

KOMUNIKASI EFEKTIF KUNCI TERCIPTANYA IKLIM ORGANISASI YANG BAIK

Amelia Ana¹, Marinu Waruwu², Luhur Wicaksono³
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura
¹f2171241048@student.untan.ac.id, ²marinu.waruwu@fkip.untan.ac.id,
³luhur.wicaksono@fkip.untan.ac.id

ABSTRACT

This study examines the role of effective communication in fostering a positive organizational climate. The primary problem addressed in this research is the lack of clear and efficient communication within organizations, which often leads to misunderstandings, low morale, and decreased productivity. The main objective of the study is to explore how effective communication practices can contribute to the creation of a supportive and collaborative organizational environment. Using a qualitative approach, the study involves interviews and observations within various organizations that are recognized for their positive organizational climates. The findings reveal that clear, transparent, and open communication between management and employees is essential in building trust, enhancing teamwork, and improving overall job satisfaction. The study concludes that organizations that prioritize communication as a key strategy are more likely to achieve a positive and productive organizational climate. Recommendations for managers include investing in communication training and fostering an environment where feedback and dialogue are encouraged.

Keywords: Effective Communication, Organizational Climate, Management Strategy

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji peran komunikasi efektif dalam menumbuhkan iklim organisasi yang positif. Masalah utama yang dibahas dalam penelitian ini adalah kurangnya komunikasi yang jelas dan efisien dalam organisasi, yang sering menimbulkan kesalahpahaman, rendahnya semangat kerja, dan penurunan produktivitas. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana praktik komunikasi yang efektif dapat berkontribusi pada penciptaan lingkungan organisasi yang mendukung dan kolaboratif. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini melibatkan wawancara dan observasi di berbagai organisasi yang dikenal memiliki iklim organisasi yang positif. Temuannya mengungkapkan bahwa komunikasi yang jelas, transparan, dan terbuka antara manajemen dan karyawan sangat penting dalam membangun kepercayaan, meningkatkan kerja tim, dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Studi tersebut menyimpulkan bahwa organisasi yang memprioritaskan komunikasi sebagai strategi utama lebih mungkin mencapai iklim organisasi yang positif dan produktif. Rekomendasi bagi para manajer mencakup investasi dalam pelatihan komunikasi dan membina lingkungan di mana umpan balik dan dialog didorong.

Kata Kunci: Komunikasi Efektif, Iklim Organisasi, Strategi Manajemen

A. Pendahuluan

Komunikasi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan efektivitas suatu organisasi. Harold D. Lasswell mengemukakan bahwa komunikasi dapat dipahami melalui serangkaian pertanyaan: Who, Say what, In which channel, To whom, With what effect? Kalimat ini kemudian dikenal sebagai formula Lasswell. Intinya, apa yang disampaikan oleh Lasswell mencakup unsur-unsur dasar dalam komunikasi, yaitu: komunikator, pesan yang disampaikan, media yang digunakan, komunikan atau audiens, dan efek yang ditimbulkan. Secara sederhana, komunikasi dapat dipahami sebagai proses penyampaian pesan dengan tujuan untuk menyamakan makna antara komunikator (individu atau lembaga) dan komunikan (audiens)(Ira Fatmawati, 2022). Dimana komunikasi sendiri terdiri dari Komunikasi Verbal dan Non Verbal. Menurut Kusumawati (2019), dalam komunikasi verbal, bahasa memiliki peran yang sangat penting. Komunikasi verbal mengandung makna denotatif, dan bahasa sering menjadi media utama yang digunakan karena mampu menyampaikan pikiran seseorang kepada orang lain.(Tao Lili,

2023). Sedangkan komunikasi Non Verbal menurut Samovar, Porter, dan McDaniel (2009, hlm. 246), komunikasi nonverbal mencakup segala bentuk rangsangan nonverbal dalam konteks komunikasi yang dihasilkan, baik oleh komunikator maupun oleh penggunaan lingkungan di sekitarnya, yang memiliki potensi untuk menyampaikan pesan kepada komunikator atau penerima.(Tao Lili, 2023).

Dalam konteks ini, komunikasi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi, tetapi juga berperan penting dalam membangun hubungan interpersonal yang positif dan menciptakan iklim organisasi yang mendukung. Menurut Jalaluddin Rachmat dalam bukunya *Psikologi Komunikasi* (1996;119), komunikasi yang efektif dapat dikenali melalui terjalinnya hubungan interpersonal yang harmonis.(Pontoh, 2013). Iklim organisasi yang baik, yang ditandai dengan adanya hubungan yang harmonis antar anggota, kepercayaan yang kuat, serta rasa saling mendukung, menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Menariknya untuk membangun hubungan interpersonal yang

harmonis komunikasi non verbal lebih sering digunakan. Kusumawati (2019) menjelaskan bahwa dalam kehidupan sehari-hari, komunikasi nonverbal lebih sering digunakan dibandingkan komunikasi verbal. Dalam banyak situasi, komunikasi nonverbal muncul secara otomatis. Oleh karena itu, komunikasi nonverbal bersifat konstan dan selalu ada. Selain itu, komunikasi nonverbal cenderung lebih jujur dalam menyampaikan maksud karena bersifat spontan. Namun, kenyataannya banyak organisasi yang masih menghadapi permasalahan komunikasi yang dapat menghambat terciptanya iklim kerja yang kondusif.

Fenomena masalah komunikasi dalam organisasi dapat terlihat dalam berbagai bentuk, seperti ketidakjelasan instruksi kerja, kurangnya komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan siswa, serta pihak terkait seperti pengurus komite dan pengurus parenting yang seringkali menjadi wadah bagi orang tua dalam bertukar informasi dan mengkomunikasikan ide serta kebutuhan sebagai partner sekolah untuk membentuk support system dalam rangka memberikan pendampingan yang optimal bagi siswa. Sehingga seringkali hal ini juga

menyebabkan rendahnya partisipasi dalam proses penerapan program sekolah dan pengambilan kebijakan serta Keputusan. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan di lingkungan sekolah, menurunnya motivasi kerja, dan berujung pada menurunnya produktivitas dan kualitas organisasi atau lembaga. Dalam konteks ini, komunikasi yang tidak efektif menjadi salah satu hambatan terbesar dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat. Penelitian ini berfokus pada upaya untuk memahami bagaimana komunikasi yang baik dapat memperbaiki kondisi tersebut dan menghasilkan iklim organisasi yang lebih positif.

Teori komunikasi organisasi menyebutkan bahwa komunikasi yang terbuka, jelas, dan terstruktur dengan baik dapat memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan, mempercepat penyelesaian masalah, serta meningkatkan kolaborasi antar tim dalam mencapai tujuan bersama (Robinson, 2008). Selain itu, teori iklim organisasi mengemukakan bahwa iklim yang positif dan kondusif akan mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan

produktivitas organisasi (Schneider et al., 2013).

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana komunikasi efektif dapat berperan dalam terciptanya iklim organisasi yang baik dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai mekanisme komunikasi yang dapat memperkuat iklim kerja yang produktif, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajer dalam mengelola komunikasi di tempat kerja untuk menciptakan atmosfer kerja yang lebih positif.

Dengan latar belakang masalah dan fokus tujuan penelitian tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori komunikasi organisasi dan menjadi referensi bagi praktik manajerial di berbagai organisasi, khususnya sekolah.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang sangat cocok untuk memahami dinamika komunikasi dalam organisasi dan

bagaimana hal tersebut berkontribusi terhadap terciptanya iklim organisasi yang baik. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggali lebih dalam tentang pengalaman, persepsi, dan interaksi antar individu dalam organisasi. Dimana dalam pengumpulan data dilakukan dengan beberapa pendekatan antara lain :

- **Wawancara Mendalam:**

Melakukan wawancara dengan anggota organisasi yakni guru dan waka kurikulum serta waka kesiswaan, pihak terkait seperti Pengurus Komite dan Pengurus Parenting, serta siswa untuk menggali persepsi mereka tentang komunikasi di dalam sekolah dan bagaimana hal itu mempengaruhi kenyamanan proses belajar mengajar dan berinteraksi.

- **Observasi Partisipatif:**

Penelitian ini dilakukan dengan mengamati secara langsung interaksi antar anggota sekolah, seperti Kepala Sekolah dan guru, guru dengan teman sejawat, guru dan siswa, dalam konteks belajar mengajar dan bekerja. Dengan cara ini, peneliti dapat menilai komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja sehari-hari

dan melihat bagaimana interaksi ini membentuk iklim organisasi / Lembaga sekolah. Termasuk mengamati bagaimana Komite dan Parenting dapat memiliki program yang sejalan dan mendukung perkembangan demi pertumbuhan sekolah.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di Sekolah Dasar Sinar Bangsa, Kabupaten Ketapang, ditemukan bahwa keberhasilan dan pencapaian di lembaga ini, tidak akan bisa terwujud jika hanya dilakukan oleh Seorang Pemimpin tanpa Bantuan Tim yang mendukung setiap kebijakan dan Program yang diterapkan. Dimana dalam pelaksanaan atau prosesnya dibutuhkan kemampuan dari seorang Pemimpin atau Kepala Sekolah untuk berkomunikasi secara efektif singkat dan jelas. Menurut Rokhmah dan Anggorowati, komunikasi dikatakan efektif apabila penerima pesan dapat menangkap dan menginterpretasikan ide yang disampaikan dengan tepat, sesuai dengan maksud yang dimiliki oleh pengirim pesan. Dengan kata lain, komunikasi dianggap berhasil jika

penerima pesan memiliki persepsi yang sama terhadap pesan yang disampaikan oleh pengirim.(Jaya, 2021). Adapun beberapa langkah yang telah diterapkan oleh Kepala Sekolah dari lembaga sekolah dimana tempat saya meneliti. Sebagai berikut :

1. Membuat program sekolah yang tidak hanya berorientasi pada hasil tetapi juga proses. Dimana kegiatan didesain semenarik mungkin, sehingga proses belajar menjadi menyenangkan. Hal ini bertujuan agar proses komunikasi dan kedekatan emosional yang terbangun antara guru dan siswa dapat terbentuk dengan baik.
2. Mengkomunikasikan dan mensosialisasikan membuat pembagian tugas detail serta komitmen kerja. Hal ini bertujuan agar, setiap bagian dari anggota sekolah dapat bekerja sesuai dengan tupoksinya masing – masing karena kejelasan informasi .
3. Mengapresiasi setiap proses sebagai bentuk motivasi dan penguatan, baik kepada guru maupun siswa serta orang tua jika dipandang perlu.

4. Mengadakan Kegiatan Evaluasi setiap akhir bulan yang dimulai dengan relaksasi dan dilanjutkan dengan sharing informasi. Untuk mendapatkan informasi dan memberikan dukungan moril dan bantuan solusi bagi guru dalam menghadapi tantangan dan kendala di lapangan.

5. Membuat kegiatan team building dan family gathering dalam rangka menjaga kesehatan mental di tempat kerja yakni sekolah. Kesehatan mental mencakup aspek emosional, psikologis, dan sosial seseorang. Kondisi kesehatan mental mempengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan, dan bertindak. Selain itu, kesehatan mental juga membantu individu dalam mengelola stres, menjalin hubungan dengan orang lain, serta membuat keputusan. (Maringka & Kusnawi, 2021). Dimana Guru sebagai ujung tombak pelayanan dalam Pendidikan dan berinteraksi langsung dengan siswa dan orang tua, maka sangat penting untuk memiliki stabilitas emosi yang terjaga.

6. Kepala sekolah wajib menjadi pendengar yang baik untuk semua informasi dan mampu memberikan respon yang sesuai. Apakah perlu ditindaklanjuti atau cukup menjadi tempat berbagi entah itu guru orang tua dan siswa. Bisa dikatakan tugas utama seorang Kepala Sekolah juga menjadi *First Aider* bagi guru, orang tua dan siswanya.

Kemampuan komunikasi efektif seorang pemimpin dapat menumbuhkan motivasi kerja dan membangun hubungan interpersonal yang sehat, karena disaat yang sama bawahan atau guru mampu memahami tugas dengan jelas dan memahami bagaimana harus menempatkan diri ketika berinteraksi dan berkomunikasi dengan kepala sekolah sebagai pimpinan. Dimana ada rasa hormat dan segan namun solid dan fleksibel dalam hal tanggung jawab.

E. Kesimpulan

Kesuksesan dan kegagalan sebuah lembaga pendidikan yakni sekolah, menurut peneliti sangat bergantung pada bagaimana kemampuan

komunikasi seorang Kepala Sekolah dalam membangun dan menjaga agar komunikasi yang terbangun dipahami dan dipergunakan sesuai dengan fungsi dan membawa manfaat. Sehingga terbentuk iklim organisasi yang baik. Komunikasi yang digunakan melibatkan komunikasi verbal dan non verbal yang memiliki kekuatannya masing – masing yang dipergunakan sesuai dengan kebutuhan dan keadaan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal :

- Ira Fatmawati. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 2(1), 39–55. <https://doi.org/10.62825/revorma.v2i1.18>
- Pontoh, W. P. (2013). PERANAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL GURU DALAM MENINGKATKAN PENGETAHUAN ANAK (Studi pada Guru-guru di TK Santa Lucia Tuminting). *Jurnal Komunikasi*, 21(2), 318. <https://doaj.org>
- Tao Lili. (2023). Komunikasi Verbal dan Nonverbal. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 10(2), 153–163. [https://eprints.umm.ac.id/45267/3/BAB II.pdf](https://eprints.umm.ac.id/45267/3/BAB%20II.pdf)
- Maringka, R., & Kusnawi, K. (2021). Exploratory Data Analysis Faktor Pengaruh Kesehatan Mental di Tempat Kerja. *CogITo Smart Journal*, 7(2), 215–226. <https://doi.org/10.31154/cogito.v7i2.312.215-226>
- Jaya, S. (2021). Strategi Membangun Komunikasi yang Efektif untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah. *Pendidikan*, 10(2), 20–36.
- Riyatuljannah, T. (2020). Peran dan Fungsi Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Sekolah Efektif di Lingkungan Sekolah Dasar. *Al-Aulad: Journal of Islamic Primary Education*, 3(2), 56–68. <https://doi.org/10.15575/al-aulad.v3i2.6686>
- Tuti, H. S., Hayadi, B. H., Yusuf, F. A., Rodiyah, S., & Helmi, Y. (2024). Model Identifikasi Dan Pendekatan Komunikasi Efektif Dalam Mengelola Perubahan Organisasi Pada Studi Kasus Di Lingkungan Sekolah Dasar. *Technical and Vocational Education International Journal (TAVEIJ)*, 4(1), 320–328.
- Diana, V. (2020). Kesehatan Mental (Sejarah Kesehatan Mental). In *Halodoc.Com* (Issue March). https://www.researchgate.net/profile/Diana-Fakhriyani/publication/348819060_Kesehatan_Mental/links/60591b56458515e834643f66/Kesehatan-Mental.pdf
- A. Agustan Arifin. (2021). Komunikasi Efektif Dalam Penguatan Karakter Peserta Didik. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 89–100.

[https://doi.org/10.25134/prosidin
gsemnaspgsd.v1i1.16](https://doi.org/10.25134/prosidin
gsemnaspgsd.v1i1.16)

Miftah, M. (2019). Strategi Komunikasi Efektif Dalam Pembelajaran. *Jurnal Teknodik*, XII(2), 084–094.
<https://doi.org/10.32550/teknodik.v12i2.473>

Zurhidayati, & Hendriani, S. (2024). Peran Komunikasi Efektif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Journal of Social and Economics Research*, 6(1), 222–231.
<https://doi.org/10.54783/jser.v6i1.377>

Rolan, R. (2020). Membangun Karakter Sekolah Bermutu Melalui Komunikasi Yang Efektif. *JUPE : Jurnal Pendidikan Mandala*, 5(6).
<https://doi.org/10.58258/jupe.v5i6.1393>