

POLA KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMAN 5 MATARAM

Khaerunnisa¹, Ni Made Novi Suryanti², Hairil Wadi³, Suud⁴

¹²³⁴Program Studi Pendidikan Sosiologi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Mataram

khaerunnisa9916@gmail.com, Denov_suryanti@yahoo.com, wadifkipunram@gmail.com,
suudfkip@ac.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan ini mengetahui (1) bagaimana pola kepemimpinan komunikasi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram (2) bagaimana hambatan komunikasi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram (3) bagaimana upaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan mengatasi hambatan komunikasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Jenis data penelitian yaitu data primer dan sekunder. Sumber data penelitian adalah subjek dan informan penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi & dokumentasi. Data dianalisis dengan teknik analisis data Miles dan Huberman dengan tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian (1) pola komunikasi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram menggunakan 3 pola yaitu pola komunikasi roda, rantai dan bintang (2) hambatan komunikasi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram yaitu terjadi karena perbedaan karakter dan kepribadian serta perbedaan pendapat dan pemikiran antara guru dengan kepala sekolah, (3) upaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan mengatasi hambatan komunikasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram yaitu dengan kepala sekolah menyederhanakan bahasa, adanya perasaan empati dan guru menyimak secara efektif.

Kata Kunci: pola komunikasi; kepala sekolah perempuan; kinerja guru

ABSTRACT

This study aims to find out (1) how the communication leadership pattern of female principals in improving teacher performance at SMAN 5 Mataram (2) how the communication barriers of female principals' leadership in improving teacher performance at SMAN 5 Mataram (3) how the efforts of female principals' leadership overcome communication barriers in improving teacher performance at SMAN 5 Mataram. The approach used is qualitative approach with case study method. The types of research data are primary and secondary data. The research data sources are research subjects and informants. Data collection techniques using interview techniques, observation & documentation. The data were analyzed using the Miles and Huberman data analysis technique with the stages of data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results of the study (1) the leadership communication patterns of female principals in improving teacher performance at SMAN 5 Mataram using 3 patterns namely wheel, chain and star communication patterns (2) communication barriers of female principals' leadership in improving teacher performance at SMAN 5 Mataram are due to differences in character and personality as well as differences in opinions and thoughts between teachers and principals, (3) efforts of female principals' leadership to overcome communication barriers in improving teacher performance at SMAN 5 Mataram namely by principals simplifying language, feelings of empathy and teachers listening effectively.

Keywords: communication patterns; female principals; teacher performance

1. Pendahuluan

Kepemimpinan perempuan selalu selaku isu publik yang menarik dilakukan perbincangan. Kedudukan perempuan sebagai seorang pemimpin bukanlah fenomena baru, namun dengan stereotip di masyarakat yang menganggap bahwasanya perempuan terlalu lemah sehingga seringkali membuat orang-orang meragukan ataupun meremehkan seorang perempuan yang menjadi pemimpin. Walaupun selama ini pemimpin pria mendominasi namun kenyataannya wanita juga memiliki potensi guna menjadi seorang pemimpin. Bahkan pandangan terkait dengan kepemimpinan perempuan dikaitkan dengan struktur biologisnya. Rahim, (2016) menyatakan bahwasanya perempuan dianggap memiliki lebih banyak kelemahan daripada laki-laki berdasarkan struktur biologis dan anatomisnya, akibatnya dalam perihal ini, laki-laki terlihat cocok untuk berpartisipasi di sektor publik, disisi lain perempuan dianggap cocok untuk berperan di sektor kerumah tanggaan.

Seringkali perempuan sebagai pemimpin mengalami hambatan yang berasal dari budaya masyarakat patriarki yang kuat. Terlebih kekuatan fisik perempuan dianggap sebagai hambatan karena perempuan dianggap tidak mampu untuk melakukan tugas-tugas yang berat sehingga banyak perempuan yang memutuskan untuk berada di rumah. Hambatan perempuan sebagai pemimpin juga dikemukakan oleh Tan (1991, dalam Marhawati, 2017) terdapat tiga hambatan yang terjadi dari kepemimpinan perempuan yakni hambatan fisik yang terkait dengan kodrat untuk mengandung, melahirkan, dan menyusui. Hambatan teologis yakni perempuan dilihat selaku makhluk yang diciptakan untuk lelaki, termasuk mendampingi, menghiburnya, serta mengurus kebutuhannya. Dan terakhir, hambatan sosio- kultural, terutama dalam bentuk *stereotype*. Secara khusus, wanita dianggap selaku makhluk yang penurut, lemah, perasa, bergantung, dan menerima keadaan apa pun yang mereka hadapi.

Kristiyanti & Muhyadi (2015) menyatakan bahwa ciri-ciri dari gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan terwujud pada mengambil dekrit, mewujudkan komunikasi, serta memberikan dorongan yakni; (a) kepala sekolah memberikan kewenangan ketika pengambilan keputusan kepada bawahannya (b) berhati-hati ketika melakukan pengambilan keputusan dan mematuhi prosedur (c) menghargai, serta dapat menerima wejangan serta saran dari bawahan; (d) sangat menyukai kerjasama *team*; (e) memprioritaskan keterkaitan interpersonal serta komunikasi informal; (f) memberikan penghargaan kepada guru atau staf; (g) sifat keibuan memiliki peran ketika memberikan teguran serta memberikan bimbingan kepada bawahan dan sangat berhati-hati dalam menyampaikan pendapatnya; (h) mengarah memakai gaya kepemimpinan partisipatif. Komunikasi dapat dijadikan sebagai hal dasar guna mewujudkan iklim sekolah yang kondusif yang mana dapat meningkatkan mutu pendidikan. Ruslan (2020) juga menyatakan bahwa dalam proses perumusan tujuan pembangunan serta menetapkan kebijakan, sosialisasi dan pelaksanaan, serta meninjau dan menindaklanjuti pengembangan lembaga pendidikan, komunikasi yang efisien berperan dalam penataan proses tersebut. Selain itu, Fatimah dan rekan-rekannya (2015) menerangkan bahwasanya komunikasi pada prinsipnya terdiri dari tahapan penyampaian informasi kepada guru serta mampu melakukan pengetahuan tersebut kepada murid. Komunikasi antara kepala sekolah serta guru berpotensi meningkatkan efektivitas dan efisiensi perilaku disiplin dan tanggung jawab di antara guru, sehingga meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan di sekolah.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan dengan wawancara pada tanggal 10 Maret 2022 dengan guru di SMAN 5 Mataram menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan lebih tegas dan disiplin dalam memimpin. Komunikasi antara kepala sekolah perempuan dengan guru serta tenaga kependidikan berjalan dengan sangat baik, kepala sekolah perempuan telah menjalin hubungan yang lebih dekat sehingga guru pun merasa lebih diperhatikan. Kepala sekolah memberikan perhatian terhadap sarana dan prasarana serta pengembangan pembelajaran sehingga selama kepala sekolah perempuan memimpin terdapat peningkatan yang signifikan terhadap kinerja guru.

Di dalam lingkungan masyarakat masih terdapat stereotip terhadap perempuan yang dianggap lemah sehingga potensinya sebagai pemimpin diragukan dan diremehkan, namun kenyataannya perempuan

memiliki potensi yang besar menjadi seorang pemimpin, pemimpin perempuan mampu untuk mengarahkan, membimbing serta mengelola suatu organisasi atau lembaga, seperti halnya dalam mengelola suatu lembaga pendidikan dan menjadi pemimpin di sekolah. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait Pola Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 5 Mataram.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memiliki tujuan guna mengetahui (1) bagaimana pola komunikasi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram (2) bagaimana hambatan komunikasi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram (3) bagaimana upaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan mengatasi hambatan komunikasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram.

2. Metode Penelitian

Pendekatan yang diterapkan pada penelitian ini yakni pendekatan kualitatif dengan metodologi studi kasus. Berg (2007, dalam Mulyana, 2003) menyatakan dalam definisinya bahwa “*Qualitative Research (QR) thus refers to the meaning, concepts, definitions, characteristics, metaphors, symbols and descriptions of thing*”. Pendekatan kualitatif cenderung mengarah pada penelitian yang bersifat *naturalistic* fenomenologis dan penelitian etnografi. Karenanya, seringkali penelitian kualitatif dipertukarkan dengan penelitian naturalistik atau *naturalistic inquiry* dan etnografi dalam antropologi kognitif.

Studi kasus ialah suatu serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas, baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut. Biasanya, peristiwa yang dipilih yang selanjutnya disebut kasus adalah hal yang aktual (*real-life events*), yang sedang berlangsung, bukan sesuatu yang sudah lewat (Mudjia, 2017).

Adapun subjek dan informan pada penelitian ini yaitu kepala sekolah, wakasek humas, wakasek kesiswaan, wakasek kurikulum, guru dan *staff* dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data terdiri dari a) dokumentasi, b) wawancara secara mendalam dan c) observasi non-partisipan (Suharsaputra, 2014). Teknik analisis data kualitatif Mile & Huberman (Sugiyono, 2012) yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verification*).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pola komunikasi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram

Hasil penelitian ini menemukan bahwa 3 pola yang digunakan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru yakni pola komunikasi roda, rantai dan bintang.

3.1.1 Pola Komunikasi Roda

Pola komunikasi roda dalam meningkatkan kinerja guru digunakan oleh kepala sekolah perempuan di SMAN 5 Mataram dalam beberapa aspek yakni diantaranya profesionalisme guru, kemampuan mengajar guru dan iklim kerja. Sesuai dengan pendapat Daryanto (2011) bahwasanya pola komunikasi roda yakni berpusat pada pemimpin dengan berhadapan langsung bersama anggota di dalam kelompok. Pemimpin yang bertindak sebagai komunikator (atau utusan), serta anggota yang bertindak selaku komunikan serta memberikan masukan (*feedback*). Dalam pola komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram dilaksanakan dengan beberapa prosedur yakni:

3.1.1.1 Profesionalisme Guru

Pola komunikasi roda kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 5 Mataram yakni pemimpin sebagai pusatnya dalam mendorong profesionalisme guru. Pola tersebut dilaksanakan dengan cara kepala sekolah mendorong guru untuk membuat karya ilmiah dengan tujuan agar guru mendapatkan wawasan pengalaman peningkatan pendidikan melalui program sekolah yang disebut program PKB

dan GMP serta program literasi yang dibuat oleh kepala sekolah.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Prasetijowati, dkk (2023) yang menyatakan bahwa pola komunikasi roda dimana pemimpin organisasi menyampaikan informasi yang diterima secara langsung oleh anggota di dalam organisasi yang bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dengan informasi yang disampaikan oleh pemimpin.

3.1.1.2 Kemampuan Mengajar Guru

Pola komunikasi roda kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMAN 5 Mataram yakni pemimpin sebagai pusatnya dalam mendorong kemampuan mengajar guru. Pola tersebut dilaksanakan dengan kepala sekolah melakukan supervisi administrasi dimulai dari perangkat pembelajaran seperti silabus, rpp, pola penilaiannya, pengetahuan, keterampilan, sikap dan juga supervisi di kelas mengenai proses yakni dengan kepala sekolah mengunjungi guru di kelas dan menilai bagaimana kegiatan pembelajaran yang dilakukan di kelas.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Kusnindar & Widiastuti (2020) yang menyatakan bahwasanya dimana pola komunikasi roda mendapatkan hasil jelas terkait perintah, aturan, pemberian tugas kerja, diskusi, solusi serta informasi dari pimpinan kepada karyawan. Pola komunikasi roda yakni ketika pimpinan memberikan kewajibannya secara menyeluruh kepada pegawai melalui saluran komunikasi dan tatap muka sehingga semua pegawai mendapatkan tugas pekerjaannya masing-masing.

3.1.1.3 Iklim Kerja

Pola komunikasi roda kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMAN 5 yakni pemimpin sebagai pusatnya dalam menciptakan iklim kerja. Pola tersebut dilaksanakan dengan komitmen sesuai dengan standar SOP (Standar Operasional Prosedur) dan menggunakan manajemen pilot dimana kepala sekolah digambarkan sebagai pilot yang memiliki tugas serta tanggung jawab ketika membuat keputusan serta juga sebagai contoh bagi guru, serta menjamin dan bertanggung jawab penuh terhadap warga sekolah.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Mahmud & Swarnawati (2020) kerangka roda memiliki pemimpin jelas, yakni letaknya di pusat. Pimpinan yakni pusat penerima serta pemberi informasi. Pemimpin yakni role model untuk bawahannya. Akibatnya, semua bawahan atau karyawan pemimpin perlu mempertimbangkan apa yang dikomunikasikan oleh pemimpin dan kemudian mempraktikkannya.

3.1.2 Pola Komunikasi Rantai

Pola komunikasi rantai dalam meningkatkan kinerja guru digunakan oleh kepala sekolah perempuan di SMAN 5 Mataram dalam aspek hubungan guru dengan masyarakat dan kesejahteraan. Sesuai dengan pendapat Daryanto (2011) pola komunikasi rantai yakni anggota grup hanya dapat melakukan komunikasi dengan orang yang berada tepat di sebelahnya, dan siapa pun yang menerima pesan bertanggung jawab untuk meneruskannya ke anggota berikutnya, dan seterusnya. Di SMAN 5 Mataram, pola komunikasi kepala sekolah yang bertujuan untuk mendongkrak kinerja guru dilakukan dengan berbagai cara yakni

3.1.2.1 Hubungan guru dengan masyarakat

Pola komunikasi rantai kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMAN 5 Mataram yakni dilaksanakan dengan guru mempunyai *group chat* bersama dengan orang tua siswa, sehingga ketika ada permasalahan di sekolah maka guru akan membahas hal tersebut dengan kepala sekolah ataupun wakil kepala sekolah kemudian guru akan menginformasikan kembali kepada orang tua siswa melalui *group chat*.

Penelitian ini didukung oleh Thalib & Alkatiri (2021) yang menyatakan bahwasanya jika dibandingkan dengan individu organisasi yang berada di posisi lain, orang yang memegang posisi tengah menjalankan fungsi kepemimpinan yang lebih signifikan. Ada pembatasan ditempatkan pada komunikasi dalam perihal ini, dan diperlukan untuk melalui hirarki organisasi. Anggota dapat berkomunikasi dan menyebarluaskan informasi dengan siapa pun yang mereka pilih saat melakukan kegiatan kepemimpinan di lapangan, dan mereka memiliki tingkat aksesibilitas yang tinggi untuk menyampaikan informasi.

3.1.2.2 Kesejahteraan

Pola komunikasi rantai kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMAN 5 Mataram dalam mendorong kesejahteraan yakni dilaksanakan dengan kepala sekolah menginformasikan kepada bendahara terkait dengan gaji yang sudah keluar kemudian bendahara menyampaikan informasi tersebut kepada guru. Untuk gaji guru semua dilakukan *by system*, guru harus mengurus sertifikat dapodiknya untuk mendapatkan gaji. Selain itu bendahara juga bertanggung jawab dalam mengurus keuangan sekolah terkait konsumsi, THR, santunan kepada guru/pegawai, seragam, konsumsi dan bonus yang diberikan oleh sekolah berdasarkan dengan tanggung jawab yang dibagikan oleh kepala sekolah.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Ningtyas, dkk (2021) yang menyatakan bahwa pola ini adalah sebagai bentuk penghubung antara anggota untuk mengirim dan menerima pesan dengan langkah yang tepat sehingga pesan yang diterima mudah di mengerti karena informasi dan instruksi disampaikan dengan rinci.

3.1.3 Pola Komunikasi Bintang

Pola komunikasi bintang dalam meningkatkan kinerja guru digunakan oleh kepala sekolah perempuan di SMAN 5 Mataram dalam aspek kepribadian dan dedikasi guru, kemampuan mengajar guru, kedisiplinan, iklim kerja. Sesuai dengan pendapat Daryanto (2011) pola komunikasi bintang yakni semua anggota memiliki peran dalam mempengaruhi anggota lainnya. Semua anggota dapat berinteraksi satu dengan yang lain untuk memberikan informasi dan adanya timbal balik ke sesama anggota.

3.1.3.1 Kepribadian dan Dedikasi Guru

Pola komunikasi bintang kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMAN 5 Mataram yakni dilaksanakan dengan cara rapat pembinaan yang dipimpin langsung oleh kepala sekolah untuk membahas karakter dan kebiasaan-kebiasaan guru yang menjadi contoh dan panutan yang bisa ditiru, evaluasi terhadap kinerja guru seperti guru harus memenuhi jam kerja selama 37,5 jam bentuknya dengan laporan- laporan yang diterima oleh kepala sekolah kemudian di sampaikan sebagai refleksi terhadap kegiatan pada hari itu, serta kepala sekolah membagikan motivasi serta semangat kepada guru dan *staff*.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian Soenar & Nurrahmawati (2021) yang menyatakan bahwasanya dalam pola komunikasi bintang, seluruh anggota diperlakukan serupa serta mereka semua memiliki kemampuan yang serupa guna mempengaruhi pendapat anggota lainnya. Selain itu, struktur atau alur komunikasi yang dikembangkan tidak perlu melalui individu-individu tertentu, namun, siapa pun dapat langsung berbicara dengan dan dengan siapa pun di jaringan. Tujuan komunitas dapat dicapai dengan peningkatan kecepatan berkat pola jaringan bintang. Dengan komunikasi yang tidak perlu menunggu dan cepat, arus informasi akan lebih efisien, memungkinkan komunitas ini untuk lebih efektif memaksimalkan upayanya untuk meningkatkan kehadirannya secepat mungkin.

3.1.3.2 Kemampuan Mengajar Guru

Pola komunikasi bintang kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMAN 5 Mataram yakni dilaksanakan dengan kepala sekolah melakukan mengadakan *workshop* dan *in house training* terkait dengan pembelajaran abad 21 bagaimana mendesain supaya pembelajaran di kelas itu sesuai dengan perkembangan zaman sehingga pembelajaran itu bisa lebih baik dan terarah.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Kurniawati, dkk (2017) yang menyatakan bahwasanya pola komunikasi bintang yakni komunikasi yang terjadi secara terbuka serta bebas, dimana semua anggota dapat melakukan interaksi dengan siapa saja, tanpa memandang kedudukan serta kedudukan lawan bicara dalam struktur organisasi, yang mana semua anggota dapat dengan leluasa menanyakan pertanyaan, mengemukakan pendapat, tanggapan, gagasan, dan saran secara bebas serta terbuka dalam memberikan masukan.

3.1.3.3 Antar Hubungan dan Komunikasi

Pola komunikasi bintang kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMAN 5 Mataram yakni

dilaksanakan dengan melakukan evaluasi setiap malam melalui *whatsapp* dengan tujuan untuk membahas kegiatan ataupun masalah-masalah di sekolah dan untuk membangun hubungan emosional, selain itu dilakukan rapat pembinaan selama 2 kali sebulan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wilantari dan Seriadi (2021) yang menyatakan bahwa pola komunikasi bintang ialah ketika semua anggota mampu untuk mempengaruhi anggota lainnya yaitu dimana dapat dilihat dari struktur organisasi yang bersifat non hirarki.

3.1.3.4 Kedisiplinan

Pola komunikasi bintang kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMAN 5 Mataram yakni dilaksanakan dengan membuat komitmen pada saat rapat kerja seperti kedatangan jam 07.15 sampai jam 14.20 dibarengi dengan mereka menandatangani daftar hadir ataupun *finger print* dan melalui aplikasi E- Sensi. Kepala sekolah juga melakukan evaluasi untuk membahas supervisi kehadiran guru seperti saat upacara bendera, pada saat tadarus dan pada saat sholat berjamaah yang semua kegiatan tersebut tercatat di laporan sehingga partisipasi dan kehadiran guru terpantau setiap hari di sekolah.

Penelitian ini didukung oleh Mahmud & Swarnawati (2020) yang menyatakan bahwasanya pola komunikasi bintang yakni setiap orang berada pada pijakan yang sama, dan setiap orang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi satu sama lain. Ini terjadi sebagai akibat dari fakta bahwa semua anggota organisasi dapat terkoneksi satu sama lain. Partisipasi semua anggota dimaksimalkan berkat struktur ini. Pola komunikasi ini dapat menjamin setiap anggota organisasi bisa berbicara satu dengan yang lain, serta anggota dapat berkomunikasi langsung satu sama lain tanpa harus dengan perantara. Akibatnya, pola komunikasi ini mencerminkan pengaturan kelompok yang terdiri dari rekan kerja.

3.1.3.5 Iklim Kerja

Pola komunikasi bintang kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMAN 5 Mataram yakni dilaksanakan dengan membuat program *family gathering* dimana program tersebut diisi dengan rapat dan diskusi serta berbagai macam permainan diluar sekolah yang dilakukan 2 kali setiap semester dengan tujuan untuk menciptakan keharmonisan antara semua guru dan untuk bisa meningkatkan kebersamaan antara kepala sekolah, guru serta pegawai di sekolah. Dan juga diadakannya kegiatan acara GSS dan P5 sebagai bentuk perayaan HUT Kemerdekaan RI ke-71 dimana semua warga sekolah berinteraksi satu sama lain sehingga menciptakan suasana yang meriah.

Penelitian ini ditunjang oleh hasil penelitian Wirasahidan (2019) yang menyatakan bahwasanya pola komunikasi bintang yakni setiap anggota pada sama dan setiap anggota memiliki pengaruh yang sama atas anggota lainnya, pola komunikasi yang dikenal sebagai bintang memastikan bahwa setiap anggota dapat berbicara dengan setiap anggota lainnya. Partisipasi semua anggota dimaksimalkan menggunakan pola ini. Akibat dari pola komunikasi ini, setiap anggota memiliki hak untuk berbagi ide, pemikiran, dan pendapatnya kepada setiap anggota lainnya serta kepada ketua kelompok. Alhasil, terciptalah lingkungan yang lebih ramah sekaligus kekeluargaan.

3.2 Hambatan komunikasi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram

Berdasarkan hasil penelitian ini menemukan bahwasanya terdapat hambatan komunikasi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram yakni perbedaan-perbedaan individu. Hasil penelitian dari perbedaan-perbedaan individu menunjukkan bahwasanya hambatan komunikasi yang sering timbul antara kepala sekolah serta guru yakni disebabkan oleh perbedaan individu dari masing-masing guru di SMAN 5 Mataram yakni disebabkan oleh perbedaan karakter, perbedaan kepribadian, perbedaan pendapat dan pemikiran serta kebiasaan-kebiasaan buruk guru yang susah diatur sehingga menghambat pola komunikasi dan menimbulkan kesalahpahaman.

Penelitian ini ditunjang oleh hasil penelitian Talan, dkk (2020) yang menyatakan bahwasanya perbedaan karakter dalam suatu hubungan dapat menjadi penghambat komunikasi, dengan perbedaan karakter yang ada akan menimbulkan ketidaknyamanan.

3.3 Hambatan Upaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan mengatasi hambatan komunikasi dalam meningkatkan kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian ini menemukan bahwasanya terdapat upaya kepala sekolah perempuan mengatasi hambatan komunikasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram yakni dengan dengan menyederhanakan bahasa, empati dan menyimak secara efektif.

3.3.1 Menyederhanakan bahasa

Penyederhanaan bahasa yakni dilakukan dengan kepala sekolah meluruskan informasi, saran yang diberikan kepada guru, masukan serta teguran dengan bahasa yang lebih bisa dipahami oleh guru sehingga pesan yang disampaikan oleh kepala sekolah dapat diterima dengan baik.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Waridah (2016) yang mengemukakan bahwa Komunikasi dengan bahasa yang baik dan benar merupakan hal penting dalam organisasi karena dengan adanya bahasa yang efektif maka dapat menciptakan suatu efektivitas kerja yang optimal dalam lingkungan organisasi.

3.3.2 Empati

Empati yakni dilakukan dengan kepala sekolah melakukan pemanggilan kepada guru ketika ada informasi yang tidak bisa di sampaikan di depan publik karena dengan komunikasi *face to face* guru akan merasa dihargai sehingga.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Wijaya (2015) yang mengemukakan bahwa Komunikasi dengan perasaan empati yang menyertakan energi positif dalam penyampaian pesan dapat menimbulkan pemahaman yang baik oleh penerima pesan sehingga pesan tersebut dapat menghasilkan respon yang positif dan emosional.

3.3.3 Menyimak secara efektif

Menyimak secara efektif dilakukan kepala sekolah dengan kepala sekolah melakukan pemanggilan terhadap guru karena guru dapat memahami pesan yang disampaikan kepala sekolah jika komunikasi dilakukan secara langsung sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Pane (2018) yang mengemukakan bahwa komunikasi akan berjalan lancar jika ditopang dengan kemampuan menyimak yang baik karena pihak yang terlibat memiliki keterampilan menyimak sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram terdiri dari 3 pola yaitu pola komunikasi roda, pola komunikasi rantai dan pola komunikasi bintang. Pola komunikasi roda digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya yaitu profesionalisme guru, kemampuan mengajar guru dan iklim kerja. Pola komunikasi rantai digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya yaitu hubungan guru dengan masyarakat dan kesejahteraan. Pola komunikasi bintang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya yaitu kepribadian dan dedikasi, kemampuan mengajar, antar hubungan dan komunikasi, kedisiplinan dan iklim kerja. Hambatan komunikasi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram yaitu terjadi karena perbedaan karakter dan kepribadian serta perbedaan pendapat dan pemikiran antara guru dengan kepala sekolah. Adapun upaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan mengatasi hambatan komunikasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 5 Mataram yaitu dengan kepala sekolah menyederhanakan bahasa sehingga guru dapat memahami pesan yang disampaikan, adanya perasaan empati kepala sekolah sehingga guru merasa dihargai dan guru menyimak secara efektif.

Referensi

Daryanto. (2011). Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran. Yogyakarta: Gara Media Mulyana, 41 | **Jurnal SocEd Sasambo | Volume 3 | Nomor 02 | Tahun 2025 | (Hal. 35-42)**

- Deddy. 2013. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fatimah. Djailani. Khairuddin. (2015). Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Gumpang Kabupaten Pidie. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 3(4). 149-159.
- Kristianti, E L. Muhyadi. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus SMKN 7, SMKN 1 Bantul, SMKN 1 Tempel). *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.3(1). 37-49.
- Kuniawati, Intan. Roro, Retno Wulan. Indra, N.A Pamungkas. (2017). Pola Komunikasi Pertemuan Offline Komunitas Insta Nusantara Bandung. *Jurnal Kajian Komunikasi*. 5(1). 31-42.
- Kusdinar, Yudha Irawan. Widiastuti, Nela. (2020). Membangun Pola Komunikasi Berbantuan Teknologi Komunikasi "Slack". *Media Komunikasi FPIPS*. 62-72.
- Mahmud, Dzulfikar. Aminah, Swarnawati. (2020). Pola Jaringan Komunikasi Organisasi pada Havara Organizer PT. Havara Ruhama Ramadhani di Tangerang Selatan. *Persepektif Komunikasi: Jurnal ilmu Komunikasi Politik dan Komunikasi Bisnis*. 50-60.
- Marhawati, Besse. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan pada Sekolah Efektif. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*. 1(2). 122-127.
- Mudjia, Rahardjo. 2017. Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya . Hal 10-22.
- Ningtyas, velani A. Saputra, Viro D. Huda, Miftahu. (2021). Pola Komunikasi PT. *Apparel One Indonesia*
- Pane, Akhiril. (2018). Menyimak Sebagai Keterampilan Berkomunikasi. *Jurnal thariqah ilmiah*. 6(2). 89-101.
- Prasetijowati, Tri. Nurany, Fierda. Resa, Muhammad N J. (2023). Pola Komunikasi Organisasi Ketua Tim Sepakbola City Of Heroes Surabaya untuk Mengkoordinasi Anggota dalam Organisasi. *Journal of Public Administration*. 2(1). 22-31.
- Rahim, Abdul. (2016). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Persepektif Gender. *Jurnal Al- Mayyah*. 9(2). 265-295.
- Ruslan. (2012). Membangun Karakter Sekolah Bermutu Melalui Komunikasi Efektif . *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*.
- Soenar, Hainun Mardhiyyah. Nurrahmawati. (2021). Analisis Jaringan Komunikasi dan Eksistensi dalam Komunitas X Kota Bandung. *Journal Riset Public Relations*. 1(2). 96-103.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Terhadap Produktivitas Karyawan pada Masa Pandemi Covid. *Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam*. 1(2). 127-140
- Thalib, Shania S. Alkatiri, Jufri. (2021). Pola Komunikasi Protokol dalam Pelayanan Pimpinan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Journal of Strategic Communication*. 12(2). 1-15.
- Waridah. (2016). Berkomunikasi dengan Berbahasa yang Efektif Dapat Meningkatkan Kinerja . *Jurnal simbolika*. 2(2). 231-239.
- Wijaya, B. S. (2015). Komunikasi Positif Berbasis Empati. *Journal communication Spectrum*. 5(2). 147-166.
- Wilantari, Ni Kadek T. W. Seriadi, Si L. N. (2021). Pola Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan dalam Penerapan Ajaran Wacika Parisudha. *Jurnal Penelitian Agama*. 7(1). 62-75.
- Wirasahidan, Johan. (2019). Brand Community: Pola Komunikasi dalam Menjaga Keutuhan Kelompok. *Jurnal Pewarta Indonesia*. 1(2). 82-90.