. *Manajemen Kinerja*. Malang: UB Press, 2021.
- Evanirose. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2022.
- Fathorrahman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Penerbit Litnus, 2023.
- Ginting, Suasana Nikmat. "Pelaksanaan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dengan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Menciptakan Iklim Kerja MAS Al-Hikmah Tebing Tinggi." *Murabbi* 1, no. 2 (2018).
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Hasanah, Noor. *Sosiologi Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020.
- Imron. *Aspek Spiritual Dalam Bekerja*. Magelang: Unima Press, 2018.
- Inah, Ety Nur dan Melia Trihapsari. "Pola Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Tsanawiyah Tridana Mulya Kecamatan Landono Kabupaten Konawe Selatan." *Al-Ta'dib* 2, no. 2 (2016): 156–179.
- Ismanto, Musfiqon dan Hadi. *Kepemimpinan Sekolah Unggul*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2015.
- Kartini, Syarwani Ahmad, Syaiful Eddy. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru" 1, no. 3 (2020): 290–294.
- Kompri. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Kusuma, Dirk Malaga. "Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur." *Administrasi Negara* 1, no. 4 (2013).
- Lao, Hendrik A. E. *Manajemen Pendidikan*. Klaten: Penerbit Lakeisha, 2021.
- Liliweri, Alo. *Komunikasi Antarpersonal*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Manting, Muhamad Ali Equatora dan Lolong. *Teknik Pengumpulan Data Klien*. Bandung: Bitread Publishing, 2018.
- Masrukhin. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sidoarjo: Media Ilmu Press, 2014.
- Mattala, Budi Sisanto dan. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di MTS Kabupaten Jeneponto." *Management* 1, no. 2 (2018).
- Mawardani. *Praktis Penelitian Kualitatif Dasar Dan Analisis Data Dalam Prespektif Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Muh. Mintari, Fadlilah dan Bawaihi. "Gaya Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Yayasan Nururroddhiyah Kota Jambi." *Journal of Management in Education* 5, no. 2 (2020).
- Muhsin, Ary Fidayatul Ikhsani dan. "Pengaruh Komunikasi Non Formal, Disiplin Kerja, Kopetensi Pegawai Dan Empati Pegawai Tata Usaha Terhadap Pelayanan Siswa SMK Palebon Semarang" 6, no. 1 (2017).
- Mukarum, Zainal. *Teori-Teori Komunikasi*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati, 2020.
- Muslihat. *Kepala Madrasah*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Ponorogo, IAIN. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Ponorogo: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, 2022.
- Pontoh, Widya P. "Peranan Komunikasi Interpersonal Guru Dalam Meningkatkan

- Pengetahuan Anak.” *Acta Diurna* 1, no. 1 (2013).
- Prasetyo, Harsono dan Indra. “Kompetensi Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK Kartika V-I Balikpapan.” *Jurnal Manajerial Bisnis* 4, no. 3 (2021).
- Prihantoro, Agung. *Kinerja Sumber Daya Melalui Motifasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Purba, Ana Wati Dewi. “Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Di Smk Multi Karya Medan.” *Diversita* 2, no. 2 (2016).
- Purnama, Reka Ardian. *Komunikasi Bisnis*. Sukabumi: CV Al-Fath Zumar, 2014.
- Purwanto, Anim. *Konsep Dasar Penelitian Kualitatif*. NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, n.d.
- Rahim, Abdul Rahman. *Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020.
- Rukhayati, Siti. *Strategi Guru PAI Dalam Membina Karakter Peserta Didik Di SMK Al-Falah Salatiga*. Salatiga: LPPM IAIN Salatiga, 2020.
- Rusdiana. *Etika Komunikasi*. Bandung: Pusat Penelitian dan Pengabdian UIN SGD Bandung, 2021.
- Salfiyadi, Teuku. *Optimalisasi Kinerja Guru UKS*. Serang: Penerbit A-Empat, 2021.
- Salmaniah, Nina Siti. *Komunikasi Tarapeutik Bernuansa Islami*. Jakarta: Scopindo Media Pustaka, 2021.
- Sari, Ifit Novita. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: Unima Press, 2022.
- Semiawan, Conny R. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Grasindo, 2010.
- Semma, Mansyur dan. *Negara Dan Korupsi*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008.
- Sinaga, Onita Sari. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Sirotus, Raja Marulli Tua. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pemimpin Terhadap Motifasi Kerja*. Surabaya: Scorpindo Media Pustaka, 2020.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
- Suparman. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Syifa Aulia Gumay & Agus Hermani Daryanto Seno. “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 2 (2018).
- Umar, Asril. “Pelaksanaan Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di MAS YMPI Sei Tualang Raso Kota Tanjung Balai.” 13 (2017).
- Umar, Husein. *Business in Introduction*. Jakarta: Gramedia, 2003.
- Usman, Husaini. *Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Wahyuni, Tri. “Analisis Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk” 21, no. April (2021): 92–98.
- Waluya, Bagja. *Sosiologi: Menyelam Feomena Masyarakat*. Bandung: PT Setia Purna Inven, 2007.

- Widiastuti, Chandra Dewi dan Haning Tri. *Modul Pembelajaran Komunikasi Antarpribadi*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2022.
- Wijaya, Ida Suryani. “Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi.” *Dakwah Tabligh* 14, no. 1 (2013).
- Zulfaidah, Masni dan. *Kinerja Manajerial*. Gorontalo: Cahaya Ars Publisher, 2021.
- “Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Tahun 2022.” <https://gtk.kemendikbud.go.id/read-news/laporan-kinerja-direktorat-jenderal-guru-dan-tenaga-kependidikan-tahun-2022#>.
- “MTsN 1 Ponorogo Sebuah Komitmen Menuju Madrasah Unggul.” Accessed January 26, 2023. <https://mtsn1ponorogo.sch.id>.

