



PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU SD NEGERI INPRES SEREH

Tipuk Widiastuti, Yari Dwikurnaningsih, Agus Sugiarto

Universitas Kristen Satya Wacana
Email korespondensi:tipukwidiastuti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Inpres Sereh Kabupaten Jayapura menunjukkan bahwa pelaksanaan komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Negeri Inpres Sereh Kabupaten Jayapura terhadap para guru, baik secara formal maupun informal, telah berjalan dengan baik dan efektif. Unsur-unsur penting dalam komunikasi interpersonal, seperti keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan rasa kebersamaan, telah diterapkan dengan baik oleh kepala sekolah. Meskipun komunikasi interpersonal kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap profesionalisme dan kinerja guru, masih ada faktor-faktor lain yang juga perlu dieksplorasi lebih lanjut dalam penelitian mendatang. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan area penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru, selain komunikasi interpersonal.

Kata Kunci : Interpersonal, SD, dan Jayapura.

Pendahuluan

Sebagai makhluk sosial manusia tidak bisa berdiam diri, menutup diri, dari pergaulan, manusia akan terus berinteraksi satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari. Interaksi ini terjadi melalui proses komunikasi, yang menjadi kebutuhan mendasar manusia untuk saling berhubungan. Melalui komunikasi, seseorang dapat mengekspresikan perasaan dan keingintahuannya kepada orang lain. Komunikasi dapat didefinisikan sebagai tindakan berbicara atau menyampaikan pesan antara manusia (human communication). Komunikasi tidak hanya mempererat hubungan sosial, tetapi juga meningkatkan kualitas kehidupan seseorang.

Menurut Suranto (2011), komunikasi interpersonal adalah interaksi yang berlangsung antara dua orang secara langsung (tatap muka), bersifat spontan dan informal, dengan adanya umpan balik maksimal. Dalam komunikasi ini, para partisipan memiliki fleksibilitas dalam perannya. Di lingkungan sekolah, komunikasi interpersonal menjadi aspek yang sangat penting karena membantu memperkuat hubungan antara kepala sekolah dan guru, serta meningkatkan koordinasi berbagai kegiatan atau tugas yang berbeda. Sebagaimana dijelaskan oleh Mulyana

(2011), kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru, karena guru adalah pihak yang paling sering berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses belajar-mengajar. Namun, kinerja guru ini tidak dapat dipisahkan dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan inovator. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama untuk mengelola dan memberdayakan guru agar terus meningkatkan kompetensi kerja mereka. Dengan memberdayakan potensi yang ada, guru akan mampu menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kompetensi profesional mereka.

Faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja guru dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi aspek-aspek seperti motivasi kerja, disiplin, komitmen, kepercayaan diri, tanggung jawab, dan kepuasan kerja. Faktor ini terkait dengan aspek psikologis individu dan dapat ditingkatkan melalui stimulasi yang tepat. Di sisi lain, faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan terutama kemampuan komunikasi interpersonal kepala sekolah.

Kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi interpersonal dapat menciptakan dampak positif terhadap kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengarah dan pengawas, tetapi juga sebagai komunikator yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan dinamis. Dengan demikian, semangat kerja guru dapat terdorong, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Robbins (2001) dalam bukunya *Organizational Behavior* menekankan bahwa komunikasi efektif antara pemimpin dan bawahan adalah kunci dalam menciptakan organisasi yang produktif. Hal ini juga berlaku dalam konteks pendidikan, di mana hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru sangat diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa hubungan antara kepala sekolah dan guru sering kali bersifat formal dan administratif. Kondisi ini tidak mendukung terciptanya budaya akademik yang profesional di kalangan guru. Bacal (2005) menekankan bahwa komunikasi yang berkesinambungan antara pemimpin dan guru, ketika dijalankan dalam semangat kemitraan, dapat menciptakan ekspektasi yang jelas dan pemahaman tentang tugas yang akan dilakukan. Proses komunikasi yang baik membantu meningkatkan motivasi dan kinerja, sedangkan komunikasi yang buruk dapat memicu konflik dan menurunkan efektivitas kerja. Menurut Cangara (2006), komunikasi yang baik memerlukan keterbukaan dan kerja sama harmonis antara kepala sekolah dan guru. Keterbukaan ini memungkinkan kepala sekolah untuk tidak hanya menyampaikan pesan, tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal yang berkualitas. Dengan komunikasi interpersonal yang baik, guru merasa dihargai, baik secara individu maupun kelompok, sehingga dapat menumbuhkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab.

Kinerja guru yang rendah dapat berdampak pada penurunan kualitas pendidikan dan menghalangi tercapainya visi sekolah. Hal ini bisa terjadi akibat kurangnya motivasi, komunikasi yang buruk, atau keterbatasan sarana dan prasarana. Oleh karena itu, penting untuk menjaga, mengelola, dan Dampak dari komunikasi interpersonal antara guru dan kepala sekolah dapat menciptakan (1) hubungan individu yang tercermin dari penghargaan terhadap

pendapat guru, keputusan pribadi guru, dan kebebasan berkreasi, (2) hubungan kelompok yang diwujudkan dalam kebebasan untuk berdiskusi kelompok, serta penghargaan terhadap pendapat dan sikap kelompok, dan (3) hubungan bawahan-atasan yang diwujudkan dengan sikap saling menghargai dan menghormati kritik serta saran yang diberikan kepada pimpinan, serta kemauan untuk mendengarkan keluhan dan permasalahan dari bawahannya. Selain itu, Danim (2008) mengingatkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja guru, perlu diperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi baik dari dalam maupun luar diri guru. Guru sering menghadapi kendala seperti keterbatasan fasilitas, penghargaan, dan kesejahteraan. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung perkembangan potensi guru secara optimal.

Komunikasi interpersonal yang efektif menjadi salah satu cara utama untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan komunikasi yang baik, kepala sekolah dapat memberikan dukungan, menunjukkan empati, serta membangun kesetaraan yang menciptakan lingkungan kerja harmonis. Robbins (2001) juga menyoroti pentingnya umpan balik dua arah dalam menciptakan hubungan kerja yang produktif. Lingkungan kerja yang nyaman ini tidak hanya mendukung peningkatan kinerja guru, tetapi juga membantu mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sangat penting bagi kepala sekolah untuk membangun hubungan interpersonal yang baik dengan bawahannya. Dalam kepemimpinan, faktor pemimpin tidak bisa dipisahkan dari orang yang dipimpin, keduanya saling bergantung, sehingga keberadaan salah satu tidak akan berarti tanpa yang lainnya.

Dengan terjalinnya hubungan interpersonal yang baik, diharapkan tercipta suasana harmonis dan lingkungan kerja yang nyaman, yang membuat setiap anggota sekolah merasa seperti berada di rumah sendiri. Ini akan memupuk rasa kebersamaan dan kekeluargaan, sehingga setiap anggota sekolah dapat menjalankan tugas dengan baik dan akhirnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kegagalan kepala sekolah dalam berkomunikasi dengan guru dapat berdampak negatif pada pelaksanaan kegiatan sekolah. Guru cenderung hanya melakukan pembelajaran secara rutin tanpa adanya motivasi untuk berkembang. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya rangsangan atau stimulus yang dapat mendorong kreativitas guru dalam pembelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin seharusnya dapat memberikan stimulus tersebut. Fenomena ini menunjukkan pentingnya penelitian lebih lanjut mengenai komunikasi interpersonal dalam upaya memperbaiki manajemen pendidikan di sekolah. Hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru, berdasarkan komunikasi terbuka dan saling mendukung, menjadi landasan penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang stabil dan berkualitas.

Terminologi Kepala Sekolah

Menurut Andang (2014), kepala sekolah adalah sosok pemimpin utama dalam sebuah sekolah, yang memegang tanggung jawab dan wewenang penuh untuk mengelola, mengatur, serta menyelenggarakan seluruh kegiatan di lingkungan sekolah. Tugas utamanya adalah memastikan bahwa seluruh proses yang berlangsung di sekolah mendukung pencapaian tujuan

pendidikan yang telah ditetapkan. Sebagai tenaga profesional, kepala sekolah merupakan seorang guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin lembaga pendidikan tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, di mana terjadi interaksi antara guru sebagai pendidik dan siswa sebagai peserta didik.

Dalam konteks kepemimpinan dan pengelolaan organisasi, Robbins (2001) dalam *Organizational Behavior* menegaskan bahwa seorang pemimpin memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif melalui manajemen hubungan, komunikasi, dan motivasi. Sejalan dengan itu, kepala sekolah sebagai pemimpin institusi pendidikan tidak hanya bertanggung jawab atas aspek administratif, tetapi juga harus mampu menjadi inovator yang menciptakan suasana belajar yang kondusif, menginspirasi tenaga pendidik untuk berkreasi, dan memastikan hubungan harmonis antar seluruh elemen di sekolah.

Lebih rinci, kepala sekolah bertugas:

1. Sebagai Pengelola: Mengatur sumber daya manusia dan fasilitas di sekolah agar dapat dimanfaatkan secara optimal. Hal ini termasuk perencanaan program pembelajaran, pengembangan kurikulum, dan manajemen keuangan.
2. Sebagai Pemimpin: Memberikan arahan dan bimbingan kepada guru dan staf untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas kerja. Robbins (2001) menyoroti bahwa kepemimpinan yang efektif harus melibatkan motivasi bawahan melalui komunikasi yang jelas dan penghargaan terhadap kinerja.
3. Sebagai Inovator: Membawa perubahan positif dengan memperkenalkan metode atau pendekatan baru yang meningkatkan mutu pendidikan.
4. Sebagai Fasilitator: Membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara guru, siswa, dan orang tua untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang inspiratif dan kolaboratif. Kemampuan kepala sekolah dalam memotivasi dan memberdayakan tenaga pendidik sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai visinya. Dengan komunikasi yang terbuka, arahan yang jelas, dan kepekaan terhadap kebutuhan staf serta siswa, kepala sekolah dapat memastikan bahwa sekolah berfungsi sebagai tempat belajar yang bermakna dan inovatif.

Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Komunikasi interpersonal mengacu pada proses pertukaran informasi antara satu individu dengan individu lainnya, yang setidaknya melibatkan dua orang, di mana tanggapan atau umpan balik dapat segera diketahui. Muhammad (2005) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah bentuk interaksi yang memungkinkan terjadinya pertukaran pesan secara langsung antara dua orang. Dalam pandangan Mulyasa (2014), komunikasi interpersonal mencakup hubungan antara dua individu, seperti pasangan suami istri, teman sejawat, sahabat, hingga relasi antara guru dan murid.

Dari sudut pandang ini, komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi, pemikiran, atau sikap tertentu yang terjadi antara dua orang atau lebih, di mana masing-masing pihak bergantian berperan sebagai pengirim pesan (komunikator) dan penerima pesan (komunikan). Proses ini bertujuan untuk menciptakan saling pengertian tentang suatu isu atau permasalahan yang sedang dibahas, sehingga diharapkan dapat membawa perubahan sikap atau perilaku pada kedua pihak.

Tujuan Komunikasi Interpersonal

Muhammad (2005:168), komunikasi interpersonal memiliki sejumlah tujuan yang signifikan, di antaranya:

1. Menemukan Diri Sendiri: Proses komunikasi ini membantu individu memahami siapa dirinya melalui interaksi dengan orang lain.
2. Mengetahui Dunia Luar: Melalui komunikasi interpersonal, seseorang dapat memperoleh informasi baru tentang lingkungan sekitar atau pihak lain.
3. Membangun dan Memelihara Hubungan yang Bermakna: Interaksi ini menciptakan dan menjaga hubungan personal yang positif, seperti hubungan antar teman, keluarga, atau rekan kerja.
4. Mengubah Sikap dan Perilaku: Komunikasi interpersonal dapat digunakan untuk mempengaruhi pandangan atau tindakan seseorang melalui diskusi atau persuasi.
5. Memberikan Hiburan dan Kesenangan: Komunikasi juga berfungsi sebagai media untuk bersantai atau menikmati waktu bersama orang lain.
6. Membantu Praktisi Kejiwaan: Interaksi interpersonal sering kali digunakan dalam dunia psikologi untuk memahami dan membantu individu dalam mengatasi masalah emosional atau mental.

Efektivitas komunikasi interpersonal sangat penting dalam konteks organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan seperti sekolah. Komunikasi yang efektif tidak hanya memfasilitasi pertukaran informasi tetapi juga membangun pemahaman bersama di antara anggota organisasi, baik antara pemimpin dan karyawan maupun antar kolega.

Rohim (2009) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif mengandung beberapa elemen penting, yaitu:

1. Keterbukaan: Kesiapan untuk berbagi informasi dan menerima masukan dari orang lain.
2. Empati: Kemampuan untuk merasakan dan memahami perspektif atau emosi orang lain.
3. Sikap Mendukung: Menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung selama komunikasi berlangsung.
4. Sikap Positif: Menjaga pola pikir yang optimis dan ramah dalam berkomunikasi.
5. Kesetaraan: Menghormati setiap individu sebagai rekan yang setara, tanpa ada dominasi dalam komunikasi.

Dalam praktiknya, komunikasi interpersonal yang efektif di lingkungan sekolah, terutama antara kepala sekolah dan guru, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas hubungan interpersonal, tetapi juga memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan bersama di dalam organisasi.

Kinerja Guru

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya, yang bertujuan untuk mencapai visi organisasi secara sah, etis, dan bermoral (Widodo, 2011). Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mengacu pada perilaku, tanggapan, dan tindakan yang diambil guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja guru mencerminkan sejauh mana mereka dapat menghasilkan kontribusi positif dalam proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat pendidikan.

Kinerja yang baik dari seorang guru tercermin dari keberhasilan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar (PBM), kemampuan menghasilkan karya ilmiah, serta kontribusi mereka dalam pengembangan pendidikan secara menyeluruh. Namun, sebagaimana dikemukakan oleh Syarif (2011), setiap guru memiliki tingkat kinerja yang beragam. Perbedaan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor Internal

Faktor internal mengacu pada aspek-aspek yang berasal dari dalam diri guru yang berdampak pada kualitas kerjanya.

1. Kemampuan dan Keterampilan: Keahlian guru dalam menguasai materi pelajaran serta menerapkan metode pengajaran.
2. Kepribadian dan Persepsi: Sikap profesional serta cara pandang guru terhadap tugasnya.
3. Motivasi: Semangat guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik.
4. Pengalaman Lapangan: Lama waktu dan keberhasilan guru dalam mengatasi tantangan selama bertugas.
5. Latar Belakang Keluarga: Dukungan keluarga yang memberikan pengaruh psikologis positif.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal berasal dari lingkungan guru yang turut memengaruhi kerjanya, antara lain:

- a) Kepemimpinan Kepala Sekolah: Gaya kepemimpinan yang mendukung dapat memberikan motivasi dan arahan bagi guru.
- b) Sarana dan Prasarana: Ketersediaan fasilitas belajar mengajar yang memadai.

- c) Lingkungan Kerja: Suasana kerja yang kondusif dan memberikan kenyamanan. Kesejahteraan: Tingkat gaji serta tunjangan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup guru.

Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Guru

Komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Komunikasi yang baik tidak hanya memperkuat hubungan antar individu, tetapi juga mendorong motivasi dan meningkatkan semangat kerja para guru. Ketika komunikasi interpersonal berjalan dengan baik, suasana sekolah menjadi lebih nyaman dan mendukung, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja guru.

Robbins (2001) dalam bukunya *Organizational Behavior* menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat menciptakan pemahaman bersama, meningkatkan koordinasi, dan mengurangi konflik. Hal ini sangat relevan dalam dunia pendidikan, di mana hubungan harmonis antara kepala sekolah dan guru menjadi kunci dalam mencapai keberhasilan pembelajaran.

Strategi Peningkatan Kinerja Guru

Mengelola dan meningkatkan kinerja guru adalah tanggung jawab bersama yang memerlukan strategi yang berkelanjutan. Irham (2010) menggarisbawahi bahwa upaya peningkatan kinerja harus dilakukan melalui pendekatan yang terstruktur dan terus-menerus. Beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain:

1. Pelatihan: Memberikan guru akses kepada pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya. Pelatihan ini disusun untuk mengatasi kekurangan dalam kemampuan teknis yang dimiliki oleh para guru.
2. Motivasi Kinerja: Mengembangkan program yang memotivasi guru agar memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi. Misalnya, pemberian penghargaan bagi guru berprestasi.
3. Tindakan disiplin yang efektif: Mengelola kedisiplinan guru dengan cara yang adil dan membangun.
4. Pemeliharaan Prestasi: Mengapresiasi dan mempertahankan pencapaian guru yang menunjukkan hasil kerja optimal.

Melalui pelatihan dan motivasi yang tepat, guru dapat mengatasi kendala yang menghambat kinerja mereka, baik dari sisi keterampilan maupun semangat kerja. Ketika strategi ini dijalankan secara konsisten, mutu pendidikan di sekolah juga akan meningkat seiring dengan peningkatan kinerja guru.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Inpres Sereh Kabupaten Jayapura. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Nazir (2003), pendekatan kualitatif merupakan proses penelitian yang bertujuan memahami fenomena sosial dan permasalahan manusia melalui metode tertentu. Dalam pendekatan ini, peneliti membangun gambaran yang kompleks, menganalisis data berupa kata-kata, serta menyusun laporan rinci berdasarkan pandangan responden, dengan mengamati situasi secara alami.

Sebagaimana dinyatakan oleh Moleong (2007), metode kualitatif dipilih dengan beberapa alasan. Pertama, metode ini lebih mudah diterapkan ketika menghadapi kenyataan yang beragam. Kedua, metode kualitatif memungkinkan adanya hubungan langsung antara peneliti dan responden. Ketiga, metode ini memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan berbagai pengaruh serta pola nilai yang ditemukan di lapangan.

Metodologi kualitatif digunakan untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, baik tertulis maupun lisan, yang diperoleh dari pengamatan terhadap perilaku dan interaksi individu. Penelitian ini, yang bertujuan mengeksplorasi peran komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri Inpres Sereh Kabupaten Jayapura, relevan menggunakan pendekatan kualitatif. Hal ini dikarenakan metode ini sesuai untuk menggali data secara mendalam melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen.

Analisis data dilakukan melalui tahapan seperti yang diungkapkan oleh Riduwan (2003). Tahapan pertama adalah reduksi data, yakni menyederhanakan dan merangkum seluruh informasi yang diperoleh dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumen. Tahapan kedua adalah penyajian data, yaitu menyusun informasi secara terstruktur dalam bentuk deskripsi yang memudahkan penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Terakhir, data yang telah disusun secara sistematis diolah untuk menarik kesimpulan, sehingga dapat ditemukan makna dari data tersebut. Moleong (2007:38) menyatakan bahwa keabsahan data dalam penelitian kualitatif memerlukan teknik pemeriksaan berdasarkan sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria utama yang digunakan untuk memvalidasi data, yaitu kredibilitas, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian.

Hasil dan Pembahasan

Komunikasi interpersonal yang dilaksanakan oleh kepala sekolah di SD Negeri Inpres Sereh Kabupaten Jayapura dilakukan baik dalam konteks formal maupun informal dengan berbagai pihak, termasuk guru, staf administrasi, penjaga sekolah, dan siswa. Dalam komunikasi formal, kepala sekolah sering mengadakan pertemuan bulanan dan rapat yang melibatkan guru. Sementara itu, komunikasi informal lebih sering terjadi dalam percakapan santai di ruang guru, di mana kepala sekolah dan guru saling berbagi ide, masukan, serta kritik yang membangun untuk kemajuan proses pembelajaran di masa depan. Kepala sekolah juga rutin memantau kondisi lingkungan sekolah, baik ruang kelas maupun ruang guru, guna memastikan suasana kondusif selama kegiatan pembelajaran berlangsung.

Dari hasil observasi, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses saling tukar informasi, pemikiran, dan sikap antara dua orang atau lebih dengan tujuan untuk mencapai pemahaman bersama tentang masalah yang dibicarakan, yang diharapkan dapat menyebabkan perubahan perilaku. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, terungkap bahwa kepala sekolah lebih cenderung mengutamakan komunikasi informal. Kepala sekolah sering mengunjungi ruang guru untuk memeriksa keadaan guru atau sekadar bertanya kabar dan memastikan kehadiran mereka, yang menandakan komunikasi interpersonal yang dilaksanakan melalui saluran informal. Selain itu, kepala sekolah memanfaatkan media komunikasi seperti telepon, dan *na*, kepala sekolah juga memberikan kepercayaan kepada bawahannya untuk menjalankan tugas yang telah diamanatkan. Hal ini menciptakan rasa keterlibatan dan partisipasi di kalangan guru.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah sangat terbuka dalam memberikan informasi kepada guru. Kepala sekolah telah menyampaikan berbagai informasi yang berkaitan dengan sekolah. Kepala sekolah selalu memotivasi guru-guru untuk bekerja lebih semangat dan meningkatkan kinerja mereka. Informasi terkait pengembangan diri guru, seperti pelatihan yang akan diikuti, informasi gaji guru honorer, dan prestasi atau masalah yang dihadapi oleh siswa, disampaikan secara langsung kepada guru. Kepala sekolah juga terbuka terhadap saran dan kritik dari guru, yang dianggap sebagai kontribusi untuk kemajuan sekolah. Selain itu, kepala sekolah menunjukkan empati kepada guru dengan menanyakan kondisi mereka secara rutin. Kepala sekolah memperlihatkan kepedulian terhadap kesejahteraan guru, yang memberi motivasi bagi guru untuk tetap semangat dan betah bekerja di sekolah.

Selain komunikasi verbal, kepala sekolah juga menunjukkan dukungan non-verbal, seperti senyuman dan jabat tangan. Dukungan ini memberikan dampak positif terhadap kepercayaan diri guru dan meningkatkan kinerja mereka. Komunikasi interpersonal efektif apabila dilandasi oleh sikap positif, dan kepala sekolah di SD Negeri Inpres Sereh menunjukkan sikap ini dengan selalu berpikir positif dan menyelesaikan masalah dengan mencari akar penyebab terlebih dahulu. Kepala sekolah juga memperlihatkan kesamaan sikap terhadap semua guru, baik yang baru maupun yang sudah lama mengajar. Pada setiap kesempatan, kepala sekolah berinteraksi dengan seluruh guru dengan sikap yang sama, tidak membedakan, dan memberi kebebasan bagi guru untuk mengemukakan pendapat atau memberikan masukan. Hal ini memperlihatkan bahwa kepala sekolah menjaga kesetaraan dalam hubungan interpersonal di sekolah.

Secara keseluruhan, pelaksanaan komunikasi interpersonal oleh kepala sekolah di SD Negeri Inpres Sereh sudah berjalan dengan baik, baik secara langsung (tatap muka) maupun melalui saluran komunikasi formal dan informal. Komunikasi interpersonal ini terbukti berhasil dalam memperbaiki kinerja guru. Keterbukaan kepala sekolah terlihat dari kemudahan dalam memberikan informasi mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan pengembangan guru, jadwal mengajar, dan honorarium. Empati kepala sekolah juga tercermin dalam perhatian yang diberikan kepada guru mengenai kehadiran dan kondisi mereka. Sikap positif kepala sekolah terlihat dari sikap tidak mudah putus asa dan pemberian kata-kata positif untuk memotivasi guru. Selain itu, dukungan yang diberikan kepala sekolah, baik secara verbal

337 | Jurnal CONSILIUM (Education and Counseling Journal)

maupun non-verbal, menunjukkan perhatian yang tulus terhadap kesejahteraan guru. Sikap kesamaan yang diterapkan kepala sekolah terhadap seluruh guru juga memperkuat suasana yang inklusif dan mendukung kolaborasi antar anggota sekolah. Dengan demikian, komunikasi interpersonal yang dibangun oleh kepala sekolah telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan kinerja guru, serta memperkuat rasa kebersamaan dan kekeluargaan di sekolah.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Negeri Inpres Sereh Kabupaten Jayapura terhadap para guru, baik secara formal maupun informal, telah berjalan dengan baik dan efektif. Unsur-unsur penting dalam komunikasi interpersonal, seperti keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan rasa kebersamaan, telah diterapkan dengan baik oleh kepala sekolah. Meskipun komunikasi interpersonal kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap profesionalisme dan kinerja guru, masih ada faktor-faktor lain yang juga perlu dieksplorasi lebih lanjut dalam penelitian mendatang. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan area penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru, selain komunikasi interpersonal.

Daftar Pustaka

- Bacal, R. (2005). *How to Manage Performance*. New York: McGraw-Hill.
- Cangara, H. (2006). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Danim, S. (2008). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Irham, F. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, A. (2005). *Dasar-dasar Komunikasi Antarpribadi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, D. (2011). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2014). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. (2003). *Dasar-dasar Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rohim, A. (2009). *Komunikasi Efektif dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Suranto, A. W. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius.
- Syarif, A. (2011). *Kinerja Guru dan Faktor Pendukungnya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, J. (2011). *Kinerja Guru Profesional*. Malang: UIN Malang.

