

# Manajeria

Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan

## **Manajemen Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Pemberdayaan SDM Guru di MI Darul Ulum Calungan Rejotengah Lamongan**

**Nur Arifah**

Institut Agama Islam Bani Fattah Jombang

[nurarifah@gmail.com](mailto:nurarifah@gmail.com)

**Rifky Rosian An Nur**

Institut Agama Islam Bani Fattah Jombang

[rifky@iaibafa.ac.id](mailto:rifky@iaibafa.ac.id)

**Moh Ishomuddin Alfa Shuri**

Institut Agama Islam Bani Fattah Jombang

[Alfanshuri99@gmail.com](mailto:Alfanshuri99@gmail.com)

Received: 26 – 12 – 2025. Accepted: 04 – 04 – 2026. Published: 30 – 04 – 2026.

### **ABSTRAK**

Faktor yang berpengaruh terhadap hasil penyelenggaraan Pendidikan ialah pentingnya komunikasi antara anggota sekolah, bagus didalam ataupun di luar lingkungan sekolah. Komunikasi memiliki peran yang sangat vital dalam interaksi sosial, sehingga memiliki dampak yang signifikan dalam konteks pekerjaan. Lingkungan kerja bisa dianggap sebagai sebuah komunitas sosial yang menekankan pentingnya komunikasi untuk mengoptimalkan aktivitas kerja. Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui perencanaan dalam Manajemen Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Pemberdayaan SDM Guru, Untuk mengetahui pengelolaan dalam Manajemen Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Pemberdayaan SDM Guru, Untuk mengetahui evaluasi dalam Manajemen Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Pemberdayaan SDM Guru di MI Darul Ulum Calungan Rejotengah Lamongan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kualitatif Fenomenologis dengan mengambil objek MI Darul Ulum Calungan Rejotengah Lamongan. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dan untuk lebih mengetahui keabsahan data digunakan teknik triangulasi metode dan sumber, ketekunan pengamatan dan review informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan komunikasi organisasi

yang efektif menggabungkan pendekatan personal dan formal untuk menciptakan lingkungan kolaboratif, dengan penyajian informasi multiformat yang relevan dengan kebutuhan guru. Di MI Darul Ulum, pengelolaan komunikasi memanfaatkan platform digital dan mekanisme verifikasi untuk memastikan akurasi informasi. Evaluasi dilakukan secara visual dan aplikatif, menghasilkan rekomendasi terukur yang menjadi dasar pengambilan keputusan, mendorong pemberdayaan guru secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Manajemen Komunikasi Organisasi, Pemberdayaan SDM Guru, MI Darul Ulum Calungan.

### **ABSTRACT**

*The factor that influences the results of the implementation of education is the importance of communication between school members, both inside and outside the school environment. Communication has a very vital role in social interaction, so it has a significant impact in the context of work. The work environment can be considered as a social community that emphasizes the importance of communication to optimize work activities. The purpose of this study is: To determine the planning in Organizational Communication Management in Improving Teacher Human Resource Empowerment, To determine the management in Organizational Communication Management in Improving Teacher Human Resource Empowerment, To determine the evaluation in Organizational Communication Management in Improving Teacher Human Resource Empowerment at MI Darul Ulum Calungan Rejotengah Lamongan. The method used in this study is a qualitative Phenomenological approach by taking MI Darul Ulum Calungan Rejotengah Lamongan as the object. Data collection uses interview, observation, and documentation techniques. Data analysis techniques are carried out with the steps of data reduction, data presentation, and drawing conclusions. And to further determine the validity of the data, triangulation techniques of methods and sources, persistent observation and informant review are used. The research findings indicate that effective organizational communication planning combines personal and formal approaches to create a collaborative environment, with the presentation of multi-format information relevant to teachers' needs. At MI Darul Ulum, communication management utilizes digital platforms and verification mechanisms to ensure information accuracy. Evaluation is conducted visually and practically, producing measurable recommendations that inform decision-making, promoting ongoing teacher empowerment.*

**Keywords:** Organizational Communication Management, Teacher Human Resource Empowerment, MI Darul Ulum Calungan.

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan memegang kendali krusial dalam menunjang kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) suatu bangsa. Sumber Daya Manusia merupakan aset vital yang mencakup dimensi akal, emosi, tenaga, hingga kreativitas yang digunakan untuk pengembangan diri maupun lembaga. Dalam konteks sekolah sebagai organisasi pendidikan, terdapat berbagai unsur SDM yang saling berinteraksi, mulai dari kepala sekolah, pengajar, murid, hingga wali murid. Mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perencanaan tenaga kerja baik secara makro maupun mikro menjadi landasan penting

dalam pembangunan ketenagakerjaan, termasuk di sektor pendidikan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di lingkungan madrasah, kepala madrasah adalah figur sentral yang berperan sebagai pemimpin sekaligus pengelola. Secara teoretis, peran kepala madrasah identik dengan kepala sekolah, di mana perbedaan utamanya hanya terletak pada jenis instansi yang dipimpin. Sebagai pemimpin, kepala madrasah memiliki tanggung jawab krusial dalam mengendalikan organisasi menuju visi dan misi lembaga. Keberhasilan kepemimpinan ini sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam membangun sinergi di dalam ekosistem pendidikan tersebut.<sup>1</sup>

Salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan penyelenggaraan pendidikan adalah kualitas komunikasi antaranggota sekolah, baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah. Komunikasi memiliki peran vital dalam interaksi sosial yang berdampak signifikan pada konteks pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan komunitas sosial yang memerlukan komunikasi optimal untuk menjalankan aktivitas operasional.

Komunikasi organisasi yang kuat, baik verbal maupun non-verbal, berfungsi sebagai jembatan untuk membangun jalur komunikasi yang efektif ke arah bawah (kepada guru/staf) maupun ke samping (antar rekan sejawat). Lingkungan yang terbuka dan sinergis akan memotivasi guru untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Oleh karena itu, komunikasi organisasi yang baik menjadi kunci utama dalam memastikan jalannya operasional kelompok secara lancar demi mewujudkan visi dan misi organisasi.<sup>2</sup>

Kondisi ideal terkait komunikasi organisasi ditemukan di MI Darul Ulum Calungan Rejotengah Lamongan. Berdasarkan observasi awal, madrasah ini menunjukkan praktik komunikasi organisasi yang sehat, di mana kerja sama antara kepala madrasah dengan guru, serta antar-sesama rekan guru, dikedepankan. Budaya saling menghargai dan menyapa satu sama lain menciptakan atmosfer kerja yang kondusif.

Efektivitas komunikasi ini tidak hanya terbatas pada hubungan struktural, tetapi juga mencakup hubungan guru dengan murid serta pihak sekolah dengan masyarakat sekitar. Melalui pola komunikasi yang terbangun dengan baik, permasalahan dan program pendidikan dapat diselesaikan dengan solusi yang dikompromikan secara kolektif. Hal tersebut yang kemudian mendorong terciptanya pemberdayaan SDM guru yang berkualitas, baik secara pemikiran maupun mental, di MI Darul Ulum Calungan Rejotengah Lamongan.

## **METODE**

---

<sup>1</sup> Imam Junaris, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2013), hlm. 35.

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 41.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologi. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam makna, esensi, dan pengalaman para pelaku organisasi mengenai fenomena komunikasi yang terjadi di lapangan.<sup>3</sup> Penelitian dilaksanakan di MI Darul Ulum Calungan Rejotengah Lamongan, yang dipilih secara purposive karena karakteristik unik dalam pola komunikasi organisasinya yang relevan dengan fokus studi.

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti bertindak sebagai instrumen kunci (human instrument) yang terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data.<sup>4</sup> Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer yang diperoleh langsung dari informan kunci (Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, dan Guru) serta data sekunder yang berasal dari dokumen sekolah dan foto kegiatan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi teknik yang meliputi:

1. Wawancara Mendalam (In-depth Interview) secara semistruktur untuk menggali perspektif informan.
2. Observasi Partisipan terhadap aktivitas komunikasi dan pola interaksi di lingkungan madrasah.
3. Dokumentasi untuk memperoleh data administratif dan catatan kegiatan yang relevan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif dari Miles, Huberman, dan Saldana, yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu: reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (conclusion drawing/verification).<sup>5</sup> Untuk menjamin keabsahan data, peneliti melakukan uji kredibilitas melalui triangulasi sumber (membandingkan data dari informan yang berbeda) dan triangulasi teknik (membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen), serta ketekunan pengamatan.

## **PEMBAHASAN**

Kepemimpinan kinerja dalam keberhasilan suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh kurikulum atau sarana prasarana semata, tetapi juga oleh bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya manusianya, terutama guru, sebagai ujung tombak proses pembelajaran. Dalam konteks ini, manajemen komunikasi organisasi memainkan peran sentral sebagai penghubung antarbagian dalam institusi pendidikan, serta sebagai alat strategis dalam membangun sinergi, partisipasi, dan pemberdayaan para pendidik.

---

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 18.

<sup>4</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 9.

<sup>5</sup> Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, (Thousand Oaks: Sage Publications, 2014), hlm. 31-33.

Sedangkan teori manajemen komunikasi organisasi berlandaskan pada pandangan bahwa organisasi adalah sistem sosial yang terbentuk melalui interaksi dan pertukaran informasi antara individu maupun kelompok. Komunikasi dalam organisasi bukan hanya proses menyampaikan pesan, tetapi juga menciptakan makna bersama yang dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan kerja individu di dalamnya. Pendekatan ini mengacu pada teori-teori seperti Teori Sistem Terbuka, Teori Human Relations, serta pendekatan Komunikasi Partisipatif, yang semuanya menekankan pentingnya keterbukaan, umpan balik, dan kejelasan peran dalam mendorong pemberdayaan sumber daya manusia.

Sistem Terbuka memandang organisasi sebagai sistem yang saling berinteraksi dengan lingkungan eksternalnya. Dalam konteks pendidikan, hal ini berarti bahwa komunikasi antara manajemen sekolah dan lingkungan luar, seperti masyarakat dan pemerintah, sangat penting. Proses komunikasi yang efektif memungkinkan sekolah untuk menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal dan internal, serta meningkatkan pemberdayaan guru melalui pertukaran informasi yang konstruktif.<sup>6</sup> Human Relations, yang dikembangkan oleh Elton Mayo, menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan kepedulian terhadap kesejahteraan individu dalam organisasi. Dalam pendidikan, komunikasi yang memperhatikan aspek emosional dan sosial guru dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Pendekatan ini mendorong pemberdayaan guru melalui komunikasi yang membangun hubungan yang sehat dan saling menghargai.<sup>7</sup>

Pendekatan komunikasi partisipatif menekankan keterlibatan semua anggota organisasi dalam proses komunikasi. Dalam konteks sekolah, ini berarti melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan diskusi yang berkaitan dengan kebijakan pendidikan. Komunikasi yang inklusif ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab guru, serta memperkuat pemberdayaan mereka dalam menjalankan tugas profesional.<sup>8</sup>

Lingkungan madrasah atau sekolah, komunikasi yang dikelola dengan baik mampu menciptakan iklim kerja yang sehat, meningkatkan motivasi guru, serta membuka ruang dialog antara manajemen dan tenaga pendidik. Hal ini tidak hanya memperkuat profesionalisme guru, tetapi juga memungkinkan lahirnya inovasi, kolaborasi, dan peningkatan kualitas pengajaran secara menyeluruh. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan manajemen komunikasi organisasi menjadi penting untuk ditelaah lebih lanjut, terutama dalam upaya meningkatkan pemberdayaan SDM guru sebagai pilar utama kualitas Pendidikan.

---

<sup>6</sup> Soedarsono, Dewi K. *Sistem Manajemen Komunikasi: Teori, Model, dan Aplikasi*. Simbiosis Rekatama Media, 2009. Hal. 45.

<sup>7</sup> Djamereng, Asni. *Human Relations dalam Organisasi*. Rajawali Press, 2022. Hal, 50.

<sup>8</sup> Msmuh, Abdullah. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. UMM Press, 2008. Hal, 120.

## **Perencanaan dalam Manajemen Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Pemberdayaan SDM Guru**

Perencanaan dalam manajemen komunikasi organisasi berfungsi untuk menarik perhatian dan mengarahkan fokus kolektif.<sup>9</sup> Di MI Darul Ulum, perencanaan ini diwujudkan melalui kombinasi pendekatan personal (komunikasi informal dan langsung) dan forum rapat bersama (komunikasi formal dan terstruktur). Pendekatan personal menciptakan keterbukaan dan kehangatan hubungan, sementara rapat bersama berfungsi untuk merumuskan kebijakan dan strategi secara kolektif. Keseimbangan ini membangun lingkungan kolaboratif yang menjadi dasar awal untuk memobilisasi perhatian dan keterlibatan semua pihak dalam proses pemberdayaan guru.

Setelah perhatian terbangun, tahap selanjutnya adalah memastikan pemahaman (*komprehensi*) yang utuh terhadap pesan, tujuan, dan program. Perencanaan komunikasi di MI Darul Ulum dirancang untuk memfasilitasi hal ini melalui kejelasan pesan dalam setiap interaksi, baik personal maupun forum resmi. Komunikasi yang efektif memungkinkan seluruh staf dan guru untuk tidak hanya menerima informasi, tetapi juga menginterpretasi, mengintegrasikan, dan memberikan umpan balik terhadap visi, misi, serta program strategis madrasah. Proses ini menjamin bahwa pemberdayaan SDM guru berjalan dengan kesamaan persepsi dan pemahaman yang mendalam tentang arah dan tujuannya.

Tahap akhir adalah transformasi pemahaman menjadi *penerimaan dan keyakinan* terhadap nilai-nilai dan fakta yang disampaikan. Di MI Darul Ulum, hal ini dibuktikan melalui komitmen pada pelatihan dan pengembangan guru sebagai investasi jangka panjang. Perencanaan komunikasi yang baik menjadi katalis yang menyampaikan fakta pentingnya peningkatan kompetensi, mendukung program sertifikasi, dan membangun narasi bahwa pengembangan diri adalah suatu kebenaran dan kebutuhan profesional. Dengan demikian, komunikasi yang terstruktur tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga mengukuhkan keyakinan bersama bahwa pemberdayaan guru melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan adalah fondasi nyata bagi peningkatan mutu pendidikan madrasah.

## **Pengelolaan dalam Manajemen Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Pemberdayaan SDM Guru**

Pengelolaan manajemen komunikasi organisasi diarahkan untuk menangkap perhatian (*attention*) yang terbatas dari guru. Berdasarkan teori

---

<sup>9</sup> Stephen P. Robbins & Mary Coulter, *Management* (14th ed., Pearson, 2018), hal. 210

filter, pesan harus bersaing dengan berbagai stimulus lain.<sup>10</sup> Oleh karena itu, di MI Darul Ulum, strategi yang diterapkan adalah dengan memanfaatkan platform digital seperti Zoom untuk komunikasi utama dan koordinasi jarak jauh yang efisien. Pendekatan ini memungkinkan penyampaian pesan yang terfokus dalam forum kolaboratif, sehingga informasi penting dapat menembus filter perhatian guru. Hal ini menciptakan ruang partisipatif pertama yang diperlukan untuk mengawasi proses pemberdayaan.

Setelah perhatian didapat, tahap berikutnya adalah membangun pemahaman (*comprehension*) yang mendalam. Pengelolaan komunikasi di sini diwujudkan melalui strategi multikanal yang komprehensif.<sup>11</sup> Selain Zoom, digunakan pula grup WhatsApp per kelas untuk komunikasi rutin dan koordinasi spesifik, serta media sosial seperti YouTube untuk penyebaran informasi yang lebih luas. Pendekatan ini memfasilitasi proses konstruksi makna oleh guru, sebagaimana teori pemrosesan informasi, dengan menyajikan pesan melalui berbagai saluran yang kontekstual. Iklim keterbukaan dan mekanisme dokumentasi pengetahuan turut didukung, sehingga guru dapat mengintegrasikan informasi baru dengan pengetahuan yang ada, membentuk pemahaman yang utuh terhadap visi dan program madrasah.

Tahap kritis berikutnya adalah mengubah pemahaman menjadi penerimaan sebagai kebenaran (*acceptance as true*). Penerimaan ini dibangun berdasarkan kredibilitas sumber dan konsistensi pesan. Pengelolaan komunikasi di MI Darul Ulum menunjukkan fakta efektivitas melalui penggunaan teknologi, seperti WhatsApp untuk koordinasi cepat dan media sosial untuk diseminasi luas yang telah teruji meminimalisir miskomunikasi dan memperkuat kolaborasi. Keberhasilan ini, ditunjang oleh penggunaan media visual (LCD) dalam pelatihan, memperkuat persepsi kompetensi, integritas, dan goodwill institusi. Hal ini membangun kepercayaan (*trust*) bahwa sistem komunikasi yang dijalankan adalah benar dan andal, sehingga pesan-pesan pemberdayaan diterima bukan hanya sebagai informasi, tetapi sebagai kebenaran operasional yang mendasar.

Secara keseluruhan, pengelolaan manajemen komunikasi organisasi di MI Darul Ulum Calungan menunjukkan alur yang strategis: dari menarik perhatian via platform terfokus (Zoom), memperdalam pemahaman melalui ekosistem multikanal (Zoom, WhatsApp, YouTube), hingga mengukuhkan penerimaan sebagai kebenaran lewat bukti efektivitas dan pembangunan kredibilitas. Proses ini tidak hanya sekadar menyalurkan informasi, tetapi secara aktif mengonstruksi realitas sosial di lingkungan madrasah. Hasilnya,

---

<sup>10</sup> Iswahyu Pranawukir, 2021, *Perencanaan Dan Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Adaptifitas Sumberdaya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Lembaga*, JURNAL PUSTAKA KOMUNIKASI, Vol. 4, No. 2, 2021, 247-259

<sup>11</sup> Kemdikbud. (2023). *Panduan Komunikasi Efektif untuk Kepala Sekolah*. Jakarta: Kemendikbud

komunikasi menjadi instrumen pemberdayaan yang powerful, di mana guru tidak hanya terinformasi dan paham, tetapi juga mempercayai dan menginternalisasi nilai-nilai serta tujuan kolektif, yang pada akhirnya mendorong peningkatan profesionalisme dan kualitas pendidikan secara nyata.

### **Evaluasi dalam Manajemen Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Pemberdayaan SDM Guru**

Evaluasi dalam manajemen komunikasi organisasi berperan kunci dalam menarik perhatian (attention) guru terhadap proses peningkatan berkelanjutan. Dalam praktiknya, evaluasi rutin di MI Darul Ulum melalui umpan balik langsung dan kuesioner dari orang tua itu berfungsi sebagai stimulus yang dirancang untuk memenuhi kriteria perhatian menurut teori pemrosesan informasi: informasi tersebut relevan secara profesional, memiliki konsekuensi langsung terhadap pengajaran, dan disajikan sebagai masukan evaluatif yang spesifik. Dengan fokus pada identifikasi hambatan dan perbaikan program, proses evaluasi berhasil memprioritaskan dirinya dalam alur kerja guru, menjadikannya gerbang awal untuk menyadarkan mereka akan area yang perlu dikembangkan, sehingga memobilisasi perhatian kolektif menuju pemberdayaan.

Setelah perhatian terbangun, evaluasi harus memfasilitasi pemahaman (comprehension) yang mendalam. Hal ini diwujudkan dengan menyajikan hasil evaluasi tidak hanya sebagai data mentah, tetapi dalam bentuk yang mudah diintegrasikan dengan pengetahuan pedagogis guru, seperti narasi berbasis kasus, perbandingan data longitudinal, dan rekomendasi tindakan spesifik. Pendekatan ini mengaktifkan jalur pemrosesan sentral, di mana guru secara kritis menganalisis informasi untuk memahami akar masalah dan implikasinya. Evaluasi komprehensif semacam ini memungkinkan guru dan seluruh pihak tidak hanya melihat "apa" hasilnya, tetapi juga memahami "mengapa" dan "bagaimana" perbaikan harus dilakukan, sehingga menciptakan dasar kognitif yang kuat untuk perubahan perilaku dan peningkatan efektivitas pengajaran.

Tahap puncak adalah transformasi pemahaman menjadi penerimaan sebagai kebenaran (*acceptance as true*). Evaluasi yang kredibel didukung oleh data faktual dari umpan balik dan pengukuran hasil program, berfungsi sebagai argumen kuat yang meyakinkan guru melalui jalur pemrosesan sentral. Ketika rekomendasi evaluasi terbukti akurat dan implementasinya menghasilkan perbaikan nyata, hal itu membangun kepercayaan (trust) terhadap proses evaluasi itu sendiri. Guru menerima temuan evaluasi bukan sebagai kritikan semata, tetapi sebagai fakta operasional yang sah dan diperlukan untuk pengembangan profesional. Penerimaan ini menghasilkan perubahan sikap yang bertahan lama, mendorong guru untuk secara aktif

mengadopsi praktik-praktik baru, yang pada akhirnya memberdayakan mereka sebagai agen perbaikan dan meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh di madrasah.

## **PENUTUP**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen komunikasi organisasi di MI Darul Ulum Calungan Rejotengah Lamongan merupakan instrumen strategis yang secara efektif meningkatkan pemberdayaan SDM guru melalui alur perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi yang sistematis. Perencanaan dilakukan dengan menyeimbangkan pendekatan personal dan formal guna membangun keterbukaan serta kesamaan persepsi. Dalam pengelolaannya, madrasah menerapkan strategi multikanal berbasis digital (Zoom, WhatsApp, dan media sosial) yang berhasil menembus filter perhatian guru, memfasilitasi konstruksi makna kolektif, dan membangun kepercayaan (trust) melalui kredibilitas informasi serta penggunaan media visual yang mendukung pengembangan kompetensi profesional.

Pada tahap akhir, proses evaluasi yang berbasis data faktual dan umpan balik orang tua berfungsi sebagai mekanisme kontrol yang transformatif. Evaluasi tidak hanya menyajikan data mentah, tetapi memberikan rekomendasi praktis yang mampu mengubah perilaku pengajaran melalui pemrosesan informasi secara kritis. Sinergi antara teori sistem terbuka, hubungan manusiawi, dan komunikasi partisipatif ini menciptakan iklim kerja yang sehat, di mana guru tidak hanya bertindak sebagai pelaksana kurikulum, tetapi juga sebagai agen perbaikan yang terampil, percaya diri, dan berkomitmen penuh terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Djamereng, Asni. *Human Relations dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press, 2022.
- Iswahyu Pranawukir. "Perencanaan dan Strategi Komunikasi dalam Meningkatkan Adaptifitas Sumberdaya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Lembaga." *Jurnal Pustaka Komunikasi* 4, no. 2 (2021): 247–259.
- Junaris, Imam. *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2013.
- Kemdikbud. *Panduan Komunikasi Efektif untuk Kepala Sekolah*. Jakarta: Kemdikbud, 2023.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Thousand Oaks: Sage Publications, 2014.

- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Msmuh, Abdullah. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press, 2008.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. *Management. Edisi ke-14*. New York: Pearson, 2018.
- Soedarsono, Dewi K. *Sistem Manajemen Komunikasi: Teori, Model, dan Aplikasi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana, 2011.