

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Human Relation merupakan inti dalam manajemen karena pada hakikatnya proses pencapaian tujuan manajemen harus didukung oleh orang lain. Oleh karena itu, seorang manajer harus mampu berinteraksi secara efektif dengan orang lain yang dipimpinnya. Keberhasilan seorang manajer dapat diukur dari kemampuan dan ketepatannya dalam mengadakan *human relation* secara proporsional. Banyaknya waktu yang diluangkan dalam berkomunikasi oleh seorang manajer terhadap orang yang dipimpinnya tidak menjamin keberhasilan suatu manajemen karena tidak semua proses komunikasi yang dilakukan dapat terakumulasi dalam lingkup makna *human relation*.

Proses *human relation* dalam manajemen menekankan pada aspek rohaniah yang memungkinkan terciptanya kepuasan batin kedua belah pihak. Pemenuhan hak-hak terhadap sesama manusia merupakan faktor utama yang menjadi tolak ukur *human relation* dalam pelaksanaan fungsi manajemen.

Sejarah telah mencatat bahwa seiring dengan bertambahnya berbagai bentuk organisasi, semakin banyak pula ilmuwan yang menaruh perhatian pada pertumbuhan teori manajemen, yang menimbulkan kesadaran bahwa manusia dalam organisasi apapun tidak dapat dan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan akan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka rileks, ramah-tamah dengan anggota lain. Sebaliknya, iklim yang

negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Dalam suasana persaudaraan, segala persoalan organisasi dapat diselesaikan. Semangat kebersamaan, keakraban, dan ketebukaan memungkinkan terciptanya rasa tanggung jawab, dan semangat kerja dikalangan para anggota organisasi.

Dalam Al-Qur'an terdapat beberapa ayat yang dapat dijadikan landasan filosofi tentang makna *human relation* seperti yang tersirat dalam Q.S. Ali Imran / 3: 12 sebagai berikut :

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذَّلَّةُ أَيَّنَ مَا تَقِفُوا إِلَّا بِحَبْلٍ مِّنَ اللَّهِ وَحَبْلٍ مِّنَ النَّاسِ
وَبَاءُوا بِغَضَبٍ مِّنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا
يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَقِّ ذَلِكَ بِمَا عَصَوْا
وَكَانُوا يَعْتَدُونَ ﴿١١٢﴾

Ayat tersebut mengandung makna yang sangat dalam, yaitu manusia dalam situasi apapun dan dimanapun berada selalu diliputi kehinaan, kecuali yang selalu memperbaiki hubungannya dengan Allah dan selalu memperbaiki hubungannya dengan sesama manusia. Secara kontekstual, ayat tersebut dapat dipahami bahwa meskipun manusia senantiasa beribadah kepada Allah, tetapi jika hubungannya dengan sesamanya tidak baik, maka mereka termasuk orang hina. Ini berarti bahwa hubungan yang harmonis dengan sesama manusia merupakan prasyarat dalam kehidupan mereka, dan bahkan merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT.

Dalam konteks ini, menurut Islam, *human relation* tidak sekedar hubungan kemanusiaan, melainkan juga suatu perintah yang wajib dilakukan. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Hujurat / 49: 10 sebagai berikut :

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Ada dua hal mendasar yang terkandung dalam ayat tersebut dalam kaitannya dengan *human relation* dalam manajemen yang islami, yaitu adanya konsep persaudaraan dalam kehidupan bersama; dan adanya perintah unruk selalu memperbaiki hubungan kemanusiaan dan selalu berusaha mendamaikan orang yang berselisih. Sehubungan dengan hal tersebut, seorang pemimpin yang bijaksana seyogyanya selalu merasa bersaudara dengan orang yang dipimpinnya dan selalu berusaha berdamai dan mendamaikan orang atau bawahannya yang bersengketa. Dengan cara ini, suasana damai, harmonis, bahagia, dan kebersamaan dapat diciptakan sehingga tujuan bersama dapat dengan mudah pula diwujudkan.¹

Pendidikan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003

¹Andi Zuchairiny, "Human Relation dalam Perspektif Islam", *Jurnal Hunafa* Vol. 5, No.2, Agustus, 2008, h. 189-200.

tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Dalam mewujudkan tujuan tersebut diatas, memerlukan keterlibatan konsep manajemen. Didalam konteks pendidikan, manajemen dapat diartikan dengan istilah administrasi pendidikan yakni sebagai keseluruhan proses kerjasama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materil yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Manajemen dalam konteks pendidikan merupakan suatu proses untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya pendidikan seperti guru, sarana dan prasarana pendidikan seperti perpustakaan, laboratorium, dan lain sebagainya untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan. Manajemen pendidikan merupakan faktor yang terpenting dalam menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran di madrasah yang keberhasilannya diukur oleh prestasi kelulusan. Kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi akan ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor peran kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan “gejala sosial dan hasil kegiatan memimpin suatu unit kerja (organisasi) untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini sesuai definisi kepemimpinan yang menjelaskan, seperti usaha untuk masa depan dalam

rangka mengarahkan orang terhadap visi misi dan memberikan inspirasi agar tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik”².

Definisi lain yaitu yang dikemukakan oleh Gary Yuki yaitu: “*Leadership a process of giving purpose (meaningfull direction) to collective effort and cousing willing effort to be expended to achive purpose*”.³ (Kepemimpinan adalah suatu pemberian makna terhadap suatu kegiatan yang menimbulkan kesediaan seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan). Dalam pengertian ini menekankan bahwa kepemimpinan/pemimpin memberikan pengaruh kepada orang lain, agar mereka dapat melakukan sesuatu kegiatan sesuai yang dinginkannya.

Oleh karena itu sangat dibutuhkan para pemimpin madrasah memotivasi kerja karyawan untuk pencapaian produktivitas kerja sesuai dengan tujuan pengelolaan bidang pendidikan yang ditekuninya. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen manajemen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Mulyasa, “seorang kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”⁴. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala madrasah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

²Stuart Slatter, David Lovett and Laura Barlow, *Leading Corporate Turnaround*, (England: John Welly & Sons Ltd., 2006), h. 8.

³Gary Yuki, *Leadership In Organization*, (New Jersey: Prentice Hall Inc., 1994), h.1.

⁴Mulyasa. E, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), h.25.

Sebagai seorang pendidik, kepala madrasah harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan nilai mental, moral fisik, dan artistik kepada para guru atau tenaga fungsional yang lainnya, tenaga administrasi (staf) dan kelompok para siswa siswa atau peserta didik. Untuk menanamkan kompetensinya ini kepala madrasah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan.

Peran kepala madrasah sebagai edukator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di madrasah yang dipimpinnya karena faktor manusia faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau seanggih apapun teknologi yang dipergunakan tetap faktor manusia yang menentukannya.

Setiap kepala madrasah juga dituntut untuk memiliki keterampilan manajerial. Keterampilan manajerial adalah kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya organisasi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keterampilan manajerial ini diperlukan untuk melaksanakan tugas sebagai manajer dalam pendidikan secara efektif.

Nanang Fattah mengemukakan syarat-syarat yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah “keterampilan berkomunikasi, selain keterampilan atau kecakapan yang lain”.⁵ Secara konsisten pemimpin yang dapat melakukan kegiatan dengan memperhatikan pola berkomunikasi, ia menunjukkan pemimpin yang sukses dalam memberikan motivasi para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

⁵Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Karya, 2003), h.89.

Komunikasi dalam suatu organisasi madrasah hubungannya dengan individu masing-masing guru dan pegawai adalah sangat penting untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tanpa produktivitas kerja yang baik suatu organisasi menjadi sangat sulit untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya setiap orang dapat berkomunikasi satu sama lainnya untuk memenuhi kebutuhannya. Komunikasi akan selalu menekankan pada penyampaian pesan dari seorang komunikator kepada seseorang sebagai penerima pesan. Namun tidak semua orang dapat secara terampil berkomunikasi secara efektif, oleh karena itu perlu dikenali berbagai cara penyampaian informasi.

Apabila antara individu pimpinan dan guru mampu berkomunikasi secara efektif dan terbuka, yang pada akhirnya dapat mengatasi segala permasalahan yang dialami. Kondisi yang demikian dapat menciptakan kreatifitas, inovasi dan efektifitas guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja guru.

Kabupaten Tapin mempunyai lima Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) dan dua Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) diantaranya yaitu MTsN 1 Tapin, MTsN 2 Tapin, MTsN 3 Tapin, MTsN 4 Tapin, MTsN 5 Tapin, MTsN 6 Tapin, MTsS Siti Khadijah dan MTsS MTQ Tahfidzil Qur`an. Berdasarkan hasil observasi awal di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Tapin, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah bahwa peran kepala madrasah tergolong sangat baik, dimana kepala madrasah memiliki motivasi yang tinggi untuk memajukan madrasah yang dipimpinnya. Hasil tersebut ditunjukkan dengan penambahan fasilitas dan media pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan

lebih efektif. Lebih lanjut dapat dilihat adanya kemampuan kepala madrasah dalam menjalin komunikasi yang baik terhadap para karyawan. Ketika ada salah satu guru dan pegawai melakukan kelalaian dalam pekerjaannya, ia mampu mengingatkan guru dan pegawai tersebut dengan teguran yang baik sehingga tidak menyinggung perasaannya. Melalui pengetahuannya yang cukup luas selalu memberikan bimbingan kepada para guru dan pegawai yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu apabila sedang marah mampu menjaga perkataannya dari yang kurang baik, memberikan perhatian khusus terhadap kinerja para guru dan pegawai, dan selalu memberikan motivasi kepada mereka untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Tapin, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah membuat kebijakan-kebijakan yang membuat semua kegiatan madrasah dapat terlaksana dengan baik sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik, walaupun terkadang ada hal-hal yang berbeda dalam pemahaman namun tidak menghambat secara kritis dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Kepala madrasah merupakan salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena kepala madrasah secara langsung berhadapan dengan situasi lapangan.

Dari hasil observasi juga memperlihatkan, bahwa kepala madrasah yang melaksanakan tugas sebagai pemimpin cenderung hanya sekedar menjalankan tugas

semata, artinya sekedar hanya menjalankan tugas sebagai pemimpin bukan sebagai seorang yang melaksanakan kompetensinya. Hal ini terbukti dengan pertama, kepala madrasah hanya memberikan perintah. Kedua, masih saja ada kepala madrasah yang belum mampu membuat rencana kerja dengan segala komponennya, artinya kepala madrasah hanya meng "*copy paste*" program yang sudah ada tanpa ada upaya pengembangan dan penyesuaian dengan kondisi madrasah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya masih rendah. Bagi madrasah, kinerja kepala madrasah yang baik akan sangat membantu bagi pencapaian tujuan pendidikan di madrasah sesuai visi dan misi madrasah tersebut yang pada akhirnya adalah dapat meningkatkan mutu dari madrasah tersebut.

Kerjasama antara kepala madrasah dan guru ialah kerjasama yang dilakukan oleh keduanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dalam hal ini khususnya dalam hal komunikasi persuasif. Hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah beliau menyatakan bahwa, “masih sulit menciptakan kondisi kerjasama antara kepala madrasah dan guru yang baik. Hal ini dikarenakan beban kerja yang banyak, masih sulit kepala madrasah dan guru untuk menyisihkan waktu untuk berdiskusi bersama-sama, dan ada yang keberatan jika diobservasi oleh kepala madrasah dan guru lain ketika sedang mengajar di kelas”. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala madrasah, peneliti mengetahui bahwa komunikasi kepala madrasah di (MTs) Negeri 1 Tapin, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah secara umum belum optimal. Hal ini terbukti dengan masih ada beberapa kepala madrasah yang mempunyai komunikasi persuasif yang rendah.

Bersadarkan latar belakang di atas, muncul permasalahan yaitu walaupun kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah sudah cukup baik dalam melaksanakan *human relation skills* dengan melakukan aktif berkomunikasi, namun masih ada beberapa guru dan staf yang menunjukkan kinerjanya masih rendah. Untuk itu dalam penelitian ini, peneliti akan memfokuskan kepada ***HUMAN RELATION SKILLS KEPALA MADRASAH PADA MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) DI TAPIN UTARA (STUDI MULTI SITUS PADA MTs NEGERI 1, MTs NEGERI 2, DAN MTs SITI KHADIJAH)***

B. Fokus Peneltian

Sesuai dengan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana keterampilan komunikasi persuasif antara kepala madrasah dengan guru pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Tapin, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah ?
2. Bagaimana keterampilan komunikasi persuasif antara kepala madrasah dengan staf madrasah pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Tapin, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah ?
3. Bagaimana keterampilan komunikasi persuasif antara kepala madrasah dengan siswa pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Tapin, Madrasah

Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah ?

4. Bagaimana keterampilan komunikasi persuasif antara kepala madrasah dengan orang tua siswa pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Tapin, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah ?
5. Bagaimana keterampilan komunikasi persuasif antara kepala madrasah dengan komite madrasah pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Tapin Kabupaten Tapin, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah ?
6. Bagaimana keterampilan komunikasi persuasif antara kepala madrasah dengan masyarakat pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Tapin, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan keterampilan komunikasi persuasif antara kepala madrasah dengan guru pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Tapin, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah.
2. Mendeskripsikan keterampilan komunikasi persuasif antara kepala madrasah dengan staff madrasah pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Tapin,

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah.

3. Mendeskripsikan keterampilan komunikasi persuasif antara kepala madrasah dengan siswa madrasah pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Tapin, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah.
4. Mendeskripsikan keterampilan komunikasi persuasif antara kepala madrasah dengan orang tua siswa madrasah pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Tapin, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah.
5. Mendeskripsikan keterampilan komunikasi persuasif antara kepala madrasah dengan komite madrasah pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Tapin, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah.
6. Mendeskripsikan keterampilan komunikasi persuasif antara kepala madrasah dengan masyarakat pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Tapin, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah.

D. Kegunaan Penelitian

Signifikansi dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis
 - a. Turut serta memberikan sumbangan wawasan tentang *human relation skill* kepala madrasah.
 - b. Turut memberikan sumbangan wawasan tentang komunikasi dalam membina administrasi organisasi pendidikan
 - c. Menambah pemahaman baru sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen.
2. Secara Praktis
 - a. Hasil penelitian ini dapat menjadi inspirator dan berkontribusi positif bagi para kepala madrasah untuk memaksimalkan peran, fungsi dan kemampuannya dalam melakukan komunikasi guna peningkatan kinerja guru.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tolok ukur dalam melaksanakan *human relation skill* kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan.

E. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap masalah yang akan diteliti, penulis perlu kiranya memberikan batasan atau penegasan dari masalah-masalah tersebut sebagai berikut :

1. *Human relation* yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah komunikasi persuasif yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru, staf

sekolah, siswa, orang tua siswa, komite sekolah, dan masyarakat. *Human relation* dapat dipahami sebagai interaksi yang dilakukan seseorang kepada orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan yang dapat menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati kedua belah pihak, atau dengan kata lain kedua belah pihak sama-sama aktif berpartisipasi dalam relasi tersebut. Menurut Deddy Mulyana, komunikasi persuasif adalah suatu proses komunikasi dimana terdapat usaha untuk meyakinkan orang lain agar publiknya berbuat dan bertingkah laku seperti yang diharapkan komunikator dengan cara membujuk tanpa memaksanya.⁶

2. Kepala Madrasah yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah seorang tenaga pendidik atau guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses pembelajaran.
3. Madrasah Tsanawiyah adalah sebuah lembaga pendidikan yang setara dengan Sekolah Menengah Pertama yang bercirikan khas Islam. Madrasah yang ingin penulis teliti disini adalah Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang ada di Kecamatan Tapin Utara, yakni Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Tapin yang terletak di Jalan Darussalam No.62 Rt. 19 Kelurahan Rantau Kanan, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin yang terletak di Jalan PGAS VIII No.59 Rangka Malingkung, dan Madrasah Tsanawiyah Siti Khadijah yang terletak di Jalan Penghulu Rangda Malingkung.

Dengan demikian yang dimaksud dengan *human relation skills* kepala madrasah dalam penelitian ini adalah kemahiran dan kemampuan yang dimiliki kepala sekolah

⁶Mulyana, D. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h. 115.

dalam melaksanakan komunikasi persuasif. Sebagai seorang manajer, kepala madrasah diharapkan mampu menerapkan keterampilan komunikasi persuasifnya yaitu dengan guru, staf madrasah, siswa, orang tua siswa, komite madrasah, dan masyarakat di madrasah yang dia pimpin, karena kepala madrasah yang mampu menggunakan keterampilan komunikasi persuasifnya akan mampu menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin dan pengelola, serta mampu merencanakan dan melaksanakan kegiatan sesuai apa yang diinginkan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memfokuskan pada keterampilan *human relation skill* kepala madrasah dalam komunikasi persuasif yang terjadi antara kepala madrasah dengan guru, staf sekolah, siswa, orang tua siswa, komite madrasah, dan masyarakat pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Tapin, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Tapin, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Siti Khadijah Tapin. Sejauh ini tidak ditemukan penelitian dengan judul yang sama, namun ada beberapa penelitian terdahulu yang cukup relevan dan berhubungan erat dengan apa yang penulis teliti, seperti:

1. Arifah Annisa Syam (2015) dengan judul, “*Human Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintahan (Studi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Human Relations* dalam meningkatkan kinerja pegawai berpacu pada beberapa poin, yaitu pertama komunikasi yang baik, kedua lingkungan kerja yang nyaman, dan ketiga dengan adanya reward dari

pimpinan. Sehingga, ada kendala yang dihadapi *Human Relations* dalam meningkatkan kinerja pegawai, yaitu pertama perbedaan persepsi yang berbeda dalam menerima pesan dan kedua tidak mampuan bawahan memulai komunikasi dengan pimpinan. Implikasi dalam penelitian ini adalah pertama dalam *Human Relations*, sebaiknya para pimpinan/atasan lebih menampakkan sikap penghargaan kepada bawahannya, kedua sikap saling menghargai harus dipertahankan kepada seluruh pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.

2. Demmy Riandani Alvionita Istiatin (2015) dengan judul, “Pengaruh Motivasi, *Human Relations* dan *Teaching Skill* terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Batik Surakarta”. Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Motivasi, *human relations* dan *teaching skill* secara bersama-sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan mahasiswa Universitas Islam Batik Surakarta, 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan mahasiswa Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Batik Surakarta, 3) *Human Relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan mahasiswa Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Batik Surakarta, 4) *Taching Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan mahasiswa Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Batik Surakarta, 5) Analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,850. Hal ini berarti variasi perubahan pada kepuasan mahasiswa Universitas Islam Batik Surakarta dapat dijelaskan oleh perubahan pada motivasi, *human relations*

dan *teaching skill* sebesar 85%. Sementara sisanya sebesar 15% diterangkan oleh faktor lain yang tidak ikut terobservasi. Contohnya kedisiplinan, kemampuan, komunikasi, dll.

3. Surya Sili, Irma Surayya hanum dan Ian Wahyuni (2019) dengan judul, “Etika dalam Hubungan Antar Manusia pada Beberapa Tarian Dayak Kenyah”. Hasil penelitian menunjukkan tarian suku Dayak Kenyah sarat mengandung nilai moral/etika sesuai pandangan eudemonisme, utilitarianisme dan deontology. Nilai moral/etika yang ditemukan sebagai berikut: keyakinan akan kelancaran acara rutin (kancet Lamada Lasan); keramah-tamahan kepada tamu (kancet Nyelemasakay); persahabatan (kancet Lasan Leto); perjuangan, persatuan dan kekompakan (kancet Papatai); perdamaian (kancet Enggang); kepemimpinan dan gotong royong (kancet Pamong Pawai); persatuan (kancet Anyam Tali).
4. Peter H. Kahn, Jr., Rachel Severson, and Jolina H.Ruckert (2009) dengan judul “*The Human Relation with Nature and Technoligical Nature*”. *The concern is that, by adapting gradually to the loss of actual nature and to the increase of technological nature, humans will lower the baseline across generations for what counts as a full measure of the human experience and of human flourishing.*

Melihat penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai *human relation* sudah pernah dilakukan tetapi terdapat perbedaan dari sebelumnya seperti tempat penelitian dan subjek penelitian. Oleh karenanya penelitian ini penting

dilakukan dan diharapkan bermanfaat baik bagi peneliti dan madrasah yang diteliti pada umumnya.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi ke dalam enam bab dengan rincian isi bab sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan, dalam bab ini dikemukakan tentang latar belakang Masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi istilah, penelitian terdahulu, sistematika penulisan.

Bab II. Kerangka Teoretis, dalam bab ini dibahas mengenai kepemimpinan, kepala madrasah, keterampilan manajerial kepala Sekolah, keterampilan *Human Relation Skill* kepala Madrasah, komunikasi dan komunikasi perssuasif.

Bab III. Metode Penelitian, dalam bab ini membahas pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV. Paparan Data Penelitian dan Pembahasan, yang memuat gambaran umum lokasi penelitian, paparan data penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Bab VI. Penutup, terdiri dari simpulan dan saran-saran.