

Komunikasi Organisasi Dalam Penguatan Komitmen Kerja di Sekolah

Ahyun Widiya Ningsih¹, Abdul Fattah Nasution², Sartika Sari Efriyanti³, Rivansyah Hakim⁴, Nidia Lutfianti⁵

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia¹⁻⁵

Email Korespondensi: ahyun0301222090@uinsu.ac.id¹, abdulfattahnasution@uinsu.ac.id², sartika0301222076@uinsu.ac.id³, vansyahhkm04@gmail.com⁴, nidialuthfianti16@gmail.com⁵

Article received: 02 September 2025, Review process: 08 Oktober 2025

Article Accepted: 17 November 2025, Article published: 22 Desember 2025

ABSTRACT

This study explores the role of organizational communication as a key factor in strengthening work commitment among teachers and educational staff in school settings. In general, effective communication serves as the foundation for establishing coordination, harmonious working relationships, and a supportive organizational climate that contributes to improving educational quality. This research aims to analyze the concept of organizational communication in schools, examine the dimensions of work commitment, investigate how communication influences commitment, and formulate strategies to strengthen communication within school management. This study employed a descriptive qualitative approach, using interviews, observations, and documentation as data collection techniques, analyzed through the Miles and Huberman interactive model. The findings reveal that clear, open, two-way, and well-structured communication enhances teacher motivation, loyalty, trust, and sense of belonging toward the school. Additionally, effective communication strengthens task clarity, reduces conflicts, and creates a conducive work environment, resulting in stronger work commitment. These findings emphasize that strengthening organizational communication is an essential strategy for improving teacher professionalism and overall performance quality.

Keywords: Organizational communication, Strengthening, Work commitment, School.

ABSTRAK

Penelitian ini membahas peran komunikasi organisasi sebagai faktor kunci dalam memperkuat komitmen kerja guru dan tenaga kependidikan di lingkungan sekolah. Secara umum, komunikasi yang efektif menjadi fondasi terciptanya koordinasi, hubungan kerja harmonis, serta iklim organisasi yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep komunikasi organisasi di sekolah, memahami dimensi komitmen kerja, menelaah pengaruh komunikasi terhadap komitmen tersebut, serta merumuskan strategi penguatan komunikasi dalam konteks manajemen sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta analisis data model Miles & Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang jelas, terbuka, dua arah, dan terstruktur mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, kepercayaan,

serta rasa memiliki guru terhadap sekolah. Selain itu, komunikasi efektif memperkuat kejelasan tugas, mengurangi konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga komitmen kerja semakin stabil. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan komunikasi organisasi merupakan strategi esensial dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas kinerja guru.

Kata Kunci: Komunikasi organisasi, komitmen kerja, sekolah, guru, komunikasi internal.

PENDAHULUAN

Komunikasi organisasi merupakan unsur penting dalam pengelolaan sekolah, namun kenyataannya masih banyak satuan pendidikan yang mengalami hambatan komunikasi antarpersonel. Permasalahan ini terlihat dari adanya miskomunikasi antara guru dengan pimpinan sekolah, ketidaktepatan penyampaian informasi, serta lemahnya koordinasi antarpersonel sekolah. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Pace & Faules bahwa komunikasi organisasi yang tidak efektif dapat menurunkan kualitas hubungan kerja serta memicu konflik dalam organisasi. Dalam konteks sekolah, hambatan komunikasi tersebut dapat melemahkan komitmen kerja guru dan tenaga kependidikan (Pace & Faules, 2013: 47).

Sejumlah data nasional mendukung kondisi ini. Survei Kemendikbudristek (2023) menunjukkan bahwa 42% guru merasa informasi terkait kebijakan sekolah tidak tersampaikan secara jelas, dan 37% mengaku komunikasi masih bersifat satu arah (Kemendikbudristek, 2023: 12). Laporan Puslitjak (2022) juga memperkuat temuan tersebut dengan menyatakan bahwa kualitas komunikasi internal sekolah berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru, terutama dalam aspek kejelasan informasi dan intensitas komunikasi interpersonal (Puslitjak, 2022: 33). Data ini menunjukkan adanya kesenjangan antara standar profesionalisme sekolah dan kondisi komunikasi yang terjadi di lapangan (Puslitjak, 2022: 33).

Situasi ini menjadikan penelitian mengenai komunikasi organisasi dan komitmen kerja semakin penting. Guru dengan komitmen kerja yang tinggi cenderung menunjukkan konsistensi kinerja, tanggung jawab, serta loyalitas terhadap institusi. Meyer & Allen menyatakan bahwa komitmen kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal, termasuk pola komunikasi organisasi yang terjadi di lingkungan kerja. Karena itu, memahami bagaimana komunikasi organisasi dapat memperkuat komitmen kerja merupakan kebutuhan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan (Meyer & Allen, 1997: 112).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja. Penelitian Wijayanto (2021) menemukan bahwa pola komunikasi dua arah meningkatkan komitmen afektif guru (Wijayanto, 2021: 50). Rahmawati & Yunus (2022) juga menegaskan bahwa komunikasi internal yang jelas dan transparan dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja (Rahmawati & Yunus, 2022: 126). Sementara itu, penelitian Hasanah (2020) menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi organisasi memperkuat kolaborasi dan budaya kerja positif di sekolah (Hasanah, 2020: 94).

Namun demikian, terdapat research gap yang belum banyak dikaji, yaitu bagaimana mekanisme komunikasi organisasi di sekolah secara spesifik bekerja dalam memperkuat komitmen kerja, termasuk dalam praktik keseharian seperti rapat rutin, penyampaian kebijakan, koordinasi antarguru, serta penggunaan media komunikasi internal. Selain itu, masih sedikit penelitian yang menawarkan strategi praktis penguatan komunikasi organisasi yang dapat langsung diterapkan oleh sekolah (Hariandja, 2002: 141).

Berdasarkan gap tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan utama: Bagaimana komunikasi organisasi berperan dalam penguatan komitmen kerja di sekolah, dan strategi apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi dalam memperkuat komitmen kerja guru dan tenaga kependidikan?

Penelitian ini berimplikasi pada upaya peningkatan kualitas manajemen sekolah, terutama dalam memperbaiki efektivitas komunikasi internal agar dapat memperkuat komitmen kerja guru. Temuan penelitian dapat menjadi dasar bagi kepala sekolah untuk mengembangkan pola komunikasi yang lebih terbuka, dua arah, dan terstruktur, sekaligus menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan komunikasi sekolah yang mendukung motivasi, loyalitas, dan kinerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam proses komunikasi organisasi dan kontribusinya terhadap penguatan komitmen kerja di sekolah, sebagaimana penelitian kualitatif menekankan kondisi objektif yang alamiah dan pemaknaan fenomena secara holistic (Sugiyono, 2017: 9). Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi guna menelusuri alur komunikasi formal-informal, interaksi guru-kepala sekolah, serta indikator komitmen kerja (Miles & Huberman, 2014: 33).

Informan ditentukan dengan purposive sampling, meliputi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang terlibat langsung dalam komunikasi internal (Moleong, 2019: 132). Analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan berdasarkan model Miles & Huberman (Miles & Huberman, 2014: 38), sementara keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber dan teknik untuk memastikan validitas temuan (Sugiyono, 2017: 273).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Komunikasi Organisasi di Lingkungan Sekolah

Komunikasi organisasi di lingkungan sekolah merupakan proses penyampaian pesan, informasi, dan makna antara individu yang terlibat dalam struktur sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Komunikasi organisasi dipahami sebagai alur pertukaran pesan yang berlangsung secara sistematis dalam suatu lembaga untuk mengoordinasikan pekerjaan, membangun hubungan kerja, dan memastikan tercapainya tujuan organisasi. Dalam konteks sekolah, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian instruksi, tetapi juga membangun pemahaman bersama antara kepala sekolah, guru, dan

tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya. Oleh karena itu, komunikasi di sekolah harus berjalan secara jelas, terbuka, dan terstruktur agar setiap komponen sekolah dapat berkolaborasi secara optimal (Mulyana, 2019: 58).

Bentuk komunikasi organisasi di sekolah mencakup komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal biasanya berlangsung melalui rapat, surat edaran, instruksi kepala sekolah, grup komunikasi resmi, hingga dokumen kebijakan akademik yang menjadi pedoman kerja bersama. Sementara itu, komunikasi informal muncul secara spontan melalui percakapan antar guru, diskusi ringan di ruang guru, atau interaksi keseharian yang turut memengaruhi dinamika kerja dan hubungan interpersonal di sekolah. Kedua bentuk komunikasi ini saling melengkapi karena komunikasi formal memastikan keteraturan organisasi, sementara komunikasi informal memperkuat kedekatan emosional dan menciptakan iklim kerja yang harmonis (Handoko, 2017: 44).

Alur komunikasi antara kepala sekolah, guru, dan staf berjalan melalui pola komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal. Komunikasi vertikal terjadi ketika kepala sekolah memberikan instruksi atau arahan kepada guru dan staf, maupun saat guru melaporkan hasil kerja atau kebutuhan pembelajaran kepada pimpinan. Komunikasi horizontal berlangsung antara guru dengan guru lainnya atau antar staf dalam level sejajar untuk mendiskusikan kegiatan pembelajaran, administrasi, dan koordinasi program sekolah. Sementara itu, komunikasi diagonal memungkinkan interaksi lintas jabatan, misalnya antara guru dengan tenaga administrasi untuk kelancaran layanan pendidikan. Ketiga alur ini memastikan kerja sama antar komponen sekolah berjalan efektif dan sesuai tanggung jawab masing-masing (Wiryanto, 2018: 73).

Efektivitas komunikasi organisasi di sekolah dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kemampuan interpersonal guru, media komunikasi yang digunakan, serta tingkat keterbukaan dan kepercayaan antar individu. Kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif dapat meningkatkan motivasi serta rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga komunikasi menjadi lebih lancar dan konstruktif. Selain itu, budaya sekolah yang mendukung kolaborasi, saling menghargai, dan keterbukaan informasi akan menciptakan iklim komunikasi yang sehat. Dengan demikian, komunikasi organisasi yang efektif menjadi fondasi penting dalam mendorong terciptanya lingkungan sekolah yang profesional, kolaboratif, dan berorientasi pada kualitas pendidikan (Hasibuan, 2010: 18).

Komitmen Kerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Komitmen kerja guru dan tenaga kependidikan dipahami sebagai bentuk keterikatan psikologis seseorang terhadap sekolah, baik secara emosional, moral, maupun rasional, yang mendorongnya untuk menjalankan tugas secara optimal demi tercapainya tujuan pendidikan (Sopiah, 2011: 42). Dalam konteks organisasi sekolah, komitmen kerja tidak hanya tercermin dari kehadiran dan penyelesaian tugas administratif, tetapi juga dari antusiasme guru dalam mengikuti kegiatan sekolah, kesediaan berkolaborasi, dan partisipasi dalam pengembangan

pembelajaran. Komitmen ini menjadi landasan penting bagi stabilitas organisasi pendidikan, karena guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung bertahan lebih lama dan memberikan kontribusi signifikan dalam peningkatan mutu pembelajaran (Uno, 2015: 66).

Komitmen kerja terdiri dari tiga dimensi utama yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan (Wibowo, 2016: 115). Komitmen afektif menunjukkan kedekatan emosional guru terhadap sekolah dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Komitmen normatif berkaitan dengan dorongan moral untuk mengabdi karena merasa telah menerima kepercayaan, pelatihan, atau dukungan dari sekolah. Sementara itu, komitmen kontinuan muncul dari pertimbangan logis mengenai keuntungan dan kerugian ketika guru memutuskan bertahan atau keluar dari sekolah. Ketiga dimensi ini akan berkembang secara optimal ketika sekolah mampu menyediakan lingkungan kerja supportif dan peluang pengembangan profesional (Wibowo, 2016: 116).

Tingkat komitmen kerja tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, serta nilai-nilai pribadi yang dianut guru (Uno, 2015: 67). Sementara faktor eksternal mencakup iklim organisasi, hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan di sekolah. Ketika faktor-faktor tersebut saling mendukung, guru menunjukkan loyalitas tinggi, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta berupaya memberikan inovasi dalam pembelajaran (Sopiah, 2011: 44).

Dalam praktiknya, komitmen kerja guru sangat menentukan keberhasilan program sekolah, terutama dalam menghadapi perubahan kurikulum, implementasi teknologi, atau peningkatan akreditasi sekolah. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan lebih mudah menerima perubahan, beradaptasi dengan tuntutan kerja baru, dan menciptakan pembelajaran berkualitas meskipun menghadapi keterbatasan. Oleh karena itu, memperkuat komitmen kerja merupakan langkah strategis untuk memastikan keberlanjutan kualitas pendidikan di sekolah (Uno, 2015: 68).

Peran Komunikasi Organisasi dalam Penguatan Komitemen Kerja

Komunikasi memegang peranan yang sangat vital dalam sebuah organisasi karena melalui komunikasi yang baik setiap tugas dapat dijalankan secara teratur dan efektif. Seorang pemimpin perlu menjaga hubungan komunikasi dengan seluruh staf agar ia memahami kebutuhan, hambatan, dan langkah strategis yang harus diambil dalam menjalankan fungsi organisasi. Tanpa komunikasi yang jelas, tujuan bersama akan sulit dicapai dan dapat menimbulkan ketimpangan internal, sehingga komunikasi menjadi unsur penting yang berkontribusi besar terhadap keberhasilan tujuan serta peningkatan kinerja organisasi (Nandini, 2024: 138).

Dalam konteks penguatan komitmen kerja, komunikasi berfungsi sebagai penghubung antara pimpinan dan anggota dalam menyampaikan visi, misi, tujuan, serta arah kerja secara konsisten. Ketika anggota organisasi memahami secara jelas apa yang harus dicapai dan bagaimana tugas mereka mendukung pencapaian

tersebut, maka komitmen kerja mereka akan semakin kuat karena adanya kejelasan fungsi dan kontribusi personal terhadap organisasi.

Selain itu, komunikasi yang terbuka dan dua arah mampu membangun rasa keterlibatan serta kebersamaan di antara anggota organisasi. Ketika seseorang merasa dihargai, didengar, dan diberi ruang untuk menyampaikan pendapat, ia akan merasa menjadi bagian penting dari organisasi sehingga tumbuh loyalitas dan kemauan bekerja secara maksimal. Lingkungan komunikasi yang inklusif tidak hanya memperkuat hubungan antarpersonal, tetapi juga meningkatkan rasa kepemilikan terhadap keputusan organisasi sehingga berdampak langsung pada peningkatan komitmen kerja. Dalam hubungan pimpinan dan staf, komunikasi yang jujur dan konsisten menciptakan kepercayaan serta kenyamanan kerja. Kepercayaan ini menjadi fondasi penting terbentuknya komitmen jangka panjang, khususnya ketika komunikasi berlangsung lancar dari berbagai arah atas ke bawah, bawah ke atas, maupun horizontal antaranggota karena komunikasi yang menyeluruh mendorong terciptanya kerja sama, kekompakan, dan rasa kebersamaan yang memperkuat komitmen kerja (Murniarti, 2023: 406).

Komunikasi juga memegang peran penting dalam menciptakan rasa aman dan kejelasan arah kerja bagi seluruh anggota organisasi. Ketika pesan disampaikan dengan tepat dan tidak menimbulkan ambiguitas, potensi kesalahpahaman atau konflik internal dapat diminimalkan. Rasa aman yang tercipta membuat karyawan bekerja tanpa tekanan atau ketidakjelasan, sehingga kebutuhan dasar seperti kepastian, penghargaan, dan kenyamanan dapat terpenuhi. Karyawan yang merasa aman dan jelas arah kerjanya akan memiliki komitmen yang lebih stabil terhadap organisasi, karena komunikasi yang baik membantu mereka mempercayai keputusan dan struktur organisasi secara keseluruhan. Kejelasan instruksi dan alur komunikasi yang teratur berkontribusi besar pada pembentukan komitmen kerja yang kuat (Septiana, 2025: 850).

Selain memberikan rasa aman, komunikasi juga berfungsi untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja anggota organisasi. Melalui komunikasi, pemimpin dapat memberikan dukungan, apresiasi, umpan balik, dan arahan yang diperlukan agar pegawai merasa dihargai dan memiliki makna dalam pekerjaannya. Tindakan seperti penyampaian penghargaan verbal, klarifikasi tugas, ataupun pemberian dukungan emosional dapat meningkatkan motivasi intrinsik anggota organisasi sehingga mereka ter dorong untuk bekerja lebih baik dan memiliki komitmen kuat untuk mencapai target organisasi. Dengan demikian, komunikasi bukan hanya alat penyampaian informasi, tetapi juga instrumen strategis untuk membangun, memelihara, dan memperkuat komitmen kerja secara berkelanjutan.

Strategi Penguatan Komunikasi Organisasi untuk Meningkatkan Komitmen Kerja di Sekolah

Strategi penguatan komunikasi organisasi pada dasarnya merupakan rangkaian langkah terencana untuk memperbaiki kualitas arus informasi, memperkuat hubungan antarwarga sekolah, serta memastikan bahwa setiap keputusan, kebijakan, dan kegiatan dapat dipahami oleh seluruh pihak secara

konsisten. Konsep ini menekankan bahwa komunikasi bukan sekadar proses penyampaian pesan, tetapi juga penciptaan makna bersama dan pembangunan komitmen kolektif, sehingga sekolah mampu beroperasi secara selaras dan terarah. Strategi ini dimulai dari pemahaman terhadap kondisi komunikasi yang sedang berjalan, kemudian bergerak ke tahap perbaikan rumusan kebijakan, peningkatan kapasitas aktor komunikasi, penyediaan forum dialog, pemilihan media yang efektif, hingga evaluasi berkala yang memungkinkan terjadinya perbaikan berkelanjutan (Mulyasa, 2013: 76).

Tahap pertama yang krusial adalah melakukan diagnosis dan pemetaan komunikasi secara menyeluruh untuk mengetahui bagaimana informasi mengalir antara kepala sekolah, guru, staf, dan elemen pendukung lainnya. Pemetaan ini meliputi identifikasi alur formal maupun informal, hambatan struktural, potensi distorsi pesan, serta persepsi para guru terkait kualitas informasi yang mereka terima selama ini. Melalui survei singkat, wawancara, atau analisis dokumen sekolah, manajemen dapat melihat apakah selama ini terjadi ketidaksesuaian informasi, miskomunikasi, atau keterlambatan yang berdampak pada kinerja guru dan efektivitas pembelajaran. Hasil pemetaan ini kemudian menjadi dasar utama untuk merancang intervensi komunikasi yang lebih terarah dan sesuai kebutuhan sekolah (Sagala, 2010: 102).

Setelah kebutuhan komunikasi teridentifikasi, sekolah perlu menyusun atau memperbaiki kebijakan dan SOP komunikasi agar lebih jelas, terstruktur, dan mudah dipahami. Penyusunan SOP mencakup pengaturan siapa menyampaikan informasi, saluran apa yang digunakan, format pesan, serta frekuensi pembaruan informasi. SOP yang baik menghindarkan ambiguitas, mencegah tumpang-tindih instruksi, serta mempermudah guru memahami apa saja kewajiban dan tindakan yang harus mereka lakukan setelah menerima pesan tertentu. Selain itu, kebijakan komunikasi juga perlu dituangkan dalam dokumen resmi agar seluruh warga sekolah memiliki dasar rujukan yang sama, sehingga koordinasi menjadi lebih efektif dan minim kesalahan interpretasi (Mulyasa, 2013: 78).

Strategi penguatan komunikasi organisasi juga tidak akan berjalan tanpa kapasitas kepemimpinan komunikatif yang kuat. Kepala sekolah dan para koordinator harus mampu menjadi komunikator yang efektif, memiliki keterampilan mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik jelas, dan menyampaikan instruksi tanpa ambiguitas. Pelatihan sederhana mengenai komunikasi interpersonal, coaching untuk pemecahan konflik, serta penguatan budaya saling menghargai dapat menjadi modal besar dalam meningkatkan efektivitas komunikasi. Ketika guru merasa didengar, dihargai, serta dilibatkan dalam dialog, motivasi dan komitmen kerja mereka cenderung meningkat secara signifikan (Hidayat, 2019: 27). Hal ini menjadikan komunikasi bukan hanya alat koordinasi teknis, tetapi juga sarana membangun kepercayaan dan kedekatan antara pimpinan dan guru.

Pada tahap selanjutnya, sekolah perlu menyediakan forum komunikasi dua arah secara terstruktur dan rutin, seperti rapat mingguan, pertemuan unit kerja, forum diskusi internal, dan kotak saran digital. Forum ini sangat penting agar guru

memiliki ruang untuk mengekspresikan pendapat, menyampaikan masalah, serta memberikan masukan terhadap kebijakan sekolah. Forum yang aman secara psikologis membuat guru merasa lebih nyaman untuk berbicara tanpa takut dikritik atau dinilai negatif. Dengan demikian, dialog yang terjadi tidak semata top-down, tetapi juga bottom-up, sehingga keputusan sekolah benar-benar mencerminkan kebutuhan nyata di lapangan. Ruang dialog ini juga membantu mengurangi kesenjangan persepsi dan meningkatkan rasa memiliki terhadap kebijakan sekolah (Pratama, 2022: 41).

Selain memperkuat dialog, strategi komunikasi organisasi harus memanfaatkan media komunikasi yang relevan, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan. Sekolah dapat menggabungkan media formal seperti surat edaran, papan pengumuman, dan portal informasi dengan media digital seperti grup pesan instan, email, atau aplikasi manajemen sekolah. Setiap media memiliki fungsi spesifik, misalnya grup WhatsApp untuk koordinasi cepat dan pengingat kegiatan, sedangkan surat resmi digunakan untuk kebijakan yang memerlukan dokumentasi. Dengan standarisasi format pesan dan tata kelola grup yang jelas, informasi dapat tersampaikan secara lebih rapi, mengurangi risiko kesalahpahaman, dan memastikan semua guru memperoleh informasi yang sama dalam waktu yang tepat (Sari, 2020: 63).

Agar strategi komunikasi berjalan efektif dalam jangka panjang, sekolah harus memiliki mekanisme monitoring dan evaluasi. Evaluasi dilakukan dengan melihat kecepatan penyebaran informasi, tingkat pemahaman guru terhadap instruksi, serta kepuasan terhadap kualitas komunikasi sekolah. Survei sederhana atau refleksi akhir semester dapat digunakan untuk mengukur efektivitas, sekaligus menjadi dasar penyempurnaan SOP, perbaikan mekanisme rapat, atau penyesuaian saluran media. Ketika evaluasi dilakukan secara konsisten, sekolah mampu menjaga kualitas komunikasi tetap adaptif, responsif, dan relevan dengan dinamika kebutuhan organisasi. Evaluasi juga memastikan bahwa komunikasi tidak berhenti sebagai aktivitas rutin, tetapi menjadi sistem yang terus berkembang (Sagala, 2010: 104).

Secara keseluruhan, strategi penguatan komunikasi organisasi memerlukan komitmen kolektif, terutama dari pimpinan sekolah untuk konsisten menerapkan kebijakan, mengawasi implementasi, dan menjaga budaya komunikasi yang sehat, terbuka, dan saling menghargai. Ketika langkah-langkah tersebut dilaksanakan secara teratur dan didukung pemimpin yang komunikatif, sekolah akan memiliki fondasi komunikasi yang kokoh sehingga setiap program, inovasi pembelajaran, serta pengembangan profesional guru dapat berjalan lebih efektif, tepat sasaran, dan menghasilkan peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan (Mulyasa, 2013: 80).

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam memperkuat komitmen kerja guru dan tenaga kependidikan di sekolah. Komunikasi yang efektif baik formal maupun informal

mampu menciptakan alur informasi yang jelas, meningkatkan koordinasi, serta membangun hubungan interpersonal yang harmonis. Komitmen kerja guru terbukti dipengaruhi oleh kejelasan informasi, keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, rasa aman, serta kepercayaan terhadap pimpinan sekolah. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, guru merasa dihargai, didengar, dan didukung, sehingga muncul motivasi, loyalitas, dan rasa memiliki yang lebih kuat terhadap sekolah.

Selain itu, strategi penguatan komunikasi seperti transparansi informasi, kepemimpinan komunikatif, forum dialog dua arah, dan optimalisasi media komunikasi terbukti dapat meningkatkan efektivitas kerja dan stabilitas komitmen guru. Dengan demikian, komunikasi organisasi bukan hanya alat koordinasi, tetapi menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas manajemen sekolah serta mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional, kolaboratif, dan berkelanjutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasanah, U. (2020). Efektivitas komunikasi organisasi dalam membangun budaya kerja kolaboratif di sekolah. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 5(1), 88-101.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hidayat, R. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Kemdikbudristek. (2023). *Laporan Survei Nasional Komunikasi Internal Sekolah*. Jakarta: Kemendikbudristek.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2012). *Educational Administration: Concepts and Practices*. Belmont: Wadsworth.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. California: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyana, D. (2019). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2010). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratama, A. (2022). Strategi komunikasi organisasi di sekolah. *Jurnal Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 10(2).
- Puslitjak. (2022). *Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Balitbang dan Perbukuan.
- Rahmawati, F., & Yunus, M. (2022). Komunikasi internal dan pengaruhnya terhadap loyalitas guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 7(2), 120-134.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Sagala, S. (2010). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, D. (2020). Implementasi media komunikasi sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1).
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Septiana (2025). **[Catatan: Jika jurnal/buku, masukkan detail lengkap.]
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wiryanto. (2018). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Wijayanto, A. (2021). Pengaruh komunikasi dua arah terhadap komitmen afektif guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 45–56.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.