

Komunikasi Efektif Kepala Sekolah sebagai Upaya untuk Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru

Sri Nanti¹, Leni Suryanti², Muharnis³, Demina⁴

¹ SMA Negeri I Koto Baru Dharmasraya

² SMA Negeri I Pangkalan Koto Baru Tanah Datar

³ SMA Negeri I Sungayang Tanah Datar

⁴ Manajemen Pendidikan Islam IAIN Batusangkar

e-mail: srinanti1980@gmail.com¹, suryantileni@gmail.com²,
muharnissalman@gmail.com³, demina@iainbatusangkar.ac.id⁴

Abstrak

Membangun sistem komunikasi yang efektif dalam lembaga pendidikan adalah salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk menjawab tantangan global sehingga nantinya dapat dihasilkan output sesuai dengan harapan. Komunikasi efektif tersebut tentunya diawali dari pimpinan, dalam hal ini Kepala Sekolah memegang peranan penting di lembaga pendidikan untuk membantu motivasi kerja dan hubungan intra personal yang sehat guna mencapai tujuan bersama lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran komunikasi efektif seorang Kepala Sekolah dalam membangun motivasi kerja guru di sekolah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Library research* atau studi kepustakaan melalui pendekatan penelitian kualitatif. Metode studi kepustakaan mengumpulkan data-data penelitian melalui studi literatur dari buku, artikel ataupun jurnal-jurnal penelitian untuk selanjutnya dilakukan analisis menggunakan "*content analysis*". Hasil kajian penelitian ini berimplikasi pada begitu berperannya seorang Kepala Sekolah dalam membangun komunikasi yang efektif guna meningkatkan motivasi kerja guru khususnya dan seluruh stakeholder dalam lembaga pendidikan pada umumnya.

Kata kunci: Komunikasi Efektif, Kepala Sekolah, Motivasi Kerja

Abstract

Building an effective communication system in educational institutions is one of the efforts that can be made by educational institutions to respond to global challenges so that later output can be produced in accordance with expectations. Effective communication of course begins with the leadership, in this case the principal plays an important role in educational institutions to help work motivation and healthy intra-personal relationships in order to achieve the goals of the institution. This study aims to see the role of effective communication of a principal in building teacher work motivation in schools. The method used in this research is library research or literature study through a qualitative research approach. The literature study method collects research data through literature studies from books, articles or research journals for further analysis using "content analysis". The results of this research study have implications for the role of a principal in building effective communication in order to increase the work motivation of teachers in particular and all stakeholders in educational institutions in general.

Keywords : Effective Communication, Principal, Work Motivation

PENDAHULUAN

Untuk dapat melakukan perubahan dan pengembangan sebuah organisasi atau lembaga, maka membangun komunikasi yang efektif adalah sebuah prasyarat mutlak yang harus dilakukan. Berbagai ketidak harmonisan hubungan antara sesama anggota atau antara anggota dengan pimpinan serta terabaikannya kerja-kerja didalam organisasi atau

lembaga sering kali terjadi karena faktor komunikasi. Dalam teori ilmu komunikasi apabila kegagalan komunikasi ini sudah mencapai "*secondary communication breakdown*" atau yang sering disebut sebagai kegagalan komunikasi skunder akan butuh waktu yang cukup lama dan rumit untuk dapat kembali memulihkannya. Oleh karena itulah komunikasi dalam sebuah organisasi atau lembaga menjadi salah satu bagian yang sangat perlu mendapatkan perhatian sebagai sebuah usaha preventif sebelum terjadi "*communication breakdown*" (Kuswarno, 2001).

Beberapa masalah yang sering kita dengar dalam proses komunikasi adalah munculnya kekeliruan dalam memahami informasi atau sering kita kenal dengan istilah "*miscommunication*" yang berdampak pada tidak tercapainya maksud dan tujuan pesan yang ingin disampaikan. Kesalahan dalam menerima dan memahami informasi dalam komunikasi mengakibatkan keadaan yang buruk dan pesan-pesan yang disampaikan menjadi sulit untuk diimplementasikan dalam program organisasi. Masalah lainnya juga mungkin timbul karena komunikasi yang hanya berlangsung satu arah "*top-down*" dan cenderung kaku sehingga persoalan-persoalan yang butuh penanganan cepat menjadi terabaikan karena organisasi atau lembaga tidak lagi selaras dalam memandang sebuah persoalan.

Berbagai permasalahan yang ada dalam lembaga atau organisasi tentu memerlukan upaya nyata agar proses komunikasi dalam organisasi atau lembaga tersebut dapat berlangsung sebagai hubungan yang timbal-balik, artinya proses komunikasi dapat berfungsi lebih dari sekedar penyampaian pesan yaitu komunikasi dapat bermanfaat sebagai unsur perekat yang bersifat sosio-psikologis. Untuk keberlangsungan sebuah organisasi kondisi ini harus tetap dijaga dan dipertahankan karena sebuah organisasi atau lembaga sangat membutuhkan kerjasama yang sinergis yaitu adanya karakter komunikasi yang efektif. (Nasukah et al., 2020).

Dalam konteks sebuah lembaga pendidikan atau sekolah, kepala sekolah memiliki tanggungjawab yang besar untuk dapat membangun komunikasi efektif yang melibatkan banyak stakeholder sehingga peran dan fungsinya sebagai pimpinan lembaga dapat berjalan dengan baik (Mashabi, 2020). Diantara tugas dan fungsi kepala sekolah dalam sebuah lembaga pendidikan adalah mengelola pendidik dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus terus mengupayakan untuk menumbuhkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan baik melalui penghargaan atas prestasi ataupun sanksi atas pelanggaran peraturan/kode etik. Motivasi kerja yang berasal dari pimpinan sangat besar pengaruhnya bagi pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah, karena terselenggaranya proses pendidikan tidak terlepas dari kinerja baik para pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah tersebut. Apabila guru sudah memiliki motivasi yang kuat maka guru tersebut akan penuh semangat dalam bekerja dan akan berusaha menjalankan tugas serta kewajiban dirinya dengan baik. (Hardono et al., 2017). Motivasi kerja merupakan sebuah kekuatan dan potensi yang dimiliki oleh seseorang dimana potensi ini dapat dikembangkan dan dipengaruhi oleh faktor eksternal. Diantara bentuk faktor eksternal dapat berupa penghargaan baik materi maupun non materi yang dapat meningkatkan kinerja baik positif ataupun negatif. Dalam hal ini melihat pada keadaan dan situasi yang sedang dihadapi (Setiyati, 2016)

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode studi kepustakaan (library research) yaitu pengumpulan data penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji karya-karya ilmiah yang telah ada, untuk selanjutnya dilakukan telaah relevansi dan kajian kritis. Diantara sumber data yang digunakan berasal dari jurnal ilmiah penelitian, buku teks, karya ilmiah, skripsi, tesis maupun disertasi serta sumber lainnya yang relevan dengan kajian penelitian ini. Data kemudian dianalisis dengan cara analisis isi "*content analysis*" dimana muatan teks, kata-kata, gambar, gagasan ataupun tema yang paparkan dan dikomunikasikan dalam dokumen tersebut dianalisis dengan tujuan agar dapat dipahami, diungkapkan maknanya serta diambil sebuah kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Komunikasi

Menurut A.W. Wijaya dalam Asriadi (2020) mengatakan bahwa komunikasi merupakan proses disampaikannya sebuah pengertian atau pesan-pesan dari satu individu kepada individu lainnya. Salah satu indikator sebuah komunikasi dikatakan berhasil adalah apabila diantara kedua pihak yang saling berkomunikasi dapat mengerti dan memahami informasi yang disampaikan dalam proses komunikasi tersebut. Dengan kata lain pemberi informasi dan penerima informasi dapat saling menyetujui gagasan yang disampaikan tersebut. Dalam hal ini yang paling utama adalah kedua belah pihak dapat memahami gagasan yang disampaikan. Dalam kondisi seperti inilah sebuah proses komunikasi dapat dikatakan telah berlangsung secara efektif.

Komunikasi adalah kegiatan mengirim dan menerima informasi yang terjadi antara beberapa orang atau sekelompok orang dan informasi yang diterima tersebut dapat dipahami. Komunikasi dapat juga dimaknai sebagai transfer gagasan atau ide dari seseorang kepada orang lain sampai gagasan atau ide tersebut bisa dimengerti. Komunikasi dapat juga didefinisikan sebagai kegiatan menyampaikan dan menerima pesan atau berita oleh seseorang kepada yang lainnya. (Badu, Q & Djafri, 2017).

Menjalin komunikasi adalah fitrah dari manusia, karena sebagai makhluk sosial dalam kehidupannya manusia butuh berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Kegiatan komunikasi menjadikan manusia dapat saling bantu dan saling melengkapi. Komunikasi menjadi tolak ukur berhasil atau tidaknya sebuah interaksi sosial, baik secara formal seperti dalam sebuah lembaga pendidikan ataupun dalam organisasi lainnya secara umum dan dalam kehidupan bermasyarakat secara luas. (Ida, 2013)

Dari beberapa pemahaman terhadap konsep komunikasi menurut para pakar komunikasi diatas dapat disimpulkan bahwa proses komunikasi merupakan kegiatan penting dan terpisahkan dari setiap individu yang ada dalam sebuah lembaga pendidikan untuk terlaksananya peran dan tanggungjawab masing-masing personal baik sebagai kepala sekolah, guru atau pendidik dan tenaga kependidikan.

Didalam lembaga pendidikan komunikasi yang dibangun oleh seorang kepala sekolah menjadi salah satu kunci suksesnya kerja-kerja sebuah lembaga. Dalam hal ini seorang kepala sekolah harus dapat menjadi komunikator yang efektif sehingga dapat mendorong motivasi kerja para anggotanya. Diantara Komunikasi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah terkait struktur dan fungsi organisasi, korelasi antara sesama anggota, kegiatan mengorganisasikan dan budaya organisasi. (Mulyadi, 2015).

Komunikasi Efektif Kepala Sekolah

Dalam kepemimpinan di sebuah Lembaga Pendidikan Kepala sekolah memegang peranan penting untuk mencapai keberhasilan tujuan-tujuan Lembaga. Kepala Sekolah harus mampu mengendalikan Lembaga yang sedang dipimpinnya kearah pencapaian tujuan-tujuan Lembaga tersebut. Seorang Kepala Sekolah harus tanggap dengan segala bentuk perubahan dan berorientasi masa depan agar dapat beradaptasi dengan baik dalam era globalisasi seperti hari ini (Rosyadi & Pardjono, 2015). Untuk mewujudkan hal tersebut kepala sekolah perlu membangun komunikasi yang sehat di dalam Lembaganya dalam hal ini adalah Sekolah yang dipimpinnya. Karena dengan adanya komunikasi maka fungsi-fungsi manajemen dalam Lembaga tersebut akan dapat dijalankan seperti adanya kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian dan kegiatan pengawasan. Terciptanya komunikasi yang efektif salah satunya dapat diindikasikan dengan terciptanya hubungan interpersonal yang baik dan positif (Parlindungan & Salman, 2022). Karena komunikasi efektif Kepala Sekolah akan dapat meningkatkan dan menumbuhkan motivasi serta kinerja guru khususnya dan seluruh stakeholder secara umum. (Mashabi, 2020)

Menurut Teri Kwal Gamble & Michael Gamble ada beberapa keterampilan yang mutlak harus dimiliki oleh seorang Kepala Sekolah untuk dapat menjadi komunikator yang efektif yaitu : (a) Seorang komunikator harus mampu terlebih dahulu mengenali siapa dirinya (b) Seorang komunikator harus mampu melihat bagaimana, untuk apa, mengapa dan kepada

siapa akan melakukan komunikasi. (c) Seorang komunikator harus mampu menghargai adanya keberagaman sosial budaya, media dan teknologi yang selalu berkembang yang mungkin akan mempengaruhi proses komunikasi. (d) Seorang komunikator harus siap menjadi pendengar yang baik untuk selanjutnya memproses dan mengirim informasi. (e) Seorang komunikator juga harus memiliki kepekaan menangkap pesan-pesan non verbal yang diterima selama proses komunikasi. (f) Seorang komunikator harus mampu mengetahui bahwa cara berkata-kata (Bahasa) sangat mempengaruhi dalam berkomunikasi. (g) Seorang komunikator harus dapat mengembangkan hubungan yang baik dalam membangun komunikasi inter dan intra personal. (h) Seorang komunikator harus memahami bahwa perasaan dan emosi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar dalam kegiatan komunikasi. (i) Seorang komunikator harus memahami bahwa sikap dan keteladanan akan memberikan pengaruh besar dalam pengambilan keputusan, kepemimpinan dan membangun soliditas kelompok. (j) Seorang komunikator harus mampu menangani dan mengatasi pertikaian tanpa rasa emosi. (k) Seorang komunikator harus memahami bahwa rasa percaya, nilai dan sikap dapat memberi pengaruh terhadap pesan-pesan yang dikomunikasikan (l) Seorang komunikator harus memiliki keinginan yang kuat untuk memanfaatkan pengetahuan, potensi dan persepsi yang ia miliki dalam kegiatan komunikasi (Simamora, 2021)

Berdasarkan pandangan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa peran startegis seorang Kepala Sekolah sangatt menentukan dalam organisasi sekolah yang berdinamika. Sebagai pemimpin dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan seorang Kepala Sekolah harus menjadi pribadi yang bijak dalam berkomunikasi sehingga berbagai macam permasalahan dapat diambil penanganannya dengan cepat dan tepat. Kepala sekolah dengan seni dan gaya kepemimpinan yang dimilikinya harus dapat menumbuhkan kembangkan serta memelihara suasana yang kondusif, motivasi, kerjasama yang baik dan tanggungjawab yang tinggi dalam organisasional sekolah, dimana salah satu cerminannya adalah adanya iklim komunikasi sehat dan penuh keterbukaan.

Motivasi Kerja

Dalam pandangan konsep manajemen motivasi secara garis besar diarahkan pada sumber daya manusianya khususnya untuk bawahan atau para anggota. Motivasi erat kaitannya dengan upaya mengelola sumber daya dan potensi yang dimiliki para anggota agar lebih produktif dalam pekerjaannya sehingga tujuan-tujuan Lembaga yang telah ditetapkan dapat diwujudkan dengan baik. Adanya motivasi menjadi salah satu pendukung timbulnya budaya kerja yang efektif karena dapat menumbuhkan perilaku manusia yang giat bekerja. Dalam hal ini pemimpin memegang peranan penting dan harus memahami motif serta motivasi seperti apa yang diharapkan oleh bawahannya. (Setiyati, 2016)

Hasibuan (2001:158) menjelaskan motivasi seumpama kekuatan yang dapat menimbulkan semangat bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan, bekerja dengan efektif dan efisien dengan cara memaksimalkan seluruh potensi untuk mencapai sebuah tujuan dan kepuasan.

Sedangkan Handoko (2005:251) mendefenisikan motivasi sebagai sebuah kondisi yang timbul dari dalam diri seseorang berupa dorongan yang kuat untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan. Mangkunegara menyebutkan motivasi sebagai sebuah dorongan atau energi yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu hal. Motivasi kerja yang tinggi yang ada dalam diri seorang pendidik (guru) akan menjadikan guru senantiasa memiliki integritas dalam profesinya serta suka bekerja keras dalam upaya menyelesaikan semua permasalahan yang dihadapi untuk mencapai hasil yang lebih baik (Ardiana Eka, 2017)

Adanya motivasi dalam keanggotaan sebuah Lembaga dapat dilihat dan diamati dari beberapa indikator diantaranya : (a) Memiliki gairah kerja, terlihat dari adanya semangat yang tinggi para anggota dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Disamping itu adanya kesungguhan para anggota dalam menjalankan tugas ataupun pekerjaan yang sedang dilakukan dapat juga menjadi indikator bahwa para anggota memiliki gairah kerja.

Dengan adanya gairah kerja para anggota akan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. (b) Memiliki loyalitas. Loyalitas seorang anggota dapat didefinisikan sebagai sebetuk kesadaran atau kerelaan para anggota dalam memberikan pengabdian kepada Lembaga sesuai dengan jabatannya. Loyalitas adalah kepatuhahan dan ketaatan kepada pimpinan maupun aturan Lembaga terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab setiap anggota. (c) Memiliki disiplin kerja yaitu kesadaran yang timbul dalam diri setiap anggota untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku. (d) Memiliki produktifitas kerja yaitu pekerjaan yang dilakukan anggota menghasilkan output kerja yang efektif dan efisien (Ardial, 2018)

Dari beberapa pengertian diatas dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan energi besar yang dapat mendorong setiap orang agar bersemangat dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja guru merupakan suatu kondisi yang memungkinkan tumbuhnya semangat dan kemauan yang kuat dalam melakukan sebuah pekerjaan. Kondisi seperti ini sejatinya harus terus dipertahankan dan ditingkatkan dan diantara solusi yang dapat diupayakan adalah dengan membangun iklim komunikasi yang sehat oleh Kepala Sekolah di dalam organisasional Sekolah.

SIMPULAN

Sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan tidak akan dapat berjalan dengan efektif apabila komunikasi yang ada didalam internal lembaga tersebut tidak berfungsi dengan baik. Proses komunikasi memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya komunikasi fungsi-fungsi manajerial di Sekolah seperti kegiatan perencanaan, pengorganisasian, implementasi dan pengawasan dapat dijalankan. Sekolah adalah sarana bagi seorang pemimpin dalam hal ini seorang Kepala Sekolah untuk menjalannya tupoksinya sebagai pemimpin. Menciptakan iklim komunikasi yang efektif dalam organisasional sekolah adalah sebuah proses yang mengupayakan terbentuknya hubungan yang sehat dan harmonis diantara warga sekolah, baik secara internal maupun eksternal. Dalam hal ini seorang Kepala Sekolah memegang tanggungjawab utama sebagai pusat pengatur komunikasi. Peran komunikasi efektif Kepala Sekolah diharapkan dapat menumbuhkan gairah serta motivasi kerja guru dan seluruh stakeholder yang ada. Adanya komunikasi yang efektif akan memunculkan persamaan persepsi dan pemahaman tentang sesuatu hal yang nantinya akan memudahkan lembaga dalam mencapai tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi, Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (H. Wahyuni (ed.)). Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Ardiana Eka. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.549>
- Asriadi, A. (2020). Komunikasi Efektif Dalam Organisasi. *RETORIKA: Jurnal Kajian Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 2(1), 36–50. <https://doi.org/10.47435/retorika.v2i1.358>
- Badu, Q. S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & perilaku organisasi. cetakan kesembilan*.
- Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educational Management Journal*, 6(1), 26–33. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>
- Ida, S. W. (2013). Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14, 115–126.
- Kuswarno, E. (2001). Efektivitas Komunikasi Organisasi. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 2(1), 55–61.
- Mashabi, W. (2020). Peran Komunikasi Efektif Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Prosiding Nasional*, 215–224. <https://prosiding.iainkediri.ac.id/index.php/pascasarjana/article/view/53>

- Mulyadi. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Press.
- Nasukah, B., Sulistyorini, S., & Winarti, E. (2020). Peran Komunikasi Efektif Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Institusi. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 81–93. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.899>
- Parlindungan, D. R., & Salman. (2022). Pengembangan Proses Belajar Mengajar Melalui Pelatihan Komunikasi Efektif Guru Yayasan Pendidikan Islam Al-Badi Nurul Huda, Sunter, Jakarta Utara. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 24. <http://112.78.142.42/index.php/kalbisabdimas/article/view/224/166>
- Rosyadi, Y. I., & Pardjono, P. (2015). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp 1 Cilawu Garut. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(1), 124–133. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i1.6276>
- Setiyati, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63–70.
- Simamora, P. R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi by Prietsaweny Riris T. Simamora, S.Sos., M.Si. (z-lib.org).pdf* (p. 84).