

Implementasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Motivasi Kerja Guru di MTs Nurul Huda Pematang Cengal

Mhd Alfi Syahrin¹, Abdul Halim², Yunisa Indriyani³, Mesiono⁴, Toni Nasution⁵,

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

mhdalfi0332234002@uinsu.ac.id¹, abdul0332234019@uinsu.ac.id²,

yunisa0332234011@uinsu.ac.id³, mesiono@uinsu.ac.id⁴, toninasution@uinsu.ac.id⁵

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of the principal's interpersonal communication in fostering teachers' work motivation at MTs Nurul Huda Pematang Cengal. By using a descriptive qualitative approach through observation, interviews, and documentation, the results show that the principal's interpersonal communication is going well, characterized by the principal's open character, humor, and consistent presence at school. This interaction creates a conducive working atmosphere despite obstacles, such as the routine absence of some teachers and the seniority gap that reduces the effectiveness of communication. Interpersonal communication is proven to motivate teachers, although the intensity is still incidental and not fully planned. It is recommended that principals be more proactive and structured in building interpersonal communication, and teachers be more active in establishing communication to support increased work motivation and learning quality.

Keywords : *Interpersonal Communication, Principal, Work Motivation, Teacher, Educational Leadership.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam membina motivasi kerja guru di MTs Nurul Huda Pematang Cengal. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah berjalan baik, ditandai dengan karakter kepala sekolah yang terbuka, humoris, dan kehadiran yang konsisten di sekolah. Interaksi ini menciptakan suasana kerja kondusif meskipun ada hambatan, seperti ketidakhadiran rutin sebagian guru dan gap senioritas yang mengurangi efektivitas komunikasi. Komunikasi interpersonal terbukti memotivasi guru, meskipun intensitasnya masih insidental dan belum sepenuhnya terencana. Disarankan agar kepala sekolah lebih proaktif dan terstruktur dalam membangun komunikasi interpersonal, serta guru lebih aktif menjalin komunikasi untuk mendukung peningkatan motivasi kerja dan kualitas pembelajaran.

Kata kunci : Komunikasi Interpersonal, Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Guru, Kepemimpinan Pendidikan.

PENDAHULUAN

Dalam setiap aktivitas manusia, diperlukan dorongan internal maupun eksternal sebagai motivasi untuk bertindak. Motivasi ini berperan penting sebagai pendorong utama individu dalam melakukan sesuatu (Sardiman, 2011). Besar kecilnya motivasi yang dimiliki seseorang dapat memengaruhi semangat kerja (Hasibuan, 2011). Ketika motivasi seseorang tinggi, maka semangat dalam menjalankan tugas pun akan meningkat (Purba et al., 2021). Namun, motivasi tidak hadir secara instan; diperlukan stimulus tertentu untuk memunculkannya. Berbagai hal seperti perhatian, pembinaan motivasi, penghargaan,

pemberian upah yang sesuai, serta alasan yang bermakna dalam kehidupan dapat menjadi sumber munculnya motivasi (Hartawan, 2020).

Motivasi yang telah muncul perlu dipertahankan dan dikembangkan melalui proses pembinaan yang terencana. Dalam pembinaan ini, komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam menyampaikan pesan, frekuensi komunikasi, serta media yang digunakan (Kurniawan, 2018). Komunikasi tidak hanya penting untuk membangun motivasi, tetapi juga menjadi salah satu bentuk interaksi utama antarindividu (Sunardi et al., 2019). Sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan komunikasi untuk bertukar informasi, memecahkan masalah, dan mencapai tujuan bersama.

Dalam konteks organisasi, termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah, komunikasi menjadi elemen penting (Murayama, 2000). Komunikasi yang baik dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, karena sekolah sebagai sebuah institusi diisi oleh individu-individu yang memiliki visi dan misi yang sama. Namun, dinamika manusia yang sifatnya dinamis sering kali memunculkan tantangan dalam menjaga komunikasi yang efektif (Hartawan, 2020).

Sebagai pemimpin dalam organisasi pendidikan, kepala sekolah memegang peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Sunardi et al., 2019). Kepala sekolah menghadapi tantangan untuk mengembangkan pendidikan secara terarah, berkesinambungan, dan berkelanjutan. Dalam melaksanakan fungsinya sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator, kepala sekolah harus memiliki keterampilan komunikasi interpersonal yang baik (Kamizal, 2015).

Sering kali kepala sekolah memberikan instruksi tanpa memberikan arahan yang memadai, yang menunjukkan rendahnya keterampilan komunikasi interpersonal. Akibatnya, tugas yang diberikan kurang maksimal dan tujuan organisasi tidak tercapai. Fenomena lain yang sering terjadi adalah keengganan kepala sekolah maupun guru untuk berkomunikasi secara langsung, yang menghambat hubungan kerja yang harmonis (Kamizal, 2015).

Komunikasi interpersonal kepala sekolah sangat diperlukan, terutama dalam memberikan pengarahan, pengambilan keputusan, dan memotivasi guru sebagai tenaga pendidik. Hubungan komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru tidak hanya menciptakan iklim kerja yang kondusif, tetapi juga mendorong semangat kerja guru. Melalui komunikasi interpersonal yang efektif, kepala sekolah dapat membina motivasi kerja guru secara sadar dan terencana sehingga kinerja guru dapat meningkat (Sunardi et al., 2019).

Pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah belum optimal. Beberapa kendala seperti ketidakhadiran guru secara penuh setiap minggu menyebabkan komunikasi tatap muka tidak berjalan maksimal. Selain itu, pemilihan kepala sekolah yang dilakukan oleh yayasan menyebabkan kepala sekolah saat ini merasa sungkan dalam berkomunikasi dengan guru senior yang pernah menjabat sebagai kepala sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada konteks alamiah. Lokasi penelitian ini adalah di

MTs Nurul Huda Pematang Cengal. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk menggali opini, sikap, dan perilaku informan terkait komunikasi organisasi. Observasi digunakan untuk mengamati komunikasi organisasi secara langsung, sementara dokumentasi melengkapi data dari wawancara dan observasi. Validasi data dilakukan dengan teknik triangulasi metode, yakni membandingkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Guru-guru di MTs Nurul Huda Pematang Cengal umumnya merasakan bahwa pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah sudah berjalan dengan baik dan sebagaimana mestinya. Pelaksanaan komunikasi interpersonal yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru dapat dianggap efektif oleh sebagian besar guru. Karakter kepala sekolah yang terbuka, humoris, dan mudah didekati dirasakan sangat membantu menciptakan suasana komunikasi yang kondusif. Hal ini memudahkan para guru untuk menyampaikan pendapat, berbagi pengalaman, maupun mengajukan masukan yang konstruktif.

Meskipun mayoritas guru menilai komunikasi tersebut telah baik, masih terdapat beberapa pandangan dari guru yang merasa bahwa pelaksanaan komunikasi ini belum sepenuhnya optimal. Perbedaan sudut pandang ini dipandang sebagai hal wajar, mengingat pengalaman dan kebutuhan komunikasi setiap individu dapat berbeda-beda. Misalnya, ada guru yang merasa bahwa komunikasi bisa ditingkatkan melalui lebih banyak kesempatan untuk berdialog secara personal atau melalui pertemuan kelompok kecil yang lebih sering.

Beberapa guru juga mengungkapkan harapan agar kepala sekolah dapat lebih proaktif dalam memberikan umpan balik secara langsung terkait hasil kinerja mereka. Dengan adanya umpan balik yang jelas, guru merasa dapat lebih termotivasi dan memahami area-area yang perlu ditingkatkan. Sementara itu, bagi kepala sekolah, komunikasi interpersonal juga menjadi peluang untuk memberikan penghargaan atas pencapaian guru, yang dinilai dapat meningkatkan semangat kerja.

Guru-guru di MTs Nurul Huda Pematang Cengal berharap komunikasi antara kepala sekolah dan guru terus mengalami perbaikan dan peningkatan. Harapan ini mencakup pelaksanaan komunikasi yang lebih terstruktur dan sistematis, seperti melalui jadwal rutin pertemuan individu atau kelompok yang khusus membahas evaluasi kerja dan pengembangan profesional. Dengan demikian, hasil yang diharapkan dari proses komunikasi ini dapat lebih maksimal, baik dalam peningkatan motivasi kerja guru maupun dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dipandang Sebagai Hal Yang Memotivasi Kerja Guru

Guru-guru di MTs Nurul Huda Pematang Cengal memiliki kebutuhan motivasi yang cukup besar dari kepala sekolah. Motivasi ini dipandang sebagai salah satu faktor penting yang dapat mendukung keberhasilan dalam proses mengajar maupun pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Guru-guru sepakat bahwa komunikasi interpersonal yang dilakukan

oleh kepala sekolah menjadi salah satu elemen kunci yang berkontribusi dalam meningkatkan semangat kerja mereka. Komunikasi yang baik tidak hanya menciptakan hubungan yang harmonis, tetapi juga memberikan rasa dihargai atas usaha yang telah mereka lakukan.

Meskipun komunikasi interpersonal kepala sekolah dianggap mampu memotivasi kerja guru, data menunjukkan bahwa sebagian besar motivasi yang diharapkan oleh guru masih cenderung bersifat material, seperti penghargaan berupa barang-barang rumah tangga atau elektronik. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan guru tidak hanya terbatas pada aspek emosional, tetapi juga mencakup penghargaan nyata yang dapat memberikan manfaat langsung. Oleh karena itu, kombinasi antara penghargaan material dan komunikasi interpersonal yang efektif dapat menjadi pendekatan yang lebih komprehensif untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Guru-guru mengungkapkan pentingnya komunikasi yang terencana dan rutin sebagai bagian dari strategi motivasi. Saat ini, meskipun proses komunikasi interpersonal kepala sekolah belum berjalan secara sistematis atau terencana dengan baik, para guru merasa komunikasi yang ada sudah memberikan dampak positif bagi motivasi mereka. Kepala sekolah sering memberikan dukungan berupa dorongan verbal yang dianggap mampu memperkuat rasa percaya diri guru dalam melaksanakan tugas mereka. Beberapa guru juga menyarankan agar kepala sekolah dapat lebih aktif dalam memberikan apresiasi, tidak hanya dalam bentuk reward material, tetapi juga penghargaan simbolik seperti sertifikat penghargaan atau pengakuan resmi dalam forum sekolah. Penghargaan ini dinilai mampu meningkatkan rasa bangga guru terhadap profesinya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Kepala sekolah disarankan untuk memanfaatkan momen informal seperti diskusi santai atau kegiatan bersama untuk lebih memahami kebutuhan dan aspirasi guru. Keterbukaan dan empati yang ditunjukkan dalam momen-momen tersebut dapat mempererat hubungan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, sehingga guru merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan adanya komunikasi interpersonal yang baik serta kombinasi penghargaan material dan simbolik, diharapkan kepala sekolah dapat lebih efektif dalam memotivasi kerja guru. Hal ini tidak hanya akan berdampak pada kinerja individu guru, tetapi juga pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa di MTs Nurul Huda Pematang Cengal (Rizki, 2021).

Intensitas Dan Hambatan Dalam Pelaksanaan Komunikasi Interpersonal

Secara umum, guru-guru di MTs Nurul Huda Pematang Cengal memandang tidak ada hambatan yang berarti dalam pelaksanaan komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dengan guru. Meskipun beberapa guru tidak dapat hadir setiap hari di sekolah, hal ini tidak menjadi faktor penghambat utama dalam menjalin komunikasi. Kepala sekolah yang secara konsisten hadir selama enam hari dalam seminggu, terutama saat kegiatan belajar mengajar berlangsung, menjadi solusi yang efektif dalam memastikan komunikasi tetap terjaga. Kehadiran kepala sekolah ini memungkinkan para guru untuk dengan mudah mengakses dukungan atau bimbingan yang diperlukan kapan saja.

Fenomena ini menarik perhatian, karena pada umumnya di banyak institusi pendidikan, kepala sekolah yang jarang hadir sering menjadi keluhan utama. Namun, di MTs Nurul Huda Pematang Cengal, situasinya justru berlawanan. Kepala sekolah hadir setiap hari, sementara beberapa guru memiliki keterbatasan dalam intensitas kehadiran mereka. Guru-guru memandang konsistensi kehadiran kepala sekolah ini sebagai bentuk komitmen yang kuat terhadap pengelolaan sekolah dan dukungan kepada tenaga pendidik. Selain itu, kepala sekolah memanfaatkan kehadiran rutinnya untuk memperkuat hubungan interpersonal dengan guru. Ia tidak hanya membuka ruang untuk konsultasi formal, tetapi juga menciptakan momen-momen informal seperti diskusi santai atau pembahasan ringan di luar jam pelajaran. Pendekatan ini dinilai membantu menciptakan suasana yang nyaman bagi guru untuk mengungkapkan kebutuhan atau aspirasi mereka.

Guru-guru juga mengapresiasi upaya kepala sekolah dalam menggunakan teknologi komunikasi sebagai pelengkap, terutama untuk memastikan komunikasi tetap lancar meskipun ada keterbatasan kehadiran fisik. Grup media sosial atau aplikasi komunikasi lainnya dimanfaatkan secara aktif oleh kepala sekolah untuk menyampaikan informasi penting, memberikan arahan, atau bahkan sekadar memastikan hubungan tetap terjalin dengan baik. Guru merasa bahwa penggunaan teknologi ini membantu mereka tetap terhubung meskipun tidak berada di lingkungan sekolah. Namun demikian, meskipun pelaksanaan komunikasi interpersonal di MTs Nurul Huda Pematang Cengal berjalan cukup baik, tetap terdapat saran dari guru untuk meningkatkan efektivitas komunikasi, seperti dengan mengadakan rapat rutin atau diskusi kelompok kecil. Hal ini dianggap dapat memperkuat rasa kebersamaan sekaligus mengurangi potensi kesalahpahaman yang mungkin timbul akibat komunikasi yang hanya dilakukan secara individu. Selain itu, kepala sekolah disarankan untuk terus memelihara pola komunikasi yang transparan dan responsif, sehingga hubungan yang telah terjalin baik tetap terjaga. Dengan mempertahankan intensitas kehadiran dan pendekatan proaktif, kepala sekolah dapat memastikan bahwa kebutuhan komunikasi interpersonal dari guru selalu terpenuhi, tanpa terhambat oleh keterbatasan kehadiran guru di sekolah. Kondisi unik ini mencerminkan pentingnya peran kepala sekolah sebagai penggerak utama komunikasi interpersonal yang efektif. Dengan kehadiran rutin, keterbukaan, dan penggunaan teknologi komunikasi, kepala sekolah di MTs Nurul Huda Pematang Cengal mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk tetap produktif dan termotivasi, meskipun terdapat keterbatasan fisik dari sisi kehadiran guru.

KESIMPULAN

Implementasi komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam membina motivasi kerja guru di MTs Nurul Huda Pematang Cengal sudah berjalan dengan baik. Pelaksanaan komunikasi ini terlihat dari proses komunikasi yang lancar dan karakter kepala sekolah yang terbuka serta humoris, sehingga menciptakan suasana yang tidak canggung bagi guru-guru. Meskipun terdapat gap senioritas, kepala sekolah tetap tegas dalam menyampaikan informasi, namun tidak terkesan memaksa. Selain itu, komunikasi interpersonal kepala sekolah juga berperan dalam memotivasi kerja guru, di mana guru-guru merasa termotivasi karena kepala sekolah cukup sering berada di sekolah dan mudah dijangkau saat ada

kebutuhan atau permasalahan yang memerlukan penyelesaian. Namun, komunikasi interpersonal ini cenderung dilakukan hanya pada kesempatan tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartawan, H. A. (2020). Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3(2). <https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2.29087>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Kamizal, I. (Ikhsan). (2015). Analisis Pengaruh Kualitas Bahan Ajar dan Kualitas Metode Pengajaran yang Digunakan Trainer pada Pelatihan Anzen Leader terhadap Peningkatan Kinerja Anzen Leader (Studi Kasus PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia). *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie*, 3(02).
- Kurniawan, D. (2018). KOMUNIKASI MODEL LASWELL DAN STIMULUS-ORGANISM-RESPONSE DALAM MEWUJUDKAN PEMBELAJARAN MENYENANGKAN. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 2(1). <https://doi.org/10.32585/jkp.v2i1.65>
- Murayama, Y. (2000). *Diffusion of Innovation*. https://doi.org/10.1007/978-94-017-2006-9_3
- Purba, F., Hidayat, R., Venessa, I., & ... (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Insania*
- Rizki, M. (2021). MEMBANGUN KOMUNIKASI ORGANISASI UNTUK MENGEMBANGKAN KINERJA GURU DI MTSS TPI SAWIT SEBERANG. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1).
- Sardiman, A. M. (2011). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. 2011. In *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.
- Sunardi, S., Nugroho, P. J., & Setiawan, S. (2019). KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH. *Equity In Education Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.37304/eej.v1i1.1548>