



Sinergi Komunikasi Organisasi dan Manajemen Pendidikan dalam Mewujudkan Budaya Kerja Kolaboratif di MIN 1 Labuhanbatu

Ika Sundari¹, Zulhimma², Wina Handayani Br. Batubara³

^{1,2,3}UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 03 Desember 2025

Revised : 24 Desember 2025

Accepted : 26 Desember 2025

Keywords:

Organizational Communication,
Educational Management,
Collaborative Work Culture,
MIN 1 Labuhanbatu

How to Cite:

Sundari, I., Zulhimma, Z., & Batubara, W. H. B. (2025). Sinergi Komunikasi Organisasi dan Manajemen Pendidikan dalam Mewujudkan Budaya Kerja Kolaboratif di MIN 1 Labuhanbatu . *Tut Wuri Handayani : Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 4(4), 207-218.

Retrieved from
<https://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/jkip/article/view/1196>

ABSTRACT

Komunikasi organisasi dan manajemen pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Kedua aspek ini berfungsi sebagai sarana utama dalam membangun budaya kerja kolaboratif yang menekankan kebersamaan, keterbukaan, dan tanggung jawab bersama. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan sinergi antara komunikasi organisasi dan manajemen pendidikan dalam mewujudkan budaya kerja kolaboratif di MIN 1 Labuhanbatu. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan partisipan terdiri atas kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan teknik reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di MIN 1 Labuhanbatu berjalan efektif melalui jalur formal dan informal, baik secara vertikal maupun horizontal. Kepala madrasah berperan sentral dalam menciptakan iklim komunikasi yang terbuka dan partisipatif, berlandaskan nilai-nilai Islam seperti musyawarah (syura), ukhuwah, dan ta'awun. Sinergi antara komunikasi organisasi dan manajemen pendidikan berkontribusi pada meningkatnya kolaborasi antarguru, memperkuat solidaritas kerja, serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan program madrasah. Kesimpulannya, budaya kerja kolaboratif di MIN 1 Labuhanbatu terbentuk melalui komunikasi yang terarah dan manajemen pendidikan yang melibatkan seluruh unsur madrasah. Hasil ini menegaskan pentingnya penguatan kemampuan komunikasi dan kepemimpinan kolaboratif dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Organizational communication and educational management play a crucial role in enhancing the effectiveness of educational implementation in madrasahs. These two aspects serve as essential instruments in building a collaborative work culture that emphasizes togetherness, openness, and shared responsibility. This study aims to describe the synergy between organizational communication and educational management in fostering a collaborative work culture at MIN 1 Labuhanbatu. The research employs a descriptive qualitative approach with participants consisting of the principal, teachers, and educational staff. Data were collected through interviews, observations, and documentation, and analyzed using data reduction, presentation, and conclusion drawing techniques. The findings reveal that organizational communication at MIN 1 Labuhanbatu functions effectively through both formal and informal channels, vertically and horizontally. The principal plays a central role in creating an open and participatory communication climate grounded in Islamic values such as musyawarah (consultation), ukhuwah (brotherhood), and ta'awun (mutual cooperation). The synergy between organizational communication and educational management contributes to stronger collaboration among teachers, enhanced work solidarity, and improved effectiveness in implementing madrasah programs. In conclusion, the collaborative work culture at MIN 1 Labuhanbatu is established through well-structured communication and participatory educational management. These findings highlight the importance of strengthening communication competence and collaborative leadership to support continuous improvement in educational quality.

This is an open access article under the CC BYSA license



Corresponding Author:

Ika Sundari, Zulhimma

UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Indonesia

ikkasundari@gmail.com

Pendahuluan

Perkembangan manajemen pendidikan modern menuntut lembaga pendidikan, termasuk madrasah, untuk mampu mengelola sistem komunikasi yang efektif, terbuka, dan terarah dalam menghadapi kompleksitas perubahan zaman. Manajemen pendidikan adalah rangkaian kegiatan yang mengacu pada aktivitas kolaborasi di antara beberapa individu dalam mencapai tujuan bersama (Karoso & Cahyono, 2024). Dinamika dunia pendidikan yang semakin cepat, dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, perubahan kebijakan kurikulum, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas layanan pendidikan, menjadikan komunikasi sebagai aspek yang tidak dapat diabaikan dalam proses manajerial. Lembaga pendidikan kini tidak hanya berfungsi sebagai tempat transfer ilmu, tetapi juga sebagai pusat koordinasi berbagai aktivitas, program, dan kebijakan yang memerlukan sinergi antar unsur di dalamnya.

Tantangan utama yang dihadapi madrasah pada era modern ini tidak hanya berkaitan dengan peningkatan mutu pembelajaran dan profesionalisme tenaga pendidik, tetapi juga terletak pada kemampuan setiap elemen organisasi, mulai dari kepala madrasah, guru, hingga tenaga kependidikan untuk membangun interaksi yang harmonis, saling menghargai, dan berorientasi pada tujuan bersama. Hubungan kerja yang tidak terbangun dengan baik akibat kurangnya komunikasi dapat menimbulkan kesalahpahaman, rendahnya koordinasi, serta melemahkan efektivitas pelaksanaan program pendidikan. Oleh karena itu, komunikasi organisasi menjadi faktor yang sangat menentukan dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif.

Dalam konteks tersebut, komunikasi organisasi berperan sebagai jembatan penghubung antara berbagai komponen lembaga agar dapat bekerja secara selaras dan memahami peran masing-masing dalam sistem pendidikan. Melalui komunikasi yang terstruktur dan terbuka, setiap anggota organisasi mampu berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan, penyusunan program, serta pelaksanaan kegiatan madrasah. Komunikasi yang efektif juga menjadi sarana untuk membangun rasa saling percaya dan memperkuat kerja sama tim, sehingga terbentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya budaya kolaboratif. Dengan demikian, keberhasilan manajemen pendidikan di madrasah pada dasarnya sangat bergantung pada sejauh mana komunikasi organisasi dapat dijalankan dengan baik, konsisten, dan berlandaskan nilai-nilai keislaman yang menjadi ruh lembaga pendidikan Islam.

Komunikasi organisasi di lingkungan madrasah tidak sekadar penyampaian informasi, tetapi juga mencakup upaya membangun rasa saling percaya, keterbukaan, dan kesediaan untuk bekerja sama. Kepala madrasah sebagai pemimpin berperan penting dalam menciptakan pola komunikasi yang partisipatif, di mana setiap guru dan staf memiliki kesempatan untuk menyampaikan ide, pendapat, serta solusi terhadap berbagai permasalahan lembaga. Kepemimpinan kepala madrasah memainkan peran strategis dalam menciptakan dan menjaga budaya mutu organisasi. Kepala sekolah yang visioner dan kolaboratif mampu menjadi katalisator perubahan dengan cara mengintegrasikan visi mutu dalam seluruh praktik manajerial dan pembelajaran (Mahmudah et al., 2024). Komunikasi yang berjalan dua arah memungkinkan terciptanya koordinasi yang efektif dan memperkuat semangat kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan. Selain itu, kerjasama antara struktur dan nilai-nilai budaya organisasi juga tercermin dalam kemampuan lembaga pendidikan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman. Dengan menerapkan model kepemimpinan kolaboratif dan manajemen responsif, lembaga pendidikan dapat menciptakan suasana belajar yang mendukung (Pangestuti et al., 2025).

Selain itu, dalam era globalisasi dan digitalisasi pendidikan, manajemen pendidikan di madrasah dituntut lebih adaptif dan kolaboratif. Penggunaan teknologi digital mempercepat aliran informasi yang berdampak pada struktur komunikasi yang lebih horizontal (Faliza et

al., 2025). Praktiknya, pendekatan kolaboratif mampu membangun budaya saling mendukung antar pendidik, memperkuat hubungan profesional, dan mendorong terbentuknya komunitas pembelajar di lingkungan sekolah (Sambella, 2024). Sinergi antara komunikasi organisasi dan manajemen pendidikan menjadi kunci untuk membangun budaya kerja yang produktif dan kondusif. Budaya kerja kolaboratif menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga, memperkuat solidaritas antar pendidik, serta meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan program-program madrasah. Dengan adanya kolaborasi yang kuat, setiap unsur madrasah dapat saling mendukung dan berkontribusi terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan.

Dalam perspektif pendidikan Islam, prinsip-prinsip komunikasi dan kerja sama tersebut sejalan dengan nilai-nilai *syura* (musyawarah), *ukhuwah* (persaudaraan), dan *ta'awun* (tolong-menolong dalam kebaikan). Nilai-nilai ini menegaskan bahwa komunikasi dan manajemen yang efektif tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga spiritual dan moral. Dengan demikian, manajemen pendidikan yang dilandasi komunikasi organisasi yang baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, beretika, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang berupaya menggambarkan dan menginterpretasikan fenomena berdasarkan data kualitatif yang diperoleh dari berbagai sumber (Moleong, 2018). Menurut Creswell, penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti (Creswell & Poth, 2018). Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengkaji proses sinergi antara komunikasi organisasi dan manajemen pendidikan dalam membangun budaya kerja kolaboratif di MIN 1 Labuhanbatu. Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang utuh mengenai pola komunikasi, dinamika interaksi antarwarga madrasah, serta nilai-nilai yang melandasi praktik manajerial di lingkungan tersebut.

Subjek penelitian ini meliputi kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan di MIN 1 Labuhanbatu. Ketiga unsur tersebut dipilih karena memiliki peran dan kontribusi yang signifikan dalam pelaksanaan manajemen pendidikan serta penerapan komunikasi organisasi di madrasah. Kepala madrasah berfungsi sebagai pengambil kebijakan dan pengarah komunikasi, guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran dan kolaborasi, sedangkan tenaga kependidikan berperan dalam mendukung administrasi dan operasional madrasah. Dengan melibatkan ketiga kelompok tersebut, penelitian ini berupaya menggambarkan sinergi komunikasi organisasi dari berbagai perspektif yang saling melengkapi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari kepala madrasah, guru, dan staf mengenai pola komunikasi yang terjalin, bentuk kolaborasi yang terjadi, serta faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat proses tersebut. Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan madrasah untuk melihat bagaimana komunikasi berlangsung dalam kegiatan sehari-hari, baik dalam rapat, koordinasi, maupun kegiatan pembelajaran. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data dengan menelaah berbagai dokumen seperti notulen rapat, struktur organisasi, jadwal kegiatan, serta kebijakan manajemen madrasah yang relevan dengan fokus penelitian.

Data yang diperoleh dari ketiga teknik tersebut kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi dan menyederhanakan informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, pada tahap penyajian data, hasil temuan disusun dalam bentuk narasi deskriptif agar memudahkan

dalam memahami hubungan antarvariabel dan pola yang muncul di lapangan. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, di mana peneliti merumuskan makna dan temuan penelitian berdasarkan data yang telah dianalisis secara sistematis.

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan mencocokkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penerapan triangulasi ini bertujuan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas data sehingga hasil penelitian benar-benar mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang berlandaskan prinsip kejujuran ilmiah dan objektivitas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana komunikasi organisasi dan manajemen pendidikan di MIN 1 Labuhanbatu bersinergi dalam membentuk budaya kerja kolaboratif yang efektif dan berlandaskan nilai-nilai Islam.

Hasil dan Pembahasan

Pola Komunikasi Internal di MIN 1 Labuhanbatu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola komunikasi internal di MIN 1 Labuhanbatu terbangun secara terstruktur, dinamis, dan berorientasi pada kolaborasi antar seluruh warga madrasah. Pola komunikasi ini menjadi landasan penting dalam membangun koordinasi yang harmonis antara kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan. Di dalam komunikasi organisasi terdapat budaya organisasi yang mampu memberikan dampak terhadap kinerja organisasi sekaligus meningkatkan kualitas pengalaman dari anggotanya (Setyaningsih & Fahmi, 2021). Secara umum, komunikasi yang berlangsung di madrasah ini dapat diklasifikasikan menjadi empat bentuk utama, yaitu komunikasi formal, informal, vertikal, dan horizontal. Keempatnya saling berhubungan dan berfungsi untuk menciptakan keseimbangan antara penyampaian informasi, pelaksanaan kebijakan, dan pembangunan suasana kerja yang kondusif.

Pada tataran komunikasi formal, kegiatan komunikasi dilakukan secara resmi melalui berbagai forum seperti rapat koordinasi, pertemuan dinas, kegiatan evaluasi pembelajaran, serta penyampaian kebijakan lembaga. Dalam konteks ini, kepala madrasah berperan sebagai pusat komunikasi yang menyampaikan visi, misi, serta arah kebijakan madrasah kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan. Komunikasi formal ini bersifat instruksional dan terencana, biasanya dituangkan dalam bentuk surat edaran, notulen rapat, laporan kegiatan, dan jadwal program kerja.

Melalui jalur komunikasi formal, semua unsur madrasah memiliki acuan yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, dan target yang harus dicapai. Pola ini memastikan agar informasi penting tersampaikan secara akurat, mencegah kesalahpahaman, dan menjamin keteraturan dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan.

Sementara itu, komunikasi informal tumbuh secara alami dan bersifat lebih fleksibel. Pola ini muncul melalui percakapan santai antarwarga madrasah, baik di ruang guru, halaman madrasah, maupun melalui media komunikasi digital seperti grup WhatsApp. Meskipun tidak bersifat resmi, komunikasi informal memainkan peranan yang sangat penting dalam memperkuat ikatan emosional, solidaritas, dan rasa kebersamaan di antara warga madrasah. Melalui komunikasi informal, tercipta suasana kerja yang lebih akrab dan terbuka, di mana setiap individu merasa dihargai dan didengarkan. Dengan memahami perbedaan, menghargai keragaman, dan memanfaatkan teknologi secara strategis, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dan berkelanjutan. Penting bagi semua pihak, baik dalam dunia bisnis maupun pendidikan, untuk terus berinnovasi, berkolaborasi, dan tumbuh bersama dalam menghadapi tantangan era digital (Putra, 2024).

Bahkan, dalam beberapa kasus, komunikasi informal sering kali menjadi jembatan dalam menyelesaikan persoalan kecil di lapangan sebelum berkembang menjadi konflik yang lebih besar. Oleh karena itu, komunikasi informal dapat dikatakan sebagai pelumas sosial yang memperlancar hubungan kerja antarpegawai dan memperkuat efektivitas komunikasi formal.

Selanjutnya, dalam dimensi komunikasi vertikal, hubungan komunikasi terjalin antara kepala madrasah dengan guru dan tenaga kependidikan. Hubungan ini berjalan dua arah, yakni dari atas ke bawah (*top-down*) dan dari bawah ke atas (*bottom-up*). Dalam pola top-down, kepala madrasah memberikan arahan, bimbingan, dan kebijakan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Sedangkan dalam pola bottom-up, guru dan tenaga kependidikan diberikan kesempatan untuk menyampaikan laporan, masukan, serta aspirasi mengenai pelaksanaan program kerja maupun kendala yang dihadapi di lapangan. Pola komunikasi vertikal dua arah ini menciptakan iklim kerja yang demokratis dan partisipatif, di mana setiap unsur madrasah memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan.

Adapun komunikasi horizontal terjadi antara sesama guru atau antar tenaga kependidikan yang memiliki kedudukan sejajar. Komunikasi ini sering muncul dalam konteks kerja tim, seperti dalam penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan proyek Profil Pelajar Pancasila dan Rahmatan lil 'Alamin (P5RA), kegiatan ekstrakurikuler, serta koordinasi pelaksanaan ujian dan kegiatan keagamaan. Melalui komunikasi horizontal, tercipta suasana kerja yang kooperatif dan saling mendukung, di mana guru saling bertukar informasi, strategi pembelajaran, maupun pengalaman profesional. Pola komunikasi horizontal juga menjadi sarana penting dalam menumbuhkan budaya saling belajar (*learning community*) di antara guru dan staf madrasah. Misalnya, guru-guru senior sering membimbing rekan-rekan yang lebih muda dalam hal administrasi pembelajaran atau penggunaan media digital. Sementara itu, guru muda turut memberikan masukan kreatif dalam hal inovasi teknologi pembelajaran. Interaksi semacam ini menciptakan sinergi yang produktif, menggabungkan pengalaman dan kreativitas untuk kemajuan lembaga.

Dengan terbangunnya keempat pola komunikasi tersebut formal, informal, vertikal, dan horizontal MIN 1 Labuhanbatu menunjukkan bahwa sistem komunikasi internal yang baik mampu menjadi pondasi utama terciptanya organisasi pendidikan yang efektif, partisipatif, dan adaptif terhadap perubahan. Komunikasi yang dijalankan tidak hanya berorientasi pada penyampaian informasi, tetapi juga membangun iklim kerja yang penuh kepercayaan, keterbukaan, dan kolaborasi. Hal ini selaras dengan prinsip-prinsip komunikasi dalam Islam yang menekankan kejujuran (*shiddq*), amanah, dan keterbukaan dalam menyampaikan informasi.



Gambar 1. Kepala Madrasah bersama Koordinator Kurikulum dan Kesiswaan Menyusun Rencana Program Kegiatan Madrasah

Strategi Kepala Madrasah dalam Membangun Manajemen Pendidikan Berbasis Komunikasi Terbuka

Dalam lembaga pendidikan seperti MIN 1 Labuhanbatu, kepala madrasah memiliki peran yang sangat sentral dalam menggerakkan roda organisasi dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Salah satu strategi kunci yang diterapkan adalah membangun sistem manajemen pendidikan berbasis komunikasi terbuka dan partisipatif. Pola kepemimpinan ini tidak hanya menekankan pada penyampaian instruksi dan pengawasan, tetapi lebih pada upaya menumbuhkan rasa memiliki, keterlibatan, dan tanggung jawab bersama dalam menjalankan program pendidikan.

Kepala madrasah berperan sebagai komunikator utama yang menghubungkan berbagai elemen madrasah guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan bahkan orang tua siswa agar terjalin sinergi dalam mencapai tujuan pendidikan. Ia menerapkan berbagai strategi konkret untuk memastikan komunikasi berjalan efektif, transparan, dan dialogis. Salah satu upaya yang menonjol adalah pelaksanaan rapat koordinasi rutin yang diadakan secara berkala. Rapat ini menjadi wadah utama bagi seluruh warga madrasah untuk menyampaikan aspirasi, gagasan, dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Dalam forum tersebut, kepala madrasah selalu menekankan pentingnya keterbukaan informasi, di mana setiap keputusan harus dipahami bersama dan setiap anggota memiliki kesempatan untuk memberikan masukan. Dalam konteks madrasah, kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan (Nisa & Madzkuri, 2025).

Selain rapat rutin, kepala madrasah juga menyediakan forum diskusi guru dan tenaga kependidikan sebagai sarana bertukar pikiran secara bebas namun tetap dalam koridor profesional. Forum ini berfungsi sebagai ruang kolaboratif tempat guru dapat menyampaikan inovasi pembelajaran, strategi penilaian, maupun ide pengembangan kegiatan keagamaan dan proyek madrasah. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya bertindak sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai fasilitator komunikasi yang mendorong terbangunnya budaya dialog dan kepercayaan. Dengan demikian, setiap guru dan staf merasa dihargai pendapatnya, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan semangat kerja.

Dalam konteks perkembangan teknologi informasi, kepala madrasah juga memanfaatkan media komunikasi digital sebagai sarana koordinasi yang cepat, efisien, dan adaptif terhadap kebutuhan zaman. Melalui grup WhatsApp resmi madrasah, misalnya, informasi penting dapat disampaikan secara real-time, baik terkait agenda kegiatan, surat edaran, maupun pembagian tugas. Selain itu, platform digital ini juga menjadi media yang efektif untuk menumbuhkan komunikasi informal yang positif antarwarga madrasah, memperkuat rasa kebersamaan, serta mempercepat pengambilan keputusan dalam situasi tertentu. Pemanfaatan teknologi komunikasi ini mencerminkan kemampuan manajerial kepala madrasah yang adaptif terhadap digitalisasi pendidikan, sekaligus tetap menjaga nilai-nilai humanis dan kekeluargaan dalam interaksi sosial di lingkungan kerja. Komunikasi dalam pendidikan memiliki peran yang sangat penting karena menjadi sarana utama untuk menyampaikan informasi, membangun pemahaman bersama, serta menciptakan kolaborasi antara pendidik, peserta didik, dan pemangku kepentingan lainnya (Purnama et al., 2025).

Sikap kepemimpinan kepala madrasah yang terbuka dan komunikatif tersebut selaras dengan nilai-nilai Islam, khususnya prinsip musyawarah (*syura*). Dalam setiap proses pengambilan keputusan, kepala madrasah berupaya melibatkan seluruh pihak yang berkepentingan agar keputusan yang dihasilkan benar-benar mewakili kepentingan bersama dan membawa kemaslahatan lembaga. Prinsip *syura* tidak hanya dipahami sebagai kewajiban bermusyawarah, tetapi juga sebagai wujud penghargaan terhadap potensi dan pendapat

orang lain. Dengan demikian, kepala madrasah tidak memposisikan diri sebagai figur otoritatif tunggal, melainkan sebagai pemimpin kolaboratif yang mengedepankan partisipasi dan kebersamaan. Gaya kepemimpinan yg efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu dan tim, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan penuh semangat. Pemimpin yang baik harus mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, memberikan motivasi, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif agar organisasi dapat berkembang dengan baik (Sumual et al., 2025).

Selain prinsip syura, penerapan nilai ukhuwah (persaudaraan) dan ta'awun (tolong-menolong) juga menjadi landasan moral dalam strategi komunikasi kepala madrasah. Nilai ukhuwah tercermin dalam upaya membangun hubungan harmonis antarpegawai, di mana suasana kekeluargaan dijaga melalui sikap saling menghargai dan mendukung. Sedangkan nilai ta'awun diwujudkan melalui budaya saling membantu dalam melaksanakan kegiatan, baik dalam perencanaan pembelajaran, kegiatan sosial, maupun event keagamaan.

Pendekatan ini menunjukkan bahwa manajemen pendidikan yang dijalankan tidak hanya bersifat struktural dan teknis, tetapi juga berakar pada nilai-nilai spiritual dan etika Islam yang menekankan empati, kebersamaan, dan tanggung jawab sosial. Dengan strategi tersebut, kepala madrasah berhasil menciptakan lingkungan komunikasi yang sehat dan produktif, di mana setiap warga madrasah merasa memiliki peran penting dalam keberhasilan lembaga. Komunikasi terbuka tidak hanya memperlancar arus informasi, tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan (*sense of belonging*) dan komitmen kolektif terhadap visi madrasah.

Melalui kepemimpinan yang berorientasi pada komunikasi dan kolaborasi, kepala madrasah di MIN 1 Labuhanbatu mampu menumbuhkan budaya kerja yang sinergis, transparan, dan penuh tanggung jawab, sehingga menjadi fondasi penting bagi peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.



Gambar 2. Kepala Madrasah Melaksanakan Rapat Kerja Tahunan Bersama Pendidik dan Tenaga Kependidikan MIN 1 Labuhanbatu

Dampak Sinergi Komunikasi terhadap Peningkatan Kolaborasi Guru dan Tenaga Kependidikan

Sinergi komunikasi yang terjalin di MIN 1 Labuhanbatu menjadi salah satu fondasi penting dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan harmonis di lingkungan madrasah. Melalui pola komunikasi yang terbuka, jujur, dan dua arah, tercipta hubungan yang saling percaya antara kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan. Komunikasi tidak lagi dipahami sekadar sebagai proses penyampaian informasi, tetapi sebagai media untuk membangun kesamaan visi, memperkuat koordinasi, dan menumbuhkan semangat kebersamaan dalam mencapai tujuan pendidikan madrasah. Dampak nyata dari sinergi

komunikasi tersebut terlihat pada meningkatnya semangat kerja sama antarguru dan antara guru dengan tenaga kependidikan. Setiap individu merasa memiliki peran dan tanggung jawab yang sama dalam memajukan lembaga. Guru menjadi lebih terbuka dalam berbagi ide, pengalaman, dan strategi pembelajaran yang inovatif. Mereka saling berdiskusi dan memberikan masukan terhadap rencana pembelajaran yang akan diterapkan, terutama dalam menghadapi dinamika peserta didik di era digital. Sementara itu, tenaga kependidikan semakin menunjukkan profesionalitas dan tanggung jawabnya dalam mendukung administrasi dan pelaksanaan kegiatan madrasah. Dalam konteks ini, keberhasilan pemimpin tidak hanya diukur dari kemampuan teknisnya, tetapi juga dari efektivitas kepemimpinannya dalam memotivasi dan memberdayakan timnya (Yulita et al., 2025).

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa komunikasi dua arah yang diterapkan kepala madrasah mempercepat proses penyelesaian berbagai persoalan yang muncul di lapangan. Misalnya, dalam penyusunan jadwal kegiatan keagamaan, proyek madrasah, atau kegiatan ekstrakurikuler, setiap guru diberi kesempatan untuk memberikan masukan sesuai bidang dan pengalamannya. Proses ini tidak hanya memperkaya gagasan, tetapi juga memperkuat rasa memiliki terhadap setiap program yang dijalankan. Tenaga kependidikan pun dilibatkan secara aktif dalam perencanaan teknis dan logistik, sehingga koordinasi berjalan lebih efisien dan hasil kegiatan menjadi lebih maksimal. Selain itu, sinergi komunikasi juga berdampak pada meningkatnya efisiensi kerja dan kualitas hubungan antarwarga madrasah. Komunikasi yang efektif membuat setiap instruksi dan kebijakan dapat dipahami dengan jelas, mengurangi potensi kesalahpahaman, dan mempercepat pelaksanaan program. Lebih dari itu, suasana kerja yang terbuka dan egaliter menumbuhkan rasa saling menghormati dan menghargai perbedaan pendapat. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, di mana setiap anggota merasa didengar dan dihargai kontribusinya.

Dalam perspektif Islam, kondisi ini merupakan wujud nyata dari penerapan nilai-nilai ukhuwah Islamiyah (persaudaraan sesama muslim) dan ta'awun (tolong-menolong dalam kebaikan). Melalui komunikasi yang berlandaskan keikhlasan dan saling menghargai, warga madrasah tidak hanya bekerja bersama untuk mencapai target lembaga, tetapi juga saling mendukung secara moral dan spiritual. Lembaga pendidikan harus membentuk sikap terbuka terhadap ide baru tanpa takut gagal, memberikan ruang bagi guru dan staf untuk berinovasi dan memperbaiki mutu secara terus-menerus (Missouri et al., 2025). Kolaborasi yang terbangun menjadi manifestasi dari semangat amar ma'ruf nahi munkar, yaitu bekerja sama dalam menegakkan kebaikan dan menghindari keburukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sinergi komunikasi di MIN 1 Labuhanbatu tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga memperkuat nilai-nilai keislaman dalam kehidupan organisasi madrasah. Komunikasi yang sehat melahirkan kolaborasi yang produktif, dan kolaborasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam menjadi kekuatan utama dalam membentuk lingkungan pendidikan yang berkarakter, profesional, dan penuh keberkahan.



Gambar 3. Pelaksanaan Kegiatan Market Day dan Pameran P5RA

Contoh Konkret Penerapan Komunikasi Organisasi di MIN 1 Labuhanbatu

Implementasi komunikasi organisasi di MIN 1 Labuhanbatu tampak nyata dalam berbagai aktivitas dan sistem kerja yang berjalan di lingkungan madrasah. Komunikasi di lembaga ini tidak hanya berlangsung dalam konteks formal seperti rapat, tetapi juga melalui media informal dan digital yang memperkuat jalinan koordinasi antarwarga madrasah. Pola komunikasi yang terbangun mencerminkan semangat kebersamaan, keterbukaan, dan tanggung jawab bersama dalam mengelola lembaga pendidikan Islam yang unggul dan berkarakter.

Salah satu bentuk konkret penerapan komunikasi organisasi adalah melalui rapat koordinasi rutin yang diadakan setiap bulan. Rapat ini menjadi forum penting bagi seluruh unsur madrasah, mulai dari kepala madrasah, guru, hingga tenaga kependidikan untuk melakukan evaluasi program, menyusun rencana kerja, dan membahas berbagai permasalahan yang muncul. Dalam setiap rapat, kepala madrasah memimpin jalannya musyawarah dengan gaya kepemimpinan partisipatif. Beliau memberi kesempatan kepada seluruh peserta untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun kritik membangun. Proses ini mencerminkan nilai syura (musyawarah) dalam Islam, yaitu tradisi bermusyawarah untuk mencapai keputusan bersama yang adil, bijaksana, dan mengandung kemaslahatan bagi semua pihak.

Selain rapat formal, komunikasi organisasi juga diperkuat melalui media komunikasi digital, terutama grup WhatsApp yang digunakan oleh kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan. Media ini menjadi sarana efektif dalam menyampaikan informasi penting, mengatur jadwal kegiatan, dan membahas hal-hal mendesak tanpa harus menunggu pertemuan tatap muka. Penggunaan teknologi digital ini menunjukkan kemampuan madrasah dalam beradaptasi dengan perkembangan zaman dan tuntutan era globalisasi. Komunikasi yang responsif dan cepat melalui media digital mempercepat proses koordinasi, terutama ketika terdapat perubahan agenda kegiatan, pelaksanaan evaluasi belajar, atau kegiatan keagamaan yang bersifat mendadak.

Selain rapat dan komunikasi digital, penerapan komunikasi organisasi di MIN 1 Labuhanbatu juga tampak dalam proses pengambilan keputusan strategis. Kepala madrasah menerapkan prinsip musyawarah mufakat dalam setiap kebijakan penting, seperti penyusunan program kerja tahunan, pembagian tugas guru dan staf, serta penanganan kendala pembelajaran. Setiap keputusan diambil melalui diskusi terbuka yang melibatkan berbagai pihak, sehingga hasilnya tidak hanya mencerminkan pandangan pimpinan, tetapi juga aspirasi bersama seluruh warga madrasah. Hal ini menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif dan memperkuat komitmen terhadap pelaksanaan hasil keputusan.

Dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari, bentuk komunikasi yang efektif juga terlihat dari koordinasi lintas bidang, seperti antara guru PAI, guru umum, dan tenaga administrasi. Misalnya, saat penyelenggaraan kegiatan keagamaan seperti Peringatan Hari Besar Islam (PHBI) atau Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila dan Rahmatan lil 'Alamin (P5RA), guru bidang studi berkolaborasi dengan staf administrasi dalam menyusun jadwal, menyiapkan perlengkapan, dan mendokumentasikan kegiatan. Semua ini berlangsung atas dasar komunikasi yang terbuka, saling percaya, dan berorientasi pada keberhasilan bersama. Penerapan komunikasi yang baik ini tidak hanya mendukung kelancaran manajemen madrasah, tetapi juga memperkuat nilai-nilai ukhuwah (persaudaraan) dan ta'awun (tolong-menolong dalam kebaikan). Selain itu motivasi kerja bagi pendidik juga terkait rasa keterlibatan dan kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Ketika mereka terlibat secara emosional dan bermakna dalam proses pendidikan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik (Gumilar, 2024). Setiap individu merasa menjadi bagian dari keluarga besar madrasah yang memiliki tujuan dan cita-cita yang sama. Kepala madrasah berperan sebagai teladan dalam menjaga komunikasi yang santun dan beretika, sementara

guru dan tenaga kependidikan meneladani sikap terbuka dan empatik tersebut dalam interaksi sehari-hari.

Dengan demikian, penerapan komunikasi organisasi di MIN 1 Labuhanbatu bukan sekadar mekanisme teknis dalam manajemen, tetapi juga menjadi sarana spiritual untuk menumbuhkan semangat kerja sama, tanggung jawab, dan keikhlasan dalam melayani pendidikan. Komunikasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam seperti syura, ukhuwah, dan ta'awun menjadikan hubungan antarwarga madrasah tidak hanya profesional, tetapi juga penuh makna dan berkah dalam menjalankan amanah pendidikan.



Gambar 4. Pemotongan Pita Oleh Kepala Madrasah Pada Pembukaan Pameran P5RA dan Market Day MIN 1 Labuhanbatu

Dalam pembahasan hasil penelitian, penting untuk tidak hanya menyampaikan data, tetapi juga menjelaskan maknanya. Hasil penelitian harus diinterpretasikan dengan mengaitkan temuan pada tujuan dan rumusan masalah, serta menunjukkan bagaimana hasil tersebut menjawab pertanyaan penelitian atau mendukung/menolak hipotesis. Selanjutnya, temuan perlu dibandingkan dengan teori atau penelitian terdahulu apakah mendukung, berbeda, atau memperkaya pengetahuan yang ada dengan mencantumkan referensi relevan. Penting pula menyoroti kebaruan atau kontribusi penelitian, yaitu aspek unik atau nilai tambah yang membedakannya dari studi sebelumnya. Selain itu, perlu dianalisis faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi hasil, baik internal seperti desain penelitian, maupun eksternal seperti kondisi partisipan. Jika ada perbedaan hasil dari yang diharapkan, hal ini harus dijelaskan secara logis. Implikasi hasil juga harus dibahas, baik dalam konteks praktis, kebijakan, maupun penerapan di dunia nyata. Terakhir, disarankan mencantumkan keterbatasan penelitian secara jujur, seperti waktu, metode, atau jumlah responden, sebagai pijakan untuk penelitian lanjutan. Dengan demikian, pembahasan menjadi komprehensif dan bermakna.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sinergi antara komunikasi organisasi dan manajemen pendidikan di MIN 1 Labuhanbatu menjadi faktor kunci dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, harmonis, dan produktif. Komunikasi yang terjalin di lingkungan madrasah tidak sekadar berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga sebagai jembatan untuk membangun saling pengertian, kepercayaan, serta semangat kebersamaan antar seluruh warga madrasah. Melalui sistem komunikasi yang efektif, kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan mampu bekerja secara terpadu dalam mencapai visi dan misi lembaga.

Sinergi komunikasi ini menciptakan budaya kerja kolaboratif yang kuat, di mana setiap individu merasa memiliki tanggung jawab dan peran penting dalam keberhasilan

madrasah. Guru tidak hanya berfokus pada proses pembelajaran di kelas, tetapi juga turut berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelembagaan dan pengembangan program pendidikan. Tenaga kependidikan pun berperan mendukung kelancaran administrasi dan pelayanan pendidikan. Hubungan kerja yang terbentuk menjadi lebih terbuka, demokratis, dan berorientasi pada tujuan bersama.

Budaya kolaboratif yang dibangun melalui komunikasi efektif ini berdampak nyata terhadap peningkatan efektivitas kinerja lembaga, baik dalam aspek akademik maupun nonakademik. Guru menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam merancang pembelajaran, sementara staf administrasi bekerja dengan koordinasi yang lebih terarah. Keharmonisan hubungan antar guru dan tenaga kependidikan pun semakin terjaga, sehingga suasana kerja di madrasah terasa lebih kondusif, penuh rasa saling menghargai, dan dilandasi nilai-nilai keikhlasan. Dampak lainnya terlihat pada peningkatan mutu layanan pendidikan, yang tercermin dari semangat kerja tim, kedisiplinan, serta kepuasan peserta didik dan orang tua terhadap layanan madrasah.

Lebih jauh, hasil penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam seperti musyawarah (syura), ukhuwah (persaudaraan), dan ta'awun (tolong-menolong) menjadi fondasi moral yang mengarahkan interaksi antarwarga madrasah. Nilai-nilai tersebut membuat proses komunikasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga spiritual menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT.

Referensi

- Alfa Santoso Budiwidjojo Putra. "Membangun Sinergi Lintas Generasi: Strategi Kolaboratif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital." *PaKMas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 4, no. 2 (2024): 429–36. <https://doi.org/10.54259/pakmas.v4i2.3129>.
- Azizatun Nisa, Rahmatiana, and Muhammad Redza Madzkuri. "Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Membangun Sinergi Tim Guru Menuju Madrasah Unggul (Studi Kasus Di Mts Al Mujahidin 2 Samarinda)." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, no. 1 (2025): 215–24. <https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp>.
- Creswell, John W., and Cheryl N. Poth. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications, 2018.
- Faliza, Nur, Riski Eko Ardianto, and Ahmad Gunawan. *Organizational Culture 4.0 Membangun Budaya Kerja Di Era Digital*. Edited by Hetty Karunia Tungjungsari. Pertama. Takaza Innovatix Labz, 2025.
- Gumilar, Nugraha. *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Dunia Pendidikan*. Edited by Rizal Mutaqin. Pertama. Bekasi: PT. Kimshafi Alung Cipta, 2024.
- Indah Purnama, Meira Dwi, Kasful Anwar Us, and Shalahudin Shalahudin. "Urgensi Dan Kontribusi Komunikasi Dalam Manajemen Pendidikan." *Sulawesi Tenggara Educational Journal* 5, no. 1 (2025). <https://doi.org/10.54297/seduj.v5i1.836>.
- Karoso, Subianto, and Budi Tri Cahyono. "Integrasi Manajemen Ta'an Tou Dalam Pendidikan Sebagai Upaya Pembentukan Budaya Sekolah Yang Kolaboratif Dan Berkesinambungan" 7 (2024): 7617–26.
- Mahmudah, Siti, Abdul Halik, and Ridwan. "Sulawesi Tenggara Educational Journal," no. 3 (2024).
- Moeloeng, L.J. "Moleong, L. J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya." PT Remaja Rosdakarya., 2018.
- Pangestuti, Adelia Dwi, Ikhwan Syahfadil, and Ali Mashar. "Sinergi Struktur Dan Budaya Organisasi Dalam Mencapai Visi Misi Pendidikan Islam." *Tarbawy: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2025): 86–92.
- Randitha Missouri, Sri Jamilah, Masita, Abdus Sahid, and Di'ya Putri Safira. "Tinjauan

- Sistematis Terhadap Inovasi, Kolaborasi, Dan Teknologi Dalam Manajemen Pendidikan Abad 21." *Pendiri: Jurnal Riset Pendidikan* 2, no. 2 (2025): 65–73. <https://doi.org/10.63866/pendiri.v2i2.88>.
- Sambella, Mutiara. "Peran Strategis Pembelajaran Kolaboratif Dan Budaya Kerja Dalam Mendorong Kinerja Guru: Kajian Literatur." *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran* 11, no. 2 (2024): 158–66.
- Setiyaningsih, Lian Agustina, and Muhammad Hanif Fahmi. "Budaya Organisasi Dalam Membangun Komunikasi Pendidikan Berbasis Multikulturalisme Dan Teknologi Communication Based on Multiculturalism And" 6, no. 1 (2021): 6–8.
- Sumual, Loureine Patricia, Astuti Maidiana, and Dkk. *SDM Dan Budaya Kerja Sinergi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Edited by Mohamad Gita Indrawan. Pertama. Padang: CV. Gita Lentera, 2025.
- Yulita, Vera Diana, Abdul Halik, Nurully Kesuma Ningrum, and Janawati Janawati. "Kepemimpinan Mutu Dan Kerjasama Tim Pada Satuan Pendidikan." *Sulawesi Tenggara Educational Journal* 5, no. 1 (2025): 393–99. <https://doi.org/10.54297/seduj.v5i1.1125>.