



Manajemen Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru

Sri Murni Indriani, Munirul Abidin

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Jalan Raya Ir. Soekarno No. 34 Dadaprejo, Pendem, Kec. Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur

Volume 8 Nomor 1
April 2024: 1-15
DOI: 10.30997/jtm.v8i1.8685

Article History

Submission: 11-06-2023
Revised: 12-07-2023
Accepted: 29-12-2023
Published: 30-04-2024

Kata Kunci:

Manajemen, Komunikasi, Kepala Madrasah, Peningkatan Kinerja, Guru.

Keywords:

anagement, Communication, Head of Madrasah, Performance Improvement, Teachers.

Korespondensi:

(Sri Murni Indriani)
(Telp. 085258523348)
(220106220006@student.uin-malang.ac.id)

Abstrak: Artikel ini membahas pentingnya manajemen komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam menciptakan lembaga yang bermutu tentu dibutuhkan kerjasama oleh kepala madrasah dan juga guru dalam kerjasama tersebut dibutuhkan manajemen komunikasi agar komunikasi tersebut dapat efektif dan efisien. Metode penelitian yang digunakan dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah meliputi 1) perencanaan dan pengorganisasian meliputi penentuan tujuan, sasaran dan target; 2) pelaksanaan manajemen komunikasi melalui formal dan informal 3) Sedangkan untuk evaluasi melalui supervisi yang di laksanakan oleh kepala madrasah. berdasarkan hasil supervisi ini yang nantinya dapat mengarahkan kepala madrasah untuk melihat sejauh apa manajemen komunikasi telah berhasil dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.

Communication Management of Madrasa Heads in Improving Teacher Performance

Abstract: This article discusses the importance of communication management carried out by madrasah heads to improve teacher performance. In creating a quality institution, cooperation between madrasa heads and teachers is certainly needed. In this collaboration, communication management is needed so that communication can be effective and efficient. The research method used uses a qualitative research approach and data collection techniques such as observation, interviews and documentation. The results of this research show that communication management carried out by madrasah heads includes 1) planning and organizing including determining goals, objectives and targets; 2) implementation of communication management through formal and informal methods. 3) Meanwhile, evaluation is carried out through supervision carried out by the madrasa head. Based on the results of this supervision, the head of the madrasah can later direct him to see to what extent communication management has been successful in improving teacher performance.



PENDAHULUAN

Dalam hidup, komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting. Apakah komunikasi terjadi secara langsung atau tidak langsung, itu adalah fakta kehidupan yang akan dikomunikasikan orang. Komunikasi terjadi disetiap tempat dan dimanapun. Di sekolah pun akan terjadi komunikasi baik itu dengan sesama pendidik, pendidik dengan kepala Madrasah ataupun pendidik dengan siswa dan dengan seluruh warga sekolah. Manusia tidak akan lepas dari komunikasi disebabkan manusia merupakan makhluk sosial, manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya (Abidin, 2015). Menurut Shannon dan Weaver, pakar komunikasi komunikasi merupakan salah satu jenis pengaruh interpersonal. sengaja atau tidak sengaja, dan tidak hanya dalam konteks komunikasi lisan atau nonverbal.

Terciptanya lembaga pendidikan yang berkualitas tentu tidak lepas dari adanya komunikasi yang membahas tentang bagaimana strategi agar menjadikan lembaga pendidikan tersebut berkualitas dan juga koordinasi yang dilakukan oleh kepala madrasah

dengan pendidik dan juga tenaga kependidikan. Dikarenakan dalam suatu organisasi tentu dikepalai oleh seorang kepala maka yang berperan sebagai kepala lembaga pendidikan adalah kepala sekolah/madrasah. Kepala sekolah/madrasah memiliki peran yang signifikan dan krusial dalam mengembangkan sarana pendidikan yang berkualitas. Orang yang paling berpengaruh terhadap pengajar dan kegiatan kelasnya dalam hal pencapaian tujuan pendidikan adalah kepala sekolah atau madrasah. Suka atau tidak suka, kepala madrasah harus bisa berbicara formal dan informal dengan semua orang.

Kepala sekolah/madrasah memegang tanggung jawab penuh terhadap lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Dalam lembaga pendidikan tidak hanya kepala madrasah saja yang bertanggung jawab dalam menjaga dan memanfaatkan fasilitas sekolah akan tetapi guru juga memiliki tugas yang sama dalam hal ini. tetapi dalam fakta yang ada dilapangan baik itu kepala madrasah ataupun guru masih banyak yang tidak melaksanakan tanggung jawabnya secara penuh. Hal

ini dapat dipengaruhi berbagai macam hal. Di antaranya adalah kemauan dari dalam diri masing-masing baik itu kepala madrasah ataupun guru. Hal itu bisa disebabkan oleh kurangnya perencanaan yang dilakukan. Dengan begitu tentu dapat berdampak pada kegiatan belajar mengajar yang dilakukan dan juga terhadap penilaian guru.

Landasan yuridis dari manajemen komunikasi kepala madrasah adalah Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah, menerangkan bahwa standar kepala/madrasah adalah standar kualifikasi dan standar kompetensi kepala sekolah/madrasah. Kepala sekolah dan madrasah harus memiliki keterampilan kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kompetensi manajerial dan sosial keduanya termasuk manajemen komunikasi utama yang efektif (Simpuh.kemenag.go.id, n.d.)

Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah/madrasah harus berkomunikasi dengan setiap warga sekolah untuk mengajak, mengarahkan, mengatur, menyampaikan, dan

mendorong individu yang dibimbingnya. Komunikasi juga penting dalam kehidupan komunitas sekolah (Danim, 2009). Khususnya bagi kepala madrasah, komunikasi sangatlah penting. Kepala madrasah harus menjadi komunikator yang baik. Karena komunikasi dapat berfungsi sebagai landasan untuk membangun hubungan dan memberikan pembinaan yang efektif kepada guru, orang tua, dan siswa, komunikasi dapat digunakan untuk meningkatkan proses belajar mengajar.

Guru memiliki peran yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka dengan itu peningkatan kinerja guru memiliki fokus yang teramat besar. Dengan peran penting tersebut maka guru tentu harus memiliki kinerja yang baik. Akan tetapi naik turun dan stabilnya kinerja guru tentu dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru. Komunikasi kepala madrasah yang buruk tentu akan memiliki dampak negatif terhadap guru di lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Dikarenakan komunikasi

yang buruk dapat mengakibatkan renggangnya suatu hubungan ikatan dikarenakan kesalah pahaman akibat buruknya komunikasi yang dilakukan. Jalaludin mengklaim bahwa komunikasi yang efektif didefinisikan dengan pemahaman, dapat menghasilkan kesenangan, mengubah sikap, mengembangkan interaksi sosial yang baik, dan akhirnya mengarah pada suatu tindakan (Rakhmat, 2008).

Mengingat hal itu, wajar jika pengelola sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya harus berkomunikasi secara efektif. Guru diberikan instruksi dalam komunikasi ini dari kepala madrasah. Dikomunikasikan sedemikian rupa sehingga kedua belah pihak dapat memahami dan menyetujuinya. Karena potensi komunikasi ini pada akhirnya berfungsi sebagai saluran untuk berbagi pengetahuan yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas guru, yang pada gilirannya dapat berdampak pada standar lembaga pendidikan. Efek positif bagi lembaga niscaya akan dihasilkan dari kinerja guru yang efektif dan optimal.

Manajemen komunikasi terdiri dari dua kata yaitu manajemen dan komunikasi. Manajemen dan komunikasi memiliki pengertian yang berbeda. Manajemen memiliki arti yakni ilmu menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain sedangkan komunikasi memiliki arti suatu proses bertukar informasi yang dilakukan seseorang baik itu dalam suatu kelompok, organisasi dan masyarakat agar terciptanya suatu hubungan dengan lingkungan dan orang lain. Oleh karena itu, manajemen komunikasi dapat diartikan dengan perpaduan suatu konsep komunikasi dan manajemen yang digunakan oleh seorang pimpinan organisasi agar dapat memastikan bahwa pesan-pesan yang relevan, jelas dan efektif dikomunikasikan kepada pihak yang terlibat dalam proses komunikasi tersebut.

Manajemen komunikasi merupakan proses manajemen yang tidak akan lepas dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi sebagaimana hal itu juga terdapat dalam penerapan manajemen yang lainnya. Merumuskan masalah,

mengevaluasi khalayak, menentukan tujuan komunikasi, memilih media atau saluran komunikasi, membuat pesan, merencanakan produksi media, merencanakan pengelolaan program, dan merencanakan monitoring dan evaluasi merupakan tahapan-tahapan dalam perencanaan komunikasi (Nasution, 1994). Menurut widjaja, ada beberapa teknik komunikasi dalam lembaga formal diantaranya adalah: *Informative Communication* (komunikasi Informatif), *Persuasif Communication* (Komunikasi Persuasif), *Coersive/Instruktive Communication* (Komunikasi Bersifat Perintah), dan *Human Relation* (Hubungan Manusia) (Widjaja, 2002).

Kinerja, menurut Byars dan Rue, adalah tingkat pencapaian tugas yang membentuk pekerjaan seseorang. Itu mencerminkan seberapa baik seseorang melaksanakan persyaratan pekerjaan" menunjukkan bahwa kinerja seseorang diukur dengan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang mendukung pekerjaan mereka. Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga profesional yang tugasnya

antara lain mengatur dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, memberikan bantuan dan pelatihan, melakukan penelitian, dan melakukan pengabdian masyarakat, khususnya bagi mereka yang bekerja di Perguruan Tinggi. Pernyataan ini berkaitan dengan standar kinerja guru.

Versi lain mengklaim bahwa Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, khususnya pasal 28 ayat 3, mencantumkan kompetensi yang harus dimiliki guru. Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi: a) kompetensi pedagogik; b) kompetensi pribadi; c) kompetensi profesional; dan d) kompetensi sosial pada tingkat pendidikan dasar, menengah, dan anak usia dini (Diklat, 2008). Keith David menyatakan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh *human performance* yakni kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), *motivation* yakni tingkah laku (*attitude*) dan situasi (*situation*), kemampuan (*ability*) yakni pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*skill*) (Priansa, 2017).

Manajemen komunikasi yang baik tentu akan memiliki dampak pada kinerja guru. Apabila kinerja guru baik maka akan berdampak pada mutu pendidikan yang ada di lembaga tersebut. MTs Almaarif 01 Singosari merupakan satu lembaga pendidikan yang memiliki banyak prestasi dan juga memiliki banyak siswa, jumlah siswa saat ini mencapai lebih dari 11.000 siswa. Sedangkan dalam hal prestasi MTs Almaarif 01 Singosari dalam ajang Radar Malang Awards 2021 masuk pada kategori sekolah yang mampu menjalankan sistem pendidikan dengan efektif dan berinovasi ditengah pandemi (Yani, 2023). Sedangkan untuk tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Almaarif 01 Singosari berjumlah 65 dengan kualifikasi sarjana (S1), Magister (S2), dan Doktor (S3). Dengan jumlah yang tidak sedikit ini dan prestasi yang banyak. Tentu butuh adanya kerjasama baik kepala madrasah dan guru juga seluruh warga sekolah. Kerjasama ini tentu membutuhkan adanya komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru dan warga sekolah dengan begitu maka diperlukan adanya

manajemen komunikasi agar komunikasi yang dilakukan dapat dilakukan secara efektif dan efisien dan juga sesuai dan tepat sasaran sebagaimana perencanaan yang dilakukan sebelum komunikasi dilakukan.

Berdasarkan latar belakang ini, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang manajemen komunikasi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Almaarif 01 Singosari.

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian lapangan dari segi *setting* karena didasarkan pada informasi yang dikumpulkan langsung dari lapangan dan berusaha merangkum secara metodis fakta-fakta yang ditemukan di sana.

Metode Pengumpulan Data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan berbagai metode, antara lain dokumentasi, wawancara, dan observasi. Peneliti berada di tempat untuk melakukan observasi sebagai

bagian dari teknik observasi penelitian. Sedangkan strategi wawancara semi terstruktur yang digunakan melibatkan peneliti dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disiapkan.

Informan adalah responden atau subjek penelitian yang memberikan informasi mengenai data yang peneliti butuhkan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan. Kepala madrasah dan para pengajar di MTs Almaarif 01 Singosari-Malang menjadi subjek penelitian.

Teknik untuk memverifikasi validitas data dan metodologi penelitian kualitatif menggunakan terminologi yang berbeda dari kuantitatif. Dengan demikian, uji kredibilitas data (validasi internal), uji reliabilitas data (reliabilitas), uji transferabilitas (validitas/generalisasi eksternal), dan uji konfirmabilitas (objektivitas) merupakan komponen uji validitas data (Sugiono, 2019).

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Kepala madrasah memiliki kedudukan tertinggi dalam lembaga pendidikan. Oleh karena itu, mutu

suatu lembaga pendidikan tentu yang paling utama dipengaruhi oleh bagaimana peran dan kinerja dari kepala madrasah untuk membangun lembaga pendidikan tersebut. Faktor lain yang mempengaruhi berkembangnya suatu lembaga adalah kinerja guru. Mengingat, kinerja guru menurut Uhar dalam (Desih et al., 2022), merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tugas tertentu dan menjalankan kewajibannya untuk mengajar, membimbing, dan mendidik peserta didiknya di lembaga pendidikan. Oleh sebab itu, kinerja guru tentu akan berpengaruh dengan mutu lembaga tersebut. Kinerja guru yang baik tentu akan membawa dampak positif bagi lembaga (Restatillah et al., 2020). Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan dalam kinerja agar mutu lembaga juga dapat meningkat salah satunya yaitu melalui proses komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah.

Manajemen Komunikasi

Melaksanakan manajemen komunikasi untuk meningkatkan kinerja guru di lembaga tentu diperlukan adanya

manajemen komunikasi yang baik agar komunikasi yang dilakukan dapat berjalan secara efektif, efisien dan juga tepat sasaran. Oleh karena itu diperlukan pula adanya proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan juga evaluasi dalam manajemen komunikasi.

a) Perencanaan dan Pengorganisasian komunikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti adapun perencanaan dan pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala madrasah meliputi penentuan tujuan, sasaran dan target dilakukannya komunikasi tersebut. Apabila yang menjadi tujuan dilaksanakan manajemen komunikasi untuk peningkatan kinerja guru maka sasarannya adalah guru yang bersangkutan dan targetnya yaitu bisa meliputi bagaimana komunikasi yang dilakukan tersebut bisa meningkatkan kinerja guru yang bersangkutan.

b) Pelaksanaan komunikasi

Kepala madrasah dalam pelaksanaan manajemen komunikasi. Komunikasi dilakukan baik formal

maupun informal digunakan oleh kepala madrasah untuk melakukan manajemen komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja guru. komunikasi formal, yaitu informasi yang diberikan oleh kepala madrasah tentang pengawasan kinerja guru. Dalam hal komunikasi informal, hal ini mengacu pada pengajar pada saat menerima pesan langsung dari kepala madrasah. Seperti apabila guru telah mengikuti pelaksanaan bimtek, tentu kepala madrasah selain menerima laporan dari hasil kegiatan bimtek tersebut melalui laporan secara tertulis sebagai bentuk dari komunikasi formal yang dilakukan oleh guru kepada kepala madrasah. Sedangkan untuk komunikasi informalnya adalah kepala madrasah menanyakan langsung pada saat duduk bersama tentang bagaimana kegiatan bimtek tersebut.

c) Pengawasan Komunikasi

Dalam pelaksanaan pengawasan komunikasi kepala madrasah melakukan pengawasan melalui pemantauan kinerja guru melalui kegiatan supervisi. Supervisi dilakukan secara langsung yakni

tidak ada penjadwalan dan tidak langsung melalui penjadwalan berupa kunjungan ke kelas pada saat pembelajaran. Sedangkan dalam pemantauan kehadiran yakni melalui absen. Kepala madrasah biasanya juga melibatkan siswa yakni seperti pada kegiatan pembiasaan kepala madrasah bertanya pada guru apakah guru tersebut sering hadir dan mendampingi dalam kegiatan pembiasaan atau tidak.

Hambatan-Hambatan dalam pelaksanaan manajemen komunikasi untuk peningkatan kinerja guru di MTs Almaarif 01 Singosari

Implementasi manajemen komunikasi antara kepala madrasah dan guru memiliki beberapa tantangan, sesuai dengan temuan penelitian yang peneliti kumpulkan berdasarkan wawancara dan observasi yang telah mereka sebutkan di atas. Yang pertama adalah perubahan mentalitas. Pertama ialah perbedaan *mindset*. Perbedaan dan berbagai macam guru yang ada di lembaga yang mana tujuannya adalah masih sama-sama berproses tentu menjadikan banyaknya keberagaman

mindset yang dimiliki oleh guru. Kedua, fokus yang dimiliki oleh guru fokus dan tidak fokusnya guru tentu mempengaruhi informasi yang akan diterima. Hambatan tersebut mungkin disebabkan oleh guru itu sendiri, misalnya jika guru kurang fokus, sesuai dengan temuan wawancara yang peneliti sebutkan di atas.

Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengatasi Hambatan dalam Manajemen Komunikasi untuk Peningkatan Kinerja Guru

Kepala madrasah dapat menerobos hambatan komunikasi dengan guru dengan beberapa cara, salah satunya dengan mempertahankan kompetensi profesional, sosial, dan spiritual guru yang bersangkutan, sesuai dengan wawancara yang telah peneliti sebutkan di atas. Berkaitan dengan profesionalitas yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam mengatasi hambatan yang ada tersebut tentu merupakan dari rangkaian untuk berproses. Yang mana sesuatu hal tersebut terus berkembang. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala madrasah, maka dari itu akan selalu ada proses yang dilakukan yang

disesuaikan dengan kebutuhan dan disesuaikan dengan konteks yang sedang dibutuhkan dan perkembangan yang ada.

Pembahasan **Manajemen Komunikasi Kepala MTs** **Almaarif 01 Singosari Malang**

Komunikasi merupakan hal yang memiliki keterkaitan kuat dengan segala aktifitas manusia. Begitu juga dalam kehidupan organisasi. Komunikasi dibutuhkan guna untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi. Dengan adanya komunikasi yang efektif, organisasi akan dapat berjalan dengan baik. Komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah merupakan proses penyampaian informasi kepada guru. Guru membutuhkan kepala madrasah sebagai sumber informasi di sekolah untuk pertumbuhan profesional mereka. Kemudian akan memberikan pengaruh kepada peserta didik akan tetapi sebelum pelaksanaan komunikasi maka diperlukan adanya manajemen komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah. Harapannya apabila manajemen komunikasi dapat diterapkan dengan baik maka dapat

memberikan dampak positif dan komunikasi yang disampaikan dapat menjadi komunikasi yang efektif. Manajemen komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs Almaarif 01 Singosari Malang yakni berupa perencanaan dan pengorganisasian, pelaksanaan dan juga evaluasi. Yang pertama kali dilakukan oleh kepala madrasah adalah perencanaan yakni berupa penentuan tujuan, target dan sasaran komunikasi tersebut. Kemudian dilanjutkan oleh pelaksanaan dan juga evaluasi. Berikut ini akan dijelaskan manajemen komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs Almaarif 01 Singosari dimulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi.

a. Perencanaan dan pengorganisasian Komunikasi

Perencanaan adalah hal pertama dan paling penting untuk dilakukan dalam manajemen, yakni berupa identifikasi masalah, menerjemahkan masalah dan lainnya sehingga rencana yang dibuat akan sangat sesuai. Perencanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah yakni berupa menentukan tujuan dilaksanakan

komunikasi tersebut. Seperti dalam meningkatkan kinerja maka tujuan dalam pelaksanaan komunikasi tersebut adalah untuk meningkatkan kinerja. Kemudian setelah ditentukannya tujuan maka ditentukan juga sasaran. Seperti judul dalam penelitian ini adalah manajemen komunikasi dalam meningkatkan kinerja maka sasaran dalam manajemen komunikasi tersebut adalah guru. Kemudian menentukan target, target disini dalam artian peningkatan kinerja tidak hanya sekedar kinerjanya meningkat akan tetapi harus ada target standar yang harus ditentukan oleh kepala madrasah. Standar yang ditentukan oleh kepala madrasah yakni melalui supervisi kinerja guru yang telah ditentukan oleh kepala madrasah.

b. Pelaksanaan Komunikasi

Menurut Akrim Ridha, ada beberapa pendekatan komunikasi, antara lain: (1) kata-kata dan pikiran yang jelas tanpa ambiguitas. (2) berbicara dengan jelas dan singkat, (3) mengenali identitas pembicara dengan tepat, melakukan kontak

mata, dan memperhatikan bahasa tubuh lawan bicara untuk memahami pikiran mereka sepenuhnya, (4) menyampaikan dengan cara yang langsung, tulus, dan terbuka, (5) menyampaikan informasi dengan bahasa penerima, (6) menyampaikan dengan kemampuan dan tingkat nalar penerima, (7) Mengkomunikasikan informasi dengan tujuan luas dan spesifik segar; (8) Berikan contoh konkrit; lebih disukai jika Anda adalah model langsung; (9) mengkomunikasikannya dengan lembut sehingga mengesankan, membangunkan Anda, dan memicu ketakutan yang mencerahkan, (10) mengelola kebisingan, mencari umpan balik positif untuk memastikan konten Anda dipahami. Misalnya dengan meminta atau meminta pengulangan. (Ridha, 2003)

Dengan adanya beberapa Teknik komunikasi tersebut, maka kepala madrasah harus dapat melaksanakan komunikasi yang telah direncanakan dengan baik. Dalam tahap pelaksanaan ini merupakan inti dari manajemen komunikasi.

Pelaksanaan manajemen komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah yakni seperti penyampaian pesan singkat melalui *grup whatsapp* atau juga dengan melakukan komunikasi secara langsung terhadap guru yang bersangkutan. Penggunaan media sangat difungsikan oleh kepala madrasah agar tujuan diadakan komunikasi tersebut bisa dicapai.

c. Pengawasan komunikasi

Menurut Hikmat, pengawasan adalah keseluruhan proses memantau, mengevaluasi, mengkoordinasikan, dan mengatur semua tindakan untuk memastikan bahwa tindakan tersebut dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan hasil yang diinginkan. Pengendalian dengan demikian bertujuan untuk mencegah terjadinya kesalahan atau penyimpangan yang mungkin dapat dihindari sebelum terlambat dari pada hanya mengidentifikasi dan memperbaiki yang sudah ada. Jika menyangkut manajemen komunikasi, pemantauan sangat membantu dalam menentukan bagaimana reaksi

guru setelah menerima pesan atau informasi dari kepala sekolah dan apakah itu dapat diterapkan dengan tepat atau tidak (Hikmat, 2014).

Dalam menjalankan komunikasi yang sudah direncanakan dan dilaksanakan maka perlu adanya pengawasan. Kepala madrasah melakukan pengawasan yang mana nanti dilakukannya evaluasi. Kepala madrasah melaksanakan pengawasan melalui program supervisi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.

Hambatan-Hambatan dalam pelaksanaan manajemen komunikasi untuk peningkatan kinerja guru di MTs Almaarif 01 Singosari

Kinerja yang baik, bagaimanapun, pasti akan memberikan efek positif pada pertumbuhan lembaga pendidikan. Kinerja, menurut Wibowo, adalah penyelesaian tugas dan hasil dari tugas tersebut (Wibowo, 2007:2). Kinerja, bagaimanapun, tidak dapat dibatasi pada sumber daya guru. Kinerja harus ditingkatkan. Kepala Madrasah dapat dihubungi untuk komunikasi jika kinerja perlu ditingkatkan.

Kinerja guru yang baik tentu juga harus didukung dengan kepemilikan kompetensi baik yang dimiliki oleh guru. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Wina Sanjaya, suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan (rasional) dalam upaya mencapai tujuan. Wina Sanjaya juga mengungkapkan bahwa kompetensi terbagi menjadi tiga yakni kompetensi pribadi, kompetensi profesional dan kompetensi sosial kemasyarakatan (Sanjaya, 2006). Dalam peningkatan kinerja kompetensi-kompetensi tersebut memerlukan adanya upaya untuk peningkatan kinerja yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam peningkatan kinerja yakni melalui program PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) dan juga melalui supervisi peningkatan kinerja. Berdasarkan program yang diselenggarakan kepala madrasah tersebut sebagai upaya untuk pembinaan kinerja guru.

Dalam peningkatan kinerja selain ada faktor pendukung juga ada faktor penghambat. Faktor penghambat yang ditemui oleh kepala madrasah dalam

peningkatan kinerja guru adalah perbedaan *mindset* dan fokus yang dimiliki oleh guru. Hal ini sebagaimana dalam buku "Konsep dasar & Teknik supervisi pendidikan" menyampaikan bahwa tantangan yang akan dihadapi kepala madrasah dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu masalah umum yang dihadapi dalam tugas mengajar dan mendidik, dan masalah khusus yang dihadapi oleh guru (Piet A. suhertian, 2000).

Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengatasi Hambatan dalam Manajemen Komunikasi untuk Peningkatan Kinerja Guru

Dari hambatan yang diperoleh kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja ada dua hambatan yaitu perbedaan *mindset* dan juga fokus. Yang mana kedua hal tersebut timbul dari diri sendiri. Maka hal yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah apabila permasalahan yang didapati adalah perbedaan *mindset* yakni dengan pendampingan kepada guru dan menjelaskan Kembali tentang kerja apa yang harus dilakukan yang nantinya menghasilkan kinerja yang baik yang dapat bermanfaat dalam

proses pembelajaran. Sedangkan, jika permasalahan ada pada fokus guru maka kepala madrasah disini harus dapat mengambil tindakan seperti pembinaan disiplin guru dan juga pemberian motivasi.

Pemberian dorongan atau permohonan dari kepala madrasah kepada guru yang berperan penting dalam prakarsa peningkatan kinerja guru. Menurut penelitian E. Mulyasa, motivasi tenaga kependidikan dan aspek lainnya harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja (Mulyasa, 2007). Upaya kepala madrasah dalam menghadapi hambatan yang ada adalah salah satunya dengan program sekolah S2 yang diberikan oleh sekolah kepada guru. Hal itu akan membawa dampak yang baik dan juga semangat kepada guru untuk terus belajar dan fokus.

SIMPULAN

Manajemen komunikasi merupakan sebuah rancangan yang disusun oleh kepala madrasah sebelum melaksanakan komunikasi. Tujuannya adaah agar komunikasi dapat dilakukan secara efektif dan efisien juga tepat sasaran. Berdasarkan hasil

penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil adalah manajemen komunikasi yang dilakukan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru di MTs Almaarif 01 Singosari Dalam tahap perencanaan dan pengorganisasian meliputi penentuan tujuan, sasaran dan target. Dalam pelaksanaan manajemen komunikasi tentu juga didasarkan pada teknik komunikasi yang ada. Sedangkan untuk evaluasi melalui supervisi yang di laksanakan oleh kepala madrasah. Dari hasil supervisi itu tadi yang nantinya dapat mengarahkan kepala madrasah untuk melihat sejauh apa manajemen komunikasi telah berhasil dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih penulis sampaikan kepada dosen pembimbing yaitu Prof. Dr. Munirul Abidin. Terima Kasih penulis sampaikan kepada sekolah yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di MTs Almaarif 01 Singosari-Malang. Terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh rekan-rekan anggota kelas MPI A1 atas seluruh support dan dukungannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yusuf Zainal. (2015). *Manajemen komunikasi: Filosofi, konsep dan aplikasi*. Pustaka Setia.
- Danim, S. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. PT Reneka Cipta.
- Desih, Maufur, M., Mudhiyati, I., Ghafur, A. A., & Indra, S. (2022). PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU DI SDN ARGAPURA 02. *AL - KAFF: JURNAL SOSIAL HUMANIORA*, 5(1), 12-27.
- Diklat, tim penulis materi. (2008). *penilaian kinerja guru*. Direktur Tenaga Kependidikan Dirjen PMPTK,.
- Hikmat. (2014). *manajemen pendidikan*. Pustaka Setia.
- Mulyasa, E. (2007). *menjadi kepala sekolah profesional cet-9*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Z. (1994). *Perencanaan program komunikasi*. Universitas terbuka.
- Piet A. suhertian. (2000). *Konsep dasar & Teknik supervise Pendidikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia cet-1* (PT Rineka).
- Priansa, D. J. (2017). *manajemen kinerja kepegawaian dalam pengelolaan sdm perusahaan*. Pustaka Setia.
- Rakhmat, J. (2008). *Psikologi Komunikasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Restatillah, F., Fauziah, R. S. P., & Maryani, N. (2020). Pengaruh Loyalitas Guru Terhadap Kinerja Guru. *AL-KAFF: JURNAL SOSIAL HUMANIORA*, 3(1), 17-30.
- Ridha, A. (2003). *seni menghadapi publik*. PT syamil cipta.
- Sanjaya, W. (2006). *strategi pembelajaran berorientasi standar proses Pendidikan cet-v*. Kencana.
- Simpuh.kemenag.go.id. (n.d). *permendiknas*.
simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendiknas_13_07.pdf
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,. Alfabeta.
- Widjaja. (2002). *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. PT Bumi Aksara.
- Yani, A. (2023). Check! Deretan Nominator Struggle Company Radar Malang Awards 2021. *Jawa Pos, Radar Malang*.