

Research Article

Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pengawas dan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Penajam Paser Utara

¹Fitrawati, ²Nur Insan, ³Nur Alim Djalil

^{1,2,3}Universitas Fajar Makassar, Indonesia

Corresponding Author, Email: fitrawati82@guru.smp.belajar.id

Abstrak

Pendidikan merupakan fondasi penting dalam membangun bangsa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran komunikasi interpersonal antara pengawas dan kepala sekolah, tingkat motivasi kerja pengawas dan kepala sekolah, serta pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pengawas dan kepala sekolah di SMP Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan empat kepala sekolah dan empat pengawas di kabupaten Penajam Paser Utara sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif, yang dicirikan oleh keterbukaan, empati, dan dukungan timbal balik, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif untuk kemajuan pendidikan. Faktor-faktor seperti kesempatan pengembangan diri, kebebasan bertindak, dan imbalan non-finansial meningkatkan motivasi kerja mereka, memungkinkan kontribusi yang maksimal bagi sekolah. Komunikasi yang positif ini, disertai dengan umpan balik konstruktif dan suasana kerja yang mendukung, sangat mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikan di wilayah tersebut.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Motivasi, Pengawas, Kepala Sekolah



This is an open access article under the CC BY License
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini bertumpu pada pemahaman akan pentingnya komunikasi interpersonal antara pengawas dan kepala sekolah dalam konteks sekolah menengah pertama di Kabupaten Penajam Paser Utara. Pendidikan tidak hanya merupakan fondasi, tetapi juga pilar penting dalam membangun suatu bangsa. Untuk mencapai standar pendidikan yang berkualitas, peran kepala sekolah menjadi sangat signifikan sebagai pemimpin di lingkungan sekolah, bertanggung jawab dalam

menjamin efektivitas proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan oleh masyarakat. Oleh karena itu, kemampuan komunikasi yang baik menjadi hal yang penting bagi kepala sekolah (Firnando, 2023). Firnando menekankan bahwa kepala sekolah harus mampu menyampaikan visi, misi, dan strategi kepada seluruh staf dan siswa dengan jelas untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan.

Komunikasi merupakan hal yang tak terhindarkan dalam kehidupan manusia, karena setiap aktivitas manusia melibatkan interaksi komunikasi. Hal ini berlaku di berbagai konteks, mulai dari lingkungan pemerintahan, rumah tangga, hingga masyarakat umum. Komunikasi terjadi baik dalam skala individu ke individu, individu ke kelompok, antar kelompok, maupun dalam bentuk komunikasi massa (Yasin, 2021). Yasin menjelaskan bahwa komunikasi adalah elemen kunci dalam koordinasi dan kolaborasi antar individu, yang memungkinkan berbagai pihak untuk bekerja bersama secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, komunikasi yang baik antara pengawas dan kepala sekolah dapat memastikan bahwa kebijakan dan program pendidikan diterapkan dengan baik.

Komunikasi interpersonal merujuk pada pertukaran pesan secara langsung antara dua atau lebih individu melalui interaksi tatap muka. Dalam komunikasi ini, pengirim pesan dapat menyampaikan informasi secara langsung, sementara penerima pesan dapat menerima dan meresponsnya secara langsung pula. Umumnya, komunikasi interpersonal dilakukan secara lisan dengan dukungan ekspresi nonverbal, meskipun kadang-kadang juga menggunakan bentuk tertulis seperti memo, surat, atau catatan, tergantung pada kebutuhan konteksnya (Sari et al., 2018). Sari dan rekan-rekannya mencatat bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan hubungan kerja yang harmonis dan produktif di lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang mampu berkomunikasi dengan baik dapat menginspirasi dan memotivasi guru serta staf untuk bekerja lebih baik, menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif.

Komunikasi interpersonal, sebagai bentuk pertukaran pesan secara langsung antara individu, memainkan peran vital dalam dunia pendidikan. Dalam konteks pendidikan, komunikasi dianggap sebagai aspek yang sangat penting untuk mendukung kelancaran dan kesuksesan proses pendidikan (Koswara, 2018). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Kartini et al., 2020). Kepala sekolah yang mampu berkomunikasi dengan baik dapat meningkatkan motivasi kerja staf dan guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan. Selain itu, pengawas sebagai pembimbing memiliki tanggung jawab penting dalam memberikan arahan dan motivasi kepada kepala sekolah (Hartinah et al., 2020). Pengawas yang efektif dalam komunikasi interpersonal dapat membantu kepala sekolah mengatasi tantangan dan meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya oleh Kartini et al. (2020) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan kata lain, berdasarkan studi tersebut, cara seseorang berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain di lingkungan kerjanya dapat mempengaruhi seberapa termotivasi mereka dalam melakukan pekerjaan. Komunikasi interpersonal yang baik, seperti penyampaian informasi yang jelas, mendengarkan dengan aktif, dan menghargai pendapat orang lain, dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Sebaliknya, komunikasi interpersonal yang buruk, seperti penyampaian informasi yang tidak jelas atau kurangnya perhatian terhadap pendapat orang lain, dapat menurunkan motivasi kerja. Hal ini menekankan pentingnya komunikasi

interpersonal yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung motivasi karyawan.

Komunikasi interpersonal yang efektif memiliki peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja melalui beberapa mekanisme utama. Pertama, komunikasi yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri di antara staf. Ketika kepala sekolah atau pengawas berkomunikasi dengan cara yang terbuka dan transparan, guru dan staf merasa lebih dihargai dan diperhatikan. Komunikasi yang terbuka memungkinkan guru untuk berbagi ide dan kekhawatiran mereka tanpa rasa takut atau ragu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka. Kepercayaan diri yang tinggi ini penting karena mendorong guru untuk lebih berani mengambil inisiatif, mencoba metode pengajaran baru, dan terlibat lebih aktif dalam kegiatan sekolah. Selain itu, komunikasi interpersonal yang baik juga memberikan umpan balik konstruktif yang membantu guru memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta cara untuk memperbaikinya, yang secara langsung meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja mereka (Wertisari et al., 2023).

Selain itu, komunikasi interpersonal yang efektif juga memberikan dukungan emosional dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika kepala sekolah dan pengawas menunjukkan empati, dukungan, dan pengakuan terhadap usaha dan prestasi guru, hal ini dapat meningkatkan rasa saling percaya dan memperkuat hubungan antaranggota tim. Dukungan emosional ini penting karena membantu guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Lingkungan kerja yang positif juga terbentuk melalui komunikasi yang menghargai kontribusi setiap individu dan mempromosikan kerjasama serta rasa kebersamaan (Rini & Anshori, 2023). Di bawah lingkungan seperti ini, guru cenderung merasa lebih termotivasi karena mereka merasa bagian dari tim yang harmonis dan memiliki tujuan bersama. Motivasi kerja yang tinggi ini pada akhirnya akan tercermin dalam kinerja yang lebih baik, inovasi dalam pengajaran, dan pencapaian tujuan pendidikan yang lebih efektif.

Di sisi lain, Yulianto et al. (2014) dan Batee (2017) menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kedua penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal, yaitu interaksi langsung antara dua orang atau lebih, memiliki dampak yang positif dan bermakna dalam meningkatkan motivasi seseorang untuk bekerja. Komunikasi interpersonal yang baik, seperti keterbukaan, rasa saling menghargai, dan arus informasi yang lancar, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi individu untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas komunikasi di tempat kerja dapat berperan penting dalam memperkuat motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kabupaten Penajam Paser Utara memiliki 36 SMP dengan total 509 guru. Jumlah guru ini tergolong cukup dibandingkan dengan rata-rata nasional (dapo.kemdikbud.go.id). Namun, data statistik rata-rata UNBK SMP 2019 di Kabupaten Penajam Paser Utara sebesar 51,76 masih di bawah rata-rata provinsi Kalimantan Timur sebesar 54,32 (hasilun.pusmenjar.kemdikbud.go.id). Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu ada upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di daerah tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja pengawas dan kepala sekolah.

Terdapat kebutuhan mendesak untuk memahami sejauh mana komunikasi interpersonal antara pengawas dan kepala sekolah dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja kepala sekolah di SMP di Penajam Paser Utara. Penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu di beberapa aspek. Pertama, penelitian ini dilakukan di Kabupaten Penajam Paser Utara, yang memiliki karakteristik yang unik dibandingkan

dengan daerah lain. Kedua, penelitian ini menggunakan variabel penelitian yang berbeda, yaitu fokus pada komunikasi interpersonal dan motivasi kerja pengawas dan kepala sekolah.

Penelitian tentang komunikasi interpersonal di lingkungan sekolah telah banyak dilakukan, namun masih terdapat beberapa gap dan inkonsistensi yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Alfianto et al. (2021) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru sudah berjalan efektif di SMP Negeri 23 Palembang. Mereka mencatat prinsip-prinsip keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, dan kesetaraan sebagai fondasi komunikasi yang baik. Namun, penelitian ini juga mengungkapkan hambatan seperti perbedaan pemahaman informasi dan gangguan sinyal yang mengganggu kelancaran komunikasi. Meskipun ada faktor pendukung seperti iklim komunikasi yang baik, rasa kebersamaan, dan penggunaan alat komunikasi modern, hambatan-hambatan ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal belum sepenuhnya optimal dan masih ada ruang untuk perbaikan.

Sebaliknya, Limbong et al. (2023) menyoroti pentingnya keterampilan komunikasi interpersonal yang baik dari kepala sekolah dalam mendorong kinerja dan motivasi guru. Mereka menyatakan bahwa jika keterampilan komunikasi ini disinergikan dengan baik, dampaknya akan sangat positif terhadap koordinasi dan pelaksanaan berbagai kegiatan di sekolah. Namun, penelitian ini lebih bersifat teoretis dan kurang memberikan bukti empiris yang kuat tentang bagaimana komunikasi interpersonal diterapkan secara praktis di lapangan. Selain itu, penelitian ini tidak membahas secara mendalam tentang faktor-faktor spesifik yang dapat menghambat atau mendukung efektivitas komunikasi interpersonal di sekolah.

Wati (2023) dalam penelitiannya menggabungkan komunikasi interpersonal dengan disiplin kerja dan menemukan bahwa kedua faktor ini memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dan semangat kerja pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja. Namun, penelitian Wati tidak secara spesifik meneliti komunikasi interpersonal di kalangan kepala sekolah dan pengawas, melainkan lebih umum pada pegawai Balai Guru Penggerak. Ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk penelitian yang lebih fokus pada peran komunikasi interpersonal di kalangan kepala sekolah dan pengawas dalam konteks sekolah menengah pertama.

Penelitian Alanny et al. (2024) menekankan pentingnya pendekatan yang terintegrasi untuk meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pendekatan holistik ini tidak hanya memberi manfaat pada proses belajar mengajar tetapi juga pada hasil edukatif secara lebih luas. Melalui metode ini, berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja guru dapat diidentifikasi dan ditingkatkan secara bersamaan, menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih kondusif. Sebagai hasilnya, guru dapat mengajar dengan lebih efektif, yang berdampak positif pada prestasi siswa dan pencapaian tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

Selain itu, penelitian Faujiah (2023) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kepemimpinan demokratis kepala sekolah juga memainkan peran penting dalam hal ini. Kombinasi dari komunikasi interpersonal yang baik dan gaya kepemimpinan yang demokratis menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Kedua variabel ini, komunikasi interpersonal dan kepemimpinan demokratis kepala sekolah, secara keseluruhan penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan motivasi guru,

dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Terdapat inkonsistensi dalam hasil-hasil penelitian sebelumnya terkait dengan penerapan praktis komunikasi interpersonal dan hambatan-hambatan yang dihadapi. Alfianto et al. (2021) menemukan bahwa perbedaan pemahaman informasi dan gangguan sinyal merupakan hambatan utama, sedangkan Limbong et al. (2023) lebih menekankan pada pentingnya sinergi keterampilan komunikasi tanpa mengelaborasi detail hambatan yang spesifik. Selain itu, Wati (2023) menggabungkan disiplin kerja dengan komunikasi interpersonal, namun tidak memberikan fokus yang cukup pada interaksi antara kepala sekolah dan pengawas.

Meskipun penelitian sebelumnya telah memberikan wawasan yang berharga tentang pentingnya komunikasi interpersonal, masih terdapat gap yang signifikan dalam memahami bagaimana komunikasi interpersonal dapat dioptimalkan untuk meningkatkan motivasi kerja khususnya di kalangan kepala sekolah dan pengawas. Hambatan-hambatan praktis yang dihadapi di lapangan serta faktor-faktor pendukung yang dapat memperkuat komunikasi interpersonal belum dijelaskan secara komprehensif.

Dengan demikian, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengisi gap ini, terutama dalam konteks sekolah menengah pertama di Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana komunikasi interpersonal dapat diterapkan secara efektif, mengidentifikasi hambatan yang spesifik, dan merumuskan strategi untuk mengatasi hambatan tersebut. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi peran komunikasi interpersonal dalam meningkatkan motivasi kerja pengawas dan kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Penajam Paser Utara, serta untuk merumuskan strategi komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut.

Penelitian ini memiliki relevansi yang kuat dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG) 4: Pendidikan Berkualitas, dan SDG 10: Mengurangi Kesenjangan. Dalam konteks SDG 4, komunikasi interpersonal yang efektif antara pengawas dan kepala sekolah dapat berkontribusi secara signifikan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih berkualitas. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, pengawas dan kepala sekolah dapat berkolaborasi dengan lebih efisien, mengidentifikasi kebutuhan dan masalah yang ada, serta merancang strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Syahda et al., 2024).

Dengan motivasi kerja yang tinggi, mereka lebih cenderung untuk mengimplementasikan praktik pendidikan terbaik, mendorong inovasi dalam pengajaran, dan memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan pengalaman belajar yang optimal. Hasilnya adalah peningkatan kinerja sekolah dan prestasi siswa, yang sejalan dengan tujuan SDG 4 untuk menjamin pendidikan yang inklusif dan berkualitas serta mendukung kesempatan belajar sepanjang hayat bagi semua.

Dalam kaitannya dengan SDG 10, penelitian ini juga berperan dalam mengurangi kesenjangan, baik dalam konteks internal sekolah maupun di masyarakat yang lebih luas. Komunikasi interpersonal yang baik membantu menciptakan iklim kerja yang lebih inklusif dan harmonis, dimana setiap anggota merasa dihargai dan didengar, terlepas dari posisi atau status mereka. Pengawas dan kepala sekolah yang termotivasi dan berkomunikasi efektif dapat merancang program-program yang mendukung siswa dari latar belakang sosial-ekonomi yang beragam, memastikan bahwa setiap siswa memiliki akses yang setara terhadap sumber daya dan kesempatan pendidikan (Syahda et al., 2024).

Selain itu, dengan membangun jaringan komunikasi yang kuat, sekolah dapat

lebih efektif bekerja sama dengan komunitas lokal dan pemerintah dalam upaya untuk mengurangi kesenjangan pendidikan yang ada. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada peningkatan internal motivasi dan kinerja pengawas serta kepala sekolah, tetapi juga memiliki dampak yang lebih luas dalam menciptakan sistem pendidikan yang lebih adil dan merata, mendukung pencapaian SDG 10.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi komunikasi interpersonal yang efektif yang dapat diadopsi oleh pengawas dan kepala sekolah di Kabupaten Penajam Paser Utara. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pendidikan lokal, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan dalam pencapaian tujuan-tujuan pembangunan global yang lebih luas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dimana dalam penelitiannya menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari lapangan. Penelitian kualitatif sering disebut penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting); disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk bidang penelitian antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif (Fiantika et al., 2022).

Fokus Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada kepala sekolah dan pengawas di SMP di Penajam Paser Utara sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh SMP di Indonesia karena penelitian ini hanya dilakukan di SMP di Penajam Paser Utara. Variabel penelitian ini terdiri atas komunikasi interpersonal sebagai variabel independen serta motivasi kerja sebagai variabel penelitian, sehingga tidak membahas faktor selain komunikasi interpersonal dalam mempengaruhi motivasi kerja kepala sekolah dan pengawas.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Sekolah Menengah Pertama di Penajam Paser Utara dengan waktu pelaksanaan selama 5 bulan dari Januari 2024 hingga Mei 2024.

HASIL DAN PENELITIAN

Gambaran komunikasi interpersonal antara pengawas dan kepala sekolah di SMP Kabupaten Penajam Paser Utara

A. Keterbukaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah kepala sekolah di SMP Kabupaten Penajam Paser Utara, terlihat bahwa komunikasi interpersonal antara pengawas dan kepala sekolah mencerminkan tingkat keterbukaan yang tinggi. Keterbukaan dalam komunikasi ini berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja. Berikut adalah gambaran rinci mengenai keterbukaan komunikasi interpersonal antara pengawas dan kepala sekolah di daerah ini.

B. Keterbukaan dalam Komunikasi

Komunikasi yang terbuka adalah elemen kunci dalam hubungan antara pengawas dan kepala sekolah di SMP Kabupaten Penajam Paser Utara. Kepala Sekolah Jumardin, S.Pd, menggambarkan bahwa komunikasi dengan pengawas berlangsung dengan sangat terbuka, di mana kepala sekolah merasa nyaman menyampaikan pendapat dan ide-ide mereka. Pengawas selalu merespon dengan

baik dan memberikan arahan serta pendampingan yang diperlukan. Hal ini menunjukkan bahwa ada saling pengertian dan kemauan untuk mendengarkan satu sama lain, yang memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang efektif dan konstruktif. Jumardin menyoroti pentingnya keterbukaan ini dalam menciptakan lingkungan di mana kepala sekolah dapat dengan mudah berkomunikasi dengan pengawas untuk membahas berbagai masalah dan mencari solusi bersama.

Keterbukaan yang sama juga dijelaskan oleh Kepala Sekolah Sitti Sohrah, S.Pd, yang menekankan pentingnya komunikasi yang sering dan intens antara kepala sekolah dan pengawas. Komunikasi ini berlangsung baik secara langsung maupun melalui telepon, menunjukkan bahwa keterbukaan tidak terbatas pada pertemuan tatap muka tetapi juga mencakup berbagai saluran komunikasi lainnya. Dengan adanya alur kerja yang saling berkaitan, komunikasi yang intens ini menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Sitti Sohrah menyatakan bahwa keterbukaan ini memungkinkan kepala sekolah untuk merasa nyaman dalam menyampaikan pendapat mereka dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif dari pengawas, yang memperkuat ikatan profesional dan mempromosikan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif.

C. Interaksi Rutin dan Konsistensi

Kepala Sekolah Yopi Kristanto, S.Pd, juga menggambarkan komunikasi yang sangat terbuka dengan pengawas. Mereka berkomunikasi secara rutin, baik secara langsung maupun melalui telepon, dengan pengawas yang sering datang ke sekolah untuk berdiskusi. Hubungan yang erat ini menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung untuk berdiskusi dan menyampaikan ide-ide tanpa rasa takut atau cemas. Pengawas yang terbuka terhadap kritik dan saran dari kepala sekolah menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan ide-ide baru dan solusi inovatif untuk permasalahan yang ada.

Nurasiah, seorang kepala sekolah lainnya, mengungkapkan bahwa komunikasi dengan pengawas berlangsung cukup sering melalui pesan singkat dan chat. Pengawas yang sering menanyakan kabar sekolah dan memberikan saran terkait permasalahan yang dihadapi menciptakan hubungan yang akrab dan saling mendukung. Keterbukaan ini memungkinkan kepala sekolah untuk merasa nyaman dalam menyampaikan pendapat dan ide-ide mereka, karena mereka tahu bahwa pengawas adalah pendengar yang baik dan partner yang dapat diajak bertukar pikiran. Hubungan yang baik ini menunjukkan bahwa keterbukaan dalam komunikasi tidak hanya membantu menyelesaikan masalah tetapi juga memperkuat ikatan profesional dan meningkatkan motivasi kerja.

D. Responsif terhadap Masukan dan Kritik

Pengawas seperti Anas Baenana, S.Ag, menggambarkan komunikasi dengan kepala sekolah sebagai hubungan yang sangat terbuka, di mana setiap pendapat dan kritik yang disampaikan selalu mendapatkan tanggapan yang baik dan cepat. Keterbukaan ini memungkinkan pengawas untuk menyampaikan ide-ide dan masukan tanpa khawatir akan ditolak atau diabaikan. Kepala sekolah yang terbuka terhadap kritik dan saran menunjukkan kesediaan mereka untuk beradaptasi dan melakukan perbaikan berdasarkan umpan balik yang diterima, yang menciptakan budaya kerja yang dinamis dan responsif terhadap perubahan.

Sugeng Mardisantoso, S.Ag., MM juga menekankan pentingnya keterbukaan dalam komunikasi sehari-hari dengan kepala sekolah. Keterbukaan ini diatur oleh kebutuhan dan situasi yang muncul, menunjukkan adanya fleksibilitas dalam komunikasi yang memungkinkan pertukaran informasi yang efektif dan penyelesaian masalah yang cepat. Kepala sekolah yang selalu siap menerima masukan konstruktif dari pengawas menciptakan lingkungan kerja yang proaktif dan inovatif, di mana semua pihak merasa nyaman untuk berkontribusi dan bekerja sama dalam

meningkatkan kualitas pendidikan.

Frekuensi dan Keteraturan Komunikasi

Menurut Muhammad Hanafi, S.Pd., MM, komunikasi dengan kepala sekolah terjadi secara terbuka setidaknya sekali dalam seminggu. Pertemuan rutin ini memungkinkan pertukaran informasi yang transparan dan terbuka, di mana kepala sekolah dapat menyampaikan masalah yang dihadapi dan pengawas dapat memberikan arahan serta dukungan yang diperlukan. Keterbukaan ini menciptakan suasana kerja yang mendukung dan kolaboratif, di mana setiap pihak merasa dihargai dan didengar.

Habel Hewi, S.Pd., MM, juga menyoroti pentingnya komunikasi yang terbuka setiap kali ada masalah yang perlu diselesaikan. Keterbukaan ini memungkinkan adanya solusi bersama dan menciptakan lingkungan yang responsif terhadap perubahan dan tantangan yang dihadapi. Kepala sekolah yang selalu merespons dengan positif terhadap kritik dan saran dari pengawas menunjukkan komitmen mereka untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja sekolah, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

A. Empati

Komunikasi interpersonal yang terjadi antara pengawas dan kepala sekolah di SMP Kabupaten Penajam Paser Utara bukan hanya ditandai dengan keterbukaan, tetapi juga dengan tingkat empati yang tinggi. Empati yang ditunjukkan oleh kedua pihak, baik pengawas maupun kepala sekolah, memainkan peran penting dalam membentuk hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Berikut ini adalah gambaran bagaimana empati tercermin dalam interaksi mereka, berdasarkan pengalaman para kepala sekolah dan pengawas yang telah diwawancarai.

B. Pengawas sebagai Pendengar yang Peduli

Empati yang ditunjukkan oleh pengawas terlihat dari upaya mereka dalam mendengarkan dan memahami berbagai masalah yang dihadapi oleh kepala sekolah, baik yang bersifat profesional maupun personal. Misalnya, Kepala Sekolah Jumardin, S.Pd, mengungkapkan bahwa pengawas selalu mendengar dan memahami setiap masalah yang mereka hadapi. Pengawas aktif dalam memberikan dukungan dan melakukan pendampingan untuk membantu mengatasi berbagai permasalahan di sekolah. Pendekatan ini menunjukkan bahwa pengawas tidak hanya bertindak sebagai supervisor, tetapi juga sebagai rekan yang peduli terhadap kesejahteraan kepala sekolah dan keberlangsungan operasional sekolah.

Sitti Sohrah, S.Pd, juga menggambarkan pengawas yang selalu menanyakan tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dan memberikan umpan balik atas tindakan yang telah dilakukan. Sikap ini mencerminkan empati yang mendalam, di mana pengawas berusaha untuk benar-benar memahami situasi yang dialami oleh kepala sekolah dan mendukung mereka dalam mencari solusi yang tepat. Dukungan dari pengawas ini termasuk memberikan arahan dan mendorong kepala sekolah untuk melaksanakan solusi yang mereka pilih sendiri, sehingga kepala sekolah merasa diberdayakan dan didukung dalam pengambilan keputusan.

C. Pendampingan dan Dukungan yang Kuat

Yopi Kristanto, S.Pd, menyoroti bahwa pengawas selalu mendengarkan dengan baik setiap masalah yang disampaikan oleh kepala sekolah dan memberikan solusi yang relevan. Pengawas tidak hanya mendengarkan, tetapi juga memberikan dukungan yang kuat dengan membantu kepala sekolah dalam melaksanakan solusi yang telah dipilih. Hal ini menunjukkan bahwa pengawas memiliki empati yang tinggi dan berkomitmen untuk membantu kepala sekolah mengatasi tantangan yang dihadapi, baik yang berkaitan dengan operasional sekolah maupun masalah lainnya.

Nurasiah, S.Pd, menjelaskan bahwa pengawas selalu cepat tanggap terhadap masalah yang berhubungan dengan murid maupun guru, dan selalu ada waktu untuk

mendengarkan keluh kesah kepala sekolah melalui pesan singkat atau pertemuan langsung. Pengawas yang bersedia mendengarkan dan memberikan masukan serta solusi menunjukkan tingkat empati yang tinggi, yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan saling pengertian. Pengawas juga sering melakukan coaching dan memberikan saran-saran yang bermanfaat untuk mengatasi berbagai permasalahan di sekolah, yang memperkuat hubungan interpersonal dan mendukung peningkatan kinerja kepala sekolah.

D. Dukungan Emosional dan Solusi Konstruktif

Empati yang ditunjukkan oleh kepala sekolah terhadap pengawas juga sangat penting dalam membangun hubungan kerja yang saling mendukung. Anas Baenana, S.Ag, mengungkapkan bahwa setiap kali pengawas menyampaikan permasalahan, kepala sekolah mendengarkan dengan baik dan menunjukkan pemahaman serta perhatian yang mendalam. Sikap empati ini menciptakan perasaan dihargai dan dipahami, yang sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Kepala sekolah yang selalu memberikan dukungan dan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh pengawas menunjukkan komitmen mereka untuk membantu menyelesaikan masalah secara efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Sugeng Mardisantoso, S.Ag., MM, juga menekankan bahwa kepala sekolah sering menunjukkan empati terhadap masalah yang ia hadapi, yang mencerminkan hubungan kerja yang saling membutuhkan dan mendukung. Kepala sekolah yang mendengarkan dengan baik dan memberikan masukan serta solusi yang konstruktif menunjukkan tingkat empati yang tinggi, yang sangat penting dalam membangun kepercayaan dan kerjasama yang efektif antara keduanya. Sikap empati ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang responsif dan mendukung, di mana setiap pihak merasa dihargai dan didengarkan.

Pendekatan Personal dan Dukungan Berkelanjutan

Muhammad Hanafi, S.Pd., MM, mencatat bahwa kepala sekolah selalu menunjukkan empati terhadap masalah yang dihadapinya, bahkan hingga masalah tersebut terselesaikan. Kepala sekolah yang mendengarkan dengan baik dan memberikan dukungan serta solusi yang relevan menunjukkan empati yang mendalam, yang membantu menciptakan rasa dihargai dan dipahami. Pendekatan ini mencerminkan komitmen kepala sekolah untuk membantu pengawas dalam mengatasi masalah secara menyeluruh dan memastikan bahwa setiap masalah dapat diselesaikan secara efektif.

Habel Hewi, S.Pd., MM, menambahkan bahwa kepala sekolah selalu menunjukkan empati terhadap setiap masalah yang ia sampaikan, dengan mendengarkan dengan sungguh-sungguh dan memberikan respons verbal yang positif. Kepala sekolah yang memberikan dukungan emosional dan dorongan semangat dengan kata-kata yang membangun menunjukkan bahwa mereka benar-benar peduli terhadap kesejahteraan pengawas dan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas. Sikap empati ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif, di mana setiap pihak merasa didengar dan didukung.

Dukungan

Di Kabupaten Penajam Paser Utara, komunikasi interpersonal antara pengawas dan kepala sekolah mencerminkan dinamika yang produktif dan saling mendukung. Pengawas dan kepala sekolah di SMP di wilayah ini menunjukkan pola komunikasi yang ditandai oleh tingginya tingkat dukungan, yang menjadi landasan

penting dalam menjalin kemitraan yang kuat dan efektif. Berikut adalah gambaran bagaimana dukungan ini tercermin dalam interaksi sehari-hari antara pengawas dan kepala sekolah, berdasarkan wawancara dan kesaksian yang diperoleh.

Bentuk-Bentuk Dukungan dari Pengawas

A. Kunjungan dan Pendampingan Langsung

Pengawas secara aktif melakukan kunjungan ke sekolah-sekolah untuk memberikan dukungan langsung kepada kepala sekolah. Jumardin, S.Pd, mengungkapkan bahwa pengawas sering kali mengunjungi sekolah, berkomunikasi melalui telepon atau media sosial, serta menyediakan sumber daya dan memberikan bimbingan serta motivasi. Pengawas tidak hanya datang untuk memantau, tetapi juga sebagai mentor yang berbagi pengetahuan dan praktik terbaik. Pendekatan ini mencerminkan komitmen pengawas untuk memastikan bahwa kepala sekolah mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik.

Pengawas yang sering hadir di sekolah menunjukkan komitmen untuk mendukung kepala sekolah tidak hanya dalam hal penyediaan sumber daya, tetapi juga dalam memberikan arahan dan semangat. Kehadiran fisik pengawas menjadi bentuk dukungan yang nyata dan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan kepercayaan diri kepala sekolah.

B. Motivasi dan Bimbingan

Dukungan pengawas tidak selalu berupa material atau sumber daya langsung. Sitti Sohrah, S.Pd, menjelaskan bahwa meskipun pengawas tidak memberikan sumber daya fisik, mereka memberikan bimbingan dalam pengelolaan sumber daya yang ada di sekolah dan terus memotivasi kepala sekolah. Pengawas mempercayai bahwa kepala sekolah mampu menyelesaikan tugas dengan baik, dan kepercayaan ini memberikan rasa tanggung jawab yang besar kepada kepala sekolah. Motivasi dari pengawas membantu kepala sekolah merasa didukung dan dihargai. Pengawas berperan sebagai sumber inspirasi yang mendorong kepala sekolah untuk terus berusaha dan meningkatkan kinerja mereka.

C. Kepercayaan dan Otonomi

Yopi Kristanto, S.Pd, menekankan bahwa pengawas memberikan kepercayaan besar kepada kepala sekolah untuk menjalankan tugas mereka. Pengawas selalu mendampingi dan memantau kinerja kepala sekolah, tetapi juga memberikan kebebasan bagi kepala sekolah untuk mengelola sumber daya yang dimiliki sekolah. Kepercayaan ini menciptakan rasa tanggung jawab yang tinggi pada kepala sekolah dan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

Kepercayaan dari pengawas memberikan kepala sekolah ruang untuk berinovasi dan mengambil keputusan yang tepat dalam menjalankan sekolah. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan atau tantangan yang mungkin dihadapi sekolah.

D. Sumber Daya dan Pembimbingan

Nurasiah, S.Pd, merasa bahwa pengawas selalu memberikan dukungan berupa sumber daya, pembimbingan, dan motivasi yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam kegiatan-kegiatan penting yang berkaitan dengan program sekolah. Pengawas yang hadir secara fisik dan memberikan bimbingan langsung menunjukkan komitmen yang tinggi untuk mendukung kepala sekolah dalam mencapai tujuan sekolah.

Pengawas yang menyediakan sumber daya dan membimbing kepala sekolah menciptakan kondisi di mana kepala sekolah merasa didukung secara optimal, baik dalam hal kebutuhan operasional maupun dalam pengembangan profesional.

Dukungan Kepala Sekolah kepada Pengawas

Sumber Daya dan Fasilitas

Dukungan yang diberikan kepala sekolah kepada pengawas juga penting untuk

keberhasilan pengawasan dan kinerja keseluruhan. Anas Baenana, S.Ag, mengungkapkan bahwa kepala sekolah selalu memberikan dukungan sesuai kebutuhan pengawas, termasuk menyediakan sumber daya dan bantuan yang diperlukan. Kepala sekolah memahami pentingnya memberikan dukungan yang cukup kepada pengawas untuk memastikan tugas mereka dapat diselesaikan dengan baik.

Kepala sekolah yang menyediakan sumber daya dan fasilitas yang diperlukan oleh pengawas menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung kinerja pengawas. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya berfokus pada kebutuhan internal sekolah, tetapi juga pada keberhasilan pengawasan dan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kepercayaan dan Koordinasi

Sugeng Mardisantoso, S.Ag., MM, menyatakan bahwa kepala sekolah sering memberikan dukungan melalui koordinasi yang baik dan penyediaan sumber daya yang dibutuhkan pengawas. Kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh kepada pengawas untuk menyelesaikan tugas mereka, yang mencerminkan hubungan kerja yang saling membutuhkan dan positif. Kepercayaan ini penting untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif antara kepala sekolah dan pengawas.

Koordinasi yang baik antara kepala sekolah dan pengawas memastikan bahwa setiap kebutuhan pengawasan dapat diakomodasi dengan baik. Kepercayaan yang diberikan oleh kepala sekolah memberikan pengawas keleluasaan untuk bekerja secara mandiri dan menyelesaikan tugas mereka dengan efisien.

Bantuan dan Solusi

Muhammad Hanafi, S.Pd., MM, sering mendapatkan dukungan dari kepala sekolah terutama ketika menghadapi tugas baru yang memerlukan koordinasi dan solusi. Kepala sekolah tidak hanya memberikan solusi tetapi juga mempercayai pengawas untuk menyelesaikan tugas dengan pengawasan yang tepat. Dukungan ini menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan fokus pada penyelesaian masalah.

Kepala sekolah yang memberikan bantuan dan solusi yang diperlukan menunjukkan bahwa mereka berkomitmen untuk membantu pengawas dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini juga mencerminkan kepemimpinan yang inklusif dan berorientasi pada penyelesaian masalah.

Pengakuan dan Dukungan Moral

Habel Hewi, S.Pd., MM, mengungkapkan bahwa kepala sekolah selalu menunjukkan perhatian dan memberikan pujian yang tulus atas usaha pengawas dalam menghadapi situasi sulit. Kepala sekolah yang memberikan sumber daya dan informasi yang berguna tanpa memaksakan saran menunjukkan sikap yang mendukung dan menghargai otonomi pengawas. Kepercayaan dan dorongan yang diberikan menciptakan rasa dihargai dan memotivasi pengawas untuk terus bekerja dengan baik.

Dukungan moral dari kepala sekolah yang meliputi pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja pengawas menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan motivasi pengawas. Kepala sekolah yang memberikan ruang bagi pengawas untuk mempertimbangkan pilihan mereka sendiri menunjukkan kepemimpinan yang mendukung dan mendorong pengembangan profesional.

Kepositifan

Di Kabupaten Penajam Paser Utara, komunikasi interpersonal antara pengawas dan kepala sekolah di SMP menggambarkan hubungan yang positif dan

konstruktif. Pola komunikasi ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Berdasarkan wawancara dan pengamatan, terlihat bahwa pendekatan pengawas yang berfokus pada pujian, penghargaan, dan pendekatan konstruktif mendorong kolaborasi yang lebih baik dan memperkuat hubungan antara kedua belah pihak. Berikut adalah gambaran lebih rinci tentang bagaimana kepositifan dalam komunikasi ini diwujudkan.

Bentuk-Bentuk Kepositifan dalam Komunikasi

A. Pujian dan Penghargaan atas Kinerja

Pengawas di Kabupaten Penajam Paser Utara secara konsisten memberikan pujian dan penghargaan atas kinerja kepala sekolah. Hal ini dicerminkan dalam pernyataan Jumardin, S.Pd yang menyebutkan bahwa komunikasi dengan pengawas selalu bersifat positif dan konstruktif, dengan pengawas yang selalu memberikan pujian. Pujian ini bukan hanya sekedar apresiasi, tetapi juga sebagai pengakuan atas usaha dan dedikasi kepala sekolah dalam menjalankan tugas mereka. Pujian ini memberikan motivasi tambahan bagi kepala sekolah untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan pujian yang diberikan, kepala sekolah merasa dihargai dan diakui atas upaya mereka, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan komitmen mereka terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

B. Pengetahuan Coaching dalam Pendekatan Komunikasi

Sitti Sohras, S.Pd, menekankan bahwa pengawas yang dibekali dengan pengetahuan tentang coaching mampu berkomunikasi dengan cara yang lebih mendukung dan membangun. Pengawas tidak hanya memberikan pujian, tetapi juga menghargai setiap upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan memberikan ucapan terima kasih. Coaching berfokus pada pengembangan potensi dan peningkatan kinerja individu melalui pendekatan yang konstruktif dan suportif. Hal ini membuat komunikasi antara pengawas dan kepala sekolah menjadi lebih bermakna dan berorientasi pada pengembangan.

Pengetahuan coaching yang dimiliki oleh pengawas memungkinkan mereka untuk memberikan umpan balik yang positif dan mendorong kepala sekolah untuk terus berkembang. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Suasana Kerja yang Positif dan Menyenangkan

Yopi Kristanto, S.Pd, menyatakan bahwa pengawas selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan. Dengan suasana kerja yang seperti ini, kepala sekolah merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Suasana positif ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana kepala sekolah dan pengawas dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

Suasana kerja yang positif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan hubungan yang lebih baik antara kepala sekolah dan pengawas. Lingkungan kerja yang kondusif ini memungkinkan setiap individu untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Komunikasi yang Membangun dan Mendukung

Nurasiah, S.Pd, mengungkapkan bahwa komunikasi dengan pengawas selalu bersifat positif dan konstruktif. Pengawas sering memberikan apresiasi dan menggunakan bahasa yang sopan serta penuh penghargaan, yang menambah kenyamanan dalam bekerja. Komunikasi yang membangun ini membantu kepala sekolah merasa lebih didukung dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka.

Komunikasi yang membangun dan mendukung mendorong kepala sekolah untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik dalam tugas mereka. Ini juga

membantu menciptakan iklim kerja yang lebih positif dan harmonis.

Pengaruh Kepositifan Terhadap Pengawas

A. Pujian dan Penghargaan dari Kepala Sekolah

Anas Baenana, S.Ag, menyebutkan bahwa kepala sekolah juga memberikan pujian dan penghargaan atas kinerja pengawas. Kepala sekolah mengakui upaya pengawas dalam menyelesaikan masalah dan memberikan solusi yang efektif. Penghargaan ini tidak hanya memotivasi pengawas untuk terus bekerja dengan baik, tetapi juga memperkuat hubungan positif antara kepala sekolah dan pengawas.

Pujian dan penghargaan dari kepala sekolah menciptakan rasa dihargai pada pengawas, yang meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka. Hal ini juga membantu dalam membangun hubungan yang lebih kuat dan kolaboratif antara kedua belah pihak.

B. Fokus pada Solusi dan Pengembangan

Sugeng Mardisantoso, S.Ag., MM, menyatakan bahwa komunikasi dengan kepala sekolah biasanya berfokus pada penyelesaian masalah dan pencapaian tujuan bersama. Kepala sekolah memberikan penghargaan atas kinerja pengawas, yang meningkatkan motivasi dan rasa dihargai. Pendekatan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang mendukung efektivitas kerja dan kolaborasi yang baik.

Fokus pada solusi dan pengembangan membantu pengawas untuk terus berusaha mencari cara terbaik untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan. Ini juga membantu menciptakan suasana kerja yang mendukung dan mendorong pertumbuhan profesional.

C. Dukungan dan Penghargaan yang Berkelanjutan

Muhammad Hanafi, S.Pd., MM, merasa bahwa kepala sekolah tidak hanya memberikan pujian, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan. Penghargaan dan dukungan ini membantu pengawas merasa lebih termotivasi dan didukung, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Suasana kerja yang positif ini juga mendorong pengawas untuk terus berkontribusi secara positif dalam tugas mereka.

Dukungan dan penghargaan yang berkelanjutan dari kepala sekolah menciptakan rasa kebersamaan dan kerja sama yang kuat antara pengawas dan kepala sekolah. Ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih produktif.

D. Kritik yang Membangun dan Fokus pada Solusi

Habel Hewi, S.Pd., MM, mengungkapkan bahwa kepala sekolah selalu memberikan kritik dengan cara yang membangun dan fokus pada solusi. Kepala sekolah sering memberikan pujian dan mengakui upaya keras yang telah dilakukan oleh pengawas. Kritik yang membangun ini membantu pengawas untuk terus berkembang dan berusaha lebih baik dalam tugas mereka.

Kritik yang disampaikan dengan cara yang positif dan fokus pada solusi membantu pengawas untuk memahami area yang perlu ditingkatkan tanpa merasa terancam atau disalahkan. Ini mendorong pengawas untuk terus belajar dan berkembang dalam peran mereka.

Arus Pesan Dua Arah

Komunikasi yang efektif antara pengawas dan kepala sekolah sangat penting untuk memastikan keberhasilan operasional sekolah dan pencapaian tujuan pendidikan yang lebih luas. Di Kabupaten Penajam Paser Utara, komunikasi antara pengawas dan kepala sekolah di SMP mencerminkan praktik arus pesan dua arah yang inklusif dan transparan. Pendekatan ini memungkinkan pertukaran informasi yang terbuka dan saling menghormati, yang pada akhirnya memperkuat kolaborasi dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Berikut ini adalah pembahasan tentang

bagaimana arus pesan dua arah diterapkan dalam komunikasi antara pengawas dan kepala sekolah di daerah tersebut.

Karakteristik Arus Pesan Dua Arah dalam Komunikasi

A. Pelibatan Aktif dalam Pengambilan Keputusan

Pengawas dan kepala sekolah terlibat aktif dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Jumardin, S.Pd menekankan bahwa komunikasi yang dilakukan sudah berlangsung dua arah, dengan keterlibatan yang sangat terbuka dari kedua belah pihak. Kepala sekolah merasa dilibatkan dalam setiap keputusan yang mempengaruhi lingkungan kerja mereka, yang menunjukkan adanya partisipasi aktif dan penghargaan terhadap pendapat masing-masing pihak.

Pelibatan aktif ini tidak hanya memperkuat kepercayaan antara pengawas dan kepala sekolah, tetapi juga memastikan bahwa keputusan yang diambil mencerminkan kebutuhan dan realitas di lapangan. Hal ini mendukung terciptanya kebijakan yang lebih relevan dan efektif untuk pengelolaan sekolah.

B. Pertukaran Informasi yang Bebas dan Terbuka

Sitti Sohrah, S.Pd, menyatakan bahwa komunikasi antara kepala sekolah dan pengawas berlangsung secara dua arah, di mana kepala sekolah dapat menyampaikan dan menerima informasi dengan bebas. Komunikasi yang terjadi tidak bersifat menggurui, tetapi lebih pada pertukaran informasi yang bersifat timbal balik dengan adanya umpan balik yang konstruktif. Kepala sekolah juga merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang relevan dengan pekerjaan mereka, menciptakan lingkungan di mana ide dan saran dapat dipertukarkan dengan leluasa.

Pertukaran informasi yang bebas ini memungkinkan adanya diskusi yang lebih kaya dan pemahaman yang lebih mendalam tentang berbagai isu yang dihadapi oleh sekolah. Dengan demikian, solusi yang dihasilkan lebih komprehensif dan tepat sasaran.

C. Keterbukaan terhadap Masukan dan Saran

Yopi Kristanto, S.Pd, menekankan bahwa pengawas selalu terbuka untuk menerima masukan dan saran dari kepala sekolah. Komunikasi yang berlangsung dua arah ini mencerminkan transparansi dan inklusivitas, di mana setiap pihak dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam diskusi dan pengambilan keputusan. Keterbukaan ini menciptakan iklim kerja yang mendukung partisipasi aktif dan pemikiran konstruktif dari semua pihak yang terlibat.

Keterbukaan ini memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Responsif terhadap Umpan Balik

Nurasiah, S.Pd, menyatakan bahwa pengawas selalu mendengarkan dan menanggapi hal-hal yang disampaikan oleh kepala sekolah. Pengawas memberikan arahan atau bimbingan secara terbuka, menciptakan komunikasi yang bersifat dua arah. Kepala sekolah merasa dilibatkan dalam setiap keputusan dan dipercayakan untuk menangani masalah yang terjadi di sekolah mereka. Komunikasi yang responsif ini memastikan bahwa setiap umpan balik yang diberikan mendapatkan tanggapan yang sesuai dan tindakan yang diperlukan.

Responsivitas terhadap umpan balik membantu dalam mempercepat penyelesaian masalah dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Ini juga memperkuat kepercayaan antara pengawas dan kepala sekolah, karena mereka tahu bahwa setiap masukan akan dipertimbangkan secara serius.

Keterlibatan dalam Proses Pengambilan Keputusan

Anas Baenana, S.Ag, menjelaskan bahwa pengawas selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan baik dalam rapat dinas maupun dalam percakapan informal.

Kepala sekolah selalu terbuka untuk menerima masukan dan saran dari pengawas, memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil berdasarkan masukan yang komprehensif dari berbagai pihak. Keterlibatan ini penting untuk menciptakan keputusan yang lebih inklusif dan sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

Keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan memastikan bahwa setiap keputusan didasarkan pada informasi yang lengkap dan perspektif yang beragam. Hal ini membantu dalam menciptakan kebijakan yang lebih adil dan efektif.

Pertukaran Informasi yang Transparan dan Inklusif

Sugeng Mardisantoso, S.Ag., MM, menekankan pentingnya pertukaran informasi yang transparan dan inklusif dalam komunikasi dua arah antara pengawas dan kepala sekolah. Kebebasan dalam menyampaikan dan menerima informasi ini memastikan bahwa setiap informasi dan masukan dapat disampaikan tanpa hambatan. Kepala sekolah terbuka untuk menerima masukan dan saran, menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan solusi yang kreatif.

Pertukaran informasi yang transparan dan inklusif ini memastikan bahwa semua pihak memiliki akses yang sama terhadap informasi yang relevan dan dapat memberikan kontribusi yang bermakna dalam proses pengambilan keputusan.

Kebebasan dalam Berkomunikasi

Muhammad Hanafi, S.Pd., MM, menekankan bahwa komunikasi dua arah yang berlangsung memungkinkan pengawas untuk bebas menyampaikan dan menerima informasi yang bersifat konstruktif. Kepala sekolah selalu terbuka terhadap masukan dan saran, menciptakan komunikasi yang inklusif dan efektif. Kebebasan dalam berkomunikasi ini memungkinkan pengawas untuk berpartisipasi aktif dan merasa memiliki tanggung jawab dalam pengambilan keputusan yang melibatkan mereka.

Kebebasan dalam berkomunikasi mendorong terciptanya lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif, di mana setiap individu merasa bebas untuk berbagi ide dan solusi yang dapat membantu dalam mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi.

Partisipasi dalam Rapat dan Diskusi Tim

Habel Hewi, S.Pd., MM, menyatakan bahwa dalam setiap rapat tim, setiap anggota termasuk dirinya memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah selalu terbuka untuk menerima masukan dan saran, memastikan bahwa tidak ada pemaksaan kehendak pribadi. Partisipasi aktif dalam rapat dan diskusi tim ini mencerminkan praktik komunikasi dua arah yang inklusif dan menghargai kontribusi setiap individu. Partisipasi dalam rapat dan diskusi tim memastikan bahwa setiap suara didengar dan setiap ide dipertimbangkan, menciptakan keputusan yang lebih demokratis dan berkualitas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal antara pengawas dan kepala sekolah di SMP Kabupaten Penajam Paser Utara menunjukkan tingkat keterbukaan yang tinggi, yang menjadi fondasi penting dalam membangun hubungan kerja yang sehat dan produktif. Keterbukaan ini memungkinkan adanya empati yang mendalam antara pengawas dan kepala sekolah, menciptakan komunikasi yang kuat dan efektif. Hubungan yang terjalin menunjukkan kemitraan yang saling menguntungkan, di mana dukungan satu sama lain menjadi kunci keberhasilan. Praktik-praktik komunikasi seperti kepositifan, arus pesan dua arah, suasana nonformal yang mendukung, serta umpan balik yang segera dan konstruktif, semuanya berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas kerja individu, tetapi juga

mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih tinggi di wilayah tersebut.

Selain itu, tingkat motivasi kerja pengawas dan kepala sekolah di SMP Kabupaten Penajam Paser Utara dipengaruhi oleh kesadaran mereka akan tanggung jawab besar yang diemban, serta kesempatan untuk pengembangan diri dan kebebasan bertindak dalam melaksanakan tugas mereka. Mereka merasa termotivasi oleh aspirasi untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan sekolah dan peningkatan kualitas pendidikan. Faktor-faktor seperti imbalan non-finansial, kesempatan untuk promosi, dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam memelihara tingkat motivasi yang tinggi di antara mereka. Oleh karena itu, penting bagi pihak-pihak terkait untuk terus memperhatikan isu-isu seperti kompensasi dan pengembangan diri guna memastikan kelangsungan dan peningkatan motivasi kerja para pemimpin pendidikan ini, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan di wilayah tersebut.

Bibliografi

- Agustini N. A., & Purnaningsih N. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89-108. <https://doi.org/10.46937/16201825198>
- Alanny, K. M., & Fuad, N. (2024, April). Peran Supervisi Akademik, Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP Universitas Lampung* (pp. 611-618).
- Alfiyanto, A., Riyadi, I., & Hidayati, F. (2021, December). Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 23 Palembang. In *E-Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Jurusan Tarbiyah FTIK IAIN Palangka Raya* (Vol. 1, No. 1).
- Asari, A., Fahlevi, R., Hadawiah, Wahyuning Astuti, S., Nugroho, B. S., Hasyim, M., Utami, N. K., Yusuf AR, M., Azizah, N., Dewijanti, I. I., Butarbutar, M. H., & Agitha, N. (2023). Pengantar ilmu komunikasi. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Basyir, M. (2022). Fungsi Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Tingkat Pendidikan Sebagai Pemoderasi. *Jurnal EMT KITA*, 6(1), 72-81.
- Batee, O. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Mengajar Guru Di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Nias. *Jurnal Pendidikan*, 17(2), 104-112.
- Candra, D. A., & Hidajat, S. T. (2020). Pendekatan Multikultural dalam Layanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah sebagai Penerapan Komunikasi Interpersonal. *PD ABKIN JATIM Open Journal System*, 1(1), 231-245.
- Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah. Diakses melalui <https://dapo.kemdikbud.go.id/> pada 20 Maret 2024.
- Dewirahmadanirwati, D. (2019). Peranan Komunikasi Interpersonal Dilingkungan Keluarga Dalam Membentuk Pola Komunikasi Anak Dengan Lingkungan Sosialnya. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic*, 3(3), 31-37.
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828-1835.
- Eriyanti, E., Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). Pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2998-3004.
- Faizal, P. A., & Hartanto, E. (2024). Komunikasi Interpersonal Antara Guru Dengan Anak Berkebutuhan Khusus Dalam Membangun Kemampuan Berkomunikasi

- Di Sekolah Alam Cikeas. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 54-62.
- Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(1), 211-220.
- Faujiah, S. (2023). Pengaruh Persepsi Guru Tentang Pelaksanaan Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Smk Muhammadiyah Se-Pekanbaru (Doctoral dissertation, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Febrianti, F., & Subroto, U. (2023). Hubungan pola asuh dengan komunikasi interpersonal pada remaja. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 799-811.
- Fiantika, F., Wasil, M., Jumiyati, S. R. I., Honesti, L., Wahyuni, S. R. I., Mouw, E., ... & Ambarwati, K. (2022). Metodologi penelitian kualitatif. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In Rake Sarasin (Issue March). Surabaya: PT. Pustaka Pelajar.
- Fikriah, A. (2023). Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan. *Al-Islamiah, Jurnal Pendidikan dan Wawasan Studi Islam*, 5(1), 1-16.
- Firnando, H. G. (2023). Strategi Keunggulan Kepribadian Efektif Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Sebagai Fondasi Pendidikan Berkualitas. *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, 5(1), 13-21.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Hajani, H., Padang, S., & Yuniar, Y. (2022). Peran Pengawas Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(3), 185-195.
- Harsono, H., & Prasetyo, I. (2021). Kompetensi Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK Kartika VI Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(3), 174-189.
- Hartinah, S., Arbaini, W., Arsil, A., & Hamengkubuwono, H. (2020). Kepala Sekolah Sebagai Motivator: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N o1 Kepahiang. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(02), 217-233.
- Hasibuan, A. G., Alfikri, M., & Faishal, M. (2023). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Wawasan Pembelajaran Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial di Masa Pandemi. *Communication & Social Media*, 3(1), 7-13.
- Hidayat, E. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru pada masa pandemi covid-19. *Literacy*, 3(1), 12-23.
- Kartini, K., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 290-294.
- Kartini, K., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 290-294.
- Khana, M. A., Zainudin, A., Fanani, A. I., & Mirochina, C. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan Guru di SD Juara Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 595-612.
- Komar, A. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah dan Motivasi

- Kerja Guru. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 109-117.
- Koswara, I. (2018). Revitalisasi pembangunan pendidikan melalui pendekatan komunikasi pendidikan. *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government dalam Demokrasi*, 6(1).
- Limbong, H., Turnip, H., & Situngkir, L. D. M. (2023). Pentingnya Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Guna Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru. *DIKAIOS| Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen*, 3(1), 48-59.
- Meinda, M. S., & Munanjar, A. (2023). Peranan Komunikasi Interpersonal Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa:(Studi Pada Guru–Guru Di SMP Van Lith). *Jurnal Ilmiah Teknik Informatika dan Komunikasi*, 3(3), 178-192.
- Mesiono, Y. F. (2021). Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Iklim Kompetitif Di SMP N 3 Binjai. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 1-13.
- Mubarog, R., & Zulkarnaen, W. (2017). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 72-90. <https://doi.org/10.31955/mea.vii3.87>
- Muspawi, M. (2020). Strategi menjadi kepala sekolah profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 402-409.
- Nurtan, N., Bahrudin, I., Isnain, T., Susilo, M. E., Wardani, D. R. K., & Anggela, M. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan Di Smk Negeri 2 Sangatta Utara. *Jurnal Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Kramat Jati*, 3(1), 17-27.
- Panuju, R., & Narena, I. K. (2019). Komunikasi Organisasi Bidang Reservasi Hotel. *Jurnal Komunikasi*, 11(1), 30-41.
- Prabowo, B., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Prasetyaningrum, D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial*, 7(2), 155-169.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Pusat Penilaian Pendidikan. Diakses melalui <https://hasilun.pusmenjar.kemdikbud.go.id/> pada 21 Maret 2024.
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Putri, N. K. D. R. M. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di Ary's Mikro Singapadu (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Rachman, T. (2021). Implementasi Kinesik, Proksemik, Paralinguistik dan Self Disclosure dalam Komunikasi Antarpribadi. *Jurnal Semiotika*, 15(2), 184-192.
- Rahman, N. A. (2024). Kendala Guru dalam Mewujudkan Lingkungan Belajar yang Kondusif pada Sekolah Penggerak (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Rahmi, R., & Junaidin, J. (2022). Komunikasi Interpersonal Orang tua dengan Anak penyandang tunagrahita (Studi Kualitatif Deskriptif komunikasi empati antara orang tua dan anak penyandang Tunagrahita di Desa Pandai Kecamatan Woha

- Kab. Bima-NTB). *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 9(2), 527-536.
- Regina, S., Rizana, S., & Saputra, A. A. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membentuk Karakter Disiplin Peserta Didik di SD Negeri 157 Palembang. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 7(01), 12-19.
- Rifa'i, A. (2024). Implementasi Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik (Interaksi)*, 1(1), 87-93.
- Rini, Y. W., & Anshori, M. I. (2023). The Role of Interpersonal Communication in Personal Development and Lifelong Learning for Employees. *Indonesian Journal of Economic & Management Sciences*, 1(3), 361-376.
- Rizky, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Sari, A. C., Hartina, R., Awalia, R., Irianti, H., & Ainun, N. (2018). Komunikasi dan media sosial. *Jurnal The Messenger*, 3(2), 69.
- Sazali, H., & Siregar, H. P. P. (2021). Komunikasi Interpersonal Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (Studi Gender). *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(8), 413-417.
- Situmorang, M. (2020). Makna Komunikasi Nonverbal Dalam Upacara Adat (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Solihin, O. (2023). Transformasi budaya digital: Interaksi komunikasi Interpersonal Penjual dan pembeli. *Media Bahasa, Sastra, dan Budaya Wahana*, 29(1), 1-8.
- Syahda, F. L., Nur'aisyah, Y., & Rachman, I. F. (2024). Pentingnya Pendidikan Etika Digital Dalam Konteks SDGs 2030. *Perspektif: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Bahasa*, 2(2), 66-80.
- Tanjali, N. A. M. A. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pendidikan Di Sma Negeri 1 Badegan (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Ulfa, A., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2021). Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1223-1230.
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., & Korompis, G. E. C. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara pada masa pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4), 18-27.
- Wati, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Wertisari, N. L. G. A., Rihayana, I. G., & Kusuma, B. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomarco Prismatama Cabang Bali. *Emas*, 4(9), 2188-2198.
- Wijayanti, P. S., & Herawati, T. R. (2024). Pendampingan Pengawas Sekolah Penggerak PAUD Dalam Peningkatan Kompetensi Coaching Kepala Sekolah. *SWARNA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 216-224.
- Yasin, I. (2021). Problem Kultural Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia: Perspektif Total Quality Management. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 2(3), 239-246.
- Yulianto, A. B., Atmadja, N. B., & Yudana, I. M. (2014). Kontribusi Komunikasi

Interpersonal Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru (Studi Kasus Pada Sekolah-sekolah Dasar dibawah yayasan menorah abadi Denpasar). Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, 5(1)

- Yuliastuti, L. A., Felita, A. V., Nawangsari, D. C., Wulandari, R. A., Ningrum, R. L. K., Wulandari, A., & Nuphanudin, N. (2024). Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. TSAQOFAH, 4(1), 501-515.
- Zai, E. P., Duha, M. M., Gee, E., & Laia, B. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah di SMA Negeri 1 Ulugawo. Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi, 3(2), 13-23.