

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Strategi komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan di SMKS Al Mahrusiyah, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Strategi komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMKS Al Mahrusiyah

- a. Rapat awal tahun ajaran di SMKS Al Mahrusiyah menerapkan pendekatan partisipatif dengan melibatkan semua tenaga kependidikan dalam diskusi mengenai aturan dan harapan tentang disiplin kerja. Dengan model komunikasi S-O-R, rapat ini berfungsi sebagai stimulus yang mendorong perubahan positif, sambil memperkuat solidaritas dan komitmen bersama dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin.
- b. Rekap kehadiran meningkatkan transparansi dan memberikan umpan balik mengenai kedisiplinan tenaga kependidikan. Berdasarkan teori motivasi Herzberg, rekap ini berfungsi sebagai faktor pemeliharaan untuk stabilitas dan motivator dengan penghargaan bagi yang berprestasi, meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk memperbaiki kedisiplinan.

2. Strategi komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan

- a. Pemberian tugas tambahan oleh kepala sekolah bertujuan untuk meningkatkan tanggung jawab dan keterlibatan pendidik. Dengan pendekatan komunikasi yang terbuka dan dialogis, tugas tambahan ini menjadi faktor motivator menurut teori Herzberg, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan komitmen kerja tenaga kependidikan.
- b. Konsorsium memperkuat keterlibatan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan secara kolaboratif. Melalui komunikasi dua arah, konsorsium menciptakan saluran umpan balik yang jelas, meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen tenaga kependidikan terhadap tujuan bersama.

3. Strategi komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan antusiasme (minat) pendidik dan tenaga kependidikan

- a. Outbound memperkuat keterampilan teamwork dan meningkatkan antusiasme di antara tenaga kependidikan melalui kolaborasi aktif. Kegiatan ini membangun komunikasi terbuka, memberikan tantangan, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sejalan dengan faktor motivator menurut teori Herzberg. Dengan demikian, outbound tidak hanya mempererat hubungan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.
- b. Penambahan jurusan di SMKS Al Mahrusiyah merupakan langkah strategis yang mencerminkan pendekatan inklusif partisipatif. Dengan komunikasi yang terbuka dan persuasif, sekolah tidak hanya menunjukkan komitmennya dalam menyediakan tantangan baru untuk tenaga kependidikan, tetapi juga menciptakan ruang untuk pengembangan profesional. Hal ini memperkuat rasa keterlibatan dan motivasi tenaga kependidikan, mendorong mereka untuk berkontribusi aktif dalam program-program yang dijalankan, serta memastikan bahwa suara mereka didengar dalam proses pengambilan keputusan.

4. Strategi komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan kreativitas pendidik dan tenaga kependidikan

- a. Workshop dan In-house Training (IHT) merupakan kegiatan kolaboratif dan edukatif yang efektif untuk meningkatkan kreativitas tenaga kependidikan. Melalui komunikasi dua arah, kegiatan ini mendorong inovasi serta pengembangan keterampilan, sekaligus menyampaikan visi pengembangan pendidikan dan mengasah ide-ide baru dalam pengajaran. Dengan saling berdiskusi dan berbagi pengalaman, tenaga kependidikan dapat meningkatkan kemampuan mereka secara kolektif.
- b. Program Percepatan D2 (Fast Track) merupakan strategi komunikasi yang komunikatif dan kolaboratif, memberikan kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk mempercepat penguasaan keterampilan dan pengetahuan. Program ini mendorong kreativitas dan inovasi dengan menyediakan tantangan dan kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk

berkembang lebih cepat dalam bidangnya, sambil berkolaborasi dan berbagi pengalaman dengan rekan-rekan mereka.

Secara keseluruhan, strategi komunikasi yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMKS Al Mahrusiyah menunjukkan pendekatan yang terstruktur dan efektif dalam meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, antusiasme, dan kreativitas pendidik serta tenaga kependidikan. Melalui berbagai saluran komunikasi, seperti rapat, rekap kehadiran, tugas tambahan, dan pelatihan, kepala sekolah berhasil memotivasi tenaga kependidikan untuk berkontribusi lebih maksimal dalam mendukung kemajuan sekolah.

B. Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi teoritis

Hasil penelitian ini memperkuat relevansi teori motivasi (Maslow, Herzberg, McClelland) dan kompetensi kepala sekolah (Permendikbud No. 6 Tahun 2018) dalam konteks pendidikan. Temuan menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang efektif oleh kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai sarana pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial pendidik serta tenaga kependidikan. Penelitian ini mendukung gagasan bahwa:

- a) Komunikasi efektif dari kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik staf sesuai dengan *Herzberg's Two-Factor Theory*
- b) Pemenuhan kebutuhan dari hierarki *Maslow* (keamanan, penghargaan, dan aktualisasi diri) dapat dicapai melalui pola komunikasi yang mendukung
- c) *McClelland's Theory* terbukti relevan dalam menjelaskan bagaimana kepala sekolah dapat memotivasi staf dengan menyediakan peluang untuk berprestasi dan berperan lebih besar dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam mengembangkan literatur tentang hubungan antara komunikasi, kepemimpinan, dan motivasi dalam dunia pendidikan.

2. Implikasi praktis

Hasil penelitian ini memberikan panduan praktis bagi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan melalui strategi komunikasi yang efektif. Beberapa implikasi praktisnya adalah:

- a) Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah: Kepala sekolah perlu terus mengembangkan keterampilan komunikasi, seperti menyampaikan visi dengan jelas, mendengarkan secara aktif, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Pelatihan berkelanjutan terkait komunikasi dan kepemimpinan perlu difasilitasi oleh institusi pendidikan.
- b) Peningkatan Lingkungan Kerja: Implementasi budaya komunikasi terbuka dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala sekolah dapat mengadakan pertemuan rutin, memberikan ruang untuk diskusi, dan membangun hubungan yang lebih personal dengan staf untuk meningkatkan kepercayaan dan kolaborasi.
- c) Kebijakan Penghargaan dan Pengakuan: Kepala sekolah perlu mengapresiasi pencapaian staf secara formal maupun informal untuk memenuhi kebutuhan penghargaan dan meningkatkan motivasi intrinsik.
- d) Meningkatkan Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan: Memberikan staf kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan sekolah dapat meningkatkan rasa memiliki (ownership) dan motivasi kerja.

Dengan penerapan temuan ini, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan memotivasi bagi semua elemen tenaga kependidikan.

C. Saran

1. **Kepala Sekolah** untuk terus mengembangkan strategi komunikasi yang melibatkan seluruh tenaga kependidikan dalam setiap aspek manajerial dan pengambilan keputusan. Kepala sekolah perlu memastikan bahwa komunikasi yang terbuka dan transparan diterapkan dalam setiap kegiatan,

seperti rapat rutin, rekap kehadiran, dan kegiatan pengembangan profesional.

2. **Pendidik** lebih aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh sekolah, baik itu rapat, workshop, maupun pelatihan. Pendidik juga perlu memahami pentingnya kedisiplinan, kolaborasi, dan inovasi dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan.
3. **Tenaga Kependidikan** diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmennya terhadap sekolah dengan lebih proaktif dalam mendukung kegiatan sekolah dan berpartisipasi dalam pengembangan diri. Penguatan teamwork dan komunikasi yang baik antar tenaga kependidikan perlu terus ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.