

**PENERAPAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH  
DALAM PELAKSANAAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN  
KEPENDIDIKAN DI MTS NEGERI 5 BLITAR**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**SEPTI NURUL HIDAYATI**

**NIM 17170064**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2021**

**PENERAPAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH  
DALAM PELAKSANAAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN  
KEPENDIDIKAN DI MTS NEGERI 5 BLITAR**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu  
Sarjana Pendidikan (S.Pd).*

Diajukan Oleh:

**Septi Nurul Hidayati**

**17170064**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2021

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**Penerapan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan  
Kinerja Pendidik dan Kependidikan di MTSN 5 Blitar**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Septi Nurul Hidayati**

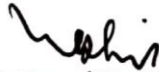
**NIM 17170064**

Telah disetujui,

Pada Tanggal 7 Juni 2021

Oleh:

dosen pembimbing



**Dr. H. Imani Muslimin, M.Ag**

**NIP:196603111994031007**

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



**Dr. H. Mulyono, M.A**

**NIP: 196606262005011003**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENERAPAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH  
DALAM PELAKSANAAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN  
KEPENDIDIKAN DI MTS NEGERI 5 BLITAR**

**SKRIPSI**

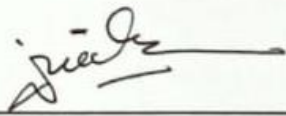
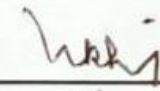
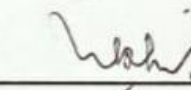
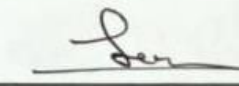
Dipersiapkan dan disusun oleh  
Septi Nurul Hidayati (17170064)  
telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 10 Juni 2012  
dan dinyatakan LULUS

Serta diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar strata satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)


Panitia Ujian

Tanda Tangan

Ketua Sidang  
Dr. Nurul Yaqien, M.Pd  
NIP. 197800092006041001  
Sekretaris Sidang  
Dr. H. Imam Muslimin, M.Ag  
NIP. 196603111994031007  
Pembimbing  
Dr. H. Imam Muslimin, M.Ag  
NIP. 196603111994031007  
Penguji Utama  
Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd  
NIP. 198010012008011016

:   
:   
:   
: 

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

  
  
Dr. H. Agus Maimun, M.Pd  
NIP. 196508171998031003

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)

**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Hal : Skripsi Septi Nurul Hidayati Malang, 07 juni 2021

Lampiran : 4 (Empat) Eksemplar

Yang Terhormat,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Di Malang

Assalamualaikum Wr. Wb

Sesudah beberapa kali bimbingan baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Septi Nurul Hidayati

NIM : 17170064

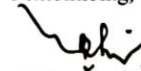
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **Penerapan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Kinerja Pendidik dan Kependidikan di MTSN 5 Blitar**

Maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pembimbing,



**Dr. H. Imam Muslimin, M.Ag**

**NIP:196603111994031007**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah Puji syukur tiada henti saya ucapkan kepada Allah SWT. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Agung Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya. Saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan semaksimal mungkin, karya tulis ilmiah ini saya persembahkan untuk orang-orang yang sangat saya sayangi.

Skripsi ini saya persembahkan untuk dua malaikat penjagaku di dunia, yang selalu ada di setiap suka maupun duka, selalu memberikan motivasi dan semangat ketika dalam keadaan Lelah, yang selalu tulus menyertakan do'a-do'anya, dan yang tak kenal lelah memberikan kasih sayang. Merekalah Ibu Oktiwi Kusdri Anik dan Bapak Muhtarom, terimakasih telah mendukung daya hingga titik ini.

Terimakasih dan salam sayang teruntuk ketiga saudaraku yang juga ikut memberikan do'a dan dukungan yang selalu diberikan, Tak lupa teruntuk seluruh keluarga besarku yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan untuk mewujudkan cita-citaku dan mencapai ridha Allah SWT.

Terimakasih kepada seluruh dosen pembimbing bapak Dr. H. Imam Muslimin, M.Ag yang telah membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini, serta semua dosen yang telah mendidik penulis dan mengajarkan ha-hal yang baru kepada saya.

Terimakasih kepada kepala MTs Negeri 5 Blitar, guru-guru serta staff lainnya membantu memberi kelancara untuk menyelesaikan tugas akhir ini, semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan dengan sebaik-baiknya kebaikan.

## HALAMAN MOTTO

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَاَلَا تَتَّيْسُوْا مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَأْتِسُ مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا  
الْقَوْمَ الْكٰفِرُوْنَ (٨٧)

“Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir<sup>1</sup>”.

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI Al Qur'an Rabbani per kata, Tajwid Warna dan Terjemah, (Jakarta Timur: Pt. Surya Prisma Sinergi. 2012). Hlm. 246.

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Septi Nurul Hidayati

NIM : 17170064

Fakultas : Ilmu Tarbiah dan Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan peneliti, juga tidak terdapat karya tulis ilmiah atau pendapat yang ditulis dan diterbitkan orang lain, terkecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan yang telah tertera.

Malang, 2020  
  
Septi Nurul Hidayati

NIM 17170064

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, pencipta langit seisinya, pemberi nikmat yang tak terhitung jumlahnya, dan penabur rizki bagi setiap hamba-Nya. Karena rahmat, taufiq, hidayah, serta inayah-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Shalawat beriringan salam marilah kita sampaikan kepada tauladan umat yang menjadi *role model* bagi generasi-generasi setelahnya. Beliau adalah junjungan kita umat islam, Nabi akhir zaman, Nabi Muhammad SAW. Selanjutnya, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam terselesaikannya skripsi ini, diantara mereka adalah:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Agus Maimun selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Mulyono, MA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Imam Muslimin, M.Ag, selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan semua pikiran dan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan bagi penulis skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Ibu Ilmiah selaku kepala MTs Negeri 5 Blitar yang telah memberikan izin untuk penelitian, Ibu Yeny Prawikasari dan Bapak Pamuji yang telah membimbing dan membantu pada proses penelitian di MTs Negeri 5 Blitar.
7. Maisun teman seperjuangan yang selalu Bersama saling memberikan semangat dan motivasi untuk terus berjuan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Keluarga besar santri Pesantren Al Adzkiya' Nurus Shofa (ANSHOFA) yang selalu membantu, memberikan dukungan dan curahan motivasi kepada penulis sehingga penulis tetap semangat dalam meyelesaikan skripsi ini.
9. Segenap teman-teman MPI B yang telah membangun cerita dalam bagian kehidupan penulis selama menjalani hari-hari di UIN Malang.
10. Segenap teman-teman UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dari berbagai Fakultas yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan dukungannya kepada penulis sehingga penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang turut membantu dan memberikan dukungan kepada penulis. Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka dengan sebaik-baik balasan, amin.

Sebagai manusia biasa, tentunya dalam melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini tidak luput akan adanya kesalahan, akan adanya itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun agar kedepanya penulis bisa lebih

baik lagi, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, pembaca dan dunia Pendidikan kedepanya nanti, Aamiin.

Malang, 2021

Penulis

Septi Nurul Hidayati  
NIM. 17170064

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penelitian transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

### A. Huruf

ا	= a	ز	= z	ق	= q
ب	= b	س	= s	ك	= k
ت	= t	ش	= sy	ل	= l
ث	= ts	ص	= sh	م	= m
ج	= j	ض	= dl	ن	= n
ح	= h	ط	= th	و	= w
خ	= kh	ظ	= zh	ه	= h
د	= d	ع	= ‘	ء	= ‘
ذ	= dz	غ	= gh	ي	= y
ر	= r	ف	= f		

### B. Vokal Panjang

Vokal(a) panjang	= â
Vokal(i) panjang	= î
Vokal (u) panjang	= û

### C. Vokal Diftong

او	= aw
أي	= ay
او	= u
أي	= i

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR BAGAN .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK .....	xvii
مستخلص البحث.....	xviii
ABSTRACT .....	xix
BAB I.....	1
A. Konteks penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Originalitas Penelitian.....	6
F. Definisi Istilah.....	10
G. Sistematika Penulisan .....	12
BAB II.....	14
KAJIAN PUSTAKA.....	14
1. Komunikasi Interpersonal .....	14

2. Kepala Madrasah .....	28
3. Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan .....	36
2.1 Kerangka BerfikirKerangka Berfikir .....	47
BAB III .....	48
METODE PENELITIAN.....	48
A. Pendekatan dan jenis penelitian .....	48
B. Kehadiran Peneliti .....	49
C. Lokasi Penelitian .....	50
D. Data dan Sumber Data .....	51
E. Teknik Pengumpulan Data.....	53
F. Analisis Data .....	59
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	62
BAB IV .....	65
PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN .....	65
A. Deskripsi lokasi penelitian .....	65
B. Paparan data dan Temuan Penelitian .....	68
BAB V.....	88
PEMBAHASAN .....	88
A. Penerapan Komunikasi interpersonal kepala madrasah .....	89
B. Pelaksanaan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....	91
C. Dampak komunikasi interpersonal Kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. ....	94
BAB VI .....	96
PENUTUP.....	96
A. Kesimpulan .....	96
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA .....	99
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	102

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Originalitas Penelitian.....	8
Tabel 3.1 Instrumen Observasi .....	54
Tabel 3.2 Instrumen Wawancara .....	56
Tabel 3.3 Instrumen Dokumentasi.....	58
Tabel 4.1 Data Tenaga Pendidik .....	67
Tabel 4.2 Data Tenaga Kependidikan .....	67
Tabel 4.3 Daftar Narasumber .....	68
Tabel 4.4 Data Pendidik beserta spesifikasi pendidikan.....	77
Tabel 4.5 Data Tenaga Kependidikan Beserta Spesifikasi Pendidikan .....	79

## DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Berfikir .....	47
-----------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas  
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Penelitian dari MTs Negeri 5 Blitar
- Lampiran 4 : Dokumentasi
- Lampiran 5 : Instrument Wawancara
- Lampiran 6 : Biodata Mahasiswa

## ABSTRAK

Hidayati, Septi Nurul. 2021. *Penerapan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar* Skripsi, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing Skripsi: Dr. H. Imam Muslimin, M.Ag.

---

---

**Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kepala Madrasah, kinerja tenaga pendidik dan kependidikan**

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui adanya penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam pelaksanaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di MTs Negeri 5 Blitar.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan naturalistik, serta pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, menggunakan tiga subjek penelitian yang berbeda diantaranya adalah kepala madrasah, kepala staff tata usaha serta guru Bahasa Indonesia yang sekaligus waka kesiswaan.

Penelitian yang dilakukan diketahui ada beberapa penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam pelaksanaan kinerja di MTs Negeri 5 Blitar diantaranya adalah: 1) proses komunikasi interpersonal yang ada di MTs Negeri 5 Blitar berjalan secara timbal balik dengan lancar tanpa adanya hambatan baik itu dilakukan secara langsung ataupun menggunakan media. 2) Usaha yang dilakukan kepala madrasah agar pelaksanaan kinerja menjadi lebih baik, dilakukan dengan cara memberikan motivasi, mengikutsertakan tenaga pendidik dan kependidikan dalam kegiatan seminar, pelatihan, ataupun diklat, serta memberikan kebebasan berpendapat. 3) dampak yang terjadi akan adanya komunikasi interpersonal adalah terjalinnya hubungan yang positif, rasa saling terbuka, saling percaya, terjalin hubungan yang harmonis serta terhindar dari adanya kesalah pahaman dan meminimalisir akan adanya konflik yang bisa saja terjadi.

## مستخلص البحث

الهداية، سفتي نور. ٢٠٢١. تطبيق اتصال الشخصي رئيس المدرسة في أداء إجراء المعلم وهيئة الإدارة بالمدرسة المتوسطة الخامسة بليتار. البحث الجامعي. قسم إدارة التربية الإسلامية، كلية علوم التربية والتعليم، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج.

المشرف: الدكتور الحاج إمام مسلمين الماجستير

كلمات الأساسية: اتصال الشخصي، رئيس المدرسة، إجراء المعلم وهيئة الإدارة

يهدف هذا البحث لمعرفة تطبيق اتصال الشخصي رئيس المدرسة في أداء إجراء المعلم وهيئة الإدارة بالمدرسة المتوسطة الخامسة بليتار.

تستخدم الباحثة بالمنهج الوصفي والمدخل الطبيعي بمجتمع البيانات عن طريق الملاحظة والمقابلة والوثائق. وتستخدمها على ثلاثة المباحث يعني رئيس المدرسة، رئيس هيئة الإدارة، معلم اللغة الإندونيسيا الذي يصبح على عميل الرئيس المدرسة في إطار الطلاب أيضا.

من نتائج البحث التي تستخدمها، هناك عدة تطبيق اتصال الشخصي رئيس المدرسة في أداء إجراء المعلم وهيئة الإدارة بالمدرسة المتوسطة الخامسة بليتار: (١) عملية اتصال الشخصي بالمدرسة المتوسطة الخامسة بليتار بمتبادلا بلا الشغب إما مباشرة أو باستخدام الوسائل. (٢) يجهد رئيس المدرسة لتطبيق الأداء يصبح بالأفضل، يستخدمها على إعطاء الدافع، يتبع إجراء المعلم وهيئة الإدارة في حلقة الدراسية، تدريب أو تمرين ويعطي على حرية التعبير. (٣) التأثير من اتصال الشخصي هو علاقة الإيجابية، الشعر بالجهر والصدق. وعلاقة المتناسق ومحتوم من أساء الفهم وأقل من المشكلة المحتملة.

## ABSTRACT

Hidayati, Septi Nurul. 2021. *Application of Interpersonal Communication for the Head of Madrasah in the Implementation of the Performance of Educators and Education Personnel at MTs Negeri 5 Blitar* Thesis, Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Thesis guide, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. : Dr. H. Imam Muslimin, M.Ag.

---

---

**Keywords: Interpersonal Communication, performance of educators and education staff**

This thesis aims to determine the application of interpersonal communication between madrasahs in implementing the performance of educators and education staff at MTs Negeri 5 Blitar.

This study uses a qualitative descriptive research method using a naturalistic approach, as well as data collection through observation, interviews, and documentation studies, using three different research subjects, including the head of the madrasa, the head of the administrative staff and the Indonesian language teacher who is also the student representative. From the results of the research conducted, it is known that there are several applications of interpersonal communication; Madrasah principals in implementing performance at MTs Negeri 5 Blitar include: 1) the interpersonal communication process at MTs Negeri 5 Blitar runs reciprocally smoothly without any obstacles, whether it is done directly or using the media. 2) Efforts made by the head of the madrasa to improve performance are carried out by providing motivation, involving educators and education staff in seminars, training, or training activities, and providing freedom of opinion. 3) the impact of interpersonal communication is the establishment of positive relationships, mutual openness, mutual trust, harmonious relationships are established and avoid misunderstandings and minimize conflicts that may occur.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks penelitian

Manusia sebagai makhluk sosial dalam kehidupan sehari-hari membutuhkan manusia lain. Baik itu hanya sekedar bertegur sapa atau bahkan sampai saling tolong menolong. Manusia dimanapun dan bagaimanapun keadaannya selalu harus bekerja sama dengan orang lain melalui interaksi-interaksi yang terbentuk secara ilmiah, interaksi yang dilakukan bisa berupa komunikasi verbal atau non verbal, komunikasi lisan atau tertulis bahkan juga bisa berkomunikasi secara langsung dan tidak langsung, komunikasi salah satu bentuk interaksi.

Peran penting komunikasi sangat penting adanya bagi kehidupan manusia termasuk juga dalam kehidupan organisasi, baik itu organisasi sekolah, organisasi sosial, bahkan juga bisnis juga sangat membutuhkan komunikasi. Dalam organisasi sekolah komunikasi ini dapat digunakan untuk menyampaikan sebuah maksud tertentu, seperti kepala sekolah dapat menyampaikan sebuah *value* dan *knowledge* kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Komunikasi pada organisasi Pendidikan harus dilaksanakan secara intensif dan baik karena akan mempengaruhi keberhasilan segala aspek dalam sekolah, selain itu komunikasi yang baik dan intensif juga akan berpengaruh pada kinerja dari pendidik dan kependidikan, komunikasi antara kepala sekolah dan tenaga pendidik dan kependidikan akan menghasilkan peningkatan kinerja

dan profesionalitas dalam melakukan segala sesuatu di sekolah. Komunikasi yang dijadikan sebagai sarana sosialisasi dalam kehidupan manusia. Komunikasi merupakan proses social yang terjalin dan berlangsung antara manusia. Melalui komunikasi ini terjalinlah hubungan antar manusia dan juga terjadi interaksi atau saling berhubungan. Tidak ada manusia yang hidup di bumi terlibat dalam komunikasi, karena manusia sudah hakikatnya makhluk social yang tidak bisa hidup sendiri.

Pada saat proses komunikasi tidak berjalan dengan baik akan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan, akan menimbulkan sebuah kesenjangan dan pasti itu akan mempengaruhi pada kinerja dari guru dan karyawan. Apalagi jika sampai menimbulkan perbedaan pendapat atau konflik diantara kepala sekolah dan tenaga pendidik atau kependidikan pasti akan menghasilkan sikap memberontak dan apatis, jika hal itu terjadi maka akan berdampak pada kenyamanan dalam bekerja dan hasil kerja menjadi tidak maksimal.

Maka dari itu, komunikasi antara kedua belah pihak harus terjalin dengan baik, komunikasi berjalan secara timbal balik atau dua arah yang baik dan intensif. Sehingga akan menimbulkan respons positif, dan menghindari munculnya kesalahpahaman. Komunikasi yang baik juga dapat menimbulkan kenyamanan dalam bertukar ide, informasi dan pengetahuan. sehingga terjalin suatu komunikasi yang berjalan secara efektif dan efisien.

Selain komunikasi dua arah yang baik juga dibutuhkan hubungan interpersonal dalam berkomunikasi bukan hanya sekedar berucap kata akan

tetapi juga membangun hubungan kepada komunikan atau lawan bicara. Hubungan interpersonal terbentuk ketika terjadi proses pengolahan kata secara baik baik itu verba ataupun non verbal atau vertical ataupun horizontal. Ketika hubungan interpersonal tumbuh maka akan hadir komunikasi interpersonal yaitu komunikasi yang berjalan personal lebih dari satu orang. Terkait dengan cara penyampaian informasi. Komunikasi dapat dikatakan berhasil jika pada proses pemahaman maksud dan makna dari satu orang dengan orang lain sesuai dengan apa yang diharapkan kepala sekolah, dengan begitu komunikasi interpersonal terbentuk,

Keterampilan dalam berkomunikasi atau bisa disebut kemampuan interpersonal akan menimbulkan komunikasi bisa berjalan dengan baik sehingga menumbuhkan rasa persahabatan dan saling pengertian, serta dengan keterampilan interpersonal bisa meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dan ketika muncul masalah akan bisa diselesaikan dengan baik, maka dari itu ketika pemimpin memiliki keterampilan interpersonal yang baik akan mempengaruhi juga pada kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah.

Pemimpin yang dapat berkomunikasi dengan baik dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dan karyawan , karena dengan komunikasi yang baik pasti bisa menyampaikan maksud dan informasi dengan baik. Selaim itu dengan komunikasi yang baik akan menghasilkan Atmosfer yang baik dalam sebuah lingkungan kerja serta meminimalisir terjadinya kesalahan dalam berucap atau menyampaikan suatu maksud. Melalui komunikasi yang baik masalah yang timbul bisa diselesaikan dengan baik serta dipecahkan Bersama-sama.

MTs N 5 Blitar merupakan Lembaga sekolah di bawah naungan Kemenag di kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar yang menjadi pilihan penulis untuk dikaji dan diteliti tentang penerapan komunikasi Interpersonal kepala Madrasah. Berdasarkan wawancara dari salah satu guru disana bahwa penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah berdampak pada kinerja yang dihasilkan pendidik dan tenaga kependidikan, selain itu pada saat melakukan observasi terkait adanya komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah di MTs Negeri 5 Blitar terlihat ada pengaruh dalam menunjukkan rasa dan sikap yang positif terbukti dengan adanya perubahan sikap dan perilaku yang terjadi pada saat pelaksanaan kerja, sehingga membentuk sebuah kebiasaan dan menimbulkan adanya dampak positif terhadap pelaksanaan kinerja yang ada di sekolah tersebut.

Berdasarkan hal yang telah diuraikan di atas , maka dari itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai adanya komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala madrasah dan menuangkan hasil kepenulisan karya tulis ilmiah dengan judul “*Penerapan Komunikasi Interpersonal kepala Madrasah dalam pelaksanaan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di MTs Negeri 5 Blitar*”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Penerapan Komunikasi Interpersonal kepala Madrasah di MTs Negeri 5 Blitar?

2. Bagaimana pelaksanaan Kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar?
3. Bagaimana dampak komunikasi Interpersoanal Kepala Madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui penerapan komunikasi Kepala Madrasah di MTs Negeri 5 Blitar
2. Untuk Mengetahui bagaimana kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar
3. Untuk mengetahui dampak dari komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini harapan peneliti bisa memberikan kontribusi bagi pihak-pihak terutama yang ikut serta dan terlibat dalam dunia Pendidikan serta penelitian ini memberikan manfaat tertentu yakni dengan menemukan serta menguji kebenaran dari suatu pengetahuan, maka dari itu manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

### 1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa ,membantu dan berkontribusi dalam melengkapi dan mengembangkan hasil penelitian terdahulu. Selain itu memberikan informasi baru tentang peran komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di sebuah Lembaga Pendidikan.

### 2. Secara Praktis

#### a. Bagi Lembaga

Semoga hasil dari penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk Lembaga agar bisa mengevaluasi dan mengembangkan kemampuan untuk berkomunikasi interpersonal dan peningkatan kinerja.

#### b. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan pembelajaran dan mempelajari lebih dalam tentang peran komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

#### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa berguna dan bermanfaat bagi peniliti lain, dapat menambah informasi, wawasan pengetahuan serta pengalaman peneliti untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut.

## **E. Originalitas Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti akan memaparkan beberapa penelitian terdahulu dari beberapa sumber yang memiliki kesamaan baik dari sumber

jurnal, skripsi, ataupun thesis, Sebagai bukti originalitas penelitian ini, serta peneliti melakukan kajian beberapa penelitian terdahulu, dengan tujuan melihat persamaan dan perbedaan kajian dalam penelitian terdahulu, selain itu beberapa penelitian terdahulu juga dijadikan perbandingan berikut adalah beberapa penelitian terdahulu tentang Peran Komunikasi Interpersonal dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar, diantaranya sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang telah dilaksanakan oleh Asti Andriani dengan judul pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MTs Miftahul Jannah andowengga kabupaten kolaka timur. Pada tahun 2018. Hasil dari penelitian yang telah terlaksana adalah komunikasi interpersonal mempengaruhi motivasi kerja yang dilaksanakan di sekolah tersebut.

Kedua, penelitian dengan judul pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung oleh Mega Lestari pada tahun 2018. Dari penelitian yang sudah dilakukan peneliti adanya pengaruh yang signifikan akan adanya Komunikasi Interpersonal kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru disekolah tersebut.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Siti Hardiyanti Mahasiwa Uin Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala sekolah dengan Kinerja Guru di SMKN 2 Tangerang Selatan, pada tahun 2018. Penelitian tersebut menghasilkan upaya peningkatan komunikasi

interpersonal kepala sekolah agar mudah memahami guru sehingga mudah dalam memberikan arahan, sehingga bisa meningkatkan kualitas kinerja guru.

Tabel 1.1 Originalitas Penelitian

No	Nama peneliti, Judul, Bentuk (Skripsi/Tesis/Desertasi) peneliti dan tahun	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1	Asti Andriani, pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MTs Miftahul Jannah andowengga kabupaten kolaka timur. Pada tahun 2018	Peneliti ini membahas dan meneliti bagaimana komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi guru.	Temuan berbeda pada penelitian ini adalah pada variable Y pada judul membahas motivasi kerja	Penelitian yang akan dilakukan lebih mendalam dari penelitian sebelumnya bukan sekedar motivasi kerja saja tetapi lebih mendalam hingga pada kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.
2	Mega Lestari, pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung tahun 2018.	Penelitian ini membahas tentang peran adanya sebuah komunikasi interpersonal.	Teknik penelitian yang digunakan menggunakan kuantitatif, variable Y pada penelitian ini membahas tentang disiplin kerja	Penelitian yang akan dilakukan lebih mendalam dari penelitian sebelumnya bukan disiplin kerja tetapi lebih mendalam hingga pada kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.
3	Siti Hardiyanti, dengan judul Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala sekolah dengan Kinerja Guru di SMKN 2 Tangerang Selatan, tahun 2018.	Penelitian ini mempunyai kesamaan tentang bagaimana adanya komunikasi Interpersonal kepala sekolah dalam	Perbedaan yang ditemukan pada penelitian ini adalah cara memperoleh data, penelitian ini menggunakan	Penelitian yang dilakuakn peneliti cenderung tetang bagaimana peran dari adanya komunikasi interpersonal

		mempengaruhi kinerja guru	penelitian kuantitatif.	mempengaruhi kinerja guru, dengan metode penelitian kualitatif.
4.	Siti olen sinegar, Pengaruh komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja guru di sekolah menengah atas negeri 14 pekanbaru, 2020	Memiliki kesamaan meneliti adanya komunikasi interpersonal kepala madrasah	Perbedaan yang dapat ditangkap adalah tingkatan Pendidikan yang di ambil sekolah menengah atas dan madrasah tsanawiyah	Peneliti cenderung mengarah pada sikap yang terjadi bukan adanya pengaruh yang ada, dengan menggunakan penelitian kualitatif.
5.	Indria Nur Saputri, Gaya Komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai di SD Taman Muda ibu pawiyatan tamansiswa Yogyakarta	Persamaan yang ditemukan adalah ketertarikan akan adanya peran komunikasi dalam kehidupan Lembaga	Perbedaan yang didapat adalah peneliti lebih fokus pada karakter atau kepala sekolah sebagai object utama	Penelitian yang berada dilapangan lebih fokus akan adanya peran penting sebuah komunikasi interpersonal dalam pada kinerja.
6.	Muhammad Yodiq, peran komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di sekolah menengah atas islam Samarinda,	Persamaan yang terdapat pada pembahasan komunikasi interpersonal yang ada dalam Lembaga Pendidikan	Perbedaan yang ditemukan adalah variable yang diteliti peneliti mengarah pada hasil kinerja sedangkan jurnal tersebut membahas motivasi dalam bekerja.	Penelitian ini membahas lebih dalam tidak hanya memotivasi tapi menunjukkan hasil akan adanya komunikasi dengan adanya gambaran secara deskriptif melalui metode penelitian kualitatif.

## **F. Definisi Istilah**

Untuk mempermudah pembaca dan menghindari dari salah penafsiran dalam skripsi yang berjudul “Penerapan Komunikasi Interpersonal kepala Madrasah dalam pelaksanaan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar”, maka peneliti akan memberikan beberapa penjelasan singkat terkait judul tersebut, dengan tujuan peneliti dan pembaca memiliki kesamaan persepsi.

Adapun beberapa istilah yang memerlukan penjelasan dari peneliti dalam skripsi ini sebagai berikut:

### **1. Komunikasi**

Komunikasi adalah suatu proses seseorang atau beberapa orang bahkan juga bisa antar kelompok untuk melakukan pertukaran informasi agar bisa menyampaikan suatu maksud kepada pihak lain. Komunikasi yang dimaksudkan bisa berupa secara lisan atau Bahasa-bahasa yang tersirat biasanya bisa berupa sebuah gerak-gerik tubuh atau dengan sikap tertentu contohnya menundukkan kepala ketika berpapasan dengan orang lain, tersenyum, menggelengkan kepala dan bisa juga dengan gerakan mengangkat bahu. Itu merupakan bentuk dari adanya suatu komunikasi.

### **2. Interpersonal**

Interpersonal adalah kemampuan seseorang menyampaikan pesan, informasi, pikiran dan sikap antara dua orang atau lebih dan terjadi timbal balik antara keduanya dengan tujuan tersampainya pesan dengan baik dan tanpa salah pengertian. Serta keberhasilan penyampaian informasi tersebut dapat

dilihat dari pemahaman makna dari satu orang kepada orang lain, pemimpin yang memiliki kemampuan interpersonal yang baik adalah antara pemimpin dan tenaga pendidik dan kependidikan memiliki interaksi yang baik.

### 3. Kepala madrasah

Kepala madrasah adalah seorang guru yang memiliki tugas tambahan untuk memimpin suatu lembaga Pendidikan dimana terselenggaranya proses belajar mengajar, atau tempat interaksi guru dan siswa. Yang merupakan nama lain juga dari sekolah, yang mempelajari tentang agama Islam lebih mendalam. Ada bermacam-macam lembaga madrasah diantaranya ada madrasah Ibtidaiyah, Tsanawiyah, Alliyah, Muallimin, Muallimat dan juga Diniyah.

### 4. Kinerja tenaga pendidik dan kependidikan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh seseorang dalam pelaksanaannya sudah sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Dengan kata lain kinerja juga dapat disebut sebagai karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan wujud nyata dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.<sup>2</sup> secara singkat kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik itu kualitas ataupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

---

<sup>2</sup> Wina sanjayana, *pembelajaran dalam implementasi kurikulum berbasis kompetensi*. (Jakarta:kencana. 2005)hal.13

## G. Sistematika Penulisan

Tata urutan skripsi dibuat sedemikian rupa agar memudahkan dalam membaca dan memahami serta membuat karya ilmiah yang tersusun secara runtut maka sistematika pembahasan susunan penelitian skripsi dengan judul “Penerapan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar”. Kerangkanya adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal meliputi halaman judul, halaman pengajuan, persetujuan pembimbing, pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar lampiran dan abstrak.
2. Bab I Pendahuluan berisikan latar belakang, rumusan masalah, manfaat penelitian, originalitas penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan.
3. Bab II Kajian pustaka pada bab kedua ini merupakan kajian teori yang merupakan kajian teoritik dalam melakukan penelitian ini. Pada Bab ini menjelaskan tentang peran komunikasi, keterampilan berkomunikasi, kemampuan interpersonal kepala madrasah, peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.
4. Bab III Metode Penelitian, pada bab ketiga ini berisi tentang metode penelitian yang jugamenjadi pijakan dalam menentukan langkah, yang terdiri atas lokasi penelitian, jenis penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, data dan sumber data, Teknik pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan data. Dan tahap-tahap pnelitian.

5. Bab IV Paparan Data, pada bab ini berisi teks deskriptif yaitu pemaparan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis, selanjutnya dikaji lebih dalam hasilnya, penyajian data bisa berupa hasil dialog antara data dengan konsep dan teori yang dikembangkan, temuan yang ada dilapangan tentang peran komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar.
6. Bab V Hasil penelitian, didalamnya membahas tentang hasil penemuan dari data yang telah dipaparkan dan menjawab tentang rumusan masalah yang telah di buat sekaligus menafsirkan temuan penelitian, yang selanjutnya temuan-temuan tersebut dianalisis sampai menemukan sebuah hasil yang juga dijadikan sebagai fokus penelitian.
7. Bab VI Penutup, pada bagian ini memuat dua hal yakni kesimpulan dan saran dari temuan-temuan penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti
8. Daftar Pustaka, yang merupakan catatan daftar rujukan yang diambil oleh peneliti.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 1. Komunikasi Interpersonal

##### a. Definisi Komunikasi Interpersonal

Komunikasi Interpersonal dapat digambarkan sebagai suatu komunikasi antar individu yang mana individu-individu tersebut secara fisik berinteraksi, saling memberikan umpan balik secara bergantian. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang membentuk hubungan dengan orang lain interaksi intim, percakapan social introgasi atau pemeriksaan dan wawancara.<sup>3</sup>

Komunikasi interpersonal berorientasi pada perilaku, sehingga penekanannya pada proses penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain. Dalam hal ini komunikasi dipandang sebagai cara dasar mempengaruhi perilaku dan yang mempersatukan proses psikologi, seperti persepsi, pemahaman dan motivasi satu pihak dengan Bahasa pihak yang lain. Komunikasi interpersonal biasanya lebih efektif dengan lima hal yaitu: keterbukaan, empaty, dukungan, kepositifan dan kesamaan.<sup>4</sup>

Dalam komunikasi interpersonal ada yang disebut dengan konsep diri yaitu pandangan dan perasaan kita tentang diri kita. Konsep diri memiliki dua komponen: komponen kognitif dan afektif. Komponen kognitif disebut citra diri (*self image*) dan komponen afektif disebut harga diri (*self esteem*). Konsep diri merupakan

---

<sup>3</sup> Arni Muhammad. Komunikasi Organisasi. ( Jakarta ; Bumi Aksara.2005). h.13

<sup>4</sup> Nasrul Syakur , Manajemen Organisasi, (Bandung:Citpustaka Media Perintis, 2011), hal. 97

faktor yang sangat menentukan dalam komunikasi interpersonal, karena setiap orang bertingkah laku sedapat mungkin sesuai dengan konsep dirinya.<sup>5</sup>

Komunikasi interpersonal adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan dengan penerima pesan baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi dikatakan terjadi secara langsung (primer) apabila pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi dapat saling berbagi informasi tanpa media tertentu.<sup>6</sup>

Berkomunikasi dalam sebuah organisasi memiliki tantangan tersendiri, bagaimana cara menyampaikan informasi atau menyampaikan suatu ide atau pendapat keseluruhan elemen sekolah sehingga memperoleh umpan balik yang baik dan tepat. Tantangan itu akan timbul ketika antara tenaga pendidik dan kependidikan enggan untuk memberikan ide-idenya atau gagasan dengan alasan mereka kurang memiliki *relationship* yang baik dengan kepala sekolah. Sehingga dalam berpendapat merasa ada kesulitan menyampaikan pikiran secara langsung.

Dengan adanya hal tersebut pentinglah adanya peran komunikasi interpersonal, kepala sekolah perlu lebih dekat mengenal pribadi orang lain. Selain itu juga memiliki kemampuan berkomunikasi interpersonal yang dapat membuka wawasan diri untuk memahami orang lain sehingga dalam berinteraksi bisa bereaksi positif. Dari informasi-informasi yang didapat dari guru dapat mempermudah dan memprediksi pola pikir setiap guru dalam menyikapi suatu

---

<sup>5</sup> Candra Wijaya dan Rahmad Hidayat, *Ayat-Ayat Manajemen: Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, ( Medan: LPPPI, 2017), hal.242-244

<sup>6</sup> Suranto A.W, *Komunikasi Sosial Budaya*, (Yogyaakarta : Graha Ilmu, 2010), h. 13

masalah. Selain itu adanya komunikasi interpersonal dapat meminimalisir akan terjadinya konflik.

Setelah ada beberapa definisi dari komunikasi interpersonal di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya komunikasi interpersonal adalah sebuah kemampuan berkomunikasi yang dilakukan sedikitnya oleh dua orang atau lebih yang berlangsung dengan lancar dan baik. Dilakukan secara tatap muka atau menggunakan media komunikasi dan ketika proses komunikasi berlangsung penyampaian pesan atau informasi dapat dirasakan secara langsung upan baliknya oleh komunikator dan komunikan.

#### b. Proses Komunikasi Interpersonal

Proses komunikasi interpersonal adalah bagaimana komunikator menyampaikan pesan pada komunikan, sehingga dapat menciptakan suatu persamaan makna antara komunikan dengan komunikator, jika dalam organisasi sekolah komunikator di jalankan oleh kepala sekolah sedangkan komunikan adalah guru. Adanya komunikasi interpersonal berguna agar komunikasi yang terjadi bisa berjalan secara efektif (sesuai dengan tujuan komunikasi) dan juga pada proses penyampaian informasi dari pihak satu ke pihak yang lain baik itu individu, sekelompok orang, sekelompok organisasi, dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

Adapun komponen-komponen komunikasi interpersonal meliputi, komunikator atau pengirim pesan, pesan atau informasi, media atau saluran, komunikan atau penerima pesan, umpan balik atau respon, dan gangguan komunikasi. Akan tetapi pada saat pelaksanaan komunikasi interpersonal tidak

selalu mencakup semua komponen tersebut. Akan tetapi juga ada hal-hal yang harus sekurang-kurangnya ada tiga komponen yang harus ada diantaranya, komunikator, pesan dan komunikan. Dengan tiga komponen tersebut sudah bisa terbentuk komunikasi interpersonal.

Proses komunikasi interpersonal terdiri dari dua tahapan yakni proses komunikasi primer dan proses komunikasi sekunder.<sup>7</sup> Komunikasi primer adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain menggunakan symbol sebagai media, komunikasi ini bisa berlangsung secara individu ataupun kelompok. Komunikasi primer ini efektif digunakan untuk mengubah sikap, pendapat dan tingkah laku. Sedangkan komunikasi sekunder proses penyampaian pesan dengan menggunakan media atau alat sebagai perantara, jadi tidak ada kontak pribadi, karena menggunakan alat seperti telepon, memorandum, dan pengumuman. Sehingga efektivitas dan efisiensi komunikasi bermedia hanya dalam penyampaian pesan-pesan yang bersifat informatif.

Dapat disimpulkan bahwasanya komunikasi interpersonal adalah suatu proses berkomunikasi untuk menyalurkan informasi atau kegiatan pertukaran ide-ide atau gagasan yang berlangsung secara timbal balik dan berkelanjutan sehingga mencapai tujuan makna tertentu yang disepakati. Kegagalan komunikasi interpersonal bisa juga terjadi hal ini dikarenakan adanya mis-komunikasi antara dua pihak yang tidak memperhatikan atau tidak menjalankan proses komunikasi dengan benar. Maka dari itu komunikasi interpersonal harus terjalin dengan baik agar tercipta komunikasi interpersonal yang efektif.

---

<sup>7</sup> Onong U. Effendi. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. (Bandung ; Remadja Karya. 2005). h. 11

c. Komponen-komponen komunikasi interpersonal

Pada saat terjadinya proses komunikasi interpersonal terdapat komponen-komponen yang berperan penting sehingga proses komunikasi tersebut dapat berlangsung secara baik, diantaranya adalah:

- a. Pengirim-penerima
- b. Encoding dan decoding
- c. Pesan
- d. Saluran
- e. Gangguan
- f. Umpan balik
- g. Bidang pengalaman
- h. Akibat
- i. Etika.<sup>8</sup>

Dalam melakukan komunikasi interpersonal paling tidak ada dua orang yang saling terlibat dalam komunikasi interpersonal memformulasikan dan mengirim pesan sekaligus menerima dan memahami pesan. *Encoding* adalah tindakan yang menghasilkan pesan-pesan yang diformulasikan dalam kata-kata, symbol dan lain sebagainya. Sedangkan *decoding* adalah tindakan menginterpretasikan dengan memahami pesan-pesan yang diterima.

Umpan balik pada saat berkomunikasi sangatlah penting adanya, karena pengirim pesan dan penerima terus-menerus dan bergantian dalam memberikan umpan balik secara verbal maupun non verbal, komunikasi interpersonal akan lebih

---

<sup>8</sup> Wiryanto, Komunikasi dan Hubungan Masyarakat. (Yogyakarta : Bumi Aksara, 2006),h. 32

efektif ketika para pelaku yang terlibat dalam komunikasi mempunyai bidang pengalaman yang sama sehingga pembicaraan bisa berjalan dengan nyaman dan lancar. Ada pendapat lain yang mengemukakan pula tentang komponen komunikasi interpersonal antara lain:

- a. Sumber/Komunikator
- b. *Encoding*
- c. Pesan
- d. Saluran
- e. Penerima/komunikan
- f. *Decoding*
- g. Gangguan (*noise*)
- h. Konteks komunikasi.<sup>9</sup>

Berdasarkan penalaran diatas dapat disimpulkan bahwasanya komponen-komponen komunikasi Interpersonal merupakan unsur dalam proses terjadinya komunikasi interpersonal. Apabila komponen sudah lengkap dan dapat dijalankan dengan sesuai dengan kebutuhan, maka prose komunikasi interpersonal dapat berjalan dengan efektif.

#### d. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Adanya sebuah sebuah proses komunikasi pastilah aka nada sesuatu yang ingin atau dicapai, baik itu dapat secara langsung terlaksana atupun tidak, adapun tujuan-tujuan adanya komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut:

---

<sup>9</sup> Suranto A.W, Komunikasi Interpersonal, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h. 7

### 1. Menemukan diri sendiri

Ada beberapa tujuan dari adanya komunikasi personal salah satunya adalah menemukan personal atau pribadi. Ketika komunikasi interpersonal ini berlangsung secara tidak langsung kita dituntut untuk mengenali diri sendiri dan juga orang lain. Dengan adanya komunikasi interpersonal kita bisa mengutarakan apa yang ada dalam diri kita apa yang kita sukai, apa yang tidak kita sukai dan juga apa yang ingin kita sampaikan. Bila terlibat dalam pertemuan interpersonal dengan orang lain belajar banyak tentang diri kita sendiri ataupun orang lain. Sekaligus sebagian persepsi kita adalah hasil dari apa yang telah kita pelajari dalam pertemuan interpersonal.

### 2. Menentukan dunia luar

Ketika melakukan komunikasi interpersonal kita bisa memahami diri kita dengan lebih baik, selain itu juga bisa memahami banyak orang yang berkomunikasi dengan kita. Hal itu akan berdampak pada kita karena memiliki banyak hal yang dipahami baik itu dunia luar, objek,, kejadian-kejadian dan orang lain. Banyak informasi yang kita dapat dengan berkomunikasi interpersonal. Meskipun memiliki banyak informasi bukan berarti semua diterima saja tanpa penyaringan, akan tetapi dengan banyak informasi dapat dijadikan sebagai bahan diskusi dan akhirnya di pelajari dan di alami melalui interaksi interpersonal. Kenyataan, kepercayaan, sikap dan nilai-nilai bisa mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi interpersonal.

### 3. Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti

Tujuan terbentuknya komunikasi interpersonal adalah untuk membentuk sebuah ikatan atau hubungan dengan orang lain. Tentunya hubungan yang baik, ketika memiliki hubungan yang baik akan mengurangi kesepian dan depresi, menjadikan kita sanggup untuk berbagi, kesenang kita dan umumnya akan membentuk sebuah atmosfer positif selalu mengikuti, dengan begitu akan mudah dalam mengemukakan pendapat atau gagasan tanpa adanya rasa sungkan atau tidak nyaman.

### 4. Perubahan sikap dan tingkah laku

Banyak waktu kita dapat dipergunakan untuk mengubah sikap serta tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal. Selain itu, kita juga banyak menggunakan waktu untuk terlibat dalam posisi interpersonal. Ada sebuah studi mengenai keefektifan media massa, bertentangan dengan situasi interpersonal dalam mengubah tingkah laku tertentu. Kita lebih sering membujuk melalui komunikasi interpersonal daripada komunikasi media massa. Kita bisa mengetahui secara langsung perubahan sikap atau tingkah ketika melakukan komunikasi interpersonal karena memang tidak ada media yang menjadi penghambat.

### 5. Untuk membantu

Keberhasilan memberikan bantuan tergantung kepada pengetahuan dan keterampilan komunikasi interpersonal. Kita juga telah melihat tujuan-tujuan komunikasi interpersonal ini dari dua perspektif yang lain. Yang pertama tujuan ini boleh dilihat sebagai faktor yang memotivasi atau alasan

mengapa kita terlibat dalam komunikasi interpersonal. Kedua, tujuan ini boleh dipandang sebagai hasil atau efek umum dari komunikasi interpersonal yang berasal dari pertemuan interpersonal.<sup>10</sup>

Ketika berkomunikasi dengan orang lain pasti ada maksud yang ingin disampaikan ataupun memiliki harapan yang diinginkan. Komunikasi interpersonal juga memiliki tujuan untuk saling berbagi pengalaman kepada orang lain entah itu pengalaman mengembirakan atau menyedihkan. Tujuan dari adanya komunikasi interpersonal adalah melakukan kerjasama antara seseorang dengan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu, atau juga bisa untuk memiliki suatu paham yang sama.

Komunikasi interpersonal juga dapat menyampaikan rasa kekecewaan atau kesal kepada orang lain. Setelah meluapkan rasa kekecewaan komunikator akan merasa beban kecewa pada dirinya bisa berkurang bahkan hilang. Melalui komunikasi interpersonal juga seseorang dapat termotivasi juga memotivasi orang lain untuk meninggalkan suatu hal yang negatif untuk melakukan suatu hal yang positif. Motivasi adalah dorongan kuat yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Ada juga yang mengemukakan bahwa tujuan adanya komunikasi interpersonal sebagai berikut:

- a. Mengungkapkan perhatian kepada orang lain
- b. Menemukan diri sendiri
- c. Menemukan dunia luar
- d. Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis
- e. Mempengaruhi sikap dan perilaku

---

<sup>10</sup> Arni Muhammad, *Op. Cit.*, 165-168.

- f. Mencari kesenangan atau sekedar mengahbiskan waktu
- g. Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi
- h. Memberikan bantuan (konseling)<sup>11</sup>

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwasanya tujuan dari adanya komunikasi interpersonal adalah mengetahui tentang pribadi diri sendiri selain itu juga membentuk hubungan yang baik dengan orang lain. Ada banyak faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal dan banyak sekali juga efeknya. Intinya tujuan utama membentuk komunikasi interpersonal adalah untuk memahami sifat, karakter dan perilaku manusia sebagai pihak yang berkomunikasi, selain itu akan memberikan dampak lingkungan yang positif, terasa bahagia, terbentuknya hubungan yang baik, dapat memotivasi, memahami lingkungan bahkan juga bisa merubah perilaku orang lain.

Tujuan komunikasi dalam organisasi Pendidikan dapat disimpulkan bahwasanya dalam komunikasi interpersonal agar memiliki sikap yang terbuka antara kepala sekolah dan tenaga pendidik ataupun kependidikan sehingga terbentuk hubungan interpersonal yang efektif dan kerjasama dapat terjalin dengan baik pula. *Relationship* atau hubungan perlu di bangun agar kerjasama antara berbagai pihak baik itu guru, staff tata usaha, anggota Yayasan dan setiap lapisan yang tergabung dalam organisasi Pendidikan atau yang lainnya.

#### e. Faktor Penghambat Komunikasi Interpersonal

Melakukan komunikasi interpersonal bukanlah perkara mudah, seringkali terdapat hambatan-hambatan yang mengganggu jalanya komunikasi tersebut, agar

---

<sup>11</sup> . Suranto A.W, (2011) *op.cit* hlm. 19

komunikasi interpersonal berjalan secara efektif harus dihindari beberapa factor penghambat komunikasi interpersonal, diantaranya adalah.

- a. Kebisingan
- b. Keadaan psikologi komunikan
- c. Kekurangan komunikator atau komunikan
- d. Kesalahan penilaian oleh komunikator
- e. Kurangnya pengetahuan komunikator dan komunikan
- f. Bahasa
- g. Isi pesan berlebihan
- h. Bersifat satu arah
- i. Factor teknis
- j. Kepentingan atau interest
- k. Prasangka
- l. Cara penyampaian yang berbalistik dan sebagainya.<sup>12</sup>

Hambatan komunikasi interpersonal dalam organisasi dibagi menjadi tiga, hambatan teknis, hambatan simetrik, dan hambatan perilaku. Hambatan yang bersifat teknis adalah hambatan yang disebabkan tiga factor diantaranya adalah kurangnya sarana prasarana yang diperlukan pada proses komunikasi interpersonal berlangsung, penguasaan Teknik dan metode komunikasi interpersonal yang tidak sesuai, kondisi fisik yang tidak memungkinkan terjadinya proses komunikasi interpersonal, tiga hal diatas merupakan hambatan sistematis.

---

<sup>12</sup> Suranto AW.2010. *Op.cit* h.63

Selain ada hambatan sistematis ada juga hambatan yang disebabkan kesalahan dalam penafsiran, kesalahan dalam memberikan pengertian terhadap Bahasa, baik itu kata-kata, kalimat ataupun kode-kode yang digunakan dalam proses komunikasi interpersonal. Hambatan tersebut berbentuk seperti pandangan yang berbentuk apriori, prasangka yang didasarkan pada emosi, suasana otoriter, ketidakmauan untuk berubah dan sifat egosentris.<sup>13</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasanya dalam suatu organisasi tidak akan berjalan selalu lurus dan baik-baik saja pasti ada kerikil-kerikil hambatan. Hambatan yang sering muncul adalah hambatan pada aspek komunikasi, karenanya dalam berorganisasi harus ada komunikasi interpersonal adalah sebuah tombak agar tujuan sebuah organisasi bisa terwujud, karena memang dalam organisasi memiliki banyak orang yang terlibat. Adanya hambatan bukan menjadi batu besar untuk mengganjal dalam organisasi karena semua hambatan bisa diuraikan dan diselesaikan dengan baik dan tepat.

f. Upaya untuk menghindari hambatan komunikasi Interpersonal

Hambatan dalam komunikasi interpersonal menyebabkan komunikasi interpersonal tidak berjalan lancar, adapun usaha untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Berikut merupakan cara-cara untuk mengatasi hambatan dalam komunikasi interpersonal:

1. Belajar dan berlatih
2. Memperdalam hubungan kemanusiaan

---

<sup>13</sup> Wursanto, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), h. 171

3. Menggunakan contoh-contoh kongkrit yang dapat di ambil hikmah atau manfaatnya
4. Memahami system social, baik komunikator maupun komunikan harus bisa memahami kondisi lawan bicaranya.
5. Selalu berfikir positif
6. Jarak fisik
7. Menggunakan Bahasa yang simengerti komunikator dan komunikan
8. Menggunakan Bahasa yang tepat
9. Agar komunikasi lancar maka indera harus sehat
10. Komunikator menertibkan pembicaraan agas komunikasi menjadi tidak berlebihan
11. Komunikasi disarankan menggunakan cara komunikasi dua arah agar dapat berhasil dengan baik.<sup>14</sup>

Adapun pendapat lain dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam komunikasi interpersonal dapat dilakukan dengan beberapa cara dibawah ini:

1. Meningkatkan umpan balik
2. Empati
3. Pengulangan
4. Menggunakan Bahasa yang sederhana
5. Penentuan waktu yang efektif
6. Mendengarkan secara efektif

---

<sup>14</sup> Suhartin Citrobroto. Hambatan Dalam Berkomunikasi (Bandung : Remaja Rosdakarya. 2002). h.10-12 22.

## 7. Mengatur arus informasi<sup>15</sup>

Untuk menghindari adanya hambatan dalam berkomunikasi interpersonal dapat dilakukan dengan cara meningkatkan umpan balik, dengan meningkatkan umpan balik bisa diketahui secara langsung apakah informasi atau idenya sudah di terima, dipahami dan dilaksanakan dengan baik atau tidak. Penggunaan Bahasa juga sangat penting ketika berbicara dengan orang lain, Bahasa yang sederhana, umum dan mudah dipahami tentunya agar bisa di mengerti apa yang disampaikan.

Pelaksanaan komunikasi juga diperlukan ada pengulangan jika memang di butuhkan agar menjamin bahwasanya pesan tersebut sudah diterima dengan baik. Penentuan waktu yang tepat juga memperngaruhi efisiensi dalam berkomunikasi. Selain itu juga arus informasi juga diperlukan komunikasi berjalan secara efektif dan berakhir baik.

Dapat disimpulkan dari beberapa keterangan diatas bahwa sanya dalam berkomunikasi interpersonal dalam sebuah organisasi sangat perlu adanya adapun solusi yang bisa digunakan untuk meminimalisir dan menghindari adanya kesalah pahaman, ketidakcocokan dalam mengartikan sebuah makna solusi yang dapat digunakan adalah menciptakan dan memelihara hubungan intim yang baik dalam segala lapisan baik dari atasan ataupun bawahan. Ketika akan melakukan komunikasi interpersonal secara efektif, maka perlu adanya sifat saling memahamimdan komunikasi interpersonal secara efektif mana perlu melihat dan memahami sifat segala tapan di sebuah organisasi.

---

<sup>15</sup> Gitisudarmo dan Sudito. Mengatasi Hambatan – hambatan Dalam Komunikasi. (Jakarta: Erlangga. 2007). h.216

## **2. Kepala Madrasah**

### **a. Definisi Kepala Madrasah**

Pendidikan disekolah atau madrasah adalah sebuah bimbingan yang terlaksana secara terencana, terarah dan terpadu dalam membina siswa untuk mengetahui dan menguasai ilmu pengetahuan, nilai-nilai serta keterampilan. Dalam sebuah instansi Pendidikan pasti memiliki arah dan tujuan kemana instansi tersebut akan berlabuh. Semua itu akan mudah tercapai jika memiliki sumberdaya manusia yang bisa dipercaya untuk membina siswa, tentu dibutuhkan guru yang professional, selain itu peran penting kepala madrasah juga sangat mempengaruhi dalam pencapaian sebuah tujuan.

Kepala madrasah adalah seseorang yang paling bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan madrasah/sekolah. Kepala madrasah memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan Pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinya. Pada saat melakukan pekerjaannya kepala madrasah tidak dapat melakukan semua tugasnya sendiri akan tetapi selalu ada campur tangan dari guru dan staff yang dipimpinya, serta peran orang tua juga pemerintah setempat.

Kepala sekolah adalah seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu Lembaga Pendidikan atau sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. <sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Wahjosumijo, kepemimpinan kepala sekolah, (Jakarta: PT. Raja Grafindo,2007)hal.83.

Sebagai orang yang mendapatkan tugas tambahan berarti tugas kepala madrasah adalah sebagai guru yaitu tenaga pengajar dan pendidik, di sini artinya dalam suatu sekolah seseorang kepala madrasah harus memiliki tugas sebagai seorang guru yang melaksanakan dan memberikan pembelajaran atau mengajarkan suatu bidang studi tertentu, atau juga bisa memberikan bimbingan. Berarti kepala madrasah menduduki dua fungsi yakni sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.

Kepala madrasah dalam konteks pendidikan juga memiliki definisi lain yakni sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam sebuah organisasi/ Lembaga Pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan Bersama yang telah di bentuk sebelumnya.

Sebagai pimpinan tertinggi dalam sebuah Lembaga adanya pola kepemimpinan sangat mempengaruhi bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, dalam Pendidikan modern, kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapatkan perhatian secara serius, karena merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Kepala sekolah juga memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan Pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpin dengan dasar Pancasila dan bertujuan untuk; (1) meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa, (2) meningkatkan kecerdasan dan keterampilan,

(3) mempertinggi budi pekerti, (4) memperkuat kepribadian, (5) mempertebal semangat kebangsaan dan cita-cita tanah air.<sup>17</sup>

Kepala sekolah juga memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memimpin Lembaga Pendidikan serta bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang tersedia. Serta kepala sekeolah adalah orang yang diberi tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan dan menggerakkan seluruh potensi sekolah untuk mencapai tujuan.<sup>18</sup>

Kepemimpinan merupakan segala daya upaya Bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat yang tersedia dalam sebuah organisasi. Kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan pemimpinnya untuk membentuk iklim kerja sama yang nyaman sehingga berimbas pada menggerakkan sumber-sumber daya yang ada sehingga dapat mendayagunakan dan berjalan secara efektif dan efisien.

Dengan demikian kehidupan sebuah organisasi sangat ditentukan pada peran pemimpin. Ketika pemimpin yang efektif adalah mampu menciptakan dan menumbuh-kembangkan iklim kondusif serta dapat mengembangkan kerja yang maksimal dalam organisasi tersebut, sedangkan kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi jalinan hubungan antara individu dengan individu lainnya.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), hal 74.

<sup>18</sup> Ibid, hal. 73.

<sup>19</sup> Triyo Suppriyatno Marno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditma, 2008), 30.

b. Tugas dan Tanggung jawab Kepala sekolah

Kepala sekolah yang sudah diberikan kepercayaan dan tanggung jawab untuk menjamin sebuah Lembaga maka haruslah memikirkan tentang bagaimana sekolah itu dapat mencapai tujuan-tujuan dan cita-citanya, tujuan dan cita-cita tiap Lembaga tentunya berbeda akan tetapi pasti semuanya berkeinginan untuk mengelola sekolah dengan agar bisa menghasilkan lulusan yang berkualitas serta bermanfaat untuk agama, masyarakat, Lembaga, bangsa dan negara.

Sebagai seorang yang menjadi pejabat formal, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab terhadap atasan, sesama rekan kepala sekolah atau lingkungan terkait, dan kepada bawahan. Dalam hal ini ada sebuah pendapat yang menyatakan bahwasanya:

- a. Kepada Atasan: seorang kepala sekolah atau kepala madrasah mempunyai atasan baik itu atasan langsung ataupun atasan yang lebih tinggi. Karena kedudukannya yang terkait pada atasan maka kepala madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
  - 1) Loyal dan melaksanakan arahan oleh atasan
  - 2) Berkonsultasi atau memberikan laporan mengenai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
  - 3) Selalu memelihara hubungan yang bersifat hirarki.
- b. Kepada sesama rekan kepala sekolah, agar menjaga hubungan dan menjalin kerjasama yang baik untuk meningkatkan kualitas Pendidikan yang dipimpinnya, tanggung jawab kepala sekolah adalah:

- 1) Memelihara hubungan kerjasama yang baik dengan kepala sekolah yang lainya
  - 2) Memelihara hubungan kerja sama sebaik-baiknya dengan lingkungan, baik itu terhadap instansi-instansi lain ataupun tokoh-tokoh masyarakat, Yayasan dan komite.
- c. Kepada bawahan, menciptakan lingkungan yang nyaman dan terjamin adalah salah satu kewajiban selain itu memelihara hubungan yang baik dengan para guru, staff dan siswa. Karena esensi kepemimpinan adalah orang yang memiliki loyalitas yang tinggi untuk mengajak dan mempengaruhi bawahanya. Selain itu tanggung jawab kepala sekolah terhadap bawahanya adalah untuk mengembangkan sumberdaya para guru dan staf sehingga bisa menjadi guru dan staf yang professional. Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai juga harus dilakukan kepala sekolah untuk menunjang kreatifitas guru, staff dan peserta didik.<sup>20</sup>
- c. Fungsi dan peran kepala sekolah/ Madrasah

Organisasi Pendidikan yang telah berdiri membutuhkan seseorang yang terampil yang mampu memimpin sebuah organisasi. Kepemimpinan atau *leadership* adalah sebuah seni dan keterampilan seseorang dalam memanfaatkan wewenang untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan aktivitas tertentu. Adapun fungsi dan peran kepala sekolah adalah sebagai *Educator, Manajer, Administator, Supervisor, Leader, Imovator, Motivator,*

---

<sup>20</sup> Kompri, Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional, (Jakarta: Kencana, 2017), hal. 54-55.

dan *Etreprenerut* atau bisa disingkat dengan *emanslime*.<sup>21</sup> Kedelapan fungsi dan peran tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. *Educator*, kepala sekolah berperan sebagai orang yang bisa dan berperan untuk membentuk sikap dan karakter yang didasari dengan nilai-nilai pendidik.
2. *Manajer*, peran kepala sekolah dalam mengelola sumber daya, baik itu sumber daya manusia, sumber daya alam ataupun sumber daya keuangan agar tercapainya tujuan Lembaga atau institusi secara efektif dan efisien.
3. *Administrator*, kepala sekolah berperan dalam mengatur tata laksana system administrasi yang ada di sekolah, sehingga bisa berjalan sesuai rencana dan efektif serta efisien.
4. *Supervisor*, peran kepala sekolah sebagai supervisor adalah sebagai dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan lainnya.
5. *Leader*, seorang kepala sekolah harus mampu mempengaruhi orang-orang atau dalam instansi adalah guru dan staff untuk bersatu teguh dalam mencapai visi dan tujuan Bersama.
6. *Inovator*, kepala sekolah menjadi pribadi yang dinamis dan kreatif yang tidak terjebak pada rutinitas saja.
7. *Motivator*, kepala sekolah mampu memberikan dorongan baik itu dari kata-kata ataupun perbuatan sehingga seluruh komponen Pendidikan bisa berkembang secara profesional.

---

<sup>21</sup> Jamal Ma'mur Asmani, Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Jogjakarta: Diva Pers, 2012), hal .33-34

8. *Entrepreneur*, kepala sekolah harus mampu melihat adanya sebuah peluang dan juga bisa memanfaatkan peluang untuk kepentingan sekolah.

Diatas tadi adalah fungsi dan peranan dari kepala sekolah atau kepala madrasah ada juga pendapat yang menyatakan bahwa ada tiga klasifikasi fungsi dan peran kepala madrasah, yaitu:

- a. Peranan kepala madrasah yang berkaitan dengan adanya hubungan personal, kepala sekolah sebagai figurehead atau symbol dalam organisasi.
- b. Peranan kepala madrasah yang berkaitan dengan informasi, mencakup kepala sekolah sebagai pemonitor, disseminator, dan spokesman yang menyebarkan informasi kepada semua lingkungan organisasi.
- c. Peranan kepala madrasah yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, yang didalamnya mencakup kepala madrasah sebagai *entrepreneur*, *disturbance*, *handler*, penyedia segala sumber, dan negosiator.

Tugas dan peran kepala madrasah lainnya yaitu pada pengelolaan guru dan staff dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, adapun indikator-indikator yang mencakup beberapa hal dibawah ini:

- a. Mengidentifikasi karakteristik tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif
- b. Merencanakan tenaga pendidik dan kependidikan
- c. Merekrut, menyeleksi, menempatkan serta mengorientasikan tenaga kependidikan baru.
- d. Memanfaatkan dan memelihara tenaga kependidikan
- e. Menilai kinerja teaga pendidik dan kependidikan

- f. Mengembangkan system pengupahan, reward dan punishment yang menjamin kepastian dan keadilan
- g. Melaksanakan dan mengembangkan system pembinaan karir
- h. Memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan
- i. Membina hubungan kerja yang dinamis dan harmonis
- j. Mengelola konflik
- k. Melakukan analisis jabatan dan menyusun uraian jabatan tenaga pendidik dan kependidikan
- l. Memiliki apresiasi, empati dan simpati terhadap semua tenaga pendidik dan kependidikan.

Keberhasilan kepala madrasah dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaannya ditentukan sendiri oleh kepemimpinan kepala madrasah itu sendiri. Kepemimpinan disini merupakan faktor yang penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi sekolah. Keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola kantor, mengelola sarana dan prasarana sekolah, membimbing guru, atau mengelola kegiatan sekolah lainnya banyak di tentukan oleh kepemimpinan kepala marasah itu sendiri. Apabila kepala madrasah mampu dalam menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan anggota secara tepat maka segala sesuatu yang ada dalam organisasi tersebut bisa terlaksana dengan baik, akan tetapi jika terjadi hal yang sebaliknya maka tidak tergerak semua anggota secara efektif maka imbasnya akan ke tujuan organisasi tidak bisa tercapai secara optimal.

Sebagai seseorang yang memimpin sebuah organisasi kepala madrasah memiliki tanggung jawab yang legal untuk mengembangkan staff, kurikulum serta pelaksanaan Pendidikan disekolanya. Efektifitas kepemimpinan kepala madrasah

tergantung pada kemampuan dalam bekerjasama dengan setiap elemen yang ada dalam organisasi, mampu mengendalikan pengelolaan anggaran, mengembangkan staff, *scheduling*, pengembangan kurikulum, pedagogic, dan *assessment*.

Bekal yang harus dimiliki kepala sekolah seperangkat kemampuan sangat penting. Di samping itu mewujudkan pengelolaan sekolah yang baik, perlu dirasa kepala madrasah yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugasnya. Kepala madrasah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat, untuk menjalankan fungsinya secara optimal, kepala madrasah perlu bisa berkomunikasi dan memiliki gaya kepemimpinan yang tepat.

### **3. Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

#### **a. Definisi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan**

Pendidikan ditujukan untuk membentuk manusia menjadi lebih berguna. Sedangkan pengajar adalah salah satu alat yang digunakan untuk membantu manusia tersebut. Pendidikan sendiri memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas manusia agar bisa beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki budi pekerti luhur, berkepribadian, fisisiplis, bekerja keras, Tangguh serta bertanggung jawab, mandiri, cerdas, terampil dan sejahtera jasmani dan rohaninya.

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang bisa dimanfaatkan untuk menentukan tercapainya tujuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan asset penting yang harus dimiliki sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga sebagai motor penggerak untuk mempertahankan atau memajukan di era masa kini. Penerimaan tujuan dan cita-cita dipengaruhi oleh sumber daya atau kinerja dalam organisasi tersebut. Jika manusia tidak memiliki kemauan, kebutuhan

dan harapan maka bisa jadi berdampak pada motivasi kerja yang nantinya juga akan berdampak pada kinerja pegawai, dapat dirasakan secara langsung juga cita-cita suatu organisasi tak tercapai. Maka dari itu perlu adanya seorang pegawai memiliki kompetensi atau standart yang baik sehingga memiliki kinerja yang baik, sehingga tujuan dan cita-cita instansi bisa terwujud.

Guru dalam dunia pendidikan merupakan elemen yang penting bisa juga di katakana bahwasanya guru sebagai ujung tombak dalam sistem Pendidikan dalam pelaksanaan proses Pendidikan di lapangan. Mereka adalah sosok yang menjalankan sekaligus mengembangkan kurikulum Pendidikan.<sup>22</sup> Istilah kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*". Kinerja bukan sebuah karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, akan tetapi wujud nyata dari adanya bakat dan kemampuan. Kinerja adalah sebuah karya nyata dari adanya sebuah kemampuan atau bakat.

Kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.<sup>23</sup>

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

---

<sup>22</sup> Idris Apandi, Guru Kalbu, (Bandung : CV. SMILE's Indonesia Institute, 2015), Cet.1, h. 145 3

<sup>23</sup> Abdullah, M. *manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. (presindo, 2014)

Kinerja dapat dilihat dan diketahui dan diukur jika individu atau kelompok telah mencapai kriteria-kriteria atau standart yang sudah ditentukan sebelumnya dalam sebuah organisasi, oleh karena itu, jika sebuah organisasi yang tidak memiliki tujuan ataupun target yang telah ditentukan sebelumnya bisa jadi tidak memiliki kriteria atau standart yang bisa di jadikan tolak ukur atau acuan untuk mengukur keberhasilan.

Dapat disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai adalah suatu kemampuan pencapaian hasil kerja pegawai yang sesuai dengan standart-standart dan telah terselesaikan dan sesuai dengan kerja yang di berikan organisasi kepada seorang pegawai. Tercapainya kinerja sebuah pegawai juga mempengaruhi mudahnya tercapainya suatu cita-cita dan tujuan dari sebuah organisasi.

#### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Ketika guru menjadi penggerak akan adanya keberhasilan sebuah organisasi guru juga menjadi factor pembentuk generasi penerung bangsa yang berkualitas, akan tetapi guru atau pendidik yang berkualitas tidak hanya dari sisi intelektuitas saja melainkan pendidik juga haru memiliki kemampuan dalam bertata cara perilaku juga baik itu dalam organisasi ataupun dalam masyarakat.

Secara umum terdapat dua factor yang dapat mempengaruhi kinerja dari tenaga pendidik yakni ada factor internal (dalam diri sendiri) dan factor eksternal (luar diri).

#### 1. Faktor Internal

##### a. Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan pada pendidik. Semakin kompleks tugas-tugas yang diberikan maka semakin tinggi pula kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang memiliki kecerdasan yang tinggi jika di berikan tugas yang banyak maka bisa terselesaikan dan jika di berikan tugas yang mudah bisa jadi dia akan merasa jenuh dan bisa berakibat pada penurunan kinerja.

b. Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan yang dimiliki tiap orang berbeda-beda. Hal ini di sebabkan oleh berbagai macam pengalaman dalam kehidupan yang telah dilakukan dan di terima setiap orang. Keterampilan dan kecakapan bisa di latih dan biasakan.

c. Bakat

Penyesuaian antara bakat yang dimiliki seseorang dan pilihan bekerja dapat dijadikan seseorang bekerja dengan giat, produktif, dan mampu menghayati makna dari pekerjaan yang dilakukannya.

d. Kemampuan

Dalam bekerja pasti membutuhkan ketenangan dan itu bisa di dapatkan dengan cara memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang di barengi ndengan minat yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

e. Motivasi

Dalam mencapai keberhasilan perlu adanya motif-motif yang dimiliki sebagai tujuan utama yang ingin dicapai dalam meingkatkan kinerja

seseorang, ajakan-ajakan juga bisa digunakan sebagai salah satu faktor yang mengajak untuk bekerja lebih baik.

f. Kesehatan

Memiliki kesehatan yang baik sangat membantu dalam bekerja, membantu seseorang untuk lebih produktif, kesehatan yang dimaksudkan bukan hanya kesehatan jasmani saja akan tetapi juga kesehatan mental atau rohaninya, ketika pekerja memiliki gangguan kesehatan pastinya nanti akan mengganggu produktivitas kerja.

g. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian yang kuat dan integritas yang tinggi pada saat melakukan pekerjaannya kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga berinteraksi dengan teman kerja yang akan meningkatkan kinerjanya.

h. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Ketika seseorang bekerja sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dididapai dapat terlaksana karena ia bekerja dengan sungguh-sungguh, rajin dan sepenuh hati.

i. Kebutuhan psikologis

Jika kebutuhan material seseorang sudah terpenuhi, tetapi bila kebutuhan psikologis tidak terpengaruh, akan dapat mengakibatkan dirinya merasa tidak tenang dengan kehidupannya.

2. Faktor Eksternal (luar diri)

a. Gaji dan sarana prasarana

Ketika seseorang terpenuhi finansialnya maka hidupnya akan sejahtera orang akan bekerja dengan penuh semangat dan antusias jika pekerjaannya mampu menyeterahkan hidupnya. Selain gaji yang bisa memenuhi kebutuhan finansialnya, faktor eksternal yang mempengaruhi yakni sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan. Sekolah yang memberikan fasilitas kepada pendidik dan tenaga pendidik fasilitas yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik di bandingkan dengan yang tidak memiliki sarana prasarana yang memadai.

b. Lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan

Untuk memperbaiki kinerja tenaga pendidik dan kependidikan agar dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan, atau sebuah organisasi harus membentuk dan menyediakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Selain itu faktor kepemimpinan juga mempengaruhi, karena fungsi adanya pemimpin adalah untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, bahkan sampai menghukum, bisa jadi juga membina dengan maksud dan tujuan agar manusia sebagai manajemen atau manusia sebagai motor penggerak mau untuk melakukan pekerjaannya sehingga dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dari penjelasan diatas dapat di simpulkan juga Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja juga bisa di bagi menjadi tiga yakni faktor individu atau dalam diri pegawai atau Individu, tersebut yang meliputi kemauan, kemampuan,

mental, fisik, latar belakang, tingkatan social dan pengalaman hidupnya. Yang kedua yakni Dalam organisasi yang didalamnya meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan atau gaji dan struktur desain pekerjaan. Dan yang terakhir faktor Psikologis yang didalamnya meliputi presepsi, sikap belajar, motivasi kerja dan juga kepribadian.

### c. Ruang Lingkup dan indikator kinerja guru

Peranan guru dalam Pendidikan sangat penting, guru sebagai fasilitator dan sebagai tolak ukur dari tujuan yang akan dicapai. Pada akhirnya terjadi tugas tanggung jawab, guru sebagai orang yang mengemban peranan untuk memberikan penyuluhan dan keterampilan. Peran guru merupakan pengorganisasian lingkungan belajar dan sebagai fasilitator. Adapun penjabaran dari guru berperan sebagai:

#### 1. Model dan Perencana

Sebagai seorang guru harus memiliki kelebihan baik dalam pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang bisa digunakan sebagai contoh dan dijadikan teladan oleh anak didik. Guru juga berkewajiban mengemban tujuan-tujuan Pendidikan menjadi sebuah rencana yang operasional. Akan tetapi dalam perencana perlu dilibatkan akan adanya relevansi dengan perkembangan, kebutuhan dan tingkat pengalaman mereka. Peranan tersebut menuntut agar perencanaan senantiasa relevan dengan kondisi masyarakat, kebiasaan pelajar, pengetahuan siswa, metode belajar dan materi pelajaran yang sesuai dengan minat.

#### 2. Peramal

Peramal yang di maksudkan adalah bisa mendiagnosis kemajuan belajar siswa sebuah penilaian yang penting, baik untuk siswa, orang tua dan bagi guru sendiri. Tujuan dari adanya kemampuan meramal ini adalah bagi siswa bisa mengetahui seberapa jauh mereka mengerti tentang belajarnya, untuk orang tua agar mereka mengetahui kemajuan belajar anaknya dan untuk guru untuk mengetahui penilaian terhadap dirinya sendiri sudah efektif kah pembelajaran yang dilakukanya.

### 3. Penunjuk jalan kepada sumber-sumber

Guru yang berperan sebagai orang yang menyediakan berbagai sumber belajar yang bisa digunakan peserta didik untuk menunjang proses belajar mereka. Lingkungan sumber juga perlu dirunjukan walau sebenarnya peserta didik sendiri akan menemukan.

Guru harus memenuhi persyaratan kompetensi agar dapat menjalankan perannya dengan baik yaitu memiliki minimal tingkat Pendidikan yang harus dipenuhi sebagai seorang pendidik dan kependidikan yang di buktikan dengan adanya ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, bisa juga ketika tidak memiliki ijazah akan tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat di angkat menjadi pendidik ketika sudah melewati ujian kelayakan dan kesetaraan. Adapun kompetensi guru yang harus dimiliki diantaranya adalah: kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi social.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> PERMEN RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, [snp.kemendiknas.go.id/pai/file/dokumen/snpPERMENNo.19Tahun2005.pdf](http://snp.kemendiknas.go.id/pai/file/dokumen/snpPERMENNo.19Tahun2005.pdf)

1. Kompetensi pedagogic, kaitanya pada saat guru melakukan proses belajar mengajar dikelas. Dari membuat scenario pembelajaran, menentukan metode, media apa yang digunakan seta alat evaluasi untuk peserta didik. Semakin guru memiliki kreativitas yang tinggi maka pembelajaran akan berlangsung dengan efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan dengan sia-sia dan juga bisa meningkatkan kualitas pembelajaran.
2. Kompetensi kepribadian, adalah kemampuan guru yang diwujudkan dalam kepribadian yang patut di contoh diantaranya adalah memiliki wibawa, stabil, dewasa dan memiliki akhlaq yang mulia dan juga mampu menjadi suri tauladan bagi peserta didik.
3. Kompetensi professional, adalah mkemampuan seseorang menguasai bahan ajar atau materi pembelajaran secara meluas dan mendalam, sehingga guru bisa membimbing oeserta didik untuk memenuhi standart yang sudah ditentukan.
4. Kompetensi social, kemampuan guru dalam beradaptasi, berkomunikasi dan bergaul dengan cara yang tepat dengan antara sesame pendidik, wali/orang tua peserta didik dan juga dengan masyarakat yang ada disekitanya.

Indikator kinerja guru perlu untuk dianalisis, diukur dan di tafsirkan. Sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan apakah kinerja guru tersebut sudah tercapai atau belum. Penilaian kinerja guru sendiri memiliki dua fungsi yakni:

- Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang sesuai dengan fungsi madrasah. Profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan atau kelemahan guru bisa dilihat dan di maknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan setiap guru yang bisa juga digunakan untuk basis perencanaan penilaian kinerja guru
- Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi madrasah yang dilaksanakan pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional.<sup>25</sup>

Standart kinerja guru perlu dirumuskan sebagai acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap adanya ekspektasi dan realita, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesai dengan harapan kebutuhan atau tujuan yang akan dicapai secara efektif dan efisien.

Adanya standart kinerja dapat dijadikan patokan dalam mempertanggung jawabkan apa yang sudah dilaksanakan, standart-standart tersebut meliputi:

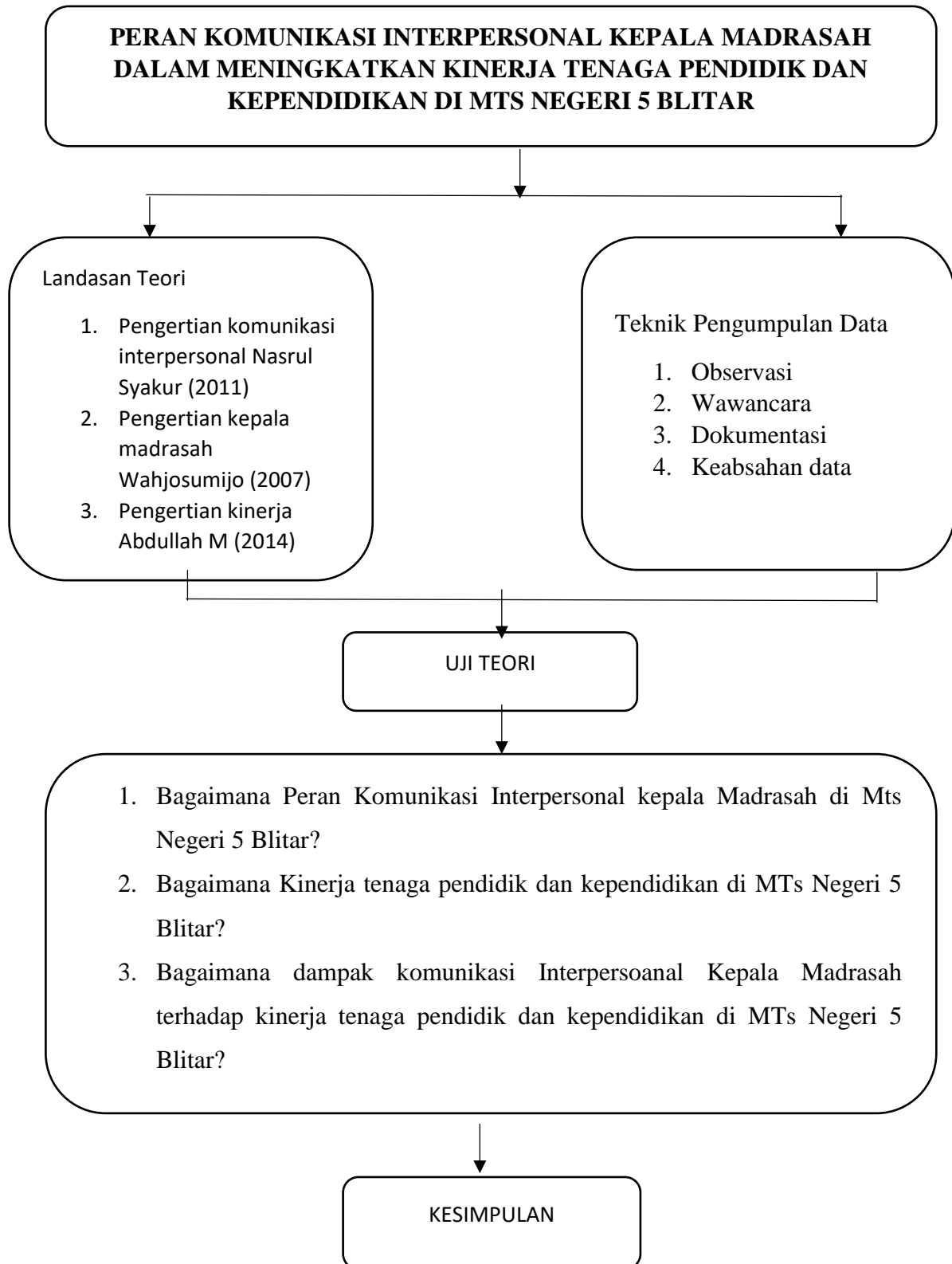
- a. Hasil, yang mengacu pada output utama organisasi sekolah

---

<sup>25</sup> Burnawi dan Muhammad Arifin, Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2012), Cet. 1 h. 26

- b. Efisiensi, yang mengacu pada penggunaan sumber daya baik itu sumberdaya manusia, Alam Ataupun keuangan, bahkan juga sumber daya langka oleh organisasi sekolah tersebut.
- c. Kepuasan, yang mengacu pada keberhasilan organisasi sekolah dalam memenuhi kebutuhan semua pihak yang ikut serta dan terlibat dalam organisasi sekolah tersebut.
- d. keadaptasian, yang mengacu pada ukuran tanggapan organisai sekolah terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

Kinerja tenaga pendidik dan kependidikan merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kualitas sekolah. Ketika seorang guru memberikan kinerja yang bagus dalam melakukan pembelajaran akan berpengaruh pada meningkatkan kualitas dalam pembelajaran yang ada di sekoah. Begitu pula dengan staff kependidikan ketika memberikan pelayanan yang bagus maka akan berpengaruh juga pada kualitas sekolah. Jadi dapat disimpulkan bahwasanya kinerja yang bagus akan memudahkan dalam sebuah organisasi untuk menjadi yang lebih baik dan juga bisa mencapai cita-cita organisasi.



## 2.1 Kerangka BerfikirKerangka Berfikir

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan jenis penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar ilmiah dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang yang tertarik secara alamiah.<sup>26</sup>

Pendapat lain mengatakan bahwasanya metodologi kualitatif sebagai sebuah prosedur penelitian yang menghasilkan data yang berbentuk deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang diamati. Menurut mereka, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistic (utuh). Jadi, dalam dal ini tidak diperbolehkan mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variable atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai sesuatu keutuhan.<sup>27</sup>

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar ilmiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Para penulis masih tetap mempersoalkan latar alamiah dengan maksud agar hasilnya dapat digunakan untuk penelitian menafsirkan fenomena dan yang dimanfaatkan untuk penelitian kualitatif adalah berbagai macam metode penelitian.

---

<sup>26</sup> Lexy J. Moeleong, *metodologi penelitian kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hlm.5

<sup>27</sup> Ibid, hlm. 4

Dalam penelitian kualitatif metode yang dapat digunakan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.<sup>28</sup>

Dari uraian diatas penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui secara langsung keaslian data, mendapatkan gambaran berdasarkan realitas jadi bersifat objektif, dan tersusun secara sistematis. Penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, untuk meneliti secara mendalam dan focus pada peran Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar.

## **B. Kehadiran Peneliti**

Kehadiran peneliti di lapangan, tidak lain merupakan syarat yang wajib dilakukan dalam penelitian kualitatif, guna memperoleh data yang objektif serta mendalam dengan mengamati sekaligus mendengar secara cermat. Dengan demikian peneliti sebagai pengamat, juga berperan serta dalam kehidupan sehari-hari subyeknya pada setiap situasi yang diinginkannya untuk dipahaminya.<sup>29</sup> Selain itu peneliti disini juga sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data dan pada akhirnya juga menjadi pelapor hasil penelitiannya. Pengertian dari instrumen atau alat penelitian di sini tepat karena ia menjadi segalanya dari keseluruhan proses penelitian.<sup>30</sup>

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, sehingga kehadiran peneliti menjadi sebuah keharusan, karena peneliti bertindak sebagai

---

<sup>28</sup> Ibid, hlm.5

<sup>29</sup> Buna'i, *Penelitian Kualitatif*, (Malang: Perdana Offset, 2008), hlm 80

<sup>30</sup> Sugiono, *memahami penelitian kualitatif*,(Bandung: CV Alfabeta 2014), hlm.168.

intrumen kunci yang bertindak sebagai instrumen utama dari pengumpulan data.<sup>31</sup> agar mendapatkan data dan informasi yang lengkap, kehadiran peneliti memberi andil yang cukup signifikan dalam rangka bagaimana peran komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs N 5 Blitar.

Peneliti memperoleh berbagai macam informasi melalui berbagai cara yakni wawancara utama yakni kepada kepala sekolah, selain itu juga peneliti bisa mengamati hasil dari komunikasi interpersonal tersebut dari tingkah perilaku serta efektifitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Selain dengan wawancara langsung dan observasi, peneliti juga membutuhkan dokumentasi sebagai bukti dari hasil wawancara dan observasi langsung di lapangan.

### **C. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat yang ditentukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diinginkan. MTs Negeri 5 Blitar terletak di jalan Raya Kembar Selorejo, Desa Selorejo, Kecamatan Selorejo, Kabupaten Blitar, Provinsi Jawa Timur kode pos 66192, NPSN 20581078. Lokasi sekolah ini termasuk strategis karena berada di pusat kecamatan Selorejo, selain itu juga berdekatan dengan perbatasan antara kabupaten Malang dan sudah Masuk kedalam Kabupaten Blitar sehingga memiliki banyak peminat.

---

<sup>31</sup> Sugiono, Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D, (Bandung:Alfabeta,2008)hlm.8

Mts Negeri Selorejo adalah satu diantara beberapa sekolah yang berada di kecamatan Selorejo akan tetapi MTs N 5 Selorejo adalah satu-satunya sekolah negeri dibawah naungan Kementrian Agama. Peneliti memilih lokasi tersebut dikarenakan MTs Negeri selorejo dipimpin oleh seorang wanita dengan demikian peneliti merasa tertarik, pasti terjadi perbedaan antara kepemimpinan wanita dan Pria, serta bisa menjadi keistimewaan dan keunikan tersendiri.

Setiap pemimpin pasti memiliki ciri khas sendiri dalam kepemimpinannya, tentunya berbeda juga dalam pendekatan berkomunikasi dengan tenaga pendidik dan kependidikan yang dipimpinnya. Dengan kepemimpinan yang baik pasti akan mempengaruhi kinerja pendidik dan kependidikan di suatu Lembaga, secara langsung bisa dirasakan sebuah Lembaga ketika pemimpin memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan komponen-komponen Lembaga yang bergotong royong untuk mencapai tujuan Bersama.

#### **D. Data dan Sumber Data**

Seorang ahli menegaskan bahwasanya data kualitatif merupakan sumber dari deskripsi yang luas dan berlandasan kokoh serta memuat penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dalam lingkungan setempat.

32

Data sebuah komponen penting dalam penelitian. Data dapat diperoleh dengan beberapa cara diataranya peneliti bisa memperoleh dari wawancara,

---

<sup>32</sup> Margono, metodologi penelitian Pendidikan (Jakarta:Reinka Cipta,2005), hlm.39.

data dokumentasi yang berasal dari dokumentasi foto dan arsip yang berkaitan dengan focus penelitian.

Sumber data yang diperoleh peneliti diambil dari objek penelitian. Dalam penelitian kualitatif yang berperan sebagai objek penelitian dinamakan situasi social, yang terdiri dari tiga komponen diantaranya adalah *place* (tempat penelitian), *Actor* (pelaku penelitian), *Activities* (aktivitas).

1. *Place*, atau tempat dimana interaksi dalam situasi sosial sedang berlangsung.
2. *Actor*, pelaku atau orang-orang yang sedang memainkan peran tertentu.
3. *Activity*, atau kegiatan yang dilakukan oleh actor dalam situasi sosial yang sedang berlangsung.<sup>33</sup>

Dengan adanya tiga komponen di atas peneliti dapat menggunakan tiga sumber data yang bias memberikan informasi mengenai focus penelitian yang sudah ditetapkan oleh peneliti, diantaranya sebagai berikut:

1. Lokasi atau tempat penelitian yakni MTs Negeri 5 Blitar, yang didalamnya ada komunikasi interpersonal yang dilakuakn oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan

---

<sup>33</sup> Sugiyono, *Op.Cit*, hlm. 229

2. Pelaku yang dimaksudkan disini adalah peran kepala madrasah dan tenaga pendidik dan keendidikan, yang berupa wawancara atau interview dan juga bias berupa observasi lapangan.
3. Dokumen yang bisa berupa foto atau gambar, laporan evaluasi kinerja yang dilakukan baik itu dalam setengah semester atau satu semester penuh.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah suatu langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standart yang telah ditetapkan.<sup>34</sup>

pengumpulan data adalah dengan cara apa dan bagaimana data yang diperlukan dapat dikumpulkan sehingga hasil akhir penelitian mampu menyajikan informasi yang *valid* dan *reliable*. Dalam upaya mendapatkan data yang tepat dan akurat dalam penelitian ini, metode yang diterapkan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah:

#### 1. Metode Observasi

Observasi adalah sebuah metode ilmiah yang diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.<sup>35</sup> Teknik observasi merupakan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti guna mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, elain itu

---

<sup>34</sup> Margono, *metodologi penelitian Pendidikan*, (Jakarta:Rineka Cipta,2005), hlm.39.

<sup>35</sup> Sutrisno hadi, *metodologi research ii* (Jakarta: Andi Ofset, 1991)hlm.136.

juga berguna untuk melakukan pengecekan secara langsung yang ada di lapangan. Dari hasil pengamatan itu diharapkan bisa mendapatkan data yang objektif dengan perolehan data dan informasi yang akurat. Karena peneliti datang dan melihat sendiri yang ada di lapangan serta melakukan pemeriksaan dokumen tentang evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam evaluasi semester ataupun tengah semester dan juga fakta nyata dari adanya komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dengan melihat kondisi langsung di lapangan sehingga bisa dirasakan langsung ketika melakukan pengamatan. Di bawah ini merupakan instrumen observasi yang dilakukan melalui beberapa kegiatan diantaranya:

Tabel 3.1 Instrumen Observasi

Fenomena Yang Diamati	Indikator	Item
Penerapan komunikasi interpersonal dalam pelaksanaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan	Penerapan Komunikasi interpersonal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saat bertemu dengan informan untuk mendapatkan informasi</li> <li>2. Saat informan memberi tahu atas adanya peran komunikasi interpersonal</li> <li>3. Melihat secara langsung kondisi ketika kegiatan rapat, dan berkoordinasi.</li> </ol>
	Pelaksanaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saat bertemu informan untuk mendapatkan informasi</li> </ol>

		2. Melihat kinerja tenaga pendidik dan kependidikan
--	--	---

## 2. Wawancara (*interview*)

Interview sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interviewee*) dengan cara menghimpun bahan keterangan yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan secara sepihak berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditetapkan.<sup>36</sup>

Ada beberapa kelebihan pengumpulan data melalui wawancara, diantaranya pewawancara dapat melakukan kontak langsung dengan apa yang diteliti, dan diperoleh secara mendalam, yang di interview bisa mengungkapkan isi hatinya secara lebih luas, pertanyaan yang tidak jelas bisa diulang dan diarahkan yang lebih bermakna.

Wawancara atau interview adalah pertemuan dari dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam satu topik tertentu.<sup>37</sup>

Dengan menggunakan metode wawancara peneliti dapat menggali informasi lebih mendalam yang berkaitan peran komunikasi kepala madrasah di MTs Negeri 5 Blitar dalam meningkatkan kinerja tenaga

<sup>36</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), Hal, 155

<sup>37</sup> Sugiyono, *Op.Cit.* hlm.72.

pendidik dan kependidikan. Wawancara peneliti di tujukan kepada kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan.

Pada proses pengambilan data dengan menggunakan metode wawancara kali ini bersifat semi struktur, pertanyaan sudah disusun peneliti dengan sistematis, akan tetapi peneliti dan informan tidak terpaku pada instrument tersebut saja, akan tetapi peneliti dan informan saling merenspon sehingga bisa mendapat informasi lebih banyak dan mendalam.

Tabel 3.2 Intrumen Wawancara

<b>Fenomena Yang Diamati</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
Peenerapan komunikasi interpersonal dalam pelaksanaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan	Penerapan Komunikasi interpersonal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi arus komunikasi yang ada</li> <li>2. Penerapan komunikasi interpersonal dalam pelaksanaan kinerja</li> </ol>
	Pelaksanaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja tenaga pendidik dan kependidikan</li> <li>2. Pengaruh akan adanya komunikasi terhadap pelaksanaan kinerja</li> </ol>

### 3. Dokumentasi

Dokumen adalah suatu catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumentasi tersebut bisa berupa tulisan, gambar, atau juga karya-karya monumental dari seseorang, bisa juga berupan tukisan yang bentuknya

dokumen yang berisikan catatan harian, sejarah hidup, cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Atau bisa juga berbentuk gambar yang berupa foto, seketsa, gambaran hidup dan lain-lain. Ada juga dokumentasi yang berupa karya seni misalnya patung, film, dan lain-lain. Adanya dokumen dalam penelitian adalah sebagai pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari sumber manusia melalui observasi dan wawancara, akan tetapi ada pula sumber lain yang dapat digunakan, diantaranya adalah dokumen, foto dan lain-lain.<sup>38</sup> Dokumentasi yang diperoleh peneliti digunakan untuk melengkapi data dan informasi yang telah tersimpan dan terdokumentasikan dalam file dan berkas-berkas untuk dapat dijadikan bukti dan rujukan.

Data yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini mendokumentasikan dalam bentuk beberapa macam diantaranya dalam bentuk tulisan, gambar dan beberapa arsip tentang segala sesuatu yang berhubungan dan dibutuhkan dalam proses penelitian. Hal ini akan diperlukan sebagai bahan penunjang dan pelengkap dalam penggunaan metode dokumentasi.

---

<sup>38</sup> Rochajat Harun, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Pelatihan*, (Bandung: Bandar Maju, 2007), hlm 72

Tabel 3.3 Intrumen Dokumentasi

<b>Fenomena Yang Diamati</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
Peenerapan komunikasi interpersonal dalam pelaksanaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan	Penerapan Komunikasi interpersonal dalam pelaksanaan di Madrasah	1. Foto Kondisi lingkungan Madrasah 2. Foto Bersama narasumber

Adapun beberapa dokumentasi yang digunakan peneliti untuk mengetahui beberapa hal sebagai pendukung dari hasil observasi di lapangan dan wawancara dengan beberapa pihak yang terkait, diantaranya:

- a. Profil MTs Negeri 5 Blitar
- b. Sejarah berdirinya MTs Negeri 5 Blitar
- c. Visi, Misi dan tujuan MTs Negeri 5 Blitar
- d. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan Seluruh aspek di MTs Negeri 5 selorejo
- e. Program kerja tahunan
- f. Job Decription
- g. Foto lingkungan madrasah
- h. Foto kegiatan
- i. Absensi Staff
- j. Struktur Lembaga
- k. Data tenaga pendidik dan kependidikan

- l. Data evaluasi kinerja pendidik dan kependidikan
- m. Serta sebagai penguat data yang diperoleh dalam mengetahui peran komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

## **F. Analisis Data**

Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematis, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai social, akademis dan ilmiah.<sup>39</sup> analisis data Kualitatif dilakukan apabila empiris data yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori atau struktur klasifikasi.

Data terdiri dari deskripsi-deskripsi yang rinci mengenai suatu peristiwa, orang, interaksi dan perilaku. Dapat dikatakan juga deskripsi akan adanya pertanyaan-pertanyaan seseorang tentang prespektif pengalaman suatu hal, sikap, keyakinan dan pikiran serta petikan-petikan isi dokumen yang berkaitan dengan suatu program. Analisis data dilakukan selama pengumpulan data di lapangan dan setelah seluruh data terkumpul.

Analisis data berlangsung secara stimulasi yang dilaksanakan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan atau verifikasi. Berikut ini adalah Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti:

---

<sup>39</sup> Imam suprayogo, Tobroni, *metodologi penelitian social dan agama*, (Bandung: Rosda Karya, 2003), hlm.191.

## 1. Reduksi data

Reduksi data adalah suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan informasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan.<sup>40</sup> reduksi data salah satu langkah analisis data yang memiliki tujuan untuk menajamkan, mengkodekan, mengarahkan serta membuang yang tidak oerlu untuk diorganisasikan, lalu bisa di Tarik kesimpulan dan diverifikasi.

Hasil dari penelitian lapangan ini dikelompokan secara terpola sesuai dengan pertanyaan penelitian. Kegiatan reduksi data pada fase berikutnya yaitu melakukan penyusunan dan perangkuman secara sistematis hal-hal pokok yang berkaitan dengan focus masalah untuk diketahui bentuk dan pola yang tepat sehingga diperoleh gambaran yang tajam untuk mendekati jawaban yang hendak ditemukan.

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah mengidentifikasi data, lalu diklarifikasikan menjadi beberapa rumusan masalah meliputi: bagaimana peran komunikasi interpersonal kepala madrasah, bagaimana kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dan bagaimana dampak komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

---

<sup>40</sup> Mathew B. Miles dan A. Michael Hubberman, *Analisis Data Kualitatif terj Tjetjep Rohendi Rohidi*, (Jakarta: UI Press, 1992) hlm. 16.

## 2. Penyajian data

Langkah selanjutnya adalah penyajian data, pada penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, bagan dan lainnya. Penyajian data adalah proses menampilkan data secara sederhana dalam bentuk kata-kata, kalimat naratif, tabel, matrik dan grafik dengan maksud agar data yang telah dikumpulkan dikuasai oleh peneliti sebagai dasar untuk mengambil kesimpulan yang tepat<sup>41</sup>

Data yang telah direduksi akan dipisahkan antara satu tahap dengan tahap lain. Akan tetapi setelah data terakhir direduksi maka keseluruhan data dapat dirangkum dan disajikan secara terpadu. Hanya dengan melihat penyajian data maka dapat diketahui dan dipahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan.

## 3. Menarik kesimpulan dan verifikasi

Sejak awal pengumpulan data peneliti harus membuat simpulan-simpulan sementara.<sup>42</sup> Kesimpulan awal tersebut masih bersifat sementara dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang bisa mendukung tahap-tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang akan dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>43</sup> Maka dari itu perlu adanya kesimpulan sementara dan harus

---

<sup>41</sup> Yatim Riyanto, *Metodologi penelitian Pendidikan kualitatif dan kuantitatif*, (Surabaya: Unesa University Press, 2008), hlm. 33

<sup>42</sup> Ibid, hlm. 34

<sup>43</sup> Sugiono, (2008)op.cit, hlm.345

di cek ulang atau di verifikasi atau di buktikan kebenarannya dengan cara melakukan diskusi dengan teman sejawat serta berkonsultasi dengan dosen pembimbing.

Setelah tahapan analisis telah dilakukan semua, maka kesimpulan akan disajikan dalam bentuk deskriptif. Namun dapat berkembang secara terus menerus selagi dalam proses pengumpulan data baru hingga peneliti menghasilkan data yang dirasa cukup dan menjadi kesimpulan akhir peneliti.

### **G. Pengecekan Keabsahan Data**

Pengecekan keabsahan data sangat diperlukan oleh peneliti agar menghasilkan data yang dapat dipercaya dan bisa dipertanggungjawabkan kebenarannya secara ilmiah, adanya tahapan ini adalah berguna untuk mengurangi kesalahan dalam proses perolehan data penelitian yang nantinya akan mempengaruhi hasil akhir penelitian. Peneliti menggunakan triangulasi yang pada hakikatnya adalah pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat pengumpulan dan penganalisisan data dengan ide dasarnya berupa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sampai pada akhirnya akan mendapatkan kebenaran tingkat tinggi jika disandingkan dari beberapa sudut pandang.

Triagulasi yang dijadikan sebagai gabungan atau kombinasi metode yang digunakan untuk mengkaji suatu fenomena yang saling terkait dengan sudut pandang dan prespektif yang berbeda, triagulasi meliputi empat hal diantaranya adalah:

### 1. Triagulasi Metode

Triagulasi metode yang dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Peneliti menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Melalui berbagai prespektif harapan yang ingin dicapai adalah hasil yang mendekati kebenaran. Maka dari itu triagulasi tahapan ini dilakukan jika data atau informasi diragukan kebenarannya, dengan demikian jika data sudah jelas maka tidak diperlukan pengujian tersebut.

### 2. Triagulasi antar-peneliti

Triagulasi antar-peneliti dilakukan dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam proses menganalisis data, Teknik ini diakui untuk memperkaya khasanah pengetahuan mengenai informasi yang digali dari subjek penelitian. Akan tetapi harus ditekankan bahwasanya orang yang diajak menggali data haruslah orang yang memiliki pengalaman dan bebas dari konflik kepentingan agar tidak merugikan peneliti serta melahirkan bias baru dari triagulasi.

### 3. Triagulasi sumber data

Triagulasi sumber data adalah menggali kebenaran informan melalui berbagai metode perolehan data diantaranya adalah wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat, dokumen, arsip catatan ataupun gambar atau foto. Dengan adanya itu semua akan menghasilkan bukti atau data

yang berbeda yang selanjutnya akan memberikan pandangan yang berbeda pula. Berbagai pandangan itu akan menjadi keluasan pengetahuan untuk memperoleh kebenaran yang bisa di handalkan.

#### 4. Triagulasi teori

Triagulasi teori adalah hasil akhir penelitian yang berupa rumusan informasi atau thesis statement. Informasi tersebut lalu dibandingkan dengan prespektif teori yang relevan untuk menghindari kesalahan serta sebagai temuan atau simpulan yang dihasilkan.

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN**

Berangkat dari fokus penelitian yang dipaparkan pada BAB I, maka pada BAB IV ini peneliti mengidentifikasi secara tersusun mengenai beberapa hal terkait paparan data yang berada di lapangan. Pembahasan terkait hasil penelitian ini tersusun dari beberapa bagian pembahasan diantaranya adalah:

#### **A. Deskripsi lokasi penelitian**

##### **1. Identitas Lokasi MTs Negeri 5 Blitar**

Nama Sekolah	: MTs Negeri 5 Blitar
Nomor Statistik	: 211350506008
Propinsi	: Jawa Timur
Otonomi Daerah	: Blitar
Kecamatan	: Selorejo
Desa/Kelurahan	: Selorejo
Jalan dan Nomor	: Jln. Raya Kembar, no. 25
Kode Pos	: 66192
Telepon	: 0342-331837
Daerah	: Pedesaan
Status Sekolah	: Negeri
Akreditasi	: A
Tahun Berdiri	: 1997
SK/ ijin pendirian	: 107 Tahun 1997
Kegiatan belajar mengajar	: Pagi
Bagunan Sekolah	: Milik Sendiri

Lokasi Sekolah : Desa Selorejo

Jarak ke Pusat Kecamatan : 2KM

Nama Kepala sekolah : Dra. Ilmiah

## 1. Visi, Misi dan Tujuan

### Visi

Terwujudnya generasi yang Bertaqwa, Berprestasi dan berbudaya Lingkungan .

### Misi

- Meningkatkan kualitas keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.
- Melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien
- Menumbuhkan semangat keunggulan untuk merai prestasi akademik dan non ajasemik
- Mendorong peserta didik untuk menggali potensi dirinya agar dapat dikembangkan lebih optimal.
- Meningkatkan kerjasama dengan pihak yang memiliki kepedulian tinggi terhadap kemajuan madrasah
- Menrapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah dan komite
- Melaksanakan konsep ajaran agama islam semaksimal mungkin
- Menciptakan lingkungan madrasah yang nyaman.

## 2. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan

### a. Tenaga Pendidik

Tabel 4.1 Data Tenaga Pendidik

NO.	NAMA	JENIS KELAMIN	JENJANG	STATUS	GOL	KET.
1	Dra. ILMIAH	P	S 1	PNS	IV / a	K. Madrasah
2	Dra. MUJIATI	P	S 1	PNS	IV / a	W. Kelas 9A
3	Drs. MUSTAPA, M.PdI	L	S 2	PNS	IV / a	W. Kelas 8F
4	Drs. YUSUF EFENDI	L	S 1	PNS	IV / a	Wk. Sarpras
5	NOOR AISYAH, S.Pd	P	S 1	PNS	IV / a	W. Kelas 9B
6	SITI FATONAH, S.Pd	P	S 1	PNS	IV / a	W. Kelas 9D
7	IMAM MUHAIMIN, S.Pd	L	S 1	PNS	IV / a	W. Kelas 9E
8	Drs. JAHENURI	L	S 1	PNS	III / c	Wk. Humas
9	INDRA AGUS FITRIANI, S.S	P	S 1	PNS	III / c	W. Kelas 7C
10	RO'ISATUL MARDLIYAH, S.Pd, M.Si	P	S 2	PNS	III / c	Wk. Kurikulum
11	YENY PRAWIKASARI, S.Pd	P	S 1	PNS	III / c	Wk. Kesiswaan
12	MOH.RIAHATTA, S.PdI	L	S 1	PNS	III / b	W. Kelas 7A
13	YULI PURWANTI, S.PdI	P	S 1	PNS	III / b	W. Kelas 8A
14	Dra. BINTI NURJANAH	P	S 1	PNS	III / a	W. Kelas 7E
15	DJAELANI, S.Ag	L	S 1	PNS	II / b	W. Kelas 9C
16	ALIMAN, S.Pd.I	L	S 1	PNS	III / a	W. Kelas 8C
17	SUSIATI, S.Pd	P	S 1	PNS	III / a	
18	JAIMAN, SS	L	S 1	GTT		
19	KHUSNUL KHOTIMAH, S.Ag	P	S 1	GTT		W. Kelas 8B
20	AHMAD JAELANI PURBAYA, S.Pd.I	L	S 1	GTT		
21	AGUS TRIWASONO HADI, S.Pd	L	S 1	GTT		
22	IDA PURNAWATI, S.Pd	P	S 1	GTT		W. Kelas 8D
23	Drs. SUYONO	L	S 1	GTT		
24	ANITA ANDRIANA RISKY, S.Pd	P	S 1	GTT		W. Kelas 8E
25	MUHAMMAD ALI MUHSIN, S.S	L	S 1	GTT		
26	SURYA NINGSIH, S.Pd	P	S 1	GTT		W. Kelas 7D
27	ARIESTA SRI MAYANTI, S.Si	P	S 1	GTT		W. Kelas 7B
28	FATHUL BADRUL HUDA, S.Si	L	S 1	GTT		
29	ARI MEGA LESTARI, S.Pd	P	S 1	GTT		
30	FIFTIN GUSNANDA BENI MAHMUDI, S.Or	L	S 1	GTT		
31	IMANIAH BAZLINA WARDANI, M.Si	P	S 2	GTT		W. Kelas 7F

## b. Data Tenaga Kependidikan

Tabel 4.2 Data Tenaga Kependidikan

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	STATUS	GOL	KET.
1	PAMUJI, S.Sos	L	PNS	III / a	Ka TU
2	SUFROTUL HIDAYAH	P	PNS	II / b	BENDAHARA
3	DEWI ANJARWATI, S.Pd	P	PNS	III / b	STAFF
4	HERI SUPRAYONO	L	PTT		STAFF

5	SUYANTO	L	PTT		STAFF
---	---------	---	-----	--	-------

## B. Paparan data dan Temuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri 5 Blitar. Setelah melihat kondisi lapangan secara langsung peneliti menentukan beberapa pelaku atau narasumber yang dipilih berdasarkan kemampuan dan pemahaman tentang hal-hal terkait dengan Penerapan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar.

Data yang diperoleh melalui wawancara dengan narasumber dari awal hingga akhir oleh peneliti akan tetapi juga terkadang pengumpulan data ini juga didapat dari diskusi dengan dosen pembimbing dan teman sejawat. Pelaksanaan penelitian ini juga melalui beberapa kendala diantaranya adalah waktu dari narasumber yang ditemui. Karena penelitian ini melibatkan kepala madrasah secara langsung terkadang terjadi peneliti tidak dapat bertemu langsung karena kepala madrasah melakukan dinas diluar madrasah, sehingga peneliti harus mengatur jadwal terlebih dahulu sebelum bertemu. Adapun Informan atau narasumber yang dikadikan subjek penelitian, sebagai berikut:

Tabel 4.3 Daftar Narasumber

No	Nama Informan	Jenis Kelamin	Pekerjaan	Pendidikan
1	Dra. ILMIAH	Perempuan	Kepala Madrasah	S1
2	YENY PRAWIKASARI, S.Pd	Perempuan	Waka Kesiswaan dan Guru Bahasa Indonesia	S1
3	PAMUJI, S.Sos	Laki-laki	Kepala Staff Tata usaha	S1

Dengan demikian peneliti mendapatkan 3 informan yang dijadikan sebagai sumber data atau narasumber dalam penelitian ini, narasumber ini diharapkan mampu membantu peneliti dalam memberikan pernyataan yang sesuai dengan topik penelitian guna mendapatkan data yang dibutuhkan peneliti. Serta temuan-temuan yang berupa deskripsi ini berkenaan pada hasil penelitian di akhir. Penelitian ini disusun berdasarkan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan peneliti melalui wawancara, observasi dan dokumentasi langsung dilapangan, dan fokus penelitian kali ini berdasarkan pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Bagaimana Penerapan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah di MTs Negeri 5 Blitar?
2. Bagaimana Kinerja Tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar?
3. Bagaimana Dampak Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar?

Untuk mengetahui dan mendiskripsikan bagaimana Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala madrasah dalam Pelaksanaan Kinerja Tenaga Pendidik dan kependidikan MTs Negeri 5 Blitar, berikut deskripsi hasil penelitian berdasarkan hasil wawancara dan observasi dilapangan yang dilakukan peneliti.

1. Penerapan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah di MTs Negeri 5 Blitar

Kepala Madrasah adalah seorang yang mempunyai banyak peran di sekolah, orang yang memiliki tanggung jawab yang besar serta memiliki wewenang untuk memutar roda kehidupan sekolah, dengan tanggung jawab yang besar kepala madrasah harus memiliki banyak keahlian diantaranya adalah keahlian dalam berkomunikasi. Konteks komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang baik. Hubungan antara individu dengan individu lain merupakan bentuk nyata dari adanya kemampuan berkomunikasi interpersonal.

Komunikasi merupakan proses perseorangan atau kelompok melakukan pertukaran informasi agar bisa menyampaikan suatu maksud atau pesan pada pihak lain. Dengan adanya komunikasi terjalin sebuah interaksi interaksi yang terjadi bisa berupa interaksi yang positif atau bisa di terima banyak orang bisa pula sebaliknya, tujuan dari adanya komunikasi adalah adanya umpan balik yang positif bisa berupa ide baru, pertukaran berita opini ataupun yang lainnya. Maka dari itu komunikasi interpersonal sangat diperlukan adanya, karrena dengan komunikasi interpersonal terjadi proses pertukaran informasi yang berlangsung secara timbal balik dan berkelanjutan sampai berada berada pada titik kesamaan informasi dan menemukan makna yang disepakati Bersama.

Berdasarkan wawancara Bersama Ibu Ilmiah sebagai kepala madrasah di MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 22 Maret 2021 pukul 09.30 di ruang Kepala Madrasah sebagai berikut:

“Dalam penyampaian informasi kepada guru saya sering menggunakan beberapa cara, bertemu langsung ketika dilingkungan sekolah dan di dalam rapat koordinasi bisa pula secara tidak langsung menggunakan media. Media yang digunakan beragam bisa menggunakan telepon ketika mendesak ataupun dengan

menggunakan Grub WhatsApp bila informasi yang bersifat global dan semua guru harus mengetahui”<sup>44</sup>

Dari wawancara Bersama kepala madrasah dapat dipahami bahwasanya kepala madrasah mengaplikasikan komunikasi interpersonal dengan dua cara yakni secara langsung dan tidak langsung. Bertatap muka sebagai proses komunikasi interpersonal dan menggunakan media whatsapp grub atau personal dan telepon sebagai media dalam berkomunikasi interpersonal tidak langsung.

Pada waktu berbeda pukul 10.45 tanggal 22 Maret 2021 melakukan wawancara Bersama Ibu Yeny selaku guru Bahasa Indonesia yang sekaligus menjadi waka bidang kesiswaan di ruangan tata usaha, hasil wawancara sebagai berikut:

“Proses komunikasi interpersonal antara kepala madrasah dan guru berlangsung dengan adanya diskusi, ketika ada informasi yang penting kepala madrasah melakukan Diskusi dan bermusyawarah secara langsung dengan wakil kepala madrasah dan kepala staff tata usaha sebelum informasi tersebut di sampaikan ke guru-guru dengan tujuan agar informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik.akan tetapi pada saat kondisi tidak memungkinkan bisa bertemu kepala madrasah biasanya mengirim informasi di Grub Whatsapp yang hanya berisi kepala madrasah, waka, dan kepala staff”<sup>45</sup>

Dari hasil wawancara dengan Ibu Yeny dapat ditarik kesimpulan bahwasanya komunikasi interpersonal antara kepala madrasah dan guru berjalan dengan baik dan membenarkan jawaban dari kepala madrasah bahwasanya komunikasi interpersonal berjalan dengan baik baik secara langsung melalui musyawarah dan diskusi, serta ketika tidak dapat berkomunikasi secara langsung dapat menggunakan media berupa grub Whatsapp. Bentuk komunikasi yang

---

<sup>44</sup> Wawancara dengan Ibu Kepala Madrasah MTs Negeri 5 Blitar, Pada tanggal 22 Maret 2021 pukul 09.30

<sup>45</sup> Wawancara dengan guru Bahasa Indonesia MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 23 maret 2021 pukul 10.45 wib

terjalin bisa berubah atau bergantian disesuaikan dengan kebutuhan dan permasalahan yang akan didiskusikan.

Kemudian berikut ini adalah hasil wawancara dengan bapak Pamuji selaku kepala staff tata usaha di MTs Negeri 5 Blitar, tanggal 23 Maret 2021 pukul 08.00 di ruangan tata usaha.

“Proses komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan kepala madrasah dengan staff tata usaha ketika adalah yang bersifat instruksi yang penting kepala madrasah sebisa mungkin akan menyampaikan secara langsung agar semua pesan dapat di terima dengan baik, akan tetapi terkadang juga disampaikan melalui Whatsapp atau personal teks ketika ibu kepala madrasah tidak berada dilokasi”<sup>46</sup>

Kesimpulan yang dapat ditarik dari wawancara dengan bapak pamuji selaku kepala madrasah adalah pesan yang bersifat perintah sebisa mungkin akan disampaikan secara langsung, tetapi jika ada situasi yang tidak memungkinkan akan disampaikan melalui personal teks atau whatsapp, dengan begitu komunikasi interpersonal yang dilaksanakan kepala madrasah benar adanya bisa dilaksanakan tanpa perantara atau langsung bahkan juga bisa tidak langsung atau menggunakan media.

Hasil temuan peneliti di atas mengenai komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan tenaga pendidik atau guru dan tenaga kependidikan atau staff tata usaha dapat memberikan kelancaran terhadap kinerja dan juga menumbuhkan hubungan yang baik. Selain itu juga komunikasi interpersonal juga berjalan secara langsung dan juga secara tidak langsung, selain itu komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan guru dan staff berjalan secara formal dan non formal.

---

<sup>46</sup> Wawancara dengan kepala staff tata usaha MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 23 maret 2021 pukul 08.00 wib

Berdasarkan wawancara Bersama Ibu Ilmiah sebagai kepala madrasah di MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 22 Maret 2021 pukul 09.30 di ruang Kepala Madrasah sebagai berikut:

“bentuk komunikasi interpersonal yang saya jalankan menjadi dua yakni dengan cara pengarahan rutin di setiap upacara bendera di hari senin disaat semua guru dan staff berkumpul, akan tetapi ketika mungkin ada masalah yang bersifat intim atau bersifat personal mengenai tugas-tugas yang diamanahkan ataupun masalah lainnya bisa juga melakukan konsultasi secara langsung dan pribadi”<sup>47</sup>

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui kepala madrasah berkomunikasi interpersonal di sekolah dengan cara *breafing* atau pengarahan guna membahas pekerjaan yang telah di amanahkan, selain itu kepala madrasah juga memberikan kelonggaran dengan berkomunikasi non formal dengan cara memberikan arahan dan konsultasi secara personal baik itu masalah pekerjaan ataupun hal-hal lainnya dengan tujuan agar bisa membaaur dan untuk menjalin keakraban sehingga bisa terjalin hubungan yang baik.

Hasil wawancara Bersama ibu yeny selaku waka kesiswaan serta guru Bahasa Indonesia pada tanggal 22 Maret, pukul 10.45 di ruang tata usaha sebagai berikut:

“Ibu kepala madrasah sering juga menerima konsultasi baik itu yang berkaitan dengan kedinasan ataupun masalah pribadi, tidak hanya mendengarkan saja tapi juga sering memberikan arahan dan saran. Waktu untuk berkonsultasi juga tidak tentu ketika memang bu kepala marasah ada di madrasah dan memang longgar saya biasanya memanfaatkan itu itu melakukan konsultasi.”<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Wawancara dengan Ibu Kepala Madrasah MTs Negeri 5 Blitar, Pada tanggal 22 Maret 2021 pukul 09.30

<sup>48</sup> Wawancara dengan guru Bahasa Indonesia MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 23 maret 2021 pukul 10.45 wib

Wawancara dengan bu yeny diatas menyatakan bahwasanya ibu kepala madrasah juga menerima dan memberikan saran untuk guru atau staff tentang ingin melakukan konsultasi baik itu hal-hal mengenai kedinasan atau masalah pribadi.

Selanjutnya berikut ini adalah hasil wawancara dengan bapak pamuji selaku kepala staff tata usaha di MTs Negeri 5 Blitar, pada tanggal 23 Maret 2021 pukul 08.00 di ruangan tata usaha.

“Biasanya jika terdapat masalah atau ada pertanyaan-pertanyaan yang ingin diutarakan serit berkonsultasi langsung dengan kepala madrasah sehingga masalah sebisa selesai pada waktu itu juga. Selain itu guru dan staff bisa memmmberi tahukan kendala-kendala pada tugasnyadan juga saya bisa memnyampaikan laporan terbaru atau informasi yang harus saya sampaikan, ibu kepala juga tidak harus melakukan jandian sebelum berkonsultasi, dimanapun dan kapanpun selagi bisa ibu kepala madrasah tidak memiliki kesibukan lain.”<sup>49</sup>

Dari wawancara diatas dapat dibuktikan bahwasanya dalam menjalin komunikasi kepala madrasah sangat terbuka, tidak perlu mengatur jadwal sedemikian rupa kepala madrasah siap menerima konsultasi delagi memang tidak ada kegiatan lain yang mendesak. Bentuk komunikasi interpersonal terjalin secara spontanitas, dan tak kenal tempat, sebisa mungkin ketika ada masalah bisa segera diselesaikan sehingga tidak berkelanjutan.

Setelah melakukan beberapa wawancara dan membawa hasil sedemikian rupa dapat disimpulkan bahwasanya komunikasi interpersonal bersifat insidental terjadi apabila terdapat masalah atau kegiatan yang mendadak dan tidak terjadwal sebelumnya dapat juga memanfaatkan waktu luang pada waktu tidak ada jam

---

<sup>49</sup> Wawancara dengan kepala staff tata usaha MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 23 maret 2021 pukul 08.00 wib

mengajar bagi guru dan tidak ada kesibukan yang mengharuskan ibu kepala untuk dinas luar. Dari hasil wawancara diatas ditemukan bahwasanyanya komunikasi interpersonal yang ada di MTs Negeri 5 Blitar berlangsung dengan dua acara yakni terjadwal dan tidak terjadwal atau incidental.

Pelaksanaan komunikasi interpersonal yang terjalin diantara kepala madrasah tenaga pendidik dan kependidikan di Mts Negeri 5 berperan aktif dalam menyampaikan informasi serta terbentuk keterbukaan anantara semua warga yang berada di dalam madrasah dengan maksud dan tujuan yang baik yakni membina kebersamaan.

Hasil observasi yang telah dilaksanakan mengenai pelaksanaan komunikasi interpersonal kapala madrasah sudah tampak terjalin dengan baik, dan berjalan dengan lancar dibuktikan dengan adanya suara yang dominan terkait komunikasi interpersonal yang terjalin dan iklim kerja yang terbentuk di dalam madrasah berjalan secara kondusif. Hubungan yang terjalin antara kepala madrasah dan tenaga pendidik dan kependidikan berjalan dengan harmonis sehingga segala sesuatu didalam organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar contohnya penyampaian informasi yang berjalan lancar dan dapat diterima semua warga madrasah.

Dilihat dari penerapan komunikasi interpersonal yag terjalin antara kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan berjalan dengan sebagaimana mestinya, dapat disimpulkan bahwasanya kepala madrasah berperan aktif dalam proses komunikasi interpersonal. Dari fakta dilapangan komunikasi juga berjalan sudah berjalan secara langsung (primer) bahkan secara tidak langsung (sekunder) serta dapat pula berjalan secara formal maupun non formal.

## 2. Peningkatan Kinerja pendidik dan kependidikan di MTsNegeri 5 Blitar

Dalam sebuah organisasi kinerja menduduki peran penting kinerja digunakan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan. Kinerja juga sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Di dalam kinerja terdapat dua aspek yakni kualitas dan kuantitas output dalam bekerja, ketika tenaga pendidik dan kependidikan bekerja dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Tenaga pendidik dan kependidikan menjadi elemen yang penting mereka bekerja sebagai ujung tombak pada sistem pelaksanaan Pendidikan, mereka sebagai orang yang menjalankan serta mengembangkan kurikulum Pendidikan. Maka dari itu sebagai tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan wujud nyata dari adanya sebuah kemampuan dan bakat.

Kepala madrasah memiliki peran penting dalam mewujudkan dan membentuk pegawai memiliki kinerja yang baik, dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah harus memiliki strategi sehingga bisa tercapai tujuan sekaligus bisa meningkatkan mutu madrasah. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, salah satunya adalah faktor kecerdasan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Seseorang yang memiliki kecerdasan yang tinggi maka ketika diajak berkomunikasi dan diberi tugas akan segera menangkap sehingga banyak tugas

yang akan terselesaikan dengan baik. Berikut ini adalah data pendidik dan kependidikan beserta spesifikasi pendidikannya:

Tabel 4.4 Data Pendidik beserta spesifikasi pendidikan

NAMA	JENIS KELAMIN	JENJANG	JURUSAN	BIDANG STUDI	KET.
Dra. ILMIAH	P	S 1	Biologi	IPA	K. Madrasah
Dra. MUJIATI	P	S 1	B Inggris	B Inggris	W. Kelas 9A
Drs. MUSTAPA, M.PdI	L	S 2	P A I	Fikih	W. Kelas 8F
Drs. YUSUF EFENDI	L	S 1	Biologi	IPA	Wk. Sarpras
NOOR AISYAH, S.Pd	P	S 1	B Indonesia	B Indonesia	W. Kelas 9B
SITI FATONAH, S.Pd	P	S 1	I P S	IPS	W. Kelas 9D
IMAM MUHAIMIN, S.Pd	L	S 1	MIPA	IPA	W. Kelas 9E
Drs. JAHENURI	L	S 1	P A I	Fikih, Aq. Akhlaq	Wk. Humas
INDRA AGUS FITRIANI, S.S	P	S 1	P A I	B Arab	W. Kelas 7C
RO'ISATUL MARDLIYAH, S.Pd, M.Si	P	S 2	MIPA	Matematika	Wk. Kurikulum
YENY PRAWIKASARI, S.Pd	P	S 1	B Indonesia	B Indonesia	Wk. Kesiswaan
MOH.RIAHATTA, S.PdI	L	S 1	B Inggris	B Inggris	W. Kelas 7A
YULI PURWANTI, S.PdI	P	S 1	P A I	B Arab	W. Kelas 8A
Dra. BINTI NURJANAH	P	S 1	I P S	IPS	W. Kelas 7E
DJAE LANI, S.Ag	L	S 1	P A I	Qur'an Hadist	W. Kelas 9C
ALIMAN, S.Pd.I	L	S 1	P A I	Qur'an Hadist	W. Kelas 8C
SUSIATI, S.Pd	P	S 1	Matematika	Matematika	
JAIMAN, SS	L	S 1	B Inggris	B Inggris	
KHUSNUL KHOTIMAH, S.Ag	P	S 1	B Daerah	B Daerah	W. Kelas 8B
AHMAD JAELANI PURBAYA, S.Pd.I	L	S 1	Matematika	Matematika	
AGUS TRIWASONO HADI, S.Pd	L	S 1	T I K	T I K	
IDA PURNAWATI, S.Pd	P	S 1	PPKn	PPKn	W. Kelas 8D

Drs. SUYONO	L	S 1	B Indonesia	B Indonesia	
ANITA ANDRIANA RISKY, S.Pd	P	S 1	B Inggris	B Inggris	W. Kelas 8E
MUHAMMAD ALI MUHSIN, S.S	L	S 1	Penjaskes	Penjaskes	
SURYA NINGSIH, S.Pd	P	S 1	IPS	Matematika	W. Kelas 7D
ARIESTA SRI MAYANTI, S.Si	P	S 1	Fisika	IPA	W. Kelas 7B
FATHUL BADRUL HUDA, S.Si	L	S 1	Fisika	IPA	
ARI MEGA LESTARI, S.Pd	P	S 1	B Inggris	B Inggris	
FIFTIN GUSNANDA BENI MAHMUDI, S.Or	L	S 1	Ilmu Olahraga	Olah Raga	
IMANIAH BAZLINA WARDANI, M.Si	P	S 2	Biologi	IPA	W. Kelas 7F

Berdasarkan data di atas hasil observasi peneliti menyatakan bahwa tenaga pendidik di dalam Permendiknas no. 16 Tahun 2007 tentang Standart Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Berikut ini adalah deksripsi kualifikasi dan kompetensi guru di MTs Negeri 5 Blitar, berdasarkan observasi data yang dilakukan oleh peneliti berikut dekripsi peneliti tentang kualifikasi kompetensi guru:

- a. Setiap guru memenuhi standart kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional
- b. Guru di Mts Negeri 5 Blitar memiliki kualifikasi minimum Pendidikan diploma empat dan sarjana (s1)
- c. Guru di MTs Negeri 5 Blitar mengajar secara linier antara program studi pendidikan yang telah diampu dan yang diajarkan di madrasah.

- d. Setiap guru yang tidak mengajar secara linier dengan program studi pendidikannya telah mengikuti kualifikasi akademik guru melalui uji kelayakan dan kesetaraan.

Tabel 4.5 Data Tenaga Kependidikan Beserta Spesifikasi Pendidikan

NO.	NAMA	JENJANG	JURUSAN	KET.
1	PAMUJI, S.Sos	S 1	SOSPOL	Ka TU
2	SUFROTUL HIDAYAH	MA / SLTA	IPA	BENDAHARA
3	DEWI ANJARWATI, S.Pd	S 1	BAHASA	STAFF
4	HERI SUPRAYONO	SLTA	IPA	STAFF
5	SUYANTO	MI / SD		STAFF

Data diatas merupakan data tenaga kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar yang digunakan sebagai data Observasi peneliti. Berdasarkan standar tenaga administrasi sekolah/ madrasah yang di atur di Permendiknas no. 24 tahun 2008 peneliti memperoleh hasil observasi berupa dekripsi di bawah ini:

- a. Kepala staff tata usaha memiliki jejak Pendidikan sarjana (s1) sesuai dengan standart yang telah berlaku.
- b. Pelaksana Administrasi keuangan/ Bendahara memiliki Pendidikan minimal SMA, serta memiliki serifikat dan pengalaman kerja.
- c. Serta staff tata usaha yang ada di MTs Negeri 5 Blitar juga memiliki kualifikasi Pendidikan yang sesuai dengan standart serta memiliki pengalaman kerja di bidang administrasi.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan dan kemampuan berfikir. Ketika sedang berkomunikasi seseorang dituntut untuk bisa menerima,

menilai, mengelola serta mengontrol emosi agar tidak terbentuk suatu konflik yang bisa merusak tujuan komunikasi untuk mengarah pada satu tujuan yang sama. Dalam hal ini menunjukkan bahwasanya untuk mencapai suatu kinerja yang baik maka seseorang haruslah memiliki kecerdasan intelektual sebagai kemampuan untuk berfikir dan mengolah pesan serta kecerdasan emosional untuk mengelola perasaan agar tidak bergejolak dan menimbulkan konflik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Ilmiah selaku Kepala MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 22 maret 2021 pukul 09.30 di ruang Kepala Madrasah mengenai standart kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar beliau mengatakan bahwa:

“Sebagai kepala madrasah tidak memiliki standart tertentu. Standar kinerja yang ada didalam madrasah semuanya berasal dari pusat atau Kemenag, akan tetapi disesuaikan dengan kondisi yang ada di madrasah, tidak ada standart khusus yang dibuat untuk mengukur kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.”<sup>50</sup>

Hal ini diperjelas oleh Bapak Pamuji selaku kepala staff tata usaha di MTs Negeri 5 Blitar, Pada tanggal 23 Maret 2021 pukul 08.00 di ruangan tata usaha beliau mengatakan standart kinerja di Madrasah Sebagai Berikut:

“Standart kinerja yang ada di madrasah semua sudah sesuai dengan yang ada didalam peraturan yang sudah ditetapkan kemenang, dari ibu kepala tidak menetapkan suatu peraturan atau standarisasi kinerja khusus, hanya saja semua yang sudah menjadi tugas dan kewajiban harus laksanakan sesuai dengan baik sesuai degan porsi yang telah diamanahkan.”<sup>51</sup>

Penjelasan yang telah dipaparkan oleh ibu kepala madrasah dan Bapak Kepala tata usaha terkait standart kinerja yang ada di MTs Negeri 5 Blitar sejalan

---

<sup>50</sup> Wawancara dengan Ibu Kepala Madrasah MTs Negeri 5 Blitar, Pada tanggal 22 Maret 2021 pukul 09.30

<sup>51</sup> Wawancara dengan kepala staff tata usaha MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 23 maret 2021 pukul 08.00 wib

dengan Ibu Yeny selaku guru Bahasa Indonesia sekaligus waka Kesiswaan, pada tanggal 22 Maret 2021 pukul 10.45 di ruang staff tata usaha, beliau mengatakan bahwa:

“Ibu kepala tidak memberatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di madrasah, standart yang ada dimadrasah adalah memang yang sudah menjadi standart umum yang sudah di tetapkan oleh kementrian agama, bukan berarti tidak ada acuan keberhasilan, dari peraturan yang diberi dari kemenag kepala madrasah dan semua warga sekolah hanya menyesuaikan dan menyelarasakan apa yang sudah ditetapkan dengan kondisi yang ada di Madrasah.”<sup>52</sup>

Berdasarkan ketiga hasil wawancara dan hasil observasi dilapangan serta observasi data yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa kinerja yang ada di MTs Negeri 5 Blitar berjalan dengan sebagi mana mestinya, standart kinerja yang ditetapkan sesuai dengan Kementrian Agama yang disesuaikan dengan kondisi di Madrasah.

Dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar kepala madrasah harus memiliki berbagai upaya dan strategi agar dapat tercapai cita-cita dan tujuan sekolah, berikut hasil wawancara Bersama ibu Ilmiah selaku kepala Madrasah MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 22 Maret 2021 pukul 09.30 di ruang Kepala Madrasah Sebagai Berikut:

“upaya yang dilakukan unruk meningkatkan kinerja pendidik dan kependidikan bermacam-macam diantaranya adalah memberdayakan kopetensi melalui kelompok kerja guru (KKG), mengikut sertaan Pelatihan atau diklat disana tenaga pendidik dan kependidikan bisa mencari ilmu baru atau sekedar mengasah kemampuan. Dengan pelatihan atau diklat tenaga pendidik dan kependidikan juga bisa mengetahui ilmu-ilmu baru. Adapun kelanjutan dari adanya pelatihan atau diklat ada program pembinaan seperti sertifikasi dengan tujuan untuk memperbaiki profesionalitas, kualitas keilmuan”<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Wawancara dengan guru Bahasa Indonesia MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 23 maret 2021 pukul 10.45 wib

<sup>53</sup> Wawancara dengan Ibu Kepala Madrasah MTs Negeri 5 Blitar, Pada tanggal 22 Maret 2021 pukul 09.30

Penjelasan yang dipaparkan kepala madrasah terkait strategi atau upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sejalan dengan apa yang dikatakan ibu yeny selaku guru Bahasa Indonesia serta waka kesiswaan di MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 23 Maret 2021 pukul 10.45 di ruang staff tata usaha, beliau mengatakan bahwasanya:

“Tbu kepala madrasah memiliki beberapa cara untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Mts Negeri 5 Blitar yakni dengan cara mengadakan atau mengikutsertakan pada kegiatan diklat atau pelatihan baik itu yang dibuat sekolah ataupun yang diadakan pemerintah, serta dengan cara sertifikasi guru.”<sup>54</sup>

Pernyataan diatas dikuatkan lagi dengan adanya jawaban dari bapak pamuji selaku kepala staff tata usaha pada tanggal 23 Maret 2021 pukul 08.00 di ruangan tata usaha pernyataan beliau mengenai upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan adalah :

“selama saya bekerja disini upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan kepala mdrasah sering mengadakan pembinaan, pelatihan atau diklat serta membentuk iklim sekolah menjadi lebih hangat akan kebersamaan dan kekeluargaan terjalin dengan baik.”<sup>55</sup>

Berdasarkan wawancara dan hasil obsevasi yang telah dilaksanakan peneliti dapat di simpulkan bahwasanya berkomunikasi interpersonal dengan tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kematangan ilmu intelektual dan emosional dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan menjadi lebih baik.

---

<sup>54</sup>Wawancara dengan guru Bahasa Indonesia MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 23 maret 2021 pukul 10.45 wib

<sup>55</sup> Wawancara dengan kepala staff tata usaha MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 23 maret 2021 pukul 08.00 wib

Adanya standart yang ada di Madrasah adalah sebagai acuan atau patokan bukan menjadi titik pemberat. Standart yang ada di MTs Negeri 5 Blitar bejalan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan pemerintah. Standart kualifikasi guru yang ada di Madrasah juga sudah sesuai dan linier antara Pendidikan terdahulu dengan apa yang diajarkan saat ini.

Dari wawancara dengan banyak informan diatas peneliti juga menyimpulkan bahwasanya upaya kepala mdrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui berbagai cara diataranya adalah melalkukan pelatihan dan diklat, kelompok kerja guru (KKG), serta melakukan program pembinaan sekara khusus seperti sertifikasi.

### 3. Dampak Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Komunikasi dilakukan untuk tujuan tertentu, semuanya pasti untuk kebutuhan dan kepentingan manusia. Komunikasi bisa berdampak positif ketika komunikator dan komunikan mencapai tujuan dan memperoleh pemahaman yang sama, bisa pula berdampak negatif dengan adanya timbulnya rasa tidak percaya bahkan sampai terbentuknya konflik.

Dampak adanya komunikasi sangat besar adanya, seperti contoh presiden republik Indonesia yang pertama Soekarno sosok komunikator yang sangat baik pesan-pesan politiknya bisa diterima banyak orang. Soekarno menanamkan pada dirinya bahwasanya komunikasi dan perilakukunya hanya untuk kemaslahatan bangsa, dampak dari komunikasi yang baik bisa membuat bangsa Indonesia

menjadi dipandang oleh banyak negara hanya dengan memiliki seorang soekarno yang menjadi komunikator hebat.

Peran komunikasi interpersonal sangat besar adanya dampak yang terjadi setelah adanya komunikasi juga beragam dapat berpengaruh, maka dari itu komunikasi interpersonal penting adanya. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ilmiah selaku Kepala Madrasah di MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 22 Maret 2021 pukul 09.30 di ruang Kepala Madrasah mengenai dampak komunikasi interpersonal Kepala madrasah sebagai berikut:

“komunikasi interpersonal yang saya jalankan di madrasah ini dampak yang saya rasakan adalah, untuk diri saya sendiri dengan berkomunikasi interpersonal saya dapat menemukan diri saya sendiri atau mengenali diri saya sendiri karena dengan saya dapat mengemukakan apa yang saya inginkan dan sukai bila orang lain menyetujui pendapat saya maka timbul rasa kepercayaan diri bahwa pendapat saya diterima. Dampak lain yang terjadi di madrasah adanya perubahan sikap dan perilaku baik itu guru atau staff menjadi lebih baik karena dalam berkomunikasi yang terjadi adalah membujuk bukan menuduh.”<sup>56</sup>

berikut ini hasil wawancara dengan Ibu Yeny selaku guru Bahasa Indonesia sekaligus waka kesiswaan MTs Negeri 5 Blitar pukul 10.45 tanggal 22 Maret 2021 melakukan wawancara di ruangan tata usaha, terkait dampak komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan:

“ Adanya komunikasi interpersonal yang diterapkan kepala madrasah dapat dirasakan situasi di Madrasah menjadi lebih hangat dan hubungan yang semakin harmonis. Selain itu dalam sebuah diskusi Bersama dalam mengungkapkan ide atau gagasan tidak ada rasa canggung atau takut semua saling terbuka.”<sup>57</sup>

Pernyataan diatas tentang dampak adanya komunikasi interpersonal kepala madrasah dikuatkan dengan hasil wawancara Bersama Bapak Pamuji selaku kepala

---

<sup>56</sup> Wawancara dengan Ibu Kepala Madrasah MTs Negeri 5 Blitar, Pada tanggal 22 Maret 2021 pukul 09.30

<sup>57</sup> Wawancara dengan guru Bahasa Indonesia MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 23 maret 2021 pukul 10.45 wib

staff tata usaha di MTs Negeri 5 Blitar, tanggal 23 Maret 2021 pukul 08.00 di ruangan tata usaha berikut pernyataan beliau:

“ rasa kekeulargaan antara kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah menjadi lebih erat karena adanya komunikasi interpersonal, dengan itu mempengaruhi juga dengan adanya membangun kerja sama menjadi lebih mudah karena semua elemen yang ada di madrasah sudah terbentuk rasa saling mengerti, dan memahami. “<sup>58</sup>

Dari beberapa wawancara diatas Dapat disimpulkan bahwasanya dampak yang terjadi dalam pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala madrasah adalah tumbuhnya rasa terbuka antara kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan. Adanya komunikasi interpersonal dapat memahami sifat, karakter dan kepribadian semua warga yang ada di madrasah. Serta mengetahui bagaimana caranya mengungkapkan perasaan baik itu rasa kecewa ataupun rasa bahagia.

Dampak lain yang dapat dirasakan yakni dengan terbentuknya lingkungan yang positif, terasa bahagia dalam bekerja, terbentuknya hubungan interpersonal, menumbuhkan rasa nyaman untuk membangun kerjasama dengan berbagai pihak baik itu kepala madrasah, guru, staff tata usaha, anggota komite dan setiap lapisan yang ada di dalam madrasah.

Peneliti juga menanyakan beberapa hal kepada bu Ilmiah selaku kepala madrasah mengenai cara-cara untuk mengatasi sumbatan atau hambatan yang terjadi pada saat berkomunikasi baik dengan tenaga pendidik atau kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar, pada tanggal 22 Maret 2021 pukul 09.30 di ruang Kepala Madrasah berikut pernyataan beliau:

---

<sup>58</sup> Wawancara dengan kepala staff tata usaha MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 23 maret 2021 pukul 08.00 wib

“Dalam melaksanakan komunikasi tentu saja ada beberapa hal yang mengganggu saya sebagai kepala sekolah sering kali melakukan pengulangan atau mengingatkan kembali tentang tugas yang telah di amanahkan kepada guru ataupun staff dan memberikan ruang bertanya dan memberikan pengertian lebih atau meningkatkan rasa empati kepada mereka mengenai tugas atau masalah yang ada.”<sup>59</sup>

Hal ini di pertegas oleh bu yeny selaku guru Bahasa Indonesia serta waka kesiswaan di MTs Negeri 5 Blitar, pukul 10.45 tanggal 22 Maret 2021 di ruangan tata usaha berikut pernyataan beliau:

“ibu kepala madrasah seringkali memberikan perhatian lebih kepada guru atau staff yang diberikan tugas baik itu memang tugas wajib atau tugas tambahan yang diberikan, beliau juga sering memberika konsultasi secara pribadi kepada guru atau staff yang sedang menagalami masalah dalam pekerjaanya tidak jarang pula beliau memberikan saran yang bisa membangun.”<sup>60</sup>

Dari pernyataan diatas peneliti kembali mengumpulkan informasi terkait kepala madrasah dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam berkomunikasi interpersonal, peneliti mewawancara bapak Pamuji selaku kepala staff tata usaha, di MTs Negeri 5 Blitar, tanggal 23 Maret 2021 pukul 08.00 di ruangan tata usaha berikut pernyataan beliau:

“selama saya bekerja di Madrasah ini sering kali berkonsultasi dengan bu kepala madrasah mengenai hal-hal yang berkaitan pekerjaan ataupun pribadi beliau menjadi pendengar yang baik dan juga pemberi saran juga, selain itu beliau juga bisa memposisikan diri ketika memang membicarakan pekerjaan maka bahasa yang digunakan selalu yang sederhana dan mudah di mengerti sehingga tidak

---

<sup>59</sup> Wawancara dengan Ibu Kepala Madrasah MTs Negeri 5 Blitar, Pada tanggal 22 Maret 2021 pukul 09.30

<sup>60</sup> Wawancara dengan guru Bahasa Indonesia MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 23 maret 2021 pukul 10.45 wib

memicu kebingungan dalam diri dan saya dapat menerima informasi dengan baik.”<sup>61</sup>

Dari beberpa wawancara diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwasanya kepala madrasah dapat menyelesaikan hambatan-hambatan yang dapat terjadi di dalam proses berkomunikasi di dalam madrasah, solusi dalam mengahdapi hambatan yang terjadi bisa dilakukan dengan cara memelihara hubungan, saling mengerti dan memahami, menggunakan Bahasa yang mudah dimengerti serta menjadi pendengar yang baik.

---

<sup>61</sup> Wawancara dengan kepala staff tata usaha MTs Negeri 5 Blitar pada tanggal 23 maret 2021 pukul 08.00 wib

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Komunikasi Interpersonal sebuah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih, baik secara formal ataupun non formal. Komunikasi interpersonal diartikan sebagai sebuah umpan balik yang saling berkaitan satu sama lain dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas. Komunikasi interpersonal mengharuskan komunikator dan komunikan untuk bertemu pada satu titik serta membawa pesan satu sama lain hingga dapat memahami maksud satu dengan lainnya dengan maksud untuk memperlancar bahkan memperbaiki kinerja.

Sebagaimana yang telah dicantumkan pada Bab I bahwasanya tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar”. Menelaah dari hasil wawancara mendalam dan hasil observasi peneliti memperoleh banyak informasi dari kepala madrasah, staff tata usaha dan dari perwakilan guru mengenai peran komunikasi interpersonal dalam pelaksanaan kinerja yang dilengkapi dengan adanya dokumentasi pendukung hasil temuan peneliti di lapangan.

Adapun hasil temuan peneliti yang telah dipaparkan secara deskriptif mengenai peran komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam pelaksanaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan meliputi beberapa hal diantaranya: a) penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah, b) Peningkatan Kinerja pendidik dan kependidikan, c) Dampak komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Sesuai dengan hasil temuan peneliti dilapangan terkait peran komunikasi interpersonal dalam pelaksanaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, selanjutnya peneliti melakukan analisis hasil temuannya dengan dasar kajian-kajian teori dan fakta-fakta yang ada di lapangan, baik dari hasil wawancara, observasi, dan juga melalui dokumentasi yang telah dipaparkan pada Bab sebelumnya. Dengan memadukan tiga Teknik pengumpulan data ( wawancara, observasi dan dokumentasi), adapun fokus pembahasan dalam hal ini meliputi tiga bahasan, yaitu:

#### **A. Penerapan Komunikasi interpersonal kepala madrasah**

Dari hasil temuan peneliti di lapangan, kondisi komunikasi yang terjalin di MTs Negeri 5 Blitar terjalin dengan lancar dan baik. Manusia sebagai makhluk sosial tidak lepas dengan adanya komunikasi dan interaksi baik itu dalam kehidupan sehari-hari ataupun dalam berorganisasi. Ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik yang akan terjadi adalah kesalah pahaman yang dampaknya akan menimbulkan konflik.

Komunikasi interpersonal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang dipilih kepala madrasah MTs Negeri 5 Blitar di dalam organisasi tersebut. Komunikasi interpersonal yang berjalan adalah komunikasi yang saling timbal balik antara komunikator dan komunikan didalamnya saling bertukar pikiran dan berlangsung secara positif.

Komunikasi interpersonal kepala madrasah sangat penting adanya untuk menyampaikan informasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan. Tujuan yang ingin dicapai yang telah disepakati sebelumnya haruslah diinformasikan dan disampaikan. Dengan adanya penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah

yang berlangsung dengan lancar tanpa adanya hambatan dapat memberikan dampak pada hasil kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Dibuktikan dengan adanya proses penyampaian informasi, diskusi, serta musyawarah dan mufakat yang telah dilaksanakan di MTs Negeri 5 Blitar telah berjalan dengan baik, baik itu yang dilakukan secara langsung dengan adanya pengarahannya rutin bahkan secara tidak langsung penyampaian informasi melalui media yang berupa grup Whatsapp yang dapat diterima dan dimengerti oleh semua tenaga pendidik dan kependidikan.

Dari hasil wawancara yang ditemukan peneliti dilapangan bahwasanyanya komunikasi interpersonal yang ada di MTs Negeri 5 Blitar berlangsung dengan dua acara yakni:

a. Terjadwal

Pelaksanaan komunikasi interpersonal yang terjadwal dan terencana dilaksanakan pada saat pengarahannya pada saat upacara bendera di hari senin, banyak sekali pembahasannya mulai dari pembagian kinerja hingga pelaporan hasil kinerja dan hambatan-hambatan yang dijalankan selama seminggu.

b. Tidak terjadwal atau insiden

Komunikasi interpersonal yang terjadi karena adanya insidental atau adanya suatu kegiatan yang mendadak dan belum ada jadwal sebelumnya, seperti contoh datangnya surat perintah dari kemenag mengenai rapat mendadak ataupun juga seperti konsultasi yang terjadi ketika ada waktu luang atau jam istirahat.

Kepala madrasah berperan aktif dalam membangun komunikasi yang ada di madrasah begitupun dengan Tenaga pendidik dan kependidikan yang adafakta dilapangan memberikan gambaran jelas bahwa komunikasi interpersoal yang ada di MTs Negeri 5 Blitar berjalan secara langsung (primer) dan secara tidak langsung (sekunder), berjalan secara formal ataupun non formal, serta berlangsung secara terjadwal ataupun tidak terjadwal (insiden).

### **B. Pelaksanaan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Pelaksanaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar adalah temuan kedua dalam peran komunikasi interpersonal dalam pelaksanaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar. Kinerja sendiri dapat diatikan sebagai hasil kerja. Didalam kinerja terdapat beberapa hal diantaranya adalah kualitas dan kuantitas output dalam melaksanakan pekerjaanya.

Kinerja dapat dikatakan meningkat ketika sudah memenuhi kriteria atau standart yang telah sepakati sebelumnya, oleh karena itu setiap organisasi baik itu Lembaga Pendidikan ataupun Lembaga lainnya harus memiliki standart yang jelas. MTs Negeri 5 blitar memiliki standart kriteria tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan Peraturan pemerintah no. 16 Tahun 2007 dari data tenaga pendidik dan kependidikan yang diperoleh peneliti dari Madrasah semua pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai antara pendiidkan yang ditempuh dengan materi pengajaran yang disampaikan, temuan peneliti di MTs Negeri 5 diantaranya adalah:

- a. Setiap guru sudah memenuhi standart kualifikasi akademik dan kompetensi guru secara nasional
- b. Guru memiliki kualifikasi Pendidikan diploma empat dan sarjana
- c. Guru mengajar secara linier antara program studi yang pernah di tempuh dengan materi yang diajarkan saat ini di madrasah

Tidak hanya tenaga pendidik saja tenaga kependidikan di Madrasah sudah memiliki kriteria yang sesuai dengan Permendiknas no.24 tahun 2008, berikut diantaranya:

- a. Kepala staff tata usaha memiliki jejak Pendidikan sarjana sesuai dengan peraturan pemerintah.
- b. Bendahara / Administrasi keuangan Madrasah memiliki Pendidikan sarjana dan sudah berpengalaman dalam bidang tersebut.
- c. Staff kependidikan/ staff tata usaha yang ada memiliki kualifikasi Pendidikan yang sudah sesuai serta telah mengikuti pengalaman pada bidang administrasi.

Di dunia kerja erat kaitanya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang. Ketika seorang pekerja memiliki kecerdasan intelektual yang baik diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik, karena orang yang memiliki kecerdasan intelektual yang baik dapat menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan akan lebih baik.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Eyseneck dalam R.A Fabiola Meirnayati trihardini, Analisis Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan,( Tesis Manajemen, 2005), hal.18

Kemampuan kognitif dalam hal ini adalah kecerdasan intelektual merupakan sebuah alat yang sangat baik dalam melihat kinerja seseorang dimasa mendatang. Dibuktikan dengan adanya keberhasilan kepala madrasah dalam berkomunikasi dengan tenaga pendidik dan kependidikan dapat saling mengerti satu sama lain. Selain itu ketika ada suatu permasalahan atau kendala yang mengganggu pekerjaan saling bersinergi menyelesaikan dalam satu waktu sehingga tidak mengganggu kelancaran dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah di amanahkan.

Dalam hal peningkatan kinerja kepla madrasah memiliki berbagai alternative diantaranya adalah melakukan diklat dan pelatihan, membentuk kelompok kerja guru (KKG), serta melakukan pembinaan secara khusus seperti halnya program sertifikasi. Dengan berbagai cara diatas diharapkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan menjadi lebih baik.

Temuan peneliti juga menunjukkan hasil bahswasanya peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan adalah dengan cara meningkatkan pengetahuan dengan cara mengikut sertakan tenaga pendidik dan kependidikan diklat atau pelatihan dengan cara seminar untuk merangsang semangat tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugas yang telah diamanahkan.

Dari paparan data dan kondisi lapangan yang ada peneliti menyimpulkan bahwasanya adanya keselarasan dan kesamaan atara kajian teori dengan hasil penelitian yang ada di MTs Negeri 5 Blitar.

### **C. Dampak komunikasi interpersonal Kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.**

Temuan ketiga mengenai adanya dampak komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di MTs Negeri 5 Blitar. temuan peneliti mengenai hal tersebut bahwa menjalin hubungan baik antara kepala madrasah dan seluruh warga madrasah dengan tujuan adanya rasa kekeluargaan, sikap keterbukaan satu sama lain sehingga komunikasi bisa berjalan dengan lancar tanpa hambatan.

Dampak yang dapat dirasakan secara langsung adanya komunikasi interpersonal adalah dapat memahami sifat, karakter dan kepribadian dari tenaga pendidik dan kependidikan, dengan begitu bisa melihat situasi dan kondisi serta tahu bagaimana cara menghadapi situasi, dan mengetahui cara mengungkapkan perasaan yang benar baik itu perasaan kecewa ataupun bahagia.

Adanya dampak komunikasi interpersonal adalah terbentuknya rasa kekeluargaan sehingga dalam bekerja tidak ada rasa sungkan dalam memberikan teguran ataupun memberikan sanjungan ketika pekerjaan yang telah terselesaikan dengan baik. Sehingga dari sana terbentuklah iklim yang positif, positif disini diartikan bahwasanya terjalin hubungan yang harmonis.

Adapun faktor yang dapat menghambat dalam proses berkomunikasi dengan tenaga pendidik dan kependidikan dapat terselesaikan dengan beberapa cara yakni pengulangan atau mengingatkan kembali akan apa yang telah disampaikan, menggunakan bahasan yang mudah dimengerti, memberikan perhatian yang lebih

atau rasa empati, serta memiliki loyalitas dan desikasi yang tinggi agar terhindar dari masalah atau hambatan. Komunikasai interpersonal yang efektif dan terhindar dari Anaya hambatan dengan adanya lima hal yakni keterbukaan (openess), empati (empathy), dukungan (supportiveness), Kepositifan (positiveness) dan kesamaan (equality).<sup>63</sup>

Berkaitan dengan adanya penerapan komunikasi interpersonal yang telah dilakukna kepala madrasah bahwasanya proses komunikasi yang terjalin menghasilkan interaksi dengan Teknik yang baik sehingga berakibat positif dan terarah dengan demikian terbentuk hubungan interpersonal yang efektif dan kerja sama dapat terjalin dengan baik, dengan begitu tugas yang diamanahkan dapat diselesaikan dengan baik. Artinnya tenaga pendidik dan kependidikan dapat melaskanakan tugasnya sesuai dengan harapan dan keinginan Bersama.

Dari adanya Penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwasanya terdapat kesamaan dan keselarasan kajian teori dengan hasil penelitian yang diperoleh dari data, observasi dan wawancara langsung di MTs Negeri 5 Blitar.

---

<sup>63</sup> Nasrul Syakur, Mananjemen Organisasi, (bandung:citra pustaka media perintis, 2011), hal.97

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan dari hasil penelitian yang telah dijabarkan, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa, peran komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar setelah mengamati dan mencerati dari adanya hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi di lapangan dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan komunikasi interpersonal yang dilakukan Kepala madrasah berupa memberikan informasi secara langsung (bertatap muka) ataupun secara tidak langsung (menggunakan media aplikasi whatsapp, ataupun telepon), berjalan secara formal ataupun non formal serta belangsung secara terjadwal ataupun tidak terjadwal (insidental)
2. Pelaksanaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan cara memberikan ilmu pengetahuan serta mengikut sertakan tenaga pendidik dan kependidikan dalam kegiatan seminar atau diklat untuk mengasah kemampuan dan meningkatkan kreatifitas selain itu juga ada upaya-upaya lain yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja yakni dengan memberikan motivasi-motivasi yang membangun kepercayaan diri dan memberikan reward kepada guru atau staff yang memiliki prestasi lebih, dengan adanya itu akan merangsang semangat dan memancing ide-ide baru yang inovatif.

3. Dampak akan adanya komunikasi interpersonal antara kepala madrasah dan tenaga pendidik serta kependidikan akan berdampak positif dengan adanya terbentuk iklim sekolah yang nyaman, hubungan kekeluargaan yang kuat, rasa saling terbuka, percaya dan dapat terjalin hubungan yang harmonis. Sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat meminimalisir akan adanya konflik, kesalah pahaman, ketidakcocokan satu dengan yang lain. Serta dapat terjalin kerjasama antara berbagai pihak dengan baik dan akan lebih mudah menyatukan tujuan bersama dalam mencapai tujuan tersebut.

## **B. Saran**

Berdasarkan data yang ditemukan, peneliti menyarankan beberapa hal terkait peran komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar, berikut saran dari peneliti:

1. Kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan harus terus menjaga komunikasi dan hubungan interpersonal yang sudah terjalin agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standart, selain itu dengan adanya komunikasi interpersonal dapat terbentuk iklim yang positif sehingga dalam melakukan pekerjaan di madrasah tersa lebih ringan, dan kondusif.
2. Kepala sekolah mempertahankan komunikasi interpersonal yang ada agar tetap terjalin rasa kekeluargaan yang harmonis seta aman dan nyaman maka di dalam dapat terdindar dari adanya konflik, kesalah pahaman bahkan sampai permusuhan.

3. Kepada Peneliti, peneliti memiliki banyak keterbatasan baik itu dari waktu pengumpulan data ataupun penyusunan maka diharapkan peneliti selanjutnya akan mengembangkan kembali kajian dalam penelitian ini. Selain itu, diharapkan peneliti dapat mengetahui bagaimana peran akan adanya komunikasi interpersonal, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja, dampak akan adanya komunikasi interpersonal serta dapat mengetahui dan mengatasi hambatan-hambatan yang ada ketika pelaksanaan komunikasi interpersonal dalam mempengaruhi kinerja, sehingga peneliti tidak hanya mengetahui teorinya akan tetapi juga dapat mengaplikasikan ketika peneliti berada pada titik dunia pekerjaan yang nyata yakni lingkungan madrasah atau sekolah kelak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. (presindo)
- Apandi, Idris. 2015. *Guru Kalbu*. (Bandung: CV. Smiles's Indonesia Institute)
- Arifin, Muhammad dan Burnawi. 2012. *Instrumen Pembinaan, peningkatan, & Penilaian kinerja guru professional*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz media)
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. (Jakarta: PT. Renika Cipta)
- Buna'i. 2008. *Penelitian kualitatif*. (Malang: Perdana Offset)
- Cibroto suhartin. 2002. *Hambatan dalam Berkomunikasi*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya)
- Effendi U. Onong 2005. *Ilmu Komunikasi teori dan praktek* (Bandung: Remadja Karya)
- Eyseneck dalam R.A Fabiola Meirnayati trihardini, 2005. *Analisis Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan*,( Tesis Manajemen)
- Gitisudarmo dan Sudito. 2007. *Mengatasi Hambatan-hambatan dalal komunikasi*. (Jakarta:Erlangga)
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Metodologi Research ii*. (Jakarta:Andi Ofset)
- Harun, Rochajat. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif untuk pelatihan*. (Bandung: Bandar Maju)
- Kompri. 2017. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. (Yogyakarta: Diva Press)
- Margono. 2005. *Metodologi penelitian Pendidikan*. (Jakarta: Reinka Cipta)
- Muhammad Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara)
- Moeleong, lexy J.2006. *Metodologi penelitian kualitatif*. (Bandung:PT. Remaja Rosda karya)

- Miles Mathew B dan A. Maichael. 1992. *Abablisis data kualitatif terjep rohendi rohidi*, (Jakarta:UI Press)
- Nasrul Syakur, 2011. *Manajemen Organisasi*, (bandung:citra pustaka media perintis)
- PERMEN RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Pianda didi. 1018. *Kinerja Guru: Kopetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan kepala sekolah*. (Sukabumi: CV.Jejak)
- Rianto, Yatim. 2008. *Metodologi penelitian Pendidikan kualitatif dan kuantitatif*. (Surabaya: Unesa University Press)
- Sanjana Wina. 2005. *Pembelajaran dalam implementasiberbasis kurikulum*. (Jakarta:kencana)
- Sugiono. 2008. *Metodologi penelitian kualitatif, kauntitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta)
- Sugiono, 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta)
- Supriyatno marno, Triyo. 2008. *Manajemen dan kepemimpinan Pendidikan Islam*. (Bandung:Refika Aditma)
- Suranto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. (Yogyakarta:Graha Ilmu)
- Susilo Eko, *Sekolah Unggul Berbasis Nilai: study kasus di SMAN Regina Prancis dan SMA Al-Islam Surakarta*, ( Malang: Tesis UM tidak diterbitkan)
- Sutrisno Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. (Jakarta:2005)
- Syakur Nasrul, 2011. *Manajemen Organisasi*. (bandung: Ciptapustaka media perintis)
- Syararuddin, 2015. *Manajemen organisasi Pendidikan:prespektif sains dan islam*, (Medan: Perdana Publishing)
- Tobroni dan Imam Suprayogo. 2003. *Metodologi penelitian social dan Agama*. (Bandung:Rosda Karya)

- Wahjosumijo, 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo)
- Wijaya Candra dan Ahmad Hidayat, 2017. *Ayat-ayat Manajemen; tentang manajemen pendidikan Islam*. (Medan: LPPPI)
- Wijaya Chandra, 2017. *Perilaku organisasi*, (Medan LPPPI)
- Wiryanto. 2006. *Komunikasi dan hubungan masyarakat*. (Yogyakarta: Bumi Aksara)
- Wursanto. 2002. *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya)

# LAMPIRAN

## BUKTI KONSULTASI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
 Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang  
 http:// fitk.uin-malang.ac.id/ email :fitk@uin-malang.ac.id

**BUKTI KONSULTASI PROPOSAL SKRIPSI  
 JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Nama : Septi Nurul Hidayati  
 NIM : 17170064  
 Judul : **PENERAPAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA  
 MADRASAH DALAM PELAKSANAAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN  
 KEPENDIDIKAN DI MTS NEGERI 5 BLITAR**

Dosen Pembimbing : Dr. H. Imam Muslimin, M. Ag

No.	Tgl/Bln/Thn	Materi Konsultasi	Tanda Tangan pembimbing skripsi
1.	30/09/2020	Pengajuan dan penentuan Judul	<i>Wahis</i>
2.	1/10/2020	konsultasi bab I dan II	<i>Wahis</i>
3.	30/10/2020	konsultasi bab III	<i>Wahis</i>
4.	11/11/2020	Peretujuan Proposal	<i>Wahis</i>
5.	12/2/2020	konsultasi Bab IV	<i>Wahis</i>
6.	25/3/2020	konsultasi dan revisi bab IV	<i>Wahis</i>
7.	18/5/2020	konsultasi bab V dan VI	<i>Wahis</i>
8.	7/6/2020	Acc Skripsi	<i>Wahis</i>


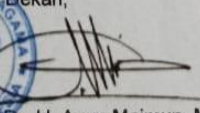
Malang, 7 April 2021  
 Mengetahui  
 Ketua Jurusan MPI,

*Wahis*  
 Dr. H. Mulyono, MA.  
 NIP. 19660626 200501 1



Certificate No. ID08/1219

## SURAT IZIN PENELITIAN DARI FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

	<p>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG <b>FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN</b> Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang <a href="http://fitk.uin-malang.ac.id">http://fitk.uin-malang.ac.id</a>, email : <a href="mailto:fitk@uin-malang.ac.id">fitk@uin-malang.ac.id</a></p>	
Nomor	: 631/Un.03.1/TL.00.1/01/2021	26 Februari 2021
Sifat	: Penting	
Lampiran	: -	
Hal	: <b>Izin Penelitian</b>	
<p>Kepada Yth. Kepala Madrasah MTs Negeri 5 Blitar di Jalan Raya Kembar Selorejo, Kabupaten Blitar, Jawa Timur, 66192</p>		
<p><b>Assalamu'alaikum Wr. Wb.</b></p> <p>Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan Skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:</p>		
Nama	: septi nurul hidayati	
NIM	: 17170064	
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam - S1	
Semester - Tahun	: Genap - 2020/2021	
Akademik	: Genap - 2020/2021	
Judul Skripsi	: <b>penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam pelaksanaan kinerja pendidik dan kependidikan di Mts Negeri 5 Blitar</b>	
Lama Penelitian	: <b>Maret 2021 sampai dengan Mei 2021</b>	
<p>diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.</p> <p>Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terimakasih.</p>		
<p><b>Wassalamu'alaikum Wr. Wb.</b></p>		
<p>Dekan,  Dr. H. Agus Maimun, M.Pd NIP. 19650817 199803 1 003</p>		
<p>Tembusan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yth. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam - S1</li> <li>2. Arsip</li> </ol>		

## SURAT KETERANGAN PENELITIAN DARI MTSN 5 BLITAR



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BLITAR**  
**MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 5 BLITAR**  
 Jalan Raya Kembar Selorejo Kabupaten Blitar 66192 Telepon (0342) 331837  
 NPSN : 20581078 NSM : 12113505008 Email : mtsn.selorejo@yahoo.co.id

Nomor : 158/MTs.13.31.05/PP.00.5/03/2021  
 Lamp : -  
 Perihal : Pemberian Izin Penelitian

Kepada Yth. Dekan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
 di Malang

**Assalamualaikum Wr. Wb.**

Menindaklanjuti surat Bapak Nomor : 631/Un.03.1/TL.00.1/01/2021 tanggal 26  
 Februari 2021 tentang permohonan Izin Penelitian, maka kami Kepala MTs Negeri 5  
 Blitar tidak keberatan (mengizinkan) mengadakan penelitian di instansi kami

Nama : Septi Nurul Hidayati  
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
 Judul : Penerapan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam  
 Pelaksanaan Kinerja Pendidik dan Kependidikan di MTs Negeri  
 5 Blitar.

Demikian atas kerjasamanya di sampaikan banyak terima kasih.

**Wassalamualaikum, Wr. Wb.**

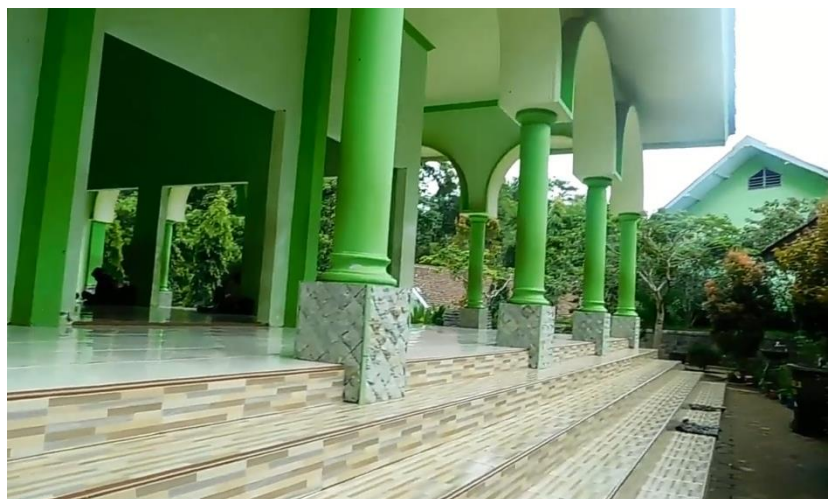


## DOKUMENTASI













Tabel Wawancara

No	Tanggal	Pertanyaan	Narasumber
1	18 Maret 2021	Terkait pengumpulan Data identitas madrasah dan data tenaga pendidik dan kependidikan yang berada di MTs Negeri 5 Blitar	Staff Tata usaha MTs Negeri 5 Blitar
2	22 Maret 2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana cara kepala madrasah dalam menyampaikan informasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan?</li> <li>2. Bagaimana pelaksanaan komunikasi yang berjalan di madrasah?</li> <li>3. Bagaimana bentuk-bentuk komunikasi interpersonal yang berlangsung antara kepala madrasah dengan guru?</li> <li>4. Apa media yang digunakan dalam pelaksanaan komunikasi yang terjadi di madrasah?</li> <li>5. Bagaimana bentuk komunikasi interpersonal yang terjalin antara kepala madrasah dan pendidik dan kependidikan?</li> </ol>	Ibu Ilmiah, Kepala Madrasah MTs Negeri 5 Blitar.

		<p>6. Apakah ada Teknik komunikasi tertentu yang dilakukan oleh kepala madrasah ?</p> <p>7. Apakah faktor-faktor pendukung yang dilakukan kepala madrasah dalam melakukan komunikasi dengan tenaga pendidik dan kependidikan?</p> <p>8. Apakah faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan komunikasi interpersonal antara kepala madrasah dan tenaga pendidik ataupun kependidikan?</p> <p>9. Bagaimana tindakan yang dilakukan oleh kepala madrasah apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan?</p> <p>10. Bagaimana upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan?</p> <p>11. Apa kendala yang sering terjadi pada saat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan?</p>	
--	--	---	--

		<p>12. Apakah kepala sekolah memiliki standart dalam mengukur kinerja tenaga pendidik dan kependidikan?</p> <p>13. Apakah dengan adanya pelaksanaan komunikasi interpersonal dalam sekolah pelaksanaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan?</p> <p>14. Apakah dengan adanya komunikasi interpersonal dapat memberikan manfaat dalam pelaksanaan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan?</p>	
3	23 Maret 2021	<p>1. Bagaimana cara kepala madrasah menyampaikan informasi kepada guru?</p> <p>2. Media apa yang digunakan dalam pelaksanaan komunikasi antara kepala madrasah dan guru serta tenaga kependidikan?</p> <p>3. Bagaimana bentuk-bentuk komunikasi interpersonal yang dilaksanakan dalam madrasah?</p>	<p>Ibu Yeny Prwawikasari Guru Bahasa Indonesia dan waka kesiswaan MTs Negeri 5 Blitar</p>

		<p>4. Apakah dalam penyampaian informasi ada kendala-kendala tertentu?</p> <p>5. Bagaimanakah cara mengantisipasi kendala atau hambatan yang terjadi dalam proses komunikasi didalam madrasah?</p> <p>6. Apakah kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk mengemukakan pendapat?</p> <p>7. Bagaimana upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga pendidik?</p>	
3	23 Maret 2021	<p>1. Bagaimana pelaksanaan komunikasi interpersonal yang belangsung antara kepala madrasah dengan guru dan tenaga kependidikan?</p> <p>2. Media apa yang digunakan dalam pelaksanaan komunikasi antara</p>	<p>Bapak Pamuji Kepala staff tata usaha MTs Negeri 5 Blitar</p>

		<p>kepala madrasah dan guru serta tenaga kependidikan?</p> <p>3. Apakah faktor-faktor pendukung dalam pelaksanaan komunikasi interpersonal di dalam madrasah?</p> <p>4. Bagaimanakah cara mengantisipasi kendala atau hambatan yang terjadi dalam proses komunikasi didalam madrasah?</p> <p>5. Bagaimana proses komunikasi interpersonal antara guru dan tenaga kependidikan dengan kepala madrasah?</p> <p>6. Apakah kepala madrasah bisa terbuka untuk menerima ide, gagasan, saran, kritik dan keluhan yang disampaikan oleh guru?</p> <p>7. Bagaimana upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga pendidik?</p>	
--	--	--	--

Tabel Observasi

No	Tanggal	Aspek yang di observasi
1	10 Maret 2021	Peneliti melakukan Observasi pra-penelitian terkait adanya komunikasi interpersonal
2	22 Maret 2021	Peneliti melakukan observasi dengan maksud melihat situasi secara langsung segala sesuatu yang terjadi di MTs Negeri 5 Blitar
3	24 Maret 2021	Pada observasi berikutnya peneliti melakukan observasi tentang komunikasi interpersonal yang terjalin di MTs Negeri 5 Blitar
4	29 Maret 2021	Peneliti melakukan observasi terkait kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di MTs Negeri 5 Blitar
5	1 April 2021	Peneliti memperoleh data terkait data tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di MTs Negeri 5 Blitar
6	2 April 2021	Peneliti melakukan observasi data untuk menentukan klasifikasi Pendidikan tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di MTs Negeri 5 Blitar
8	5 April 2021	Peneliti melakukan observasi terkait peranan komunikasi interpersonal di MTs Negeri 5 Blitar
9	6 April 2021	Peneliti melakukan observasi terkait evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 5 Blitar

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Septi Nurul Hidayati

Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 10 September 1997

Jenis Kelamin : Perempuan

Fakultas / Jurusan : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam

Universitas : Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Tahun Masuk : 2017

Alamat : Jln. Gg Selatan Pasar no. 11 Rt. 04 Rw. 01 desa sumberpucung, kecamatan Sumberpucung, Kabupaten Malang, provinsi Jawa Timur.

No Telepon : 089512346342

Email : [nurulsepti679@gmail.com](mailto:nurulsepti679@gmail.com)

Nama Wali

1. Ibu : Oktiwi Kusdri Anik
2. Ayah : Muhtarom

#### **B. Riwayat Pendidikan**

2002-2004 : Purnama Muslimat II sumberpucung

2004-2010 : SDN 11 Sumberpucung

2010-2013 : MTs N Selorejo

2013-2016 : SMK Negeri 3 Blitar

2017- sekarang : Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang