

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah terdiri dari dua kata kunci yaitu “Kepala” dan “Sekolah”. Kepala berarti ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga tempat tempat menerima dan memberi pelajaran.¹ Kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Kepala sekolah diangkat untuk menduduki jabatan yang bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah masing-masing. Dalam praktiknya, di Indonesia kepala sekolah adalah guru senior yang dipandang memiliki kualifikasi menduduki jabatan tersebut.²

*Educational administrators who manage elementary, middle, and secondary schools are called Principals. They set academic tone and hire, evaluate, and help to improve skills of teachers and other tenaga kependidikan. Principals cover with tenaga kependidikan to advice, explain, or answer procedural questions. They visit classrooms, observe teaching methods, review instructional objectives, and examine learning materials.*³

Administrator yang mengatur sekolah dasar, menengah, dan lanjutan disebut kepala sekolah. Ia mengatur irama pendidikan, penggajian, evaluasi, dan meningkatkan keahlian guru dan tenaga kependidikan lain. Ia bertanggungjawab untuk memberikan nasehat, penjelasan, dan pertanyaan-pertanyaan prosedural juga mengunjungi kelas-kelas, meneliti metode mengajar, mereview tujuan pembelajaran, dan menilai materi pembelajaran.

Educational leadership is defined and theorized in multiple ways to encapsulate the concepts, practices and perceptions in diverse contexts. However, theories and practices related to education in general and educational leadership in particular are

¹ Wahyu Sumidjo, Kepemimpinan Kepala Madrasah, Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999)., 88.

² Agus Dharma, Dicari Kepala Sekolah yang Kompeten: Standard Kompetensi Kepala Sekolah, <http://artikel.us/adharma.html>, diakses pada tanggal 25 April 2024.

³ Kathleen Cushman, The Essential School Principal: A Changing Role In A Changing School [http://www.essentialschool.org/cs/resource/viw/ces res/102](http://www.essentialschool.org/cs/resource/viw/ces%20res/102), diakses pada tanggal 25 April 2024.

*predominantly ethnocentric, embedded in Western philosophy and values.*⁴

Dengan demikian, maka kepala sekolah hendaknya memiliki visi kelembagaan kemampuan konseptual yang jelas, serta memiliki keterampilan dan seni dalam hubungan antara manusia, penguasaan aspek aspek teknis dan substantif, memiliki semangat untuk maju serta semangat mengabdikan dan karakter yang diterima oleh masyarakat lingkungannya. Kepala sekolah harus luwes dalam bersikap kepada para tenaga kependidikan agar tidak terjadi kekakuan dalam hubungan dan komunikasi. Seorang pemimpin yang baik adalah seorang ahli komunikasi yang baik.⁵

2. Tugas dan Peran Kepala Sekolah

a) Kepala Sekolah sebagai Educator

Ada beberapa hal yang harus dilakukan kepala sekolah dalam perannya sebagai educator yaitu: 1) *Promoting quality instruction.* 2) *Supervising and Evaluating Instruction.* 3) *Allocating and Protecting Instructional Time.* 4) *Coordinating the Curriculum.* 5) *Promoting Content Coverage.* 6) *Monitoring Students Progress.*⁶

Peran kepala sekolah sebagai pendidik mencakup beberapa aspek penting. *Pertama*, kepala sekolah harus selalu konsisten dan mengkoordinasikan program-program pengajaran serta menemukan metode pengajaran yang efektif. *Kedua*, penting untuk menyediakan guru yang konsisten dalam hal waktu pengajaran dan memastikan bahwa mereka memahami materi yang akan diajarkan. *Ketiga*, kepala sekolah harus mampu menterjemahkan kurikulum menjadi sesuatu yang bermakna, menyesuaikan tujuan pengajaran dengan materi kurikulum yang relevan secara vertikal dan horizontal. *Keempat*, mereka harus menjamin bahwa isi materi yang diajarkan di kelas juga diterapkan di luar kelas, dengan mengembangkan pekerjaan rumah yang tidak membebani siswa. *Kelima*, kepala sekolah perlu menggunakan kriteria

⁴ Saeeda Jasaah, Re-thinking Educational Leadership: Exploring The Impact of Cultural and Belief Systems, <http://www.tandfonline.com/page/terms-andconditions>. dx.doi.org/10.1080/13603120903244879), diakses 2024.

⁵ Aan Komariah & Cepi Triatna, *University Leadership, Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006)

⁶ F. C Lunenburg, *Educational Administration*, (Belswart: Wordsworth, 2004)

dan standarisasi dengan referensi tes untuk mengidentifikasi masalah siswa dan mengevaluasi perkembangannya, serta menggunakan hasil tes tersebut untuk memodifikasi target sekolah.

Sebagai pendidik kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan paling tidak empat nilai: 1) Mental, hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia. 2) Moral, hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti, dan kesusilaan. 3) Fisik, hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan, dan penampilan manusia secara lahiriyah. 4) Artistik, hal yang berkaitan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.⁷

Dengan bekal empat hal tersebut kepala sekolah mampu membawa bahtera sekolah yang dipimpinnya menjadi lebih baik dan maju. Bagaimanapun juga kepala sekolah harus bisa menjalankan perannya sebagai pendidik yang bisa memberikan suri tauladan kepada masyarakat sekolah yang dipimpinnya termasuk siswa, karena siswa akan meniru contoh yang diberikan kepala sekolah sebagai bekal kehidupannya di masa depan. Menjadi seorang pendidik yang baik juga bisa diterapkan dengan cara menumbuhkan dan menciptakan budaya-budaya positif yang nanti menjadi kebiasaan bagi masyarakat sekolah.

b) Kepala Sekolah sebagai Manager

Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan untuk berperilaku sebagaimana layaknya seorang manajer dalam suatu organisasi sekolah, maka pemahaman tentang apa itu manajer dan apa yang harus dilaksanakan kepala sekolah selaku manajer harus diketahui terlebih dahulu. Seorang manajer berperan untuk mengorganisasi sumber daya yang tersedia agar mencapai sasaran tertentu.⁸

Kepala sekolah sebagai manajer dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah

⁷ Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya, (Jakarta: PT. Grapindo Persada, 2010), .

⁸ Winardi, Manajemen Sekolah dan Kepemimpinan Mandiri Kepala Sekolah, Edisi 2, (Bandung: Sarana Puncu Karya Nusa, 2000), .

adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti : MGMP/MGP tingkat sekolah, in house training, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti : kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.⁹

c) Kepala Sekolah sebagai Administrator

Administrasi dapat didefinisikan sebagai proses kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu secara produktif. Istilah produktif mengandung makna efisien dan efektif. Efisiensi merujuk pada proses kerja sedangkan efektifitas merujuk kepada hasil. Administrasi pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses kerja sama sumber daya manusia kependidikan dengan memanfaatkan potensi yang ada dan yang sesuai (manusia, material, uang, teknologi, dan situasi) untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.¹⁰

Keterampilan yang harus dimiliki oleh administrator yang efektif adalah keterampilan teknis, keterampilan hubungan manusiawi, dan keterampilan konseptual yang penjelasannya adalah: 1) Keterampilan teknis: adalah keterampilan yang meliputi keterampilan menyusun laporan pertanggungjawaban, keterampilan menyusun program tertulis, keterampilan membuat data statistik sekolah, keterampilan membuat keputusan dan merealisasikannya, keterampilan mengetik, keterampilan menata ruang, keterampilan membuat surat. 2) keterampilan hubungan manusiawi: keterampilan menempatkan diri dalam kelompok, keterampilan menciptakan kepuasan pada diri bawahan, sikap terbuka terhadap kelompok kerja, kemampuan mengambil hati melalui

⁹ Akhmad Sudrajat, Kepemimpinan Pendidikan (<http://.wordpress.com/kompetensiguru-dan-peran-kepala-sekolah-2/>), diakses pada tanggal 25 April 2024.

¹⁰ Aan Komariah & Cepi Triatna, *University Leadership, Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006)

keramahtamahan, penghargaan terhadap nilai-nilai etis, pemerataan tugas tanggungjawab, itikat baik, adil, menghormati, dan menghargai orang lain. 3) keterampilan konseptual adalah kecakapan untuk memformulasikan pikiran, memahami teori-teori, melakukan aplikasi, melihat kecenderungan berdasarkan kemampuan teoritis dan yang dibutuhkan di dalam dunia kerja. Kepala sekolah atau pengelola pendidikan dituntut dapat memahami konsep dan teori yang erat hubungannya dengan pekerjaan.¹¹

d) Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Selain tugas mengajar, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan perhatian yang seimbang dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan supervisi pendidikan di sekolah. Adapun yang dimaksud dengan supervisi sebagaimana dikemukakan oleh Sergiovani :

*Supervision is a process designed to help teacher and supervisor team more about their practice; to better able to use their knowledge any skills to better serve parents and schools; and to make the school a more effective learning community.*¹²

Kegiatan supervisi melibatkan pembinaan terhadap sekolah secara keseluruhan dan guru secara khusus agar kualitas pembelajaran meningkat. Peningkatan kualitas pembelajaran akan berdampak pada prestasi belajar siswa, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas lulusan sekolah. Keahlian dalam membuat konsep melibatkan kemampuan melihat hubungan antar elemen yang berbeda. Sebagai supervisor, kemampuan ini mencakup bagaimana setiap departemen dapat mencapai target yang diinginkan. Keahlian dalam membuat keputusan melibatkan kemampuan menganalisis informasi dan mengambil keputusan yang tepat. Misalnya, seorang supervisor dapat

¹¹ Syafaruddin, Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan, Konsep, Strategi, dan Aplikasi, (Jakarta: PT. Grasindo, 2000), .

¹² J. Thomas Sergiovanni, The Principalship: A Reflective Practice Perspective, Second Edition. (Needham Heights: Allyn and Bacon, A Division of Simon & Schuster, Inc., 1991), .

menentukan skala prioritas dan menyusun deskripsi pekerjaan yang sesuai.¹³

e) Kepala Sekolah sebagai Leader

Kepala sekolah bertugas mengatur dan mengelola operasional organisasi sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga harus membuat program dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar di hadapan siswa, seperti halnya seorang guru mata pelajaran lainnya.¹⁴

*Leader posses a vision of what their organization should be like. Know how to motivate and inspire those with whom they work. Understand the major operational levels that can be employed to control or change an organization's course. Are intently sensitive to and continually reflect upon the interaction of external environmental condition and internal organizational dynamics. Understand the fundamental component of strategic thinking that can be used to guide or alter an organization.*¹⁵

d) Kepala Sekolah sebagai Innovator

Sudarwan Danim menyatakan inovasi adalah gagasan, perbuatan atau sesuatu yang baru dalam konteks sosial tertentu dan pada suatu jangka waktu tertentu untuk menjawab masalah yang dihadapi. Sesuatu yang baru, mungkin sudah lama dikenal pada konteks sosial lain atau sesuatu itu sudah lama dikenal tetapi belum dilakukan perubahan. Inovasi dapat juga diartikan sebagai perubahan, tetapi tidak semua perubahan merupakan inovasi.¹⁶

e) Kepala Sekolah sebagai Motivator

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, faktor motivasi bagi semua warga sekolah perlu dipupuk dengan baik secara rutin atau berkelanjutan oleh kepala sekolah. Ada tiga ahli yang memberikan sumbangan besar kepada perumusan kebutuhan motivasi itu, yakni Abraham Maslow, Frederick Herzberg dan David McClelland.¹⁷

¹³ Suharsimi Arikunto, Dasar²Dasar Supervisi, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), .

¹⁴ Kemendikbud, Tugas Pokok Kepala Sekolah: UU tentang Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah, Pasal 12 Ayat 1, (Jakarta: Kemendikbud, 1996), .

¹⁵ James W. & Guthrie, Educational Administration and Policy Affective Leadership for American Education. Second Edition. (Needham Heights: Allyn and Bacon. A Division of Simon & Schuster; 1991)

¹⁶ Sudarwan, Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan, (Bandung: PT. Pustaka, 2004), .

¹⁷ Moekijat, Kepemimpinan di Sekolah, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1980)

f) Kepala sekolah sebagai komunikator

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi dan aktivitas lainnya secara bersemangat dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹⁸ Berdasarkan Permendikbud No. 6 Tahun 2018 tentang Kompetensi Kepala Sekolah dapat diuraikan sebagai berikut:¹⁹

Pasal 15 tentang Kompetensi Manajerial, Kompetensi ini mencakup kemampuan kepala sekolah untuk: Mengelola sumber daya manusia di lingkungan sekolah, termasuk pendidik dan tenaga kependidikan, Membangun hubungan kerja yang kondusif, baik internal maupun eksternal. Ini dapat diartikan bahwa kepala sekolah memerlukan komunikasi interpersonal untuk menjalin hubungan baik dengan tenaga kependidikan.

Pasal 16 tentang Kompetensi Supervisi, dalam menjalankan tugas supervisi, kepala sekolah harus mampu memberikan bimbingan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan layanan. Ini menunjukkan kebutuhan akan komunikasi persuasif untuk memotivasi tenaga kependidikan.

Pasal 17 tentang Kompetensi Sosial Kompetensi sosial menekankan kemampuan kepala sekolah untuk Berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pihak, termasuk guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Menjalinkan kemitraan dengan pihak luar untuk mendukung tujuan pendidikan. Hal ini relevan dengan komunikasi publik, yang mencakup penyampaian informasi dalam forum formal atau kepada masyarakat luas.

Seorang kepala sekolah harus dibekali dengan seperangkat kekuatan (forces) atau kemampuan yang meliputi. 1) *Technical: management techniques*. Dengan kemampuan ini pemimpin bertindak sebagai “*management engineer*” yang meliputi planner, organizer, koordinator, mediator, decision maker,

¹⁸ Keith Davis, Human Behavior, fifth edition, (New Delhi: Tata McGraw Hill, 1977). Hlm 79

¹⁹ <https://peraturan.bpk.go.id/Details/138182/permendikbud-no-6-tahun-2018>

eksekutif. 2) *Human: social and interpersonal resources*. Pemimpin mampu bertindak sebagai “*human engineer*” yang antara lain: komunikasi, empati, social respect, kooperatif, friendship. 3) *Educational: expert knowledge about education*. Kemampuan pemimpin sebagai “*clinical practitioner*” yaitu *eductor, konselor, advisor*. 4) *Symbolic: focus attention on what is important*. Pemimpin bertindak sebagai pengendali nilai-nilai yang harus dipatuhi. Di sini pimpinan bertindak sebagai “*a chief*” atau kepala (kepala suku/adat). 5) *Cultural: building a unique school culture*. Pemimpin akan bertindak membangun budaya, sebagai panutan, dan menjadi tokoh masyarakat (*high priest*).²⁰

B. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.²¹ Motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.²² Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.²³ Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan Tindakan.²⁴ Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.²⁵

b. Teori-teori Motivasi

²⁰ Sergiovani dalam Wuradji, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Komite Sekolah Terhadap Keefektifan Sdn Se-Kecamatan Mlati, Manajemen Pendidikan, 3(2), 250–263. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6341>

²¹ Hasibuan, Malayu S.P, Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Cetakan Ketujuh, (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2010), hlm 95

²² Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Kedua, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), hlm 837

²³ Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi Organizational Behavior, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm 222

²⁴ Sunarji Harahap, Pengantar Manajemen (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016), h.215.

²⁵ Ernie Tisnawati & Kurniawan Saefullah, Pengantar manajemen (Jakarta: Kencana, 2005), h.235.

a) Teori Motivasi *Abraham Maslow*

Menurut teori ini terdapat lima tingkatan kebutuhan dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai kebutuhan yang paling tinggi. Hal ini menimbulkan urutan motivasi dari yang paling rendah sampai motivasi yang paling tinggi. Adapun gambaran urutan hierarki motivasi menurut Maslow terdiri dari: (1) pemenuhan kebutuhan fisiologis, (2) pemenuhan kebutuhan keamanan, (3) pemenuhan kebutuhan sosial, (4) pemenuhan kebutuhan penghargaan, dan (5) pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.²⁶

Kebutuhan adalah dasar utama yang menjadi landasan pegawai dalam berperilaku. Hal ini dikarenakan bahwa pemahaman dalam perilaku seseorang dapat diketahui melalui tingkat kebutuhannya. Abraham Maslow menjelaskan bahwa hierarki kebutuhan seorang individu yaitu antara lain: 1) Kebutuhan fisiologis, adalah suatu kebutuhan dalam hal makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini termasuk kebutuhan dasar dalam menunjang kehidupan manusia. Dengan demikian, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang berhubungan dengan sandang, pangan, dan terbebas dari kesakitan;²⁷ 2) Kebutuhan rasa aman, adalah kebutuhan untuk mendapatkan perlindungan diri dari segala hal yang dapat membahayakan, pertentangan, dan lingkungan hidup. Dengan demikian, kebutuhan keamanan dan keselamatan merupakan kebutuhan agar terbebas dari segala bahaya dan ancaman. 3) Kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta adalah kebutuhan untuk mendapatkan teman, relasi, interaksi, dan kasih sayang, Kebutuhan ini merupakan kebutuhan agar memperoleh dan berada di antara kelompok, berelasi, berinteraksi, dan saling mencintai serta menyayangi antara satu dengan lainnya;²⁸ 4) Kebutuhan akan harga diri, adalah kebutuhan agar dapat dihormati dan dihargai oleh individu lainnya. Dengan demikian, kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk mendapatkan harga diri dan

²⁶ *Ibid*,

²⁷ Sofyan Syafri Harahap, *Manajemen Kontemporer*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1996), h. 11

²⁸ Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Erlangga: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009), h. 158

kehormatan;²⁹ 5) Kebutuhan pengaktualan diri, adalah kebutuhan dalam pemenuhan diri sendiri secara optimal dengan memanfaatkan kecakapan, keahlian dan potensi dalam dirinya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dalam menunjukkan kecakapan, keahlian, dan potensinya. Selain itu, kesempatan untuk megutarakan pendapat, ide, gagasan, dan kritik terhadap segala hal yang ada di sekitarnya.³⁰³¹

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa inti dari teori Maslow yaitu kebutuhan terklasifikasikan menjadi beberapa hierarki. Kebutuhan paling dasar adalah kebutuhan fisiologis, sedangkan kebutuhan tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan urutannya yaitu meliputi: Ivancevich, Konopaske, dan Matteson.³²

b) Teori Motivasi *Frederick Herzberg*

Herzberg mengungkapkan tentang teori dua faktor yakni faktor intrinsik (motivasi) dan faktor ekstrinsik (kesehatan). Teori motivasi kesehatan dari Herzberg merupakan salah satu teori yang paling berhasil untuk menggambarkan mengenai motivasi pada pekerjaan. Untuk tujuan pengembangan manajemen, sumbangan Herzberg yang besar adalah kesimpulan yang ia tarik mengenai perencanaan pekerjaan. Herzberg mengungkapkan tentang teori dua faktor yakni faktor intrinsik (motivasi) dan faktor ekstrinsik (kesehatan). Adapun gambaran lengkap tentang teori ini adalah sebagai berikut:

Teori Motivasi Frederick Herzberg

Faktor Motivator (intrinsik)	Faktor Penyehat (ekstrinsik)
1. Prestasi	1. Supervisi
2. Penghargaan	2. Kondisi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri	3. Hubungan interpersonal
4. Tanggungjawab	4. Bayaran dan keamanan
5. Pertumbuhan/perkembangan	5. Kebijakan perusahaan

²⁹ James A.F. Stoner&R.Edward Freeman, Manajemen, Ed. Kelima, (Jakarta: Intermedia, 1994), h.10.

³⁰ Muhammad Busro, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2018, h.56-57

³¹ George R. Terry, Prinsip-Prinsip Manajemen, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2009), h.133.

³² Ivancevich, J.M., dan Matteson, M..T (2002). Organizational Behaviour and Management. Houston: Seventh Edition. Irwin/McGraw-hill

Herzberg menjelaskan tentang teori isi atau teori motivasi dua faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain: ketidakpuasan-kepuasan, hygiene-motivator, dan ekstrinsik-intrinsik. 1) Faktor motivator, faktor ini mampu merangsang individu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan antusias. Aspek-aspek yang tergolong dalam kelompok ini yaitu meliputi: pengakuan dari individu lainnya, kesempatan dalam berprestasi, tantangan serta tanggung jawab. Apabila aspek-aspek tersebut dapat terpenuhi, maka seseorang akan merasakan kepuasan.³³ Namun, apabila aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi, maka dapat menyebabkan seseorang akan merasakan ketidakpuasan. 2) Faktor hygiene Dengan adanya faktor hygiene ini akan menyebabkan peningkatan pada motivasi kerja seseorang, tetapi apabila faktor ini tidak ada maka akan menyebabkan rasa tidak puas. Adapun aspek yang tergolongkan pada faktor ini meliputi: upah, cara pengawasan, keterkaitan yang terjadi antarpegawai dengan kondisi pekerjaan. Faktor hygiene ini mencakup kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh seorang pegawai sebab hal ini berhubungan dengan lingkungan kerjanya. Adapun lainnya, hal tersebut berhubungan dengan kebijakan dan administrasi pekerjaan, pengontrolan, kondisi pekerjaan, hubungan antaranggota, uang, kedudukan, dan keamanan.

c) Teori Motivasi *McClelland*

McClelland menjelaskan bahwa produktivitas individu ditentukan dengan adanya “virus mental” yang terdapat dalam dirinya. Virus mental merupakan kondisi kejiwaan yang dapat merangsang individu agar mampu mencapai prestasinya.³⁴ McClelland mengetengahkan teori motivasi yang berhubungan erat dengan teori belajar. Teori David McClelland menitik beratkan pada kebutuhan akan prestasi (need of achievement) dalam kebutuhan motivasi mereka, kebutuhan akan afiliasi (need of affiliation), dan kebutuhan akan kekuasaan (need of power). Hubungan antara motivasi dan prestasi sangat penting, karena orang yang berhasil dalam bekerja di perusahaan adalah orang-orang yang menyelesaikan tugas

³³ Muhammad Busro, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2018, h.58-59

³⁴ McClelland, D.C. Human Motivation. New York : Cambridge University Press.1987

dengan penuh motivasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu; mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, tenaga kependidikan dan siswa dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Memberikan bimbingan dan mengarahkan guru, tenaga kependidikan, dan siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.³⁵

Ada tiga kebutuhan atau keinginan manusia yang menonjol yaitu: (1) kebutuhan untuk berprestasi, yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses; (2) kebutuhan akan kekuasaan (membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian); dan (3) kebutuhan akan afiliasi (keinginan terjadinya suatu hubungan antarpribadi yang ramah dan karib).

Kebutuhan untuk berprestasi McClland dalam Mangkunegara, menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik individu yang memiliki motif berprestasi tinggi, sebagai berikut:³⁶ a. Pribadi yang sangat bertanggung jawab b. Mempunyai keberanian dalam pengambilan dan menanggung risiko c. Mempunyai tujuan yang realistis d. Mempunyai perencanaan kerja yang matang dan senantiasa berusaha untuk mewujudkan tujuan e. Memanfaatkan umpan balik secara nyata dalam seluruh aktivitas yang dijalannya f. Berupa mendapatkan kesempatan untuk mewujudkan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya

Kebutuhan untuk berafiliasi Menurut Sutrisno, tingkah laku seseorang dapat disebabkan karena adanya dorongan atas kebutuhan untuk bergaul dan bersahabat yaitu antara lain: a. Individu akan lebih mempedulikan hubungan pribadi pada lingkungan pekerjaannya dibandingkan dengan tugas-tugas pada suatu pekerjaan. b. Melaksanakan seluruh tugasnya secara efektif jika pekerjaan tersebut dilaksanakan secara

³⁵ Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2010)

³⁶ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan ketiga, Bandung: PT Refika Aditama, 2008

bekerja sama dan kooperatif dengan orang lain. c. Mengupayakan kesepakatan dari orang lain. d. Menyukai dan menyayangi orang lain.³⁷

Kebutuhan untuk menguasai sesuatu Menurut teori McCellan, disebutkan bahwa penting dilatihnya virus mental manajer, yaitu melalui pengembangan potensi tiap-tiap pegawai dengan cara menciptakan lingkungan kerja nyaman dan efektif. Hal ini bertujuan agar produktivitas perusahaan semakin berkualitas dan terealisasinya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.³⁸

Perilaku seseorang yang didorong oleh kebutuhan untuk berkuasa dapat terlihat, yaitu antara lain: a. Selalu berinisiatif untuk menolong orang lain meskipun orang tersebut tidak memintanya. b. Berperan aktif untuk menentukan arah program-program yang akan dijalankan oleh organisasinya. c. Menjadi bagian anggota suatu komunitas yang dapat mencerminkan prestasi. d. Memiliki kepekaan terhadap struktur pengaruh antarpribadi dari organisasinya.⁹ Kebutuhan kekuasaan adalah kebutuhan untuk berkuasa yang dapat digunakan sebagai refleksi dari dorongan dalam mewujudkan kewenangan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.³⁹

c. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi adalah sebagai berikut:⁴⁰

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan

³⁷ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana, 2011, h.129 8

³⁸ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005

³⁹ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana, 2011, h.130

⁴⁰ Pengantar Manajemen Ekonomi Perbankan Syariah- C Semester III (2015/2016), h.64.

- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya
- j) Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses-proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern berasal dari karyawan.⁴¹

a) Faktor Internal

- 1) Keinginan Untuk Dapat Hidup Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.
- 2) Keinginan Untuk Dapat Memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

⁴¹ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana, 2009), h.116-119

- 4) Keinginan Untuk Berkuasa Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara tidak terpuji.
- a) Faktor eksternal
- 1) Kondisi Lingkungan Kerja, Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
 - 2) Kompensasi yang Memadai, Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 - 3) Supervise yang Baik, Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik. Dengan demikian, posisi *supervise* sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
 - 4) Adanya Jaminan Pekerjaan, Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja

e. Indikator-Indikator Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku guna mencapai tujuan tertentu. Adapun Indikator Motivasi kerja adalah sebagai berikut : ⁴²

1. Disiplin

- a. Mematuhi peraturan dan tata tertib lembaga.
- b. Datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat.
- c. Menjaga etika kerja dan profesionalisme.

2. Tanggung Jawab

- a. Melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan tanpa harus terus-menerus diawasi
- b. Memastikan hasil kerja memenuhi standar yang diharapkan
- c. Berani menghadapi konsekuensi dari tindakan atau keputusan yang diambil.

3. Antusiasme (Minat)

- a. Bekerja dengan penuh semangat dan kesungguhan.
- b. Selalu menunjukkan minat tinggi dalam tugas yang dilakukan.

4. Kreatif

- a. Mampu memberikan solusi inovatif terhadap permasalahan di tempat kerja.
- b. Aktif menciptakan metode baru yang lebih efektif untuk mencapai tujuan pendidikan.
- c. Berinisiatif dalam mengembangkan materi pembelajaran atau program kerja.

⁴² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm 93

Berdasarkan uraian tersebut, kepala sekolah yang ingin memotivasi para tenaga kependidikan dan kependidikan harus menghindari sifat dan tindakan yang memaksa atau keras. Kepala sekolah harus dapat mendorong semangat dan kepercayaan diri para tenaga kependidikan dan kependidikan dengan cara yang meyakinkan (persuasif) dan memastikan mereka percaya bahwa apa yang dilakukan adalah benar. Kepala sekolah juga harus berusaha membujuk (induktif) tenaga kependidikan dan kependidikan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah benar.

C. Strategi dan Komunikasi

1. Pengertian Strategi

Strategi adalah rencana atau metode yang disusun secara terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pendidikan, strategi mencakup serangkaian tindakan yang dirancang oleh pendidik, administrator, atau pemimpin sekolah untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran, manajemen sekolah, dan kinerja institusi secara keseluruhan. Strategi yang eksplisit adalah rencana yang terperinci untuk mengalokasikan sumber daya dan melakukan berbagai kegiatan guna menyesuaikan diri dengan lingkungan, mencapai keunggulan kompetitif, serta mencapai tujuan perusahaan.⁴³

Bersama dengan evolusi konsep manajemen strategis, strategi tidak hanya dipandang sebagai sarana untuk mencapai tujuan spesifik. Dalam konteks manajemen strategis, strategi juga melibatkan proses penetapan berbagai tujuan yang dimaksudkan untuk menjaga keunggulan kompetitif perusahaan.⁴⁴ Strategi secara khusus diartikan sebagai serangkaian langkah yang berkesinambungan dan progresif, yang didasarkan pada pemahaman terhadap ekspektasi pelanggan di masa depan.⁴⁵ Strategi adalah serangkaian keputusan dan langkah-langkah yang direncanakan untuk mencapai tujuan

⁴³ Lilis Wahidatul Fajriyah, Skripsi: “Strategi Pemasaran dalam Meningkatkan Penjualan Tahubaxo Ibu Pudji Ungaran dalam Perspektif Ekonomi Islam” (Semarang:UIN Walisongo,2018), hal 33

⁴⁴ *ibid* hal 35

⁴⁵ Dimas Hendika, Zainul Arifin dan Sunarti, Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM (Studi Pada Batik Di Jeng Solo), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.29 No.1, 2015, 60

husus, serta mengelola alokasi sumber daya organisasi untuk memanfaatkan peluang dan menghadapi tantangan dalam lingkungannya.⁴⁶

2. Pengertian Komunikasi

Secara etimologis, kata "komunikasi" berasal dari bahasa Latin. Kata ini terdiri dari dua elemen, yaitu "cum", yang berarti "dengan" atau "bersama-sama", dan "units", yang berarti "satu". Kedua elemen ini bersatu membentuk kata benda "communio" yang, dalam bahasa Inggris, dikenal sebagai "communion". Istilah ini mengacu pada konsep kebersamaan, persatuan, atau hubungan yang erat antara individu atau kelompok. Dikarenakan upaya dan kerja sama yang diperlukan untuk mencapai "communio", kata ini kemudian berevolusi menjadi kata kerja "communicate". Kata ini menggambarkan tindakan membagi informasi dengan orang lain, berinteraksi, berbicara, memberitahukan sesuatu, berdiskusi, bertukar pikiran, menjalin hubungan, dan membina persahabatan.⁴⁷

Komunikasi adalah proses dimana pesan disampaikan antara individu atau kelompok dari satu pihak ke pihak lain, baik dalam konteks kelompok maupun individual. Dalam proses penyampaian pesan ini, terdapat juga konsep pembagian informasi yang cenderung menuju pencapaian tujuan tertentu, hingga tercapainya pemahaman bersama mengenai pesan yang disampaikan di antara pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi.⁴⁸

Komunikasi berasal dari bahasa Latin "communicare", yang berarti memberitahukan. Kata ini berkembang menjadi "communication" dalam bahasa Inggris, yang merujuk pada proses pertukaran informasi, konsep, ide, gagasan, perasaan, dan lainnya antara dua orang atau lebih.⁴⁹ Komunikasi adalah proses mengirim dan menerima pesan antara individu, baik secara langsung maupun tidak langsung, menggunakan kata-kata tertulis, lisan, atau

⁴⁶ M. Dayat, Strategi Pemasaran dan Optimalisasi Bauran Pemasaran dalam merebut Calon Konsumen Jasa Pendidikan, Jurnal Mu'allim Vol.1, No.2, 2019, 302

⁴⁷ U. Saefullah, Manajemen Pendidikan Islam, (Bandung: Pustaka Setia, Cet. 1, 2012), hlm. 177

⁴⁸ Muhammad Yodiq, Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Menengah Atas Islam Samarinda, eJournal Ilmu Komunikasi, 4 (2) 2016 : 24 - 35 ISSN 0000-0000, ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id

⁴⁹ Suranto A.W, Komunikasi Interpersonal, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 2

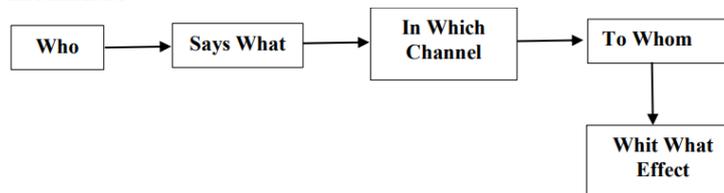
ekspresi tubuh yang tidak melibatkan kata-kata.⁵⁰ Komunikasi adalah proses dimana pesan atau informasi dikirim dan diterima antara dua orang atau lebih, sehingga pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh penerima.⁵¹

3. Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi ada dua⁵², yaitu: 1) Untuk kelangsungan hidup diri sendiri yang meliputi: keselamatan fisik, meningkatkan kesadaran pribadi, menampilkan diri kita sendiri kepada orang lain, dan mencapai ambisi pribadi; 2) Untuk kelangsungan hidup masyarakat, tepatnya untuk memperbaiki hubungan sosial dan mengembangkan keberadaan suatu masyarakat.

Fungsi Sosial Komunikasi Jika ada orang yang tidak berkomunikasi dengan orang lain, maka bisa dikatakan bahwa orang tersebut “tersesat” dalam pergaulan sosial. Dengan berkomunikasi manusia bisa mendapatkan rujukan dan pedoman untuk mengartikan situasi apapun yang ia hadapi dalam kehidupan. Komunikasi juga merupakan mekanisme untuk menyosialisasikan norma-norma dan budaya pada suatu masyarakat serta mewariskannya kepada generasi selanjutnya.⁵³

4. Model Komunikasi



Model Lasswell

Sumber : Werner J. Severin and James W. Tankard, Jr. *Communication Theories, Orgins, Methods and Uses in the Mass Media*. New York : Logman, 1992, hlm. 38.

Gambar di atas memberikan penjelasan bagaimana komunikasi dapat bekerja secara sistematis sehingga hasilnya tepat sasaran. Lima unsur itu

⁵⁰ Husaini Usman. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 470

⁵¹ Rivai'i, Veitzhal dan Dedy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Rajawali Pers. 2012), hlm. 336

⁵² Judy C. Pearson dan Paul E. Nelson dalam Mulyana (2009)

⁵³ William I. Gorden dalam Mulyana, *Ilmu Komunikasi*. Bandung (2009: 5-38).

merupakan elemen pokok komunikasi yang tidak boleh ditinggalkan dalam melakukan komunikasi dengan siapa saja termasuk berkomunikasi dalam mengajar di kelas. Walaupun demikian komunikasi jenis Lasswell itu masih kurang maksimal apabila diterapkan dalam komunikasi pendidikan. Supaya komunikasi pendidikan bisa berjalan dengan efektif harus ada penajaman maupun penekanan. Karena tujuan dari komunikasi pendidikan tidak hanya sebatas anak didik bisa menerima dan memahami materi yang disampaikan. Tetapi mampu merubah perilaku anak didik. Oleh karena itu supaya komunikasi pendidikan dapat berjalan efektif maka komunikasi jenis Lasswell dikolaborasikan dengan model komunikasi yang lain.

Model komunikasi yang tepat adalah jenis S-O-R (Stimulus-Organism-Respon). Teori S-O-R ditemukan oleh Hovland (1953) yang awalnya berasal dari psikologi. Namun dalam perkembangan juga digunakan dalam ilmu komunikasi. Menurut teori stimulus response ini, dalam proses komunikasi, berkenaan dengan perubahan sikap adalah aspek “ how” bukan “ what” dan “why”. Jelasnya how to communicate dalam hal ini how to change the attitude, bagaimana mengubah sikap komunikasi. Dalam proses perubahan sikap, tampak bahwa sikap dapat berubah, hanya jika stimulus yang menerpa benar-benar melebihi semula. Dalam menelaah sikap yang baru ada tiga variabel yang penting yaitu perhatian, pengertian, penerimaan.⁵⁴

5. Komunikasi dalam Organisasi Sekolah

Secara spesifik aktivitas komunikasi organisasi ada tiga, yaitu: a) Operasional-Internal, yakni menstruktur komunikasi yang dijalankan dalam sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan-tujuan kerja; b) Operasional-Eksternal, yakni struktur komunikasi dalam organisasi yang berkonsentrasi pada pencapaian tujuan-tujuan kerja yang dilaksanakan oleh orang dan kelompok di luar organisasi; 3) Personal, yakni semua perubahan

⁵⁴ Effendy, O. U, Ilmu Komunikasi Teoridan Praktek. Cetakan kesembilan belas, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003) hlm. 254-255

insidental dan informasi dan perasaan yang dirasakan oleh manusia yang berlangsung kapan saja mereka Bersama.⁵⁵

6. Strategi Komunikasi Kepala Sekolah

Strategi komunikasi adalah perpaduan antara perencanaan dan manajemen komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Strategi ini bersifat fleksibel, menyesuaikan dengan situasi dan kondisi. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah membutuhkan strategi komunikasi yang efektif untuk memengaruhi dan menggerakkan orang lain. Komunikasi menjadi dasar berbagai proses dan struktur di sekolah, termasuk instruksional, interpersonal, dan administratif. Kecakapan komunikasi adalah alat penting bagi pemimpin sekolah, karena komunikasi yang tepat dapat mengoptimalkan potensi individu, memotivasi, dan mendorong kemajuan organisasi.⁵⁶ Strategi komunikasi adalah proses perumusan untuk mengubah perilaku manusia dengan menggabungkan elemen-elemen komunikasi guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu lembaga atau organisasi.⁵⁷

Dalam konteks komunikasi, ada empat faktor yang harus diperhatikan untuk menyusun strategi komunikasi diantaranya:⁵⁸

- a. Mengenal khalayak, Mengenal khalayak penting dalam komunikasi, karena komunikator dan khalayak memiliki kepentingan yang sama. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah dapat mengidentifikasi guru berdasarkan pengetahuan mereka terhadap pesan yang disampaikan.
- b. Menyusun pesan, Menyusun pesan komunikasi di lembaga pendidikan adalah proses menyampaikan informasi secara jelas, efektif, dan mudah dipahami oleh siswa, orang tua, guru, dan tenaga kependidikan untuk mendukung kelancaran kegiatan pendidikan.

⁵⁵ Lewis, Philip V, *Organizational Communication Theory and Practice*, (John Wiley & Sons Inc, 1987. New York.)

⁵⁶ Nur Hamidi, "Strategi Komunikasi Kepala Madrasah Berprestasi Dalam Pengembangan Madrasah Ibtidaiyah: Kasus Di MI Muhammadiyah Serangrejo Kulonprogo", *Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, Volume 7, Nomor 2 (Desember 2015). 107.

⁵⁷ Cangara, H, *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm -

⁵⁸ Leivia Grace tammy sabrina., "strtegi komunikasi dinas kesejahteraan sosial kota samarinda dalam mengurangi pemngemis di kota samarinda". *Jurnal ilmu komunikasi*, no 6 (1 juni 2016): hal. 235

- c. Menetapkan metode, Menetapkan metode komunikasi di lembaga pendidikan melibatkan pemilihan cara atau media, seperti teknologi informasi atau pertemuan langsung, untuk menyampaikan informasi secara efektif kepada seluruh komunitas pendidikan dan membangun hubungan yang kuat antar pihak terkait.
- d. Pemilihan media komunikasi, Pemilihan media komunikasi yang tepat perlu memperhatikan tujuan, karakteristik audiens, efektivitas penyampaian pesan, serta aksesibilitas media oleh penerima. Media yang sesuai membantu memastikan pesan dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh seluruh anggota lembaga pendidikan.