



Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan

Volume 5 Nomor 6 Desember 2023 Halaman 2549 - 2557

<https://edukatif.org/index.php/edukatif/index>

Manajemen Komunikasi untuk Membentuk Iklim Kerja Efektif OSIM Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo

Alda Novita Rahmatillah¹✉, Abdurrahman²

Universitas Nurul Jadid, Indonesia^{1,2}

e-mail : aldanovitarahmatillah@gmail.com¹, rahman.gibol90@gmail.com²

Abstrak

Manajemen Komunikasi merupakan proses yang mewadahi semua anggota organisasi untuk menjalin hubungan dengan baik serta menciptakan iklim kerja yang kondusif dan efektif. Ketika sebuah organisasi memiliki iklim kerja yang efektif untuk seluruh anggotanya, berarti setiap anggota memiliki kepuasan kerja, sehingga dengan proses ini dapat memotivasi semua anggota untuk bekerja keras dan bekerja cerdas demi mencapai tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan upaya yang dilakukan oleh OSIM Madrasah Aliyah Nurul Jadid melalui manajemen komunikasi untuk menciptakan iklim kerja kondusif-efektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif-deskriptif untuk mengungkap fakta dan fenomena yang terjadi dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Manajemen Komunikasi OSIM dalam menjalankan semua komponen pelaksanaan tugas organisasi sangat menunjang keberlangsungan organisasi. Penerapan Manajemen Komunikasi sangat membantu mensukseskan semua program kerja dan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Manajemen Komunikasi juga membentuk alur komunikasi di mana sesama anggota organisasi saling berkoordinasi dan mencari solusi bersama bila terjadi perbedaan pendapat.

Kata Kunci: Manajemen Komunikasi, Organisasi, Iklim Kerja.

Abstract

Communication Management is a process that accommodates all members of the organization to establish good relationships and create a conducive and effective work climate. When an organization has an effective work climate for all its members, it means that each member has job satisfaction, so that this process can motivate all members to work hard and work smart to achieve common goals. This study aims to describe the efforts made by OSIM Madrasah Aliyah Nurul Jadid through communication management to create a conducive-effective work climate. The method used in this research is qualitative-descriptive to reveal facts and phenomena that occur with a case study approach. Data collection techniques through observation, documentation and in-depth interviews. The results showed that the application of OSIM Communication Management in carrying out all components of organizational task implementation greatly supported the sustainability of the organization. The implementation of Communication Management is very helpful to succeed all work programs and run according to the plan that has been set. Communication Management also forms a communication flow where fellow members of the organization coordinate with each other and find solutions together when there are differences of opinion.

Keywords: communication management, Organization, Work Climate

Copyright (c) 2023 Alda Novita Rahmatillah, Abdurrahman

✉ Corresponding author :

Email : aldanovitarahmatillah@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i6.5823>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

PENDAHULUAN

Iklim kerja positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan akademis, sosial, dan spiritualitas siswi, menciptakan ruang yang kondusif untuk pencapaian tujuan bersama (Susila & Ariantini, 2020). Iklim kerja positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan akademis, sosial, dan spiritualitas siswi, menciptakan ruang yang kondusif untuk pencapaian tujuan bersama.

Komunikasi adalah proses menciptakan dan menggunakan informasi untuk membangun hubungan yang baik dengan lingkungan dan orang lain untuk membentuk iklim kerja yang mendukung kesejahteraan anggota (Ramdan, 2023). Komunikasi memberikan setiap orang kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat, menuangkan ide-ide kreatif dan saling bertukar pikiran untuk menunjang kelanjutan organisasi yang lebih baik (Saudah, 2020). Melalui teori di atas, komunikasi merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan oleh seluruh anggota organisasi, karena dengan berkomunikasi seseorang bisa mendapatkan informasi yang akan menjadi acuan kerja anggota organisasi untuk menjalankan tugasnya.

Organisasi intra madrasah merupakan wadah dimana siswi dapat mengembangkan potensi dan memperkuat jaringan sosialnya (Afandi, 2023). Oleh karenanya, pemahaman dan implementasi manajemen komunikasi yang baik menjadi kunci utama dalam membangun fondasi iklim kerja yang positif, melalui komunikasi terbuka, terencana, dan responsif, siswi dapat merasa didengar, dihargai, serta terlibat aktif dalam kehidupan organisasi.

Membentuk sebuah iklim kerja efektif dalam rangka mencapai tujuan bersama bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena cara berpikir, perilaku seseorang dan gaya komunikasi pada saat berkomunikasi didasari oleh kebutuhan masing-masing orang (Indra Sabella et al., 2019). Kerja produktif, disiplin kerja, dan komunikasi sangat mempengaruhi pada kinerja anggota organisasi, sehingga tingkat lingkungan, disiplin, dan komunikasi kelompok dan individu dapat lebih di tingkatkan (Rizqi, 2023).

Demikian yang disampaikan oleh Resty Ismawanti bahwa komunikasi organisasi menjadi sangat urgent dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Ismawanti, 2021). Mengingat perbedaan gaya komunikasi seseorang dapat menjadi faktor penghambat ketika berkomunikasi, seperti ketika pengirim informasi memiliki gaya bicara yang sulit dimengerti, memiliki gangguan komunikasi dan perbedaan dialek bahasa, faktor-faktor tersebut yang dapat memicu kesalahan penerima informasi.

Upaya dalam penanganan hal tersebut terdapat dalam semboyan bangsa kita yakni “Berbeda-beda tetapi tetap satu juga” yang dinamai Bhinneka Tunggal Ika. Semboyan ini berfokus pada rasa persatuan dan kesatuan yang erat, karena perbedaan bukan alasan untuk tidak bersatu (Abdurrahman, 2022). Jika diaplikasikan ke dalam organisasi akan menjadi sebuah proses di mana ketua bersama anggota organisasi berupaya menyatukan pendapat dan saling membantu untuk mensukseskan visi dan misi organisasinya.

Struktur organisasi menjadi kerangka dan susunan hubungan antara fungsi, bagian atau posisi, yang menentukan tingkatan organisasi serta menjadi tempat untuk pelaksanaan otoritas, tanggung jawab dan sistem pelaporan (Julia & Masyuroh, 2022). Fakta yang tidak dapat dihindari dalam suatu organisasi adalah konflik hubungan, baik antar sesama anggota organisasi, maupun antara anggota dan ketua (Sianturi & Setiawan, 2023). Apabila sebuah organisasi bisa menjawab konflik-konflik yang tak dapat dihindari melalui teori manajemen komunikasi, maka keberhasilan untuk membentuk sebuah iklim kerja efektif akan terwujud sesuai dengan keinginan para anggota organisasi.

Manajemen merupakan proses pengelolahan seluruh komponen organisasi untuk mewujudkan cita-cita bersama (Yansyah et al., 2023). Sedangkan komunikasi adalah sarana seseorang untuk menyampaikan pesan kepada orang lain dalam rangka menumbuhkan maksud yang dapat dipahami sesuai dengan penyampaian oleh pengirim pesan (Fauzan Ahmad Skiregar & Lailatul Usriyah, 2021). Menurut Parag Diwan dalam (Diana & Misran, 2021) menjelaskan manajemen komunikasi adalah suatu proses pemanfaatan berbagai sumber daya komunikasi secara baik dengan adanya proses perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, serta

pengontrolan berbagai unsur komunikasi guna meraih tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan suatu organisasi. Dengan kata lain manajemen komunikasi meliputi P4I (Penerimaan, Pengelolaan, Penyimpanan, dan Penyampaian Informasi) yang melalui hal ini dapat membantu organisasi untuk bisa mengelola komunikasi dengan baik.

Organisasi dan sebuah lembaga Pendidikan sangat membutuhkan manajemen komunikasi yang baik untuk membantu anggotanya dalam proses berinteraksi dan mendapatkan keuntungan yang lebih baik dari hasil komunikasi dengan orang lain (Fariz et al., 2023). Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa komunikasi dapat dikatakan berjalan dengan baik apabila dapat membentuk alur komunikasi agar sesama anggota organisasi bisa saling berkoordinasi dan mencari solusi bersama jika terjadi perbedaan persepsi (Komunikasi et al., 2023). Mengingat begitu krusial serta menonjolnya peran komunikasi untuk mengefektifkan iklim kerja organisasi, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang bagaimana manajemen komunikasi dalam pembentukan iklim kerja efektif di Organisasi Intra Madrasah Aliyah Nurul Jadid.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu secara faktual dan cermat (Suhendi & Almu'min, 2023). Penelitian kualitatif lebih mengutamakan temuan-temuan melalui pengamatan secara langsung terhadap berbagai peristiwa yang terjadi, melalui wawancara terhadap unsur yang terkait seperti Pembina OSIM, Ketua OSIM dan Anggota OSIM di Madrasah Aliyah Nurul Jadid. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian studi kasus. Persoalan yang mesti disempurnakan dalam penelitian ini adalah manajemen komunikasi untuk membentuk iklim kerja yang efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Madrasah Aliyah Nurul Jadid, sebagai lembaga Pendidikan Islam, memiliki peran integral dalam membentuk karakter dan perkembangan siswanya. Dalam hal ini, manajemen komunikasi banyak memegang peran penting untuk membentuk iklim kerja yang efektif di dalam organisasi intra madrasah.

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan yang telah dilakukan di Madrasah Aliyah Nurul Jadid dapat dijabarkan sebagai berikut:

Membangun Keterbukaan Komunikasi

Komunikasi terbuka adalah proses komunikasi dengan orang lain secara bebas dari tekanan dan kepedulian terhadap reaksi dari orang lain (Azzahra & Sumardjoko, 2023). Dalam praktik keseharian organisasi tentunya tidak luput dalam melakukan sebuah komunikasi, karena komunikasi merupakan sebuah dasar interaksi yang dilakukan antar manusia sebagai usaha untuk membangun hubungan baik agar informasi yang diterima bisa dipahami sesuai dengan yang disampaikan.

Komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi yang penting setelah struktur atau unsur komunikasi yang telah ditetapkan untuk memberi pemahaman kepada penerima informasi (Literatur Kompetensi Komunikasi di Bidang Manajemen & Fostin Hokianto, n.d.). oleh karena itu perlu dibangun keterbukaan komunikasi dalam sebuah organisasi baik komunikasi antar sesama bagian dari atas ke bawah dan bawah ke atas dengan memberi semua anggota kesempatan dan kebebasan berpendapat tanpa adanya rasa takut. Hal ini sangat penting dipahami oleh anggota organisasi agar terbangun komunikasi terbuka dalam rangka interaksi pribadi.

Madrasah Aliyah Nurul Jadid (MANJ) adalah lembaga Pendidikan yang berdiri di bawah naungan Pondok Pesantren Nurul Jadid yang terletak di Desa Karanganyar, Kecamatan Paiton, Kabupaten Probolinggo. Sama halnya dengan lembaga madrasah yang lainnya, Madrasah Aliyah Nurul Jadid memiliki organisasi intra madrasah, yang berperan dalam mensukseskan serta mengelola kegiatan-kegiatan yang ada di madrasah tersebut. Afrida, selaku Pembina OSIM mengatakan bahwa OSIM menjadi jantung dari lembaga Madrasah Aliyah Nurul Jadid, dalam hal ini OSIM memainkan peran penting dalam menjalankan program kerja dari waka kesiswaan. Berkaitan dengan hal tersebut waka kesiswaan memberikan kepercayaan kepada OSIM untuk menjadi anggota pelaksana dari program kerja yang telah ditentukan. Tidak hanya memberi kepercayaan untuk melaksanakan program kerja, waka kesiswaan MANJ juga turut andil dalam mengontrol kegiatan OSIM dan mengupayakan hasil optimal dari kegiatan yang terselenggara.

Salah satu fenomena menarik yang disampaikan oleh Ketua OSIM MANJ dalam lingkup Organisasi Siswa Intra Madrasah Aliyah Nurul Jadid adalah tingkat keterlibatan siswa yang tinggi dalam kegiatan OSIM (Marisa, 2023). Hal ini didorong oleh efektivitas komunikasi internal yang terjaga, termasuk ketersediaan ruang terbuka untuk membahas berbagai isu dan merencanakan kegiatan (Afrida, 2023).

Organisasi Siswi Intra Madrasah adalah organisasi yang menjadi wadah bagi peserta didik yang ingin berkontribusi aktif dalam kegiatan yang menjadi agenda madrasah, karena dengan bergabung menjadi bagian dari anggota OSIM merupakan pilihan agar siswi MANJ dapat membentuk karakter, melatih keahlian berkomunikasi serta tempat untuk mengasah keahlian masing-masing anggota organisasi. Organisasi intra madrasah juga dituntut untuk bisa menjalin hubungan yang baik dengan seluruh peserta didik dan dapat berkontribusi aktif dalam menyebarluaskan informasi yang diperlukan oleh siswi MANJ.

Dalam praktiknya hubungan seluruh anggota OSIM terjalin cukup baik, digambarkan dengan berjalannya interaksi pribadi yang mengharuskan setiap anggota organisasi yang terbagi menjadi beberapa devisi untuk menyesuaikan program kerjanya dengan devisi lain, karena setiap program kerja perdevisi di organisasi memiliki keterikatan yang kuat. Agar program kerja setiap devisi berjalan dengan baik, peran ketua OSIM sangat dibutuhkan dalam mengontrol dan mengevaluasi jalannya program yang belum sesuai mengingat wewenang ketua OSIM yang diharapkan bisa merangkul kepada setiap anggotanya.

Dijelaskan oleh Ketua MPK apabila ada anggota OSIM yang kurang memainkan peran dan tanggung jawabnya sebagai anggota OSIM maka akan langsung dipanggil oleh ketua OSIM untuk ditanyakan kendala yang sedang dihadapi oleh anggota tersebut dalam rangka memahami keadaan yang dihadapi oleh anggota agar menemukan jalan keluar yang tepat.

Adapun beberapa hal yang dapat membantu keterbukaan komunikasi dia antaranya adalah: *pertama*, Keterbukaan Informasi, yaitu penyediaan akses bebas dan transparan terhadap informasi bagi semua pihak tidak terkecuali. *Kedua*, Keterlibatan semua pihak, di mana semua pihak baik atasan maupun bawahan memiliki kesempatan dan kebebasan untuk berkontribusi dalam organisasi. *Ketiga*, Dukungan Pertukaran Ide, organisasi yang mendukung diskusi terbuka sebagai sarana semua anggota merasa nyaman menyampaikan ide, pendapat, dan saran tanpa takut di kritisi atau hukuman.

Komunikasi terbuka menjadi bagian dari usaha yang dilakukan OSIM saat berkordinasi pada MPK, setidaknya harus ada komunikasi secara langsung setiap harinya, walaupun anggota MPK mengetahui bahwa kegiatan OSIM sudah berjalan, anggota OSIM berupaya untuk tetap melaporkan setiap agenda kegiatan yang sudah berjalan. Melalui upaya komunikasi sehari-hari ini, hubungan antara MPK dan OSIM akan semakin terjalin dengan baik.

P4I (Penerimaan, Pengelolaan, Penyimpanan, dan Penyampaian Informasi) adalah teknik untuk menyampaikan informasi agar bisa diterima dengan baik. Tahap *awal* dalam proses ini adalah Penerimaan Informasi, proses ini menjadi sumber diterimanya sebuah informasi. Setelah informasi diterima, maka masuk pada tahap *kedua*, yaitu Pengelolaan. Sebelum informasi disampaikan, proses ini sangat perlu diperhatikan agar informasi yang diterima dapat dipahami maksudnya dengan tepat, agar tidak menimbulkan pemahaman

yang rancu serta tertuju pada objek yang benar. Pengelolaan Informasi harus disingkronkan dengan keadaan yang sedang dialami. Jika ada sebuah kejanggalan dari informasi yang diterima hendaknya ditelusuri terlebih dulu untuk memastikan kebenarannya.

Proses *ketiga* adalah Penyimpanan Informasi, proses ini menjadi proses untuk menampung informasi yang diterima. Informasi apa pun yang bersifat penting harus disimpan dengan baik, agar tidak ada informasi yang hilang ataupun tidak tersampaikan karena keterbatasan manusia dalam mengingat. Dengan ini perlu adanya tindakan untuk menjaga informasi yang bisa digunakan untuk menyimpan informasi, seperti menulis, merekam, memotret dan mengabadikan melalui video. Setelah informasi berhasil disimpan melalui cara-cara tersebut tahap terakhir adalah penyampaian informasi.

Terakhir, Penyampaian Informasi, proses ini menjadi proses komunikasi yang harus disampaikan dengan baik. Karena penyampaian yang salah bisa menjadikan penerima informasi tidak memahami isi dari infomasi yang disampaikan. Dengan begitu perlu adanya keahlian khusus dalam berkomunikasi agar penerima informasi tidak salah paham dengan informasi yang diterima.

Dalam praktiknya pelaporan kinerja OSIM selain disampaikan secara langsung, ada juga laporan tertulis dari OSIM kepada MPK (Majelis Permusyawaratan Kelas) minimal 2 kali dalam satu bulan. Laporan ini adalah laporan masing-masing devisi OSIM yang melaporkan setiap kinerjanya kepada anggota MPK atas sepengatuhuan Ketua OSIM, Sekertaris, dan ketua divisi. Dengan adanya pelaporan secara rutin, akan memudahkan anggota OSIM dalam mencari solusi dengan saran dari MPK, dan memudahkan proses evaluasi bilamana ada catatan dari MPK tentang kegiatan anggota OSIM yang tidak terlaksana.

Terjalannya keterbukaan komunikasi akan membantu OSIM menciptakan kefektifan kerja yang dapat dinilai dari ketercapaian program kerja sesuai dengan tupoksi yang telah direncanakan, terciptanya ketertiban madrasah dan kordinasi yang berjalan dengan baik antara atasan dan bawahan. Dalam hal ini seluruh program kerja OSIM dipantau langsung oleh Pembina OSIM dan dilaporkan pada MPK yang bertugas mengontrol serta menerima laporan dari OSIM atas kegiatan yang telah terlaksana maupun tidak terlaksana.

Pelatihan Komunikasi

Permulaan jabatan dan penentuan tupoksi kerja setiap devisi ditentukan melalui kesepakatan bersama dengan dilandaskan pada program kerja periode sebelumnya. Informasi terkait pemerataan tugas harus tersajikan dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh anggota OSIM. Proses pengesahan program kerja dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama, seluruh anggota OSIM merundingkan hasil evaluasi dari OSIM periode sebelumnya untuk dijadikan tolok ukur keberhasilan program kerja di periode ke depan. Tahap kedua, pelaporan program kerja kepada pembina OSIM dalam rangka meminta persetujuan dari Pembina OSIM. Tahap ketiga program kerja akan diusulkan kepada anggota MPK yang kemudian akan disahkan pada kegiatan sidang pleno pertama yang diadakan oleh MPK dalam rangka mengesahkan program kerja OSIM selama satu periode.

Setelah disahkannya program kerja masing-masing devisi pada awal jabatan kemudian diadakan pelatihan yang menjadi sarana belajar bagi organisasi sebagai proses terencana untuk merangkai sikap atau perilaku dan keterampilan dalam menjalankan setiap program kerja. Sebagaimana dikatakan oleh (Mawikere et al., 2023), bahwa pelatihan dipahami sebagai rangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja para anggota organisasi dalam menjalankan tugas atau tanggungjawab yang diserahkan kepada mereka.

Pelatihan LKM menjadi agenda tahunan OSIM pada awal periode, tujuan dari pelatihan ini dikhususkan untuk anggota OSIM yang baru terlantik agar setiap anggota bisa mengetahui standar kerja dan praktik di lapangan. Menurut penyampaian (Marsya, 2023) sebagai ketua OSIM menjabat, LKM ini sangat menunjang kerja OSIM dalam tahap yang berkelanjutan, karena dari pelatihan anggota OSIM akan lebih memahami sesuatu yang nantinya akan dilakukan selama satu periode.

Isi dari pelatihan LKM meliputi Pelatihan Kepemimpinan (*Leadership Trainig*), pelatihan ini secara khusus ditujukan kepada ketua OSIM dan koor di setiap devisi namun penyampaian ini dilakukan secara langsung kepada seluruh anggota OSIM guna memberi pemahaman kepada seluruh anggota terkait teori-teori kepemimpinan (Sanusi et al., 2023). Tujuannya agar mereka bisa lebih mengarahkan diri sendiri dalam artian memimpin diri sendiri dengan diajarkan penerapan tentang mengambil inisiatif yang baik, memotivasi diri sendiri, mengelola konflik dan mengambil keputusan startegis.

Praktik kerja tentang kepemimpinan, tidak hanya terikat pada ketua OSIM maupun ketua devisi, apabila hal ini sudah bisa dipahami oleh setiap anggota organisasi, program kerja dengan implikasi dilapangan tentunya akan berjalan relevan. Hal ini ditegaskan oleh (Marsya, 2023) yang mengatakan bahwa, apabila setiap anggota organisasi sudah bisa memimpin dirinya sendiri maka arahan ketua maupun koordinator setiap devisi akan diikuti dengan baik, dijalani sesuai dengan nilai-nilai yang tertanam dalam organisasi.

Pelatihan Tim (*Team Treaning*) dengan dilakukan nya pelatihan ini, anggota OSIM bisa belajar cara meningkatkan kerja sama dan efektifitas tim dalam organisasi. Tujuannya setiap anggota diajarkan tentang pentingnya berkomunikasi yang baik, kolaborasi, pengambilan Keputusan dalam lingkup kerja tim.

Pada praktiknya kerjasama tim yang ada di OSIM MANJ, disampaikan oleh Marsya sebagai ketua OSIM menjelaskan bahwa kerja tim dari masing-masing anggotanya terjalin dengan efektif. Semua laporan tersaji dengan baik, kendala organisasi segera ditagani dengan solusi bersama, dan kerja sama antara masing-masing anggota terjalin dengan sangat baik.

Namun ada sedikit kejanggalan dalam praktik kerja lapangan yang baru terasa setelah menjelang sidang laporan pertanggung jawaban, tentang hubungan yang kurang baik antara anggota OSIM senior dan junior ternyata masih menjadi kendala yang baru di rasakan dan baru terlihat ketika koordinator devisi menyampaikan keterlaksanaan program kerja yang tidak singkron dengan yang di sampaikan oleh sekertaris devisi. Karena setiap devisi memiliki koordinator yang diambil dari anggota OSIM kelas dua, sedangkan sekertaris devisi diambil dari anggota OSIM kelas satu.

Tujuan sebenarnya adalah agar anggota OSIM kelas satu bisa memperhatikan kerja dari koordinator devisi yang kemudian akan dijadikan penerapan berkelanjutan pada periode yang akan datang. Hal ini sebenarnya dijadikan ajang pengkaderan dari para anggota OSIM senior untuk anggota kelas satu, bukan untuk senioritas saja. Dengan adanya kendala ini, OSIM *demisyoner* memberi catatan penting kepada anggota OSIM periode mendatang agar ketua OSIM dapat lebih memperhatikan setiap anggotanya dengan baik agar iklim kerja OSIM menjadi tempat nyaman bagi seluruh anggota OSIM.

Pelatihan Kreativitas (*Creavity Training*) menjadi upaya untuk melatih anggota organisasi untuk mengembangkan kemampuan dalam berpikir kreatif dan inovatif. Dalam hal ini anggota OSIM diajarkan. Teknik-teknik kreativitas, seperti *brainstorming*, *mind mapping*, atau *desain thinking*. Untuk lebih memberdayakan anggota organisasi menghasilkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan daya saing organisasi dan menciptakan solusi inovatif untuk kendala yang dihadapi.

Disampaikan oleh Abidah, pelatihan sangat penting di lakukan sebagai gambaran untuk anggota OSIM dalam mengembangkan ide-ide kreatif dan lebih inovatif dalam perancangan program kerja. Melalui kegiatan tersebut setiap anggota yang terdiri dari lima devisi, meliputi devisi keagamaan dan keilmuan, devisi diklat dan keorganisasian, devisi lingkungan hidup dan keindahan, devisi santri patriot dan kedisiplinan serta devisi bakat minat dan ekstrakulikuler diharapkan bisa menjalakan program sesuai dengan standar yang ditentukan.

Pembahasan

Pada aspek keberlanjutan, dalam rangka mendukung keterlaksanaan program kerja, OSIM MANJ mengadakan agenda rapat evaluasi rutin setiap bulan untuk melaporkan keterlaksanaan program kerja, juga sebagai ajang kontroling dari ketua OSIM untuk menerima laporan dari kinerja masing-masing devisi. Evaluasi dilakukan untuk memperhitungkan hasil yang sudah dicapai, apakah sesuai dengan rencana atau

justru mengakibatkan kesenjangan akibat dari penyimpangan-penyimpangan yang terjadi (Nanda et al., 2023). Hasil dari evaluasi, kemudian dijadikan sebagai bahan perbaikan keberlangsungan iklim kerja efektif OSIM.

Hasil dari kegiatan evaluasi OSIM MANJ ini berisi tentang penyampaian dari setiap devisi bagaimana kegiatan yang sudah berjalan selama satu bulan, kendala-kendala yang dihadapi saat dilapangan dan saling berdiskusi untuk mengatasi kendala yang ada. Temuan dari evaluasi yang telah dijalankan, ditulis oleh sekertaris untuk kemudian disampaikan kepada MPK sebagai laporan bahwa rapat bulanan sudah terlaksana dengan baik dan hasil dari temuan di lapangan dijadikan bahan untuk memperbaiki proses kerja di lapangan. Oleh karenanya evaluasi sangat diperlukan untuk mengetahui kekurangan dari program kerja yang telah berjalan serta mengukur ketercapaian dari program yang telah dijalani.

Dampak dari evaluasi sangat menentukan keberlanjutan sebuah organisasi. Hal ini terlihat dari peningkatan kinerja anggota yang mulai membenahi kekurangan yang ada dalam program kerja setiap devisi. Setiap anggota mulai memikirkan cara-cara yang lebih efektif untuk memperbaiki proses dari berjalannya program kerja dilapangan serta memperhitungkan dampak dari tindakan yang dibuat. Proses pemberian kinerja dilakukan secara berkelanjutan, efeknya tidak terasa secara langsung namun berangsur-angsur dapat membenahi kinerja OSIM serta yang bisa dirasakan oleh seluruh anggota serta peserta didik MANJ. Hal ini mencakup dari segi kedisiplinan, kebersihan, loyalitas serta solidaritas tinggi yang akan memberikan kenyamanan bekerjasama dengan baik.

Studi banding juga menjadi pilihan OSIM dalam melakukan proses evaluasi, dengan dilaksanakannya kegiatan ini, OSIM MANJ bisa meniru dan membandingkan iklim kerja OSIM dengan iklim kerja di badan organisasi yang lain. Ada dua objek dipilih untuk dijadikan tempat evaluasi OSIM MANJ. pertama Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang dan yang kedua adalah SMA Khodijah Surabaya. Ditemukan perbedaan yang signifikan dikedua objek tersebut terkait Organisasi Intra Madrasah.

MAN 2 Kota Malang memiliki sekolah yang cukup luas dan bagus, tataletak sekolah tertata dengan rapi. Untuk kegiatan ekstraklikuler setiap kegiatan ekstra memiliki kelas tetap yang digunakan khusus untuk kegiatan ekstraklikuler saja, hal ini memudahkan para siswa untuk berkumpul dan sangat membantu guru untuk mengontrol peserta didik di sekolah tersebut. Hasil studi tiru yang dilakukan pada tempat pertama ini menjadi gambaran bagi anggota OSIM untuk dapat mengontrol siswa MANJ pada saat kegiatan ekstraklikuler berlangsung. Karena kesulitan OSIM dalam mengontrol siswi MANJ pada saat kegiatan ekstra berlangsung belum bisa ditangani dengan baik.

Berbeda halnya dengan hasil *study banding* dari kunjungan ke SMA Khodijah Surabaya. Sekolah ini memiliki sekolah yang tidak terlalu besar namun perbandingan peserta didik tidak jauh berbeda dengan MANJ. Perbedaan nya terletak pada bagan struktur yang ada di Organisasi Intra Sekolah, sekolah ini memiliki satu struktur dengan tiga badan organisasi yang berbeda dikenal dengan nama POSKA. POSKA adalah singakatan dari Pers, OSIS, dan MPK tiga badan organisasi tersebut antara lain yaitu, organisasi pers, organisasi Intra sekolah, dan Organisasi yang mengontrol hasil kerja organisasi intra di sekolah ketiga badan organisasi tersebut memiliki Pembina yang sama.

Penemuan di SMA Kodijah Surabaya menjadi daya Tarik tersendiri yang menjadi bahan evaluasi OSIM MANJ. saat di diskusikan, ternyata pendapat dari beberapa anggota dan Pembina OSIM yang menyatakan bahwa dengan disatukannya ketiga badan organisasi, akan lebih mempererat hubungan, komunikasi antara masing-masing organisasi juga akan lebih *intens* lagi, melihat dari program kerja yang juga menjadi satu dan setiap bagian pasti akan berada dalam satu devisi yang sama.

Beberapa hasil evaluasi dari kegiatan *study banding* masih menjadi perbincangan dan target untuk dijadikan sebagai program kerja periode OSIM yang akan datang. Sejatinya hasil dari evaluasi diharapkan bisa menimbulkan umpan balik yang dapat mempengaruhi kualitas kerja dari masing-masing anggota sehingga dapat menghasilkan pekerjaan optimal kepada rekan kerja atau atasan. Sebagaimana disampaikan oleh Najwa Sihab dalam *podcast*-nya bahwa pemuda itu "Bergerak-bergerak dan berdampak" dari ungkapan tersebut bisa

diambil benang merah bahwa setiap proses bukan hanya bertujuan untuk menjadikan diri sendiri sebagai sesuatu yang lebih bermanfaat, tapi juga harus bisa membawa pengaruh baik kepada lingkungan sekitar dengan harapan dapat memperbaiki iklim kerja sehingga sistem organisasi dapat diolah dengan baik dan produktif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen komunikasi sangat berperan dalam membentuk iklim kerja efektif di Organisasi Siswa Intra Madrasah di Madrasah Aliyah Nurul Jadid. Untuk mencari solusi dari kendala yang ada di lapangan, komunikasi efektif sangat membantu anggota OSIM untuk menyelesaikan masalah internal seperti kesalahpahaman dalam menerima informasi, gaya komunikasi yang berbeda, dan keterhambatan komunikasi yang sering dialami oleh setiap anggota organisasi. Masalah eksternal seperti terjadinya *misscomunication* dengan MPK ketika mengontrol kerja OSIM. Untuk menangani hal tersebut perlu adanya manajemen komunikasi yang diaplikasikan melalui komunikasi terbuka, pelatihan komunikasi serta evaluasi dan umpan balik berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, A. (2022). Pelaksanaan Pembelajaran Jarak Jauh untuk Meningkatkan Kemandirian Belajar Siswa di MI Tarbiyatul Islamiyah Sentong Krejengan Probolinggo. *TRILOGI: Jurnal Ilmu Teknologi, Kesehatan, Dan Humaniora*, 3(1). <https://doi.org/10.33650/trilogi.v3i1.3246>
- Afandi, A. (2023). *Latiha Dasar Kepemimpinan Pengurus OSIM (Organisasi Siswa Intra Madrasah) MTs-MA Miftahul Midad Lumajang*.
- Azzahra, A., & Sumardjoko, B. (2023). *14990-44133-1-PB.pdf* (pp. 91–96).
- Diana, & Misran. (2021). *Journal of Islamic Education Management* (Vol. 6, Issue 1).
- Fariz, M., Kholik, D., Alfarisi, F. A., & Syaifullah, A. (2023). *Peran Komunikasi Dalam Menyelesaikan Konflik Organisasi Di SMK Triguna 1956*.
- Fauzan Ahmad Siregar, & Lailatul Usriyah. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174. <https://doi.org/10.47766/idarah.v5i2.147>
- Indra Sabella, R., Suwaji, R., Stie,), & Surabaya, Y. (2019). Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Rina Indra Sabella*, 1(12), 1213–1230.
- Ismawanti, R. (2021). Penguatan Manajemen Komunikasi Organisasi Dalam Mengoptimalkan Motivasi Kinerja Pegawai PT. Telkom Indonesia Tbk. Divreg 3 Jawa Barat. *Linimasa: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(1), 72–80.
- Julia, M., & Masyuroh, A. J. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395.
- Komunikasi, M., Kantor, O., Pajak, P., Bengkalis, P., Kegiatan, D., Surat, P., Tahunan, P., Penghasilan, P., & Returns, I. T. (2023). *Organizational Communication Management of the Bengkalis Primary Tax Service Office in the Activities of Receiving Annual Income Tax Returns*. 12(1), 331–343. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v12i1.8573>
- Literatur Kompetensi Komunikasi di Bidang Manajemen, S., & Fostin Hokianto, H. (n.d.). ARTICLE INFO. *COMMUNICATIONS*, 5(1), 398–417.
- Mawikere, O., Abdussamad, J., & Mozin, S. Y. (2023). *Peranan Pemerintah Desa Dalam Pembangunan Desa Tuladenggi Kecamatan Telaga Biru Kabupaten Gorontalo* (pp. 3806–3818).

2557 *Manajemen Komunikasi untuk Membentuk Iklim Kerja Efektif OSIM Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo - Alda Novita Rahmatillah, Abdurrahman*
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i6.5823>

Nanda, T., Sinuhaji, R., Irwan, M., & Nasution, P. (2023). *Fungsi Anggaran Sebagai Alat Perencanaan Dan Pengendalian Pada Birorena Polda Sumut*. 2(4), 275–282.

Ramdan, D. (2023). Pola Manajemen Komunikasi Interpersonal Guru Bimbingan Konseling dalam Menangani Pelanggaran Kedisiplinan pada Siswa. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6, NO.2,JU(2), 156–176.

Sanusi, M., Muhlisin, Ahmadi, & Faridhoturrofiah, A. (2023). *Pelatihan Kepemimpinan Organisasi Siswa Intra Madrasah (Osim) Di MAS Mafatihul Huda Serdang Batara Kabupaten Tanjung Jabung Barat* (pp. 96–103).

Saudah, S. (2020). Peer-Personality Engagement Dalam Upaya Memperkuat Sinerjitas Dalam Proses Komunikasi Manajemen. *Jurnal Nomosleca*, 6(1). <https://doi.org/10.26905/nomosleca.v6i1.4038>

Sianturi, J. F., & Setiawan, I. (2023). Analisis Komunikasi Interpersonal, Manajemen Konflik Dan Disiplin Belajar Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Tinggi Teologi Betesda. *Innovative: Journal Of Social Science* ..., 3, 11651–11665.

Suhendi, & Almu'min, M. Y. W. P. (2023). *ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN KOMUNIKASI* (pp. 91–101).

Susila, B. P. E., & Ariantini, P. O. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Anggota Himpunan Mahasiswa Akademik Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia Periode 2019-2021* (Vol. 4).

Yansyah, D., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2023). *Implementasi Manajemen Pendidikan Islam pada Lembaga Pendidikan di Era Globalisasi*. 05(04), 17097–17103.