

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Intrapersonal

###### a. Pengertian Intrapersonal

Komunikasi intrapersonal adalah komunikasi yang berlangsung dalam diri kita, ia meliputi kegiatan berbicara kepada diri sendiri dan kegiatan-kegiatan mengamati dan memberikan makna (intelektual dan emosional) kepada lingkungan kita.<sup>14</sup> Perlu digarisbawahi, pengertian komunikasi intrapersonal yang berkaitan dengan penelitian ini adalah pemberian makna seseorang terhadap sesuatu atau peristiwa yang terjadi dihadapannya dan dilingkungannya. Jika disederhanakan adalah bagaimana seseorang memahaminya dan memaknai sesuatu.

Komunikasi intrapersonal adalah komunikasi yang terjadi dengan diri sendiri. Ini merupakan dialog internal dan bahkan dapat terjadi saat bersama dengan orang lain sekalipun. Sebagai contoh: ketika anda bersama seseorang, apa yang anda pikirkan termasuk dengan komunikasi intrapersonal. Pada komunikasi intrapersonal seringkali mempelajari peran kognisi dalam perilaku manusia. Dalam konteks ini biasanya dilakukan berulang-ulang daripada dengan komunikasi lainnya. Uniknyalagi, komunikasi intrapersonal mencakup dimana kita bisa membayangkan, melamun, mempersepsikan dan

<sup>14</sup> Onong Uchjana Effendi, *Ilmu, Teori & Filsafat Komunikasi*, Cet.keTiga, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003) h. 50

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memecahkan masalah dalam pikiran kita.<sup>15</sup>

Komunikasi intrapersonal dapat menjadi pemicu bentuk komunikasi yang lainnya. Pengetahuan mengenai diri pribadi melalui proses-proses psikologis seperti persepsi dan kesadaran (awareness) terjadi saat berlangsungnya komunikasi intrapribadi oleh komunikator. Untuk memahami apa yang terjadi ketika orang saling berkomunikasi, maka seseorang perlu untuk mengenal diri mereka sendiri dan orang lain.

### b. Prosedur Komunikasi Intrapersonal

Menurut Rakhmat, komunikasi intrapersonal adalah proses pengolahan informasi. Proses ini melewati empat tahap: sensasi, persepsi, memori, dan berpikir. Dan tahap tahap komunikasi intrapersonal yaitu:

#### a) Sensasi.

Sensasi, yang berasal dari kata sense, berarti kemampuan yang dimiliki manusia untuk menyerap segala hal yang diinformasikan oleh pancaindera. Informasi yang diserap oleh pancaindera disebut stimuli yang kemudian melahirkan proses sensasi. Dengan demikian sensasi adalah proses menangkap stimuli.<sup>16</sup>

#### b) Persepsi

Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Secara sederhana persepsi adalah memberikan

<sup>16</sup>Richard West and Lynn. H. Turner, *Pengantar Teori Komunikasi*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), h.34

<sup>17</sup>Jalaluddin rakhmat, *Psikologi Komunikasi. Edisi Revisi*, (Bandung: Remaja rosdakarya, 2009), h. 49-50

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

makna pada hasil serapan panca indera. Selain dipengaruhi oleh sensasi yang merupakan hasil serapan panca indera, persepsi dipengaruhi juga oleh perhatian (attention), harapan (expectation), motivasi dan ingatan. Secara umum tiga hal yang disebut pertama terbagi menjadi dua faktor personal dan faktor situasional. Penarik perhatian yang bersifat situasional merupakan penarik perhatian yang ada di luar diri seseorang (eksternal), seperti intensitas stimuli, kebaruan, dan perulangan. Secara internal, ada yang dinamakan perhatian selektif (selective attention) yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor biologis, sosiopsikologis, dan sosiogenis.<sup>17</sup>

## c. Memori

Dalam komunikasi intrapersonal, memori memegang peranan penting dalam mempengaruhi baik persepsi (dengan menyediakan kerangka rujukan) maupun berfikir. Memori adalah sistem yang sangat terstruktur, yang menyebabkan organisme sanggup merekam fakta tentang dunia dan menggunakan pengetahuannya untuk membimbing perilakunya. Setiap stimuli datang, stimuli itu direkam sadar atau tidak. Kapasitas memori manusia, diciptakan sangat besar namun hanya sedikit orang yang mampu menggunakan memorinya sepenuhnya, bahkan Einstein yang tercatat manusia paling genius baru mengoperasikan 15% dari memorinya. Kerja Memori melalui tiga proses :

- 1) Perekaman (encoding), pencatatan informasi melalui reseptor indera

<sup>18</sup>Jalaluddin rakhmat, *Ibid.*, .h. 51-52

dan saraf internal baik disengaja maupun tidak disengaja.

- 2) Penyimpanan (storage), Dalam fungsi ini, hasil dari persepsi/learning akan disimpan untuk ditimbulkan kembali suatu saat. Dalam proses belajar akan meninggalkan jejak-jejak (traces) dalam jiwa seseorang dan suatu saat akan ditimbulkan kembali (memory traces). Memory dapat hilang (peristiwa kelupaan) dan dapat pula berubah tidak seperti semula.
- 3) Pemanggilan (retrieval), mengingat lagi, menggunakan informasi yang disimpan. Dalam hal ini bisa ditempuh melalui dua cara yaitu to recall (mengingat kembali) dan to recognize (mengenal kembali).<sup>18</sup>

d. Berfikir

Dan suatu proses yang mempengaruhi penafsiran kita terhadap stimuli adalah berfikir. Dalam berfikir kita akan melibatkan semua proses yang kita sebut diatas, yaitu: sensasi, berfikir, dan memori. Saat berfikir maka memerlukan penggunaan lambang, visual atau grafis. Tetapi untuk apa orang berfikir? Berfikir dilakukan untuk memahami realitas dalam rangka mengambil keputusan, memecahkan persoalan, dan menghasilkan yang baru.

Adalah mengolah dan memanipulasikan informasi untuk memenuhi kebutuhan atau memberikan respons. Secara garis besar ada dua macam berfikir, autistic dan realistic. Dengan berfikir autistic orang melarikan diri dari kenyataan dan melihat hidup sebagai gambar-gambar fantasi. Terbalik dengan berfikir secara realistic yang bertujuan untuk

<sup>19</sup> *Ibid.*, .h. 63

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyesuaikan diri dengan dunia nyata. Berfikir realistic di bagi menjadi tiga macam, yaitu deduktif, induktif dan evaluatif.

Jadi komunikasi intrapersonal merupakan keterlibatan internal secara aktif dari individu dalam pemopresan simbolik dari pesan-pesan. Seorang individu menjadi pengirim sekaligus penerima pesan, memberikan umpan balik bagi dirinya sendiri dalam proses internal yang berkelanjutan. Komunikasi intrapersonal dapat menjadi pemicu bentuk komunikasi yang lainnya. Pengetahuan mengenai diri pribadi melalui proses-proses psikologis seperti persepsi dan kesadaran (*awareness*) terjadi saat berlangsungnya komunikasi intrapribadi oleh komunikator. Untuk memahami apa yang terjadi ketika orang saling berkomunikasi, maka seseorang perlu untuk mengenal diri mereka sendiri dan orang lain. Karena pemahaman ini diperoleh melalui proses persepsi. Maka pada dasarnya letak persepsi adalah pada orang yang mempersepsikan, bukan pada suatu ungkapan ataupun obyek.

Aktivitas dari komunikasi intrapribadi yang kita lakukan sehari-hari dalam upaya memahami diri pribadi diantaranya adalah; berdo'a, bersyukur, instrospeksi diri dengan meninjau perbuatan kita dan reaksi hati nurani kita, mendayagunakan kehendak bebas, dan berimajinasi secara kreatif.

Pemahaman diri pribadi ini berkembang sejalan dengan perubahan perubahan yang terjadi dalam hidup kita. Kita tidak terlahir dengan pemahaman akan siapa diri kita, tetapi perilaku kita selama ini memainkan peranan penting bagaimana kita membangun pemahaman

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diri pribadi ini. Dalam penelitian ini, peneliti hanya memfokuskan pada kajian yang menyangkut persepsi. Karena menurut peneliti persepsi merupakan inti dari komunikasi, sedangkan penafsiran adalah inti dari persepsi, yang identik dengan penyandian balik (decoding) dalam proses komunikasi.

**c. Contoh Komunikasi Intrapersonal**

Ketika anda ingin membeli sebuah ice cream di sebuah toko, Anda melihat ada banyak pilihan rasa ice cream di toko tersebut. Kemudian anda berfikir untuk memutuskan rasa seperti apa yang anda inginkan, apakah anda ingin mencoba rasa baru atau membeli rasa favorit anda. Mampu berdialog dengan diri sendiri, menunjukkan bahwa kita mampu mengenali dan memahami diri kita. Dengan begitu kita dapat belajar bagaimana kita bisa mengamati dan memberikan makna (intelektual dan emosional) kepada lingkungan .

**d. Karakteristik komunikasi Intrapersonal :**

1. Berfokus pengolahan informasi yang didapat seseorang dari peristiwa-peristiwa yang terjadi.
2. Terjadi ketika seorang individu sedang dalam keadaan ragu, bingung.
3. Melibatkan alat indera, karena didalam komunikasi intra personal akan terjadi proses penyimpanan informasi dan pemberian makna terhadap apa yang terjadi dalam diri seseorang.
4. Dapat memberikan perubahan didalam diri seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### e. Tujuan komunikasi Intrapersonal

#### 1. Menyampaikan informasi

Ketika berkomunikasi dengan orang lain, tentu saja seseorang memiliki berbagai macam tujuan dan harapan. Salah satu diantaranya adalah untuk menyampaikan informasi kepada orang lain agar orang lain tersebut dapat mengetahui informasi tersebut.

#### 2. Berbagi pengalaman

Dengan komunikasi antarpribadi juga memiliki fungsi atau tujuan untuk berbagi pengalaman baik itu pengalaman yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan

#### 3. Melakukan kerja sama

Tujuan komunikasi antarpribadi yang lainnya adalah untuk melakukan kerjasama antara seseorang dengan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi kedua belah pihak.

#### 4. Menceritakan kekecewaan atau kekesalan

Komunikasi antarpribadi juga dapat digunakan seseorang untuk menceritakan rasa kecewa atau kekesalan pada orang lain. Dengan pengungkapan rasa hati itu, sedikit banyak akan mengurangi beban pikiran. Kadang disebut dengan plong ketika telah bercerita apa yang selama ini dipendam.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 5. Menumbuhkan motivasi

Melalui komunikasi antarpribadi, seseorang dapat memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu yang baik dan positif. Motivasi adalah dorongan kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada dasarnya, seseorang cenderung untuk melakukan sesuatu karena dimotivasi orang lain dengan cara-cara seperti pemberian insentif yang bersifat financial maupun non financial, memberikan pengakuan atas kinerjanya ataupun memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

#### 6. Sebagai sarana pembelajaran.

Melalui komunikasi antarpribadi kita belajar untuk lebih memahami dunia luar atau peristiwa-peristiwa yang terjadi di dunia ini. Walaupun sebagian besar informasi tersebut kita dapatkan melalui media massa, informasi tersebut dapat kita bicarakan melalui komunikasi antarpribadi.

#### 7. Mengenal diri sendiri dan orang lain.

Melalui komunikasi antarpribadi kita dapat mengenal diri kita sendiri. Dengan membicarakan tentang diri kita sendiri pada orang lain, kita akan mendapatkan perspektif baru tentang diri kita sendiri dan memahami lebih mendalam tentang sikap dan perilaku kita. Persepsi diri kita sebagian besar merupakan hasil interaksi kita dengan orang lain.

#### 8. Komunikasi antarpribadi membantu kita dalam membentuk suatu relasi (person to person). Karena manusia adalah makhluk social, maka



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain merupakan kebutuhan yang paling besar.

9. Melalui komunikasi antarpribadi kita dapat mempengaruhi individu untuk melakukan sesuatu sesuai dengan yang kita inginkan.
10. Melalui komunikasi antarpribadi kita dapat mengakrabkan diri kita dengan orang lain.<sup>19</sup>

Bermain dan mencari hiburan. Dalam berkomunikasi tidak selamanya kita selalu berusaha mempengaruhi orang lain. Kita berkomunikasi juga untuk memperoleh kesenangan. Bercerita tentang film yang kita tonton, melontarkan lelucon, membicarakan hobi merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh hiburan.

11. Mengetahui dunia luar

Komunikasi antar pribadi memungkinkan kita untuk memahami lingkungan kita baik objek, kejadian dan orang lain. Nilai, sikap keyakinan dan perilaku kita banyak dipengaruhi oleh komunikasi antar pribadi

12. Menciptakan dan memelihara hubungan menjadi bermakna

Komunikasi antar pribadi yang kita lakukan banyak bertujuan untuk menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan orang lain. Hubungan tersebut membantu mengurangi kesepian dan ketegangan serta membuat kita lebih positif tentang diri kita sendiri.

<sup>20</sup> Jalaluddin Rahmat, *Loc.cit*, h. 52-54

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 13. Mengubah sikap dan perilaku

Banyak waktu yang kita pergunakan untuk mengubah/ mempersuasi orang lain melalui Komunikasi antar pribadi

### 14. Membantu orang lain

Psikiater, psikologi klinik dan ahli terapi adalah contoh-contoh profesi yang menggunakan KAP untuk menolong orang lain. Memberikan nasihat dan saran kepada teman juga merupakan contoh tujuan proses KAP untuk membantu orang lain. Komunikasi Interpersonal: Individu dan Lingkungan Sosial, Konflik, dan Karir<sup>20</sup>

## 2. Interpersonal

### a. Pengertian Interpersonal

Kata interpersonal, pada dasarnya terdiri dari dua suku kata, yaitu inter dan personal. Kata inter berarti di tengah, antara dua hal yang berhubungan. Adapun kata personal dapat diartikan bersifat pribadi atau perorangan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal berarti hubungan antara dua hal yang bersifat pribadi yang saling berhubungan. Hubungan interpersonal adalah dimana ketika kita berkomunikasi, kita bukan sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika kita berkomunikasi, kita tidak hanya menentukan konten melainkan juga menentukan relationship. Istilah hubungan selalu terkait dengan komunikasi, dengan kata lain hubungan tidak dapat dipisahkan dengan

<sup>21</sup> Jalaluddin Rahmat, *Op.cit.*, h. 55-56

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komunikasi. Dan sifat hubungan ditentukan oleh komunikasi diantara para anggotanya.<sup>21</sup>

Menurut Morisan mengemukakan mengenai komunikasi interpersonal berdasarkan prinsip suatu sistem yaitu: Hubungan merupakan bagian penting pada suatu sistem. Ketika dua orang berkomunikasi, maka mereka akan menentukan relasi mereka. Orang-orang yang terlibat dalam suatu relasi selalu menciptakan seperangkap harapan, memperkuat harapan yang ada sebelumnya, atau mengubah pola-pola interaksi yang tengah berlangsung.<sup>22</sup> Sedangkan menurut Djoko Purwanto, bahwa<sup>23</sup> :

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi, dengan menggunakan media komunikasi tertentu dan dapat bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu.

Hal lain juga diungkapkan oleh Suranto A.W, bahwa<sup>24</sup>:

Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan dengan penerima pesan baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi dikatakan terjadi secara langsung (primer) apabila pihak-pihak yang terlibat komunikasi dapat saling berbagi informasi tanpa melalui media. Sedangkan komunikasi tidak langsung (sekunder) dicirikan oleh adanya penggunaan media tertentu.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian informasi, pikiran dan sikap tertentu antara dua orang atau lebih yang terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikator maupun komunikan dengan tujuan untuk mencapai saling

<sup>22</sup> Morisan, *Manajemen Public Relations, Strategi Menjadi Humas Profesional*, Cet. I, (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2008), h. 57

<sup>23</sup> Morisan, *Ibid.*, h. 57-58

<sup>24</sup> Djoko Purwanto *Komunikasi Bisnis*, (Jakarta: Erlangga, 2006), h.21

<sup>25</sup> Suranto A.W, *Komunikasi Perkantoran "Prinsip Komunikasi untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran"*. (Yogyakarta: Media Wacana, 2011), h. 5

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengertian mengenai masalah yang akan dibicarakan yang akhirnya terjadi perubahan tingkah laku.

Definisi hubungan interpersonal dalam praktik manajemen dapat dilihat dari dua sisi, yaitu:<sup>25</sup>

- 1) Dengan orang atau kelompok lain yang menyangkut hubungan manusiawi, etika/moral, atau aktivitas sehari-hari pada umumnya yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan bagi kedua belah pihak.
- 2) Antara seseorang dengan orang atau kelompok lainnya. Hanya saja hubungan yang terjadi disini berada dalam pengertian yang sempit, misalnya situasi dalam hubungan pekerjaan dan organisasi kekaryaan penggiatan, dan memotivasi semangat pekerja melaksanakan suatu pekerjaan, untuk menciptakan kepuasan kerja, rasa memiliki peningkatan produktivitas lembaga.

Menurut Suranto hubungan interpersonal merupakan karakteristik kehidupan sosial yang mewajibkan setiap individu untuk membangun sebuah relasi dengan yang lain, sehingga akan terjalin sebuah ikatan perasaan yang bersifat timbal balik dalam suatu pola hubungan tersebut.<sup>26</sup> Jadi, human relationship atau hubungan interpersonal dalam organisasi/lembaga adalah interaksi antara orang-orang yang berada dalam struktur formal yang disusun secara fungsional untuk mencapai tujuan dari lembaga itu sendiri.

Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk

<sup>26</sup> Rosady Ruslan, *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi, Konsepsi dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi, 2005),h. 82-83

<sup>27</sup> Suranto, *Komunikasi Interpersonal*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h. 27

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial. Menurut Siagian, hubungan antar manusia adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *teamwork* yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan.<sup>27</sup>

Menurut Effendy ada dua pengertian hubungan antara manusia, yaitu hubungan dalam arti luas dan arti sempit. Dalam arti luas hubungan antar manusia adalah interkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam segala situasi dan di dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan rasa puas dan bahagia kepada kedua pihak. Pengertian hubungan antar manusia dalam arti sempit adalah interkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara langsung bertatap muka dalam sesuatu hubungan kerja (*work Organization*) dan dalam situasi berbagai kerja (*work situation*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan kerja dengan semangat kerjasama yang produktif serta dengan perasaan dan bahagia.<sup>28</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian hubungan antar manusia adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun non formal yang dilakukan seorang kepada orang lain dalam berbagai situasi kerja dengan tujuan untuk mengembangkan rasa

<sup>28</sup> Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I*, (Bandung: Bumi Aksara, 2000),

<sup>29</sup> Effendy, *Psikologi Manajemen & Administrasi*, (Bandung: Mandar Maju, 1998), h.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahagia dan rasa puas, serta kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan.

### b. Komponen-komponen Komunikasi Interpersonal

Pada proses komunikasi interpersonal terdapat komponen-komponen komunikasi yang saling berperan dan terintegrasi didalamnya sehingga proses komunikasi tersebut dapat berlangsung secara baik. Menurut Wiryanto, komponen-komponen komunikasi interpersonal antara lain<sup>29</sup> :

#### 1) Pengirim-penerima

Dalam komunikasi interpersonal melibatkan paling tidak dua orang. Setiap orang yang terlibat dalam komunikasi interpersonal memformulasikan dan mengirim pesan sekaligus menerima dan memahami pesan

#### 2) *Encoding dan Decoding*

*Encoding* adalah tindakan yang menghasilkan pesan yaitu pesan-pesan yang akan disampaikan diformulasikan terlebih dahulu dengan menggunakan kata-kata, simbol dan sebagainya. Dan sebaliknya tindakan untuk menginterpretasikan dengan memahami pesan-pesan yang diterima disebut dengan *decoding*.

#### 3) Pesan

Dalam komunikasi interpersonal pesan bisa berbentuk verbal (kata-kata) atau non verbal (gerakan, simbol) atau gabungan keduanya.

#### 4) Saluran

Para pelaku komunikasi interpersonal pada umumnya bertemu secara

<sup>30</sup> Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Widayarsana Indonesia, 2006), h.32

tatap muka, sehingga terjalin hubungan antara pengirim dan penerima informasi.

#### 5) Gangguan

Dalam komunikasi interpersonal sering terjadi kesalahpahaman yang disebabkan adanya gangguan saat berlangsungnya komunikasi. Gangguan ini mencakup tiga hal :

- (a) Gangguan fisik, biasanya berasal dari luar dan mengganggu transmisi fisik seperti kegaduhan intruksi dan lain lain-lain. Kondisi tersebut akan menimbulkan kekacauan dalam informasi.
- (b) Gangguan psikologis, yang timbul karena perbedaan gagasan dan penilaian subjektif diantara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi seperti emosi, perbedaan nilai-nilai, sikap dan status.
- (c) Gangguan semantik, terjadi karena kata-kata atau simbol yang digunakan dalam komunikasi memiliki arti ganda sehingga penerima gagal menangkap maksud dari pengirim pesan.

#### 6) Umpan balik

Umpan balik sangat penting dalam komunikasi interpersonal karena pengirim dan penerima secara terus-menerus dan bergantian memberikan umpan balik baik secara verbal maupun non verbal.

#### 7) Bidang pengalaman

- 8) Komunikasi akan lebih efektif bila para pelaku yang terlibat dalam komunikasi mempunyai bidang pengalaman yang sama sehingga pembicaraan bisa berjalan dengan lancar.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 9) Akibat

Dalam proses komunikasi selalu timbul adanya berbagai akibat, baik positif maupun negatif pada pihak-pihak yang terlibat dalam proses komunikasi.

## 10) Etika

Etika meliputi komunikasi yang pantas dan tidak pantas dilakukan dalam berkomunikasi. Sedangkan menurut Suranto A.W komponen komunikasi interpersonal antara lain<sup>30</sup> :

## (1) Sumber/komunikator

Merupakan orang yang mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi, yakni keinginan untuk membagi keadaan internal sendiri, baik yang bersifat emosional maupun informasional dengan orang lain.

(2) *Encoding*

Adalah suatu aktivitas internal pada komunikator dalam menciptakan pesan melalui pemilihan simbol-simbol verbal dan non verbal, yang disusun berdasarkan aturan-aturan tata bahasa, serta disesuaikan dengan karakteristik komunikasi.

## (3) Pesan

Merupakan hasil *encoding*. Pesan adalah seperangkat simbol- simbol baik verbal maupun non verbal, atau gabungan keduanya, yang mewakili keadaan khusus komunikator untuk disampaikan kepada pihak lain.

## (4) Saluran

Merupakan sarana fisik penyampaian pesan dari sumber ke penerima atau

<sup>31</sup> Suranto A.W, *Op.cit.*, h.7



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang menghubungkan orang ke orang lain secara umum.

(5) Penerima/komunikasi

Adalah seorang yang menerima, memahami, dan menginterpretasi pesan.

(6) *Decoding*

Merupakan kegiatan internal dalam diri penerima.

(7) Respon

Yakni apa yang telah diputuskan oleh penerima untuk dijadikan sebagai sebuah tanggapan terhadap pesan.

(8) Gangguan (*noise*)

Merupakan apa saja yang mengganggu atau membuat kacau penyampaian dan penerimaan pesan, termasuk yang bersifat fisik dan psikis.

(9) Konteks komunikasi

Komunikasi selalu terjadi dalam suatu konteks tertentu, paling tidak ada tiga dimensi yaitu ruang, waktu dan nilai. Konteks ruang menunjuk pada lingkungan kongkrit dan nyata tempat terjadinya komunikasi, seperti ruangan, halaman dan jalanan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komponen-komponen komunikasi merupakan unsur dalam proses terjadinya komunikasi interpersonal. Apabila komponen sudah ada dan dapat dijalankan dengan baik sesuai dengan kebutuhan, maka proses komunikasi dapat berlangsung secara efektif.

#### c. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Pada kehidupan manusia, komunikasi yang dilakukan oleh

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komunikator dengan komunikan memiliki tujuan yang ingin diperoleh dan disepakati. Oleh karena itu keberhasilan komunikasi interpersonal tidak terlepas dari tujuan komunikasi itu sendiri. Menurut Arni Muhammad, mengemukakan tujuan dari komunikasi interpersonal antara lain<sup>31</sup> :

- (1) Menemukan diri sendiri
- (2) Menemukan dunia luar
- (3) Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti
- (4) Berubah sikap dan tingkah laku

Hubungan interpersonal akan terbentuk dengan baik manakala ditandai dengan adanya empati, sifat positif, saling keterbukaan, dan sikap percaya. Kegagalan komunikasi terjadi bila isi pesan dipahami akan tetapi hubungan di antara komunikan menjadi rusak. Selain itu, menurut Bovee dan Thill dikutip dan diterjemahkan oleh Djoko Purwanto ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam komunikasi interpersonal, antara lain<sup>32</sup>:

- (1) Menyampaikan informasi

Ketika berkomunikasi dengan orang lain, tentu saja seseorang memiliki berbagai macam harapan dan tujuan. Salah satu diantaranya adalah untuk menyampaikan informasi kepada orang lain agar orang tersebut mengetahui sesuatu.

- (2) Berbagi pengalaman

Komunikasi interpersonal juga memiliki tujuan untuk saling membagi pengalaman pribadi kepada orang lain mengenai hal-hal yang

<sup>32</sup> Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005),h.165-167.

<sup>33</sup> Djoko Purwanto, *Op.cit*,h.22-23

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyenangkan maupun hal-hal yang menyedihkan.

(3) Menumbuhkan simpati

Simpati adalah suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh seseorang yang muncul dari lubuk hati yang paling dalam untuk ikut merasakan bagaimana beban yang sedang dirasakan orang lain. Komunikasi juga dapat digunakan untuk menumbuhkan rasa simpati seseorang kepada orang lain.

(4) Melakukan kerjasama

Tujuan komunikasi interpersonal yang lainnya adalah untuk melakukan kerjasama antara seseorang dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi keduanya.

(5) Menceritakan kekecewaan

Komunikasi interpersonal juga dapat digunakan seseorang untuk menceritakan rasa kecewa atau kesalahan kepada orang lain. Pengungkapan segala bentuk kekecewaan atau kekesalan secara tepat secara tidak langsung akan dapat mengurangi beban pikiran.

(6) Menumbuhkan motivasi

Melalui komunikasi interpersonal, seseorang dapat memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu yang baik dan positif. Motivasi adalah dorongan kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sedangkan menurut Suranto A.W. tujuan komunikasi interpersonal

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meliputi <sup>33</sup>:

- (1) Mengungkapkan perhatian kepada orang lain
- (2) Menemukan diri sendiri
- (3) Menemukan dunia luar
- (4) Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis
- (5) Mempengaruhi sikap dan tingkah laku
- (6) Mencari kesenangan atau sekedar menghabiskan waktu
- (7) Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi
- (8) Memberikan bantuan (konseling)

Tujuan dari komunikasi interpersonal itu sendiri merupakan suatu *action oriented*, yaitu tindakan yang berorientasi pada tujuan tertentu. Oleh sebab itu kualitas komunikasi perlu ditingkatkan untuk menumbuhkan hubungan interpersonal. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yang juga dikemukakan oleh Suranto A.W, antara lain <sup>34</sup>:

- (1) Toleransi
- (2) Kesempatan-kesempatan yang seimbang
- (3) Sikap menghargai orang lain
- (4) Sikap mendukung, bukan sikap bertahan
- (5) Sikap terbuka
- (6) Pemilikan bersama atas informasi
- (7) Kepercayaan

<sup>34</sup> Suranto A.W, *Loc.cit*, h.19

<sup>35</sup> Suranto A.W, *Loc.cit*, h. 30-33

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- (8) Keakraban
- (9) Kesejajaran
- (10) Kontrol
- (11) Respon
- (12) Suasana emosional

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam komunikasi interpersonal agar memiliki sikap yang terbuka antara kepala sekolah dan guru sehingga menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerjasama yang baik. Hubungan perlu ditumbuhkan dan ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan dan kerjasama antara berbagai pihak tidak terkecuali dalam lembaga pendidikan (sekolah) salah satunya antara kepala sekolah dengan guru.

#### d. Aspek-aspek dalam Komunikasi Interpersonal

Pada suatu komunikasi interpersonal diharapkan mengetahui aspek-aspek yang harus diperhatikan agar satu sama lain dapat saling memahami dan memahami saat berkomunikasi. Aspek-aspek yang harus diperhatikan oleh pelaku komunikasi agar komunikasi interpersonal terjalin secara efektif dalam buku yang ditulis oleh Wiryanto adalah<sup>35</sup> :

- (1) Keterbukaan

Keterbukaan dalam komunikasi interpersonal dapat dipahami sebagai keinginan untuk membuka diri dalam rangka berinteraksi dengan orang lain. Kualitas keterbukaan mengacu pada sejauh mana komunikator

<sup>35</sup> Wiryanto, *Op.cit*, h.36

terbuka pada komunikasi dan demikian juga sebaliknya, kesediaan komunikator bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang, serta mengakui perasaan dan pikiran yang ada.

(2) Empati

Orang yang empatik mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka untuk masa yang akan datang. Sikap empati adalah adanya usaha masing-masing pihak untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain dalam upaya melakukan pemahaman terhadap orang lain.

(3) Dukungan

Dukungan dapat berupa ungkapan non-verbal seperti gerakan menganggukkan kepala, mengedipkan mata, tersenyum atau bertepuk tangan.

(4) Sikap positif

Dalam komunikasi interpersonal diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memandang dirinya secara positif dan menghargai orang lain. Sikap positif tidak dapat lepas dari upaya mendorong dan menghargai akan pentingnya orang lain. Dorongan positif pada umumnya berbentuk pujian atau penghargaan, dan terdiri dari perilaku yang diharapkan.

(5) Kesetaraan

Komunikasi interpersonal akan efektif apabila suasananya setara. Artinya adanya pengakuan kedua belah pihak sama-sama berharga terhadap apa yang disampaikan. Dan adanya pengakuan secara diam-diam bahwa kedua

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

belah pihak sama- sama bernilai dan berharga dan masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disampaikan. Kesamaan dalam komunikasi akan menjadikan suasana menjadi lebih baik, akrab dan lebih nyaman.

Ada beberapa indikator komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik, menurut Suranto antara lain <sup>36</sup>:

- (1) Pemahaman, ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
- (2) Kesenangan, yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
- (3) Pengaruh pada sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Dalam berbagai situasi tetap berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan yang diharapkan.
- (4) Hubungan yang makin baik, bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di sekolah, sering kali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk melakukan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-

<sup>37</sup> Suranto, *Op.cit*, h.37

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kadang terdapat maksud implisit disebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

- (5) Tindakan, kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Selain itu terdapat pula beberapa karakteristik menjadi komunikator yang efektif menurut Suranto A.W., yakni antara lain <sup>37</sup>:

- (1) Kredibilitas

Ialah kewibawaan seorang komunikator dihadapan komunikan

- (2) Daya tarik

Hal ini berkenaan dengan keadaan yang menunjukkan penerima melihat komunikator sebagai seorang yang disenangi dalam bentuk peranan yang memuaskan. Selain itu daya tarik fisik artinya bahwa daya tarik fisik seorang komunikator, memudahkan tercapainya simpati dan perhatian dari komunikan.

- (3) Kekuasaan

Artinya seorang komunikator yang memiliki kekuasaan relatif lebih mudah mempengaruhi bawahannya. Ada rasa sungkan di kalangan bawahan terhadap komunikator yang memiliki wewenang atau kekuasaan.

- (4) Kemampuan intelektual

Ialah tingkat kecakapan, kecerdasan, dan keahlian seorang komunikator.

<sup>38</sup> Suranto A.W. *Ibid.*, h. 56



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- (5) Integritas atau keterpaduan sikap dan perilaku dalam aktivitas sekolah sehari-hari. Komunikator yang memiliki keterpaduan, kesesuaian antara ucapan dan tindakannya akan lebih disegani oleh komunikan. Kepercayaan, jika komunikator dipercaya oleh komunikan maka akan lebih mudah menyampaikan pesan dan mempengaruhi sikap orang lain.
- (7) Kepekaan sosial, yaitu suatu kemampuan komunikator untuk memahami situasi dilingkungan sekolah.
- (8) Kematangan tingkat emosional  
Ialah kemampuan komunikator untuk mengendalikan emosinya, sehingga tetap dapat melaksanakan komunikasi dalam suasana yang menyenangkan dikedua belah pihak.
- (9) Berorientasi kepada kondisi psikologis komunikan  
Artinya seorang komunikator perlu memahami kondisi psikologis orang yang diajak bicara.
- (10) Memiliki lingkup pandangan dan lingkup pengalaman tentang diri komunikan. Misalnya bagaimana watak atau kebiasaan, bagaimana tingkat pendidikannya, dan sebagainya.

### 3. Kepala Madrasah

#### a. Pengertian Kepala Madrasah

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>38</sup>

#### b. Syarat Menjadi Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan pimpinan tertinggi di madrasah. Dimana kepemimpinannya akan mempengaruhi dan bahkan sangat menentukan kemajuan madrasah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala madrasah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Menurut Wahjosumidjo, kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh karena itu kemampuan seorang pemimpin yang efektif merupakan kunci sebagai pemimpin yang efektif.<sup>39</sup>

Sehingga tidak sembarang orang dapat menjadi kepala sekolah.

Karena untuk menjadi seorang kepala sekolah harus memenuhi syarat-syarat tertentu, seperti ijazah yang digunakan sebagai syarat formal, kemudian pengalaman mengajar dan usia maksimal. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan.

#### f. Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah

<sup>39</sup> Jamil Supriatiningrum, *Guru Professional*, (Yogyakarta: Ar-RuzMedia, 2000), h. 283.

<sup>40</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Alfabeta, 2007), h. 104.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seorang kepala madrasah tidak hanya bertugas sebagai pemimpin tertinggi yang berada di madrasah, tetapi kepala madrasah dapat menjadi panutan bagi guru, pegawai serta warga madrasah. Fungsi dan peran kepala madrasah dalam menciptakan suatu keberhasilan haruslah dimulai dari perencanaan atau proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah terlebih dahulu. Sebagai seorang pemimpin kepala madrasah harus dapat menciptakan perubahan secara efektif dalam penampilan kelompok. Seorang pemimpin harus dapat menggerakkan orang lain sehingga secara suka orang lain tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki seorang pemimpin. Oleh karena itu kepala madrasah harus mengetahui fungsi dari kepemimpinannya.

Menurut Soewadji Lazaruth, menjelaskan 3 fungsi kepala madrasah, yaitu sebagai administrator pendidikan, supervisor pendidikan, dan pemimpin pendidikan.<sup>40</sup> Kepala madrasah berfungsi sebagai administrator pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala madrasah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas madrasah misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan.

Kepala madrasah berfungsi sebagai supervisor pendidikan berarti usaha peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara peningkatan mutu guru-guru dan seluruh staf sekolah, misalnya melalui rapat-rapat, observasi kelas, perpustakaan dan lain sebagainya. Kemudian apabila kepala madrasah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan

<sup>41</sup> Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, Cet. KeDua (Yogyakarta: Kanisius, 2001), h. 29

berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana yang demikian ditentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah.

Berdasarkan uraian tersebut, peran seorang pemimpin atau kepala madrasah memiliki tanggung jawab yang penuh serta memiliki wewenang yang kuat untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Pentingnya peran kepala madrasah, sebagai pemimpin tertinggi dalam madrasah haruslah bersikap adil dan memiliki wibawa yang tinggi agar dapat mendukung tercapainya suatu tujuan menjadi lebih baik. Fungsi kepala madrasah itu mempunyai tugas pemimpin, maka kepala madrasah itu merupakan kekuatan paling sentral yang mampu mempengaruhi, menggerakkan serta meyakinkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

#### 4. Kinerja Guru

##### a. Pengertian Kinerja Guru

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu *entry*-nya adalah *thing done* (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dan efisiensi dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran

##### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu.<sup>41</sup> Selanjutnya menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>42</sup> Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja dan iklim organisasi.

Berikutnya Bedjo Siswanto mengemukakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankannya.<sup>43</sup> Selanjutnya secara lebih lengkap Idochi Anwar mengemukakan sebagai berikut. Prestasi kerja yaitu berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dari kompetensi yang dimiliki.<sup>44</sup>

Dengan demikian, dalam kaitannya dengan guru, maka kinerja guru adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melakukan tugasnya (proses belajar mengajar). Guru yang tampil dalam melaksanakan fungsi dan tujuan madrasah khususnya dan tujuan pendidikan umumnya dituntut untuk memiliki sejumlah indikator kinerja yang diharapkan.

<sup>41</sup> Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 1996), h. 24.

<sup>42</sup> Mangkunegara, *Log. Cit.*,

<sup>43</sup> Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Jakarta: Tarsito, 1997), h. 195.

<sup>44</sup> Idochi Anwar, *Evaluasi dan Pengukuran Pendidikan*, (Jakarta: Depdikbud, 1994), h.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu guru dengan guru lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun guru-guru bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas dalam proses belajar mengajar mereka tidaklah sama. Beberapa hal penting berikut akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya;

- 1) Sikap kooperatif dan suka membantu;
- 2) Kooperatif dan persuatif orang tua murid;
- 3) Fasilitas yang memadai;
- 4) Minat murid terhadap pelajaran sekolah;
- 5) Murid yang sopan;
- 6) Supervise membantu;
- 7) Sekolah terorganisir dengan baik; dan
- 8) Kebijakan yang terformulasi dengan baik dari sekolah.<sup>45</sup>

Di sisi lain terdapat juga faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerja guru, yaitu:

- 1) Kurangnya pembebasan dari kontrak dengan murid sepanjang hari;
- 2) Tugas-tugas administrasi;
- 3) Kurangnya kerjasama dan dorongan dari kepala sekolah;
- 4) Bangun sekolah kurang memadai;
- 5) Kurangnya kerjasama dengan staf;
- 6) Beban mengajar berlebihan;

<sup>45</sup> Supriati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Upah Insentif dan Beban Mengajar terhadap Motivasi Kerja Guru di SD 02 Pasuruan*, Tesis, (Universitas Wijaya Putra, 2003), h. 37.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 7) Gaji rendah; dan
- 8) Kurang lengkapnya fasilitas kerja.<sup>46</sup>

Beberapa faktor ini kerap terjadi di beberapa madrasah di Indonesia, sehingga seringkali dapat menurunkan kinerja guru. Diharapkan faktor-faktor ini secepat mungkin dieleminasi dan dimengerti oleh guru. Selanjutnya, menurut Mulyasa sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah:

- 1) Dorongan untuk bekerja,
- 2) Tanggung jawab terhadap tugas,
- 3) Minat terhadap tugas,
- 4) Penghargaan terhadap tugas,
- 5) Peluang untuk berkembang,
- 6) Perhatian dari kepala sekolah,
- 7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru,
- 8) MGMP dan KKG,
- 9) Kelompok diskusi terbimbing serta
- 10) Layanan perpustakaan.<sup>47</sup>

Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:

<sup>46</sup> *Ibid.*, h. 38

<sup>47</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 227.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;
- 2) Kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;
- 3) Kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman atau aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar.

Lebih lanjut Nana merinci ketiga kelompok kemampuan tersebut menjadi sepuluh kemampuan dasar, yakni:

- 1) Penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep dasar keilmuan
- 2) Pengelolaan program belajar mengajar
- 3) Pengelolaan kelas
- 4) Penggunaan media dan sumber pembelajaran
- 5) Penguasaan landasan kependidikan



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 6) Pengelolaan interaksi belajar mengajar
- 7) Penilaian prestasi siswa
- 8) Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan
- 9) Pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah
- 10) Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan peningkatan mutu pengajaran.<sup>48</sup>

### c. Penilaian Kinerja Guru

Salah satu hal yang amat menarik pada ajaran Islam ialah penghargaan Islam yang sangat tinggi terhadap guru. Begitu tingginya penghargaan itu sehingga menempatkan kedudukan guru setingkat di bawah kedudukan Nabi dan Rasul.<sup>49</sup> Penghargaan ini tentunya diharapkan menjadi modal yang positif bagi seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dan efisiensi dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu.<sup>50</sup> Penilaian terhadap kinerja guru merupakan suatu upaya untuk mengetahui tingkat profesionalitas seorang guru berkaitan dengan input, proses dan output yang dilakukannya atas dasar criteria tertentu. Setidaknya ada dua tujuan tertentu dalam penilaian kinerja guru:

<sup>49</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 192-193.

<sup>50</sup> Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 76.

<sup>51</sup> Robbins, *Op. cit*, h. 24.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) *Evaluasi*, biasanya ini berkenaan dengan penentuan gaji, promosi, mutasi, pemberhentian; dan
- 2) *Pengembangan*, biasanya ini berkenaan dengan penilaian, *feed back*, pengembangan karier, perencanaan sumber daya manusia, perbaikan kinerja dan komunikasi.

Keberhasilan dalam penilaian kinerja tergantung pada; tujuan penilaian, sifat pekerjaan, karakteristik anggota organisasi, dan latar belakang organisasi. Tujuan dasar dari sistem penilaian kinerja adalah pemberian *feed back* mengenai kualitas dan kuantitas pekerjaan dan kemudian mempelajari tindakan perbaikan yang akan dilakukan sesuai dengan kinerja yang dikehendaki. Beberapa komponen penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja guru, yaitu:

- 1) Kualitas kerja (*qualitative of work*);
- 2) Kuantitas kerja (*quantitative of work*);
- 3) Kerjasama (*cooperation*);
- 4) Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of the job*);
- 5) Keterampilan (*dependability*);
- 6) Kehadiran dan ketepatan waktu (*attendance and punctuality*);
- 7) Pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi (*knowledge of company policy and objectives*);
- 8) Prakarsa dan pertimbangan (*initiative and judgement*);

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9) Pengawasan dan kemampuan teknis (*supervisory of technical potential*).<sup>51</sup>

Beberapa hal penting dalam penilaian kinerja secara umum, adalah:

- 1) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan tindakan perbaikan, melalui *feedback* yang diberikan perusahaan;
- 2) Penyesuaian gaji, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk memberikan pelatihan yang layak kepada pegawai, sehingga dapat memotivasi mereka;
- 3) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk penempatan yang dilakukan sesuai dengan keahliannya;
- 4) Sebagai acuan untuk membuat program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif;
- 5) Sebagai dasar pertimbangan dalam perencanaan karier dan menyelaras kannya dengan kepentingan organisasi;
- 6) Sebagai dasar dalam mengidentifikasi kelemahan-kelemahan di dalam penempatan personal dan dalam mendesain pekerjaan sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan;
- 7) Penilaian yang obyektif, dapat memberikan kesempatan dan perlakuan yang adil kepada semua pegawai;
- 8) Dapat membantu pegawai di dalam mengatasi masalah internal maupun eksternal;

<sup>52</sup> Sri Hartati Andriana, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar di Bali*, Tesis: (Universitas Wijaya Putra, 2006), h. 40.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9) Sebagai *feedback* pada pelaksanaan fungsi manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.<sup>52</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional. Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

#### **d. Manfaat Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut.

---

<sup>53</sup> *Ibid.*, h. 41-42

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Mulyasa menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan: Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah.<sup>53</sup> Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan.

#### e. Indikator Kinerja Guru

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru melakukan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

Secara khusus dalam proses pembelajaran Muhammad Rifa'i mengemukakan tentang kinerja guru, meliputi: merencanakan kegiatan

<sup>54</sup> E Mulyasa, *Op-cit.*, h. 157

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengajar, melaksanakan atau menampilkan pengajaran, menilai tingkah laku murid, berkomunikasi, mengembangkan pribadi murid dan melaksanakan tugas-tugas administrasi.<sup>54</sup>

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa indikator kinerja guru merupakan potensi atau kesanggupan yang perlu dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan komitmen yang tinggi atas tugasnya sebagai pengajar, sehingga mampu mewujudkan tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien sesuai dengan kompetensi keguruannya.

Kinerja guru yang dicapai dapat dipengaruhi oleh kemampuan-kemampuan yang berasal dari dirinya sendiri maupun faktor-faktor yang berasal dari lingkungan sendiri. Bedjo Siswanto mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai meliputi kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan.<sup>55</sup> Demikian pula Nurgiantoro menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru berdasarkan kesiapan potensi yang dimiliki yaitu: pengalaman, pendidikan, kesesuaian kerja, dan kematangan.<sup>56</sup>

Selanjutnya fasilitas pendidikan juga menentukan terhadap kinerja guru, artinya fasilitas pendidikan yang lengkap memungkinkan guru lebih lancar dalam meningkatkan kinerjanya. Latar belakang pendidikan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, artinya guru yang berlatar belakang pendidikan tinggi akan memiliki dasar yang kuat untuk lebih baik dalam

<sup>54</sup> Muhammad Rifa'i, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Cet. Kedua*, (Bandung: Rosdakarya, 2002), h. 144

<sup>55</sup> Bedjo Siswanto, *Op-Cit.*, h. 195

<sup>56</sup> Nurgiantoro, *Kinerja Pegawai, Cet. KeDua*, (Jakarta: Gramedia, 2001), h. 45

melaksanakan tugas mengajarnya. Demikian juga pengalaman, artinya guru yang telah lama melaksanakan profesi keguruan tentunya kinerjanya lebih profesional dibandingkan dengan yang masih baru. Kemauan dan kemampuan guru juga merupakan aspek dominan yang tumbuh dari dalam diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, artinya guru yang memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan sekolah tentu akan berupaya meningkatkan kualitas diri dan memperkuat kemauan untuk meningkatkan kinerjanya.

Sistem dan bentuk peningkatan kinerja guru yang harus diterapkan hendaknya dilakukan dengan berupa bantuan dan pelayanan. Sistem bantuan yang dimaksud merupakan proses peningkatan yang dilakukan dengan cara para pembina membantu para guru untuk mampu melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, misalnya dengan cara memberi contoh atau mendemonstrasikannya. Sistem pelayanan yang dimaksud dalam peningkatan merupakan proses yang dilakukan dengan cara kepala sekolah menerima dan berupaya membantu guru apabila dibadapkan pada berbagai permasalahan yang ditemui di sekolahnya. Bantuan dan layanan yang diberikan oleh kepala sekolah merupakan kunci dari keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar secara kompeten. Keadaan ini tentunya dapat diwujudkan apabila dalam pelaksanaannya mampu dikelola dengan baik dan terdapat adanya sistem kerjasama antara guru dan kepala madrasah.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ari Wibowo dengan judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru di SMKN Kecamatan Rengat Barat”.<sup>57</sup> Menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru bersama-sama dengan prestasi kerja guru di SMKN 1 Kecamatan Rengat Barat dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,703 koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,494. Ini berarti 49% prestasi kerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru, sedangkan 50,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ovi Yazinta Sari dengan judul “Hubungan Komunikasi interpersonal Kepala Sekolah dan Guru dengan Kinerja Guru di SMA 3 Hamong Putera 1 Pakem”.<sup>58</sup> Menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan guru dengan kinerja guru di SMK Hamong Putera 1 Pakem yang ditunjukkan dengan korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,572, sedangkan nilai  $R\_square$  (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,328 yang menunjukkan bahwa 32,8% dari variasi kinerja guru dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

<sup>57</sup> Ari Wibowo, “*Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru di SMKN Kecamatan Rengat Barat*”, (Tesis S2 UNRI, 2007), h. 28.

<sup>58</sup> Ovi Yazinta Sari, “*Hubungan Komunikasi interpersonal Kepala Sekolah dan Guru dengan Kinerja Guru di SMA 3 Hamong Putera 1 Pakem*”, (Tesis S2 UNS, 2009), h. 24

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### C. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk memberikan batasan terhadap konsep teoritis, hal ini supaya tidak terjadi salah pengertian di dalam penelitian ini. Adapun variabel yang akan dioperasionalkan yaitu hubungan interpersonal kepala madrasah (variabel X1), hubungan interpersonal kepala madrasah (variabel X2), dan kinerja guru (variabel Y).

#### 1. Hubungan Intrapersonal Kepala Madrasah

Indikator yang digunakan untuk mengetahui tentang hubungan intrapersonal sebagai berikut:

1. Kepala madrasah menyampaikan informasi tentang kinerja bawahannya;
2. Kepala madrasah berbagi pengalaman kerja dengan bawahannya;
3. Kepala madrasah melakukan kerja sama dengan bawahannya;
4. Kepala madrasah menceritakan kekecawaan atau kekesalan dengan bawahannya;
5. Kepala madrasah menumbuhkan motivasi bawahannya;
6. Kepala madrasah menunjukkan contoh kinerja kepada bawahannya sebagai sarana pembelajaran;
7. Kepala madrasah mengenalkan kinerja diri sendiri dan orang lain kepada bawahannya;
8. Kepala madrasah melakukan komunikasi untuk membangun relasi dan jaringan kepada bawahannya;
9. Kepala madrasah menambah wawasannya yang berhubungan dengan kinerja;

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Kepala madrasah menciptakan dan memelihara hubungan menjadi bermakna dengan bawahannya;
11. Kepala madrasah mengubah sikap dan perilaku apabila melakukan kesalahan;
12. Kepala madrasah membantu orang lain untuk mencapai tujuan madrasah.

## 2. Hubungan Interpersonal Kepala Madrasah

Adapun indikator yang digunakan disini adalah sebagai berikut:

1. Kepala madrasah mau bergaul dengan guru sebagai bawahannya;
2. Adanya sikap ramah tamah, saling menghormati, dan saling menghargai antara kepala madrasah dengan guru sebagai bawahannya;
3. Kepala madrasah memperhatikan standar moral yang tinggi pada setiap sikap, tindak dan perilaku sebagai professional, pimpinan dan pekerja;
4. Kepala madrasah mampu mencerminkan sikap rendah hati, sederhana dan bersahaja;
5. Kepala madrasah tidak merasa lebih tinggi dan berkuasa;
6. Kepala madrasah mampu memberikan perasaan nyaman kepada guru sebagai bawahannya.

## 3. Kinerja Guru

Adapun indikator yang digunakan disini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*qualitative of work*);
2. Kuantitas kerja (*quantitative of work*);
3. Kerjasama (*cooperation*);
4. Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of the job*);

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Keterampilan (*dependability*);
6. Kehadiran dan ketepatan waktu (*attendance and punctuality*);
7. Pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi (*knowledge of company policy and objectives*);
8. Prakarsa dan pertimbangan (*initiative and judgement*);  
Pengawasan dan kemampuan teknis (*supervisory of technical potential*).

## **D. Asumsi dan Hipotesis Penelitian**

### **1. Asumsi Dasar**

Hubungan intrapersonal dan interpersonal kepala madrasah yang baik dapat meningkatkan kinerja guru MAN se-Kabupaten Kampar.

### **2. Hipotesis**

Hipotesis merupakan sarana penelitian ilmiah yang penting dan tidak dapat ditinggalkan, karena merupakan kerja dari teori. Suatu hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pertanyaan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan tinjauan teoritis dan konsep operasional tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

#### **\*. Hipotesis 1**

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara hubungan intrapersonal kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Kampar.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara hubungan intrapersonal kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Kampar

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

\*. **Hipotesis 2**

Ha : Ada pengaruh yang signifikan hubungan interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Kampar.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan hubungan interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Kampar.

\*. **Hipotesis 3**

Ha : Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama hubungan intrapersonal dan interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se- Kabupaten Kampar.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama hubungan intrapersonal dan interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se- Kabupaten Kampar.