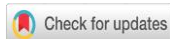


PERAN KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Evy Ramadina¹, Imam Fuadi², Prim Masrokan Mutohar³
^{1,2,3} UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

Email: evyramadina@uinsatu.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i4.1368>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 October 2025

Final Revised: 25 November 2025

Accepted: 28 November 2025

Published: 21 December 2025

Keywords:

Komunikasi Efektif

Produktivitas Organisasi

Lembaga Pendidikan



ABSTRAK

This study examines the role of effective communication by school principals in increasing the productivity of educational institutions, particularly Islamic educational institutions. Communication is a fundamental element of organizational culture and directly influences the success of program implementation, decision-making, and the performance of all school members. Various communication barriers, such as misinterpretation of messages, one-way communication patterns, and inconsistencies in meaning, are the main causes of organizational failure in achieving goals. In the context of Islamic education, the communication characteristics of an ideal leader refer to the example of the Prophet Muhammad, including gentleness, moderation, tolerance, forgiveness, deliberation, and commitment. These characteristics have been shown to improve interpersonal relationships, create a positive school climate, and support student character development. The productivity of educational institutions is influenced by various factors such as teacher competence, leadership, infrastructure, organizational culture, and financial management. Effective communication is a connecting factor that ensures all these components work synergistically.

ABSTRAK

Penelitian ini membahas peran komunikasi efektif kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas organisasi lembaga pendidikan, khususnya pada lembaga pendidikan Islam. Komunikasi merupakan unsur fundamental dalam budaya organisasi dan berpengaruh langsung terhadap keberhasilan implementasi program, pengambilan keputusan, serta kinerja seluruh warga sekolah. Berbagai hambatan komunikasi seperti misinterpretasi pesan, pola komunikasi satu arah, serta ketidaksesuaian makna menjadi penyebab utama kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam konteks pendidikan Islam, karakter komunikasi pemimpin ideal mengacu pada keteladanan Rasulullah, meliputi sifat lembut, tidak kasar, tidak keras hati, memaafkan, musyawarah, dan komitmen. Karakteristik ini terbukti meningkatkan hubungan interpersonal, menciptakan iklim sekolah yang positif, serta mendukung pembentukan karakter siswa. Produktivitas lembaga pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi guru, kepemimpinan, sarana prasarana, budaya organisasi, dan manajemen keuangan. Komunikasi efektif menjadi faktor penghubung yang memastikan seluruh komponen tersebut berjalan sinergis.

Kata kunci: Komunikasi Efektif, Produktivitas Organisasi, Lembaga Pendidikan

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam sebagai salah satu pilar penting dalam pembangunan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas peserta didik baik secara intelektual, moral, maupun spiritual. Untuk mencapai tujuan tersebut, lembaga pendidikan Islam memerlukan tata kelola organisasi yang efektif, salah satunya melalui praktik komunikasi yang baik di lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Komunikasi menjadi instrumen fundamental dalam mengoordinasikan berbagai aktivitas, menyampaikan visi dan misi, menggerakkan staf, serta membangun hubungan harmonis antara pimpinan, pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, dan masyarakat. Fahrul menyatakan bahwa komunikasi yang intensif antara seluruh pihak terkait menciptakan pengelolaan yang efisien, meningkatkan kesadaran akan pentingnya otonomi yang diberikan kepada kepala sekolah dan pendidik, serta memastikan tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien (A. R. Lestari & Fhatia Khoiroh, Hendri Marhadi, Erlisnawati, 2024).

Namun, kenyataannya banyak lembaga pendidikan Islam masih menghadapi hambatan komunikasi yang berdampak pada rendahnya produktivitas organisasi. Misalnya, komunikasi vertikal yang kurang efektif antara pimpinan dan guru dapat menimbulkan miskonsepsi terhadap kebijakan, lemahnya koordinasi antarbagian, serta rendahnya motivasi kerja. Demikian pula, komunikasi horizontal antar-guru atau antar-unit sering kali tidak optimal sehingga menghambat proses kolaborasi dan inovasi pembelajaran. Di beberapa lembaga, budaya organisasi yang hierarkis atau kurang terbuka turut memperburuk arus informasi sehingga keputusan menjadi lambat dan efektivitas kerja menurun. Komunikasi organisasi adalah tulang punggung keberhasilan organisasi (Priyowidodo, 2024). Minimal ada lima hal penting yang perlu dicermati yaitu mendukung koordinasi dan efisiensi, membangun budaya dan identitas organisasi, mengelola perubahan dan ketidakpastian, meningkatkan pengambilan keputusan, dan memperkuat hubungan eksternal.

Produktivitas organisasi dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya diukur dari pencapaian akademik peserta didik, tetapi juga dari efisiensi proses kerja, kualitas layanan pendidikan, serta kemampuan lembaga dalam merespons perubahan. Semua aspek tersebut sangat dipengaruhi oleh sejauh mana komunikasi berjalan secara efektif. Komunikasi yang jelas, terbuka, dua arah, serta didukung teknologi informasi menjadi prasyarat penting untuk meningkatkan sinergi kerja dan menghasilkan kinerja organisasi yang lebih produktif. Pemimpin yang memiliki kompetensi komunikasi yang tinggi seringkali dipersepsikan oleh pegawainya sebagai seorang pemimpin yang mampu menjalankan kepemimpinannya secara efektif (Yenni Aulia, Sufyarma Marsidin, 2023).

Melihat pentingnya komunikasi sebagai faktor kunci dalam manajemen dan dinamika organisasi, kajian mendalam mengenai keefektifan komunikasi dalam meningkatkan produktivitas organisasi pada lembaga pendidikan Islam menjadi sangat relevan. Studi pustaka ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman teoretis dan praktis tentang bagaimana komunikasi dapat dioptimalkan sehingga lembaga pendidikan Islam mampu beradaptasi dan mencapai tujuan organisasional secara lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian *library research* (studi kepustakaan), yaitu penelitian yang dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai sumber seperti buku, kitab, jurnal, artikel, serta tulisan-tulisan lainnya. Studi kepustakaan berkaitan dengan metode pengumpulan data melalui kegiatan membaca,

mencatat, dan mengolah dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, yaitu dengan mencari informasi yang sesuai dengan fokus kajian dari berbagai dokumen seperti transkrip, buku, majalah, dan laporan penelitian (Trianto, 2014).

Data yang diperoleh berupa data literer atau sumber pustaka yang relevan dan berkaitan dengan objek penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis isi (content analysis), yakni proses mengkaji isi teks yang dapat berupa kata, gambar, simbol, ide, tema, maupun bentuk pesan lain yang terdapat dalam dokumen. Tujuan dari analisis isi adalah memahami dan mengungkap makna yang terkandung dalam data serta memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap pesan yang disampaikan dalam sumber tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Komunikasi Efektif Kepala Sekolah

Komunikasi menjadi bagian penting dari budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan. Komunikasi tidak efektif bisa mengakibatkan Lembaga pendidikan gagal mencapai tujuan (Nasukah & Winarti, 2020). Berikut definisi komunikasi organisasi menurut beberapa ahli (Priyowidodo, 2024):

- a. Menurut Goldhaber, G. M., *“organizational communication is the process by which information is transmitted and understood between two or more individuals within an organization, influencing organizational behavior and goal achievement.”* (Komunikasi organisasi adalah proses di mana informasi ditransmisikan dan dipahami antara dua atau lebih individu dalam suatu organisasi, memengaruhi perilaku organisasi dan pencapaian tujuan).
- b. Pace, R. W., & Faules, D. F. (1994) menyatakan, *“organizational communication is the creation and exchange of messages within a network of interdependent relationships to cope with environmental uncertainty and achieve organizational goals.”* (Komunikasi organisasi adalah penciptaan dan pertukaran pesan dalam jaringan hubungan yang saling bergantung untuk mengatasi ketidakpastian lingkungan dan mencapai tujuan organisasi).
- c. Redding, W. C., & Tompkins, P. K. (1988) mengatakan, *“organizational communication encompasses all formal and informal exchanges of information that support organizational functions, including decision-making, coordination, and the establishment of organizational culture.”* (Komunikasi organisasi mencakup semua pertukaran informasi formal dan informal yang mendukung fungsi organisasi, termasuk pengambilan keputusan, koordinasi, dan pembentukan budaya organisasi.).
- d. Miller, K. (2015) menjelaskan bahwa *“organizational communication is a process of symbolic interaction that shapes organizational structures, relationships, and dynamics, facilitating both internal and external communication to sustain the organization.”* (Komunikasi organisasi adalah proses interaksi simbolik yang membentuk struktur, hubungan, dan dinamika organisasi, memfasilitasi komunikasi internal dan eksternal untuk mempertahankan kelangsungan organisasi).
- e. Shockley-Zalabak, P. S. (2012) mengatakan *“organizational communication is the system of interactions that produces shared meanings, influences behavior, and enables organizations to adapt to their environments through purposeful information exchange.”* (Komunikasi organisasi adalah sistem interaksi yang menghasilkan makna bersama, memengaruhi perilaku, dan memungkinkan organisasi beradaptasi dengan lingkungannya melalui pertukaran informasi yang terarah.)

Salah satu persoalan yang sering muncul dalam proses komunikasi adalah

miscommunication atau kesalahan dalam berkomunikasi, sehingga alur komunikasi tidak berlangsung sesuai dengan yang diharapkan. Kekeliruan dalam komunikasi ini kerap menimbulkan pesan yang sulit dipahami dan berdampak pada jalannya implementasi program serta kegiatan di organisasi. Selain itu, masalah lain yang sering terjadi adalah pola komunikasi satu arah (*top-down*) yang bersifat kaku, sehingga menghambat dinamika organisasi dalam merespons berbagai masalah yang membutuhkan penanganan cepat.

Beragam hambatan komunikasi dalam organisasi menuntut adanya upaya perbaikan agar komunikasi sebagai proses timbal-balik tidak hanya berfungsi menyampaikan pesan, tetapi juga menjadi perekat sosial dan psikologis dalam organisasi, terutama ketika kerjasama yang sinergis sangat dibutuhkan. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan karakter komunikasi yang efektif dari para pemimpin lembaga pendidikan Islam.

Komunikasi efektif tidak hanya melibatkan penyampaian informasi, tetapi juga membangun suasana saling percaya, keterbukaan, dan rasa memiliki terhadap tujuan bersama – sehingga meningkatkan kinerja guru/staf, memperkuat koordinasi, dan memperlancar pelaksanaan kebijakan maupun program pendidikan (Sofia, Syaidah, & Shunhaji, 2023).

Di lembaga Islam, bentuk komunikasi yang diterapkan bisa bersifat formal maupun informal, serta memadukan komunikasi verbal dan non-verbal – hal ini membantu mendekatkan hubungan antara pemimpin, guru, siswa, dan seluruh pemangku kepentingan, serta mendukung pembentukan karakter, spiritualitas, dan nilai-nilai Islami dalam kehidupan sekolah (Antika & Mashar, 2025).

Komunikasi efektif dari pemimpin lembaga pendidikan Islam berperan penting dalam pemberdayaan guru karena melalui komunikasi yang terbuka, guru merasa dihargai, didengarkan, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang melibatkan dialog dua arah, forum diskusi, serta umpan balik yang konstruktif mampu meningkatkan motivasi dan kreativitas guru, sehingga memperkuat profesionalisme dan kualitas pembelajaran (Iano & Padang, 2024). Ketika guru merasa didukung secara komunikatif, mereka lebih siap berkolaborasi, berinovasi, dan memberikan kontribusi signifikan bagi peningkatan mutu pendidikan di sekolah Islam.

Dalam lembaga pendidikan Islam, komunikasi pemimpin tidak hanya berfungsi untuk mengatur jalannya organisasi, tetapi juga menjadi teladan pembentukan karakter bagi siswa. Sikap lemah lembut, jelas dalam menyampaikan arahan, serta konsisten menegakkan nilai-nilai keislaman menciptakan iklim belajar yang aman, nyaman, dan penuh keteladanan. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan komunikatif mampu meningkatkan iklim sekolah dan berdampak pada perilaku positif siswa, termasuk kedisiplinan dan prestasi belajar (Rengkaningtias & Siswantoyo, 2022). Dengan demikian, komunikasi kepala sekolah atau pimpinan tidak hanya berdampak administratif, tetapi juga pedagogis dan moral.

Komunikasi efektif pemimpin lembaga pendidikan Islam juga mencakup hubungan dengan orang tua dan masyarakat sebagai bagian dari ekosistem pendidikan. Pemimpin yang mampu menjalin komunikasi persuasif, transparan, dan rutin – misalnya melalui pertemuan wali, laporan perkembangan, atau dialog komunitas – akan membangun kepercayaan yang kuat antara sekolah dan orang tua. Studi menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara pemimpin sekolah dan komunitas dapat meningkatkan

dukungan sosial, kolaborasi program, serta partisipasi orang tua dalam kegiatan pendidikan (Pratama, Sulistiawan, Fazliani, Yantoro, & Setiyadi, 2023). Dalam konteks pendidikan Islam, kolaborasi ini semakin strategis untuk menyatukan nilai keagamaan dengan kebutuhan perkembangan siswa.



Gambar 1 Integrasi kepemimpinan Rasulullah dalam komunikasi organisasi

Berdasarkan gambar tersebut ada enam karakteristik komunikasi efektif yang dapat ditunjukkan oleh kepala sekolah dengan mendasarkan pada konsep kepemimpinan efektif Rasulullah, yaitu; Perilaku lembut, tidak kasar dalam ucapan, tidak keras hati, memaafkan, musyawarah dan memiliki komitmen (Nasukah & Winarti, 2020).

Kepala sekolah yang berperilaku lembut menunjukkan sikap penuh kasih sayang, tidak mudah marah, dan menghargai orang lain. Sikap lembut membuat guru, staf, dan siswa merasa aman dan dihargai sehingga pesan yang disampaikan diterima dengan lebih mudah. Perilaku lembut juga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan nyaman.

Komunikasi yang baik menghindari kata-kata yang menyakitkan, merendahkan, atau menyinggung. Kepala sekolah yang tidak kasar dalam ucapan mampu mengontrol tutur kata, memilih diksi yang sopan, serta menyampaikan kritik tanpa melukai perasaan. Hal ini penting untuk menjaga hubungan dan meningkatkan motivasi kerja.

Tidak keras hati berarti kepala sekolah bersikap empatik, terbuka, dan mau mendengarkan masukan atau keluhan dari warga sekolah. Kepala sekolah yang tidak keras hati memahami kondisi orang lain, tidak bersikap kaku, serta mampu berlapang dada dalam setiap interaksi. Dampaknya, guru dan staf lebih berani menyampaikan pendapat dan bekerja sama.

Sikap memaafkan mencerminkan kebijaksanaan seorang pemimpin. Kepala sekolah yang mudah memaafkan tidak memperbesar kesalahan, tidak menyimpan dendam, dan mampu memberikan kesempatan untuk memperbaiki diri. Sikap ini menumbuhkan loyalitas, rasa percaya, dan kedamaian dalam lingkungan sekolah.

Musyawarah menandakan bahwa kepala sekolah melibatkan pihak-pihak terkait dalam pengambilan keputusan. Dengan musyawarah, komunikasi menjadi dua arah dan setiap anggota sekolah merasa dihargai. Musyawarah juga meningkatkan rasa tanggung jawab bersama atas keputusan yang dibuat sehingga implementasinya berjalan lebih efektif.

Komitmen adalah konsistensi dalam ucapan dan tindakan. Kepala sekolah yang memiliki komitmen akan menjalankan keputusan dengan sungguh-sungguh, menepati janji, dan menjadi teladan bagi warga sekolah. Komitmen membuat pesan pemimpin

lebih kuat dan dipercaya, sehingga komunikasi berjalan lebih efektif.

Terdapat dua aspek penting yang mempengaruhi efektivitas komunikasi organisasi. *Pertama*, masalah proses pengolahan informasi dalam organisasi, yaitu menyangkut masalah pemaknaan pesan (informasi) dan jumlah informasi; *kedua*, masalah gaya komunikasi organisasi (Kuswarno, 2001). Kepala sekolah sebagai manajer Lembaga pendidikan harus menjadi *role model* bagi seluruh stakeholder untuk memahami, memprediksi, menganalisis bahkan mencegah adanya kegagalan komunikasi dengan memperhatikan dua aspek tersebut.

Komunikasi dikatakan efektif jika maksud pengirim pesan diterima sama dengan penerima pesan. Goyer merumuskan komunikasi efektif sebagai berikut:

$$\frac{R}{S} = \frac{\text{makna yang ditangkap penerima}}{\text{makna yang dimaksud pengirim}} = 1$$

Nilai efektivitas komunikasi dikatakan sempurna jika perbandingan makna yang dimaksud pengirim (S) dengan makna yang ditangkap penerima (R) sama dengan satu. Tetapi, menurut Goyer, kondisi itu "sangat jarang", dan paling-paling mendekati saja. Rasio yang melebihi atau kurang dari angka satu disebabkan oleh ketidaksamaan pengertian (pemaknaan) antara pengirim dan penerima informasi, dan kondisi ini disebut sebagai kegagalan komunikasi (Kuswarno, 2001).

Agar komunikasi organisasi dapat berjalan efektif, perlu memperhatikan beberapa hal yang dapat dilakukan oleh komunikator dalam menentukan tujuan komunikasi, yaitu : (a) komunikator mampu menentukan tanggapan atau efek yang diharapkan dari komunikasi yang dilakukan, (b) komunikator mampu memahami dan mengetahui komunikasi yang disasar baik internal maupun internal organisasi, (c) komunikator mampu menggerakkan komunikasi untuk mengerti dan mengambil keputusan dari hasil komunikasi yang berlangsung. Idealnya informasi yang disampaikan melalui tahap AIDDA (Attention, Interest, Desire, Decission, Action), (c) komunikator mampu mengambil keputusan tentang isi pesan, format pesan dan struktur pesan yang disampaikan sehingga pesan yang tersebut memiliki daya tarik maksimal (rasional, emosional dan moral), (d) komunikator mampu memilih media komunikasi yang sesuai (melalui telpon, surat atau internet, media massa, reklame, poster, media on line), dan (e) komunikator mampu mengetahui suasana lingkungan atau suasana penerima pesan (Kadek Suryani, Wahid, & Toni, n.d.).

2. Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan

Produktivitas memiliki makna yang luas. menurut mulyasa mengatakan bahwa produktivitas dalam dunia pembelajaran berkaitan dengan totalitas proses penyusunan serta pemakaian sumber energi buat menggapai tujuan pembelajaran secara efisien serta efektif (M. I. Maulana, 2022).

Produktivitas lembaga pendidikan merupakan indikator penting dalam menilai sejauh mana suatu sekolah atau institusi mampu mengelola seluruh sumber daya untuk menghasilkan keluaran pendidikan yang berkualitas. Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas lulusan, tetapi lebih pada kualitas proses pembelajaran, kompetensi pendidik, efektivitas manajemen, serta kemampuan lembaga dalam menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan zaman. Menurut Sudjana, produktivitas pendidikan mencerminkan keberhasilan lembaga dalam mengubah input menjadi output yang memberikan manfaat optimal bagi peserta didik dan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi kerja seluruh komponen lembaga pendidikan (Sudjana, 2010).

Produktivitas sebuah lembaga pendidikan menggambarkan seberapa efektif sekolah atau institusi pendidikan mengolah masukan (input) – seperti tenaga pendidik, fasilitas, proses pembelajaran – menjadi keluaran (output) yang bermutu, yaitu lulusan berkualitas, pembelajaran yang efektif, dan manajemen sekolah yang efisien. Faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas lembaga pendidikan mencakup mutu proses pembelajaran, kompetensi guru, budaya organisasi sekolah, pembiayaan, kepemimpinan institusi, serta peran komite sekolah (Thomas, 2013).

ketika guru produktif dan manajemen sekolah berjalan dengan efisien, pembelajaran menjadi lebih efektif dan output pendidikan meningkat: peserta didik menjadi lebih kreatif, inovatif, dan mampu menunjukkan prestasi baik – baik akademik maupun non-akademik (Sumandi & Asriati, 2024). Dengan demikian, produktivitas lembaga pendidikan bukan hanya soal kuantitas lulusan, tetapi kualitas, efisiensi, dan konsistensi dalam memberikan layanan pendidikan yang bermutu tinggi.

Proses pembelajaran menjadi faktor paling signifikan dalam menentukan produktivitas lembaga pendidikan. Guru sebagai ujung tombak pendidikan dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian agar mampu menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif, dan bermakna. Penelitian Mulyasa menegaskan bahwa kualitas guru memiliki korelasi langsung dengan peningkatan produktivitas lembaga, karena guru berperan dalam menghasilkan peserta didik yang berprestasi serta memiliki keterampilan abad ke-21. Selain guru, budaya organisasi sekolah – seperti disiplin, kolaborasi, dan kepemimpinan kepala sekolah – juga menjadi penentu keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan pendidikan (H.E, 2017).

Produktivitas lembaga pendidikan merupakan indikator penting yang menunjukkan sejauh mana sebuah institusi mampu mengelola seluruh sumber daya untuk menghasilkan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Produktivitas tidak hanya berfokus pada keluaran akademik, tetapi juga mencakup berbagai aspek pengelolaan, layanan, serta dampak pendidikan bagi peserta didik. Menurut Syaifudin produktivitas pendidikan harus dilihat dari efektivitas proses, efisiensi penggunaan sumber daya, serta kualitas output yang dihasilkan. Oleh karena itu, produktivitas lembaga pendidikan dapat ditinjau melalui beberapa macam atau dimensi yang saling terkait (Syaifudin, 2018).

Pertama, produktivitas akademik yang berkaitan erat dengan hasil belajar peserta didik. Produktivitas ini dapat dilihat dari pencapaian nilai, prestasi siswa, tingkat kelulusan, serta keberhasilan peserta didik dalam akademik. Kualitas pembelajaran yang efektif berperan besar dalam meningkatkan produktivitas akademik. Selanjutnya, terdapat produktivitas non-akademik, yang mencerminkan keberhasilan lembaga dalam mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan ekstrakurikuler, kreativitas, olahraga, seni, dan pembinaan karakter. Husaini dan Ahmad menegaskan bahwa produktivitas non-akademik sama pentingnya dengan pencapaian akademik karena membentuk *soft skills* siswa (AHmad, 2021).

Selain itu, produktivitas manajerial menjadi komponen kunci dalam menentukan kualitas lembaga pendidikan. Produktivitas ini muncul melalui efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, perencanaan program, tata kelola administrasi, hingga evaluasi berkelanjutan. Lembaga dengan manajemen yang baik mampu meningkatkan kinerja guru, layanan pendidikan, dan pencapaian target sekolah. Di sisi lain, produktivitas sumber daya manusia (SDM) berfokus pada kompetensi, profesionalisme, dan motivasi guru serta tenaga kependidikan. Guru yang kompeten dan inovatif

berkontribusi langsung pada kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Tidak kalah penting, produktivitas finansial merupakan ukuran efisiensi pengelolaan anggaran sekolah. Produktivitas jenis ini menilai sejauh mana biaya yang dikeluarkan memberikan hasil yang optimal. Lembaga yang mampu mengalokasikan dana secara tepat pada program prioritas akan menghasilkan mutu pendidikan lebih baik. Terakhir, produktivitas layanan pendidikan menilai kualitas pelayanan yang diberikan lembaga kepada siswa, orang tua, dan masyarakat. Pelayanan bimbingan konseling, layanan administratif, keamanan, dan kenyamanan lingkungan sekolah menjadi indikator penting dalam produktivitas ini. Ketika semua dimensi tersebut berjalan sinergis, lembaga pendidikan mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga berkarakter dan kompetitif.

Secara keseluruhan, produktivitas lembaga pendidikan merupakan hasil integrasi berbagai aspek mulai dari pencapaian akademik, pembinaan non-akademik, manajemen lembaga, kualitas SDM, efisiensi pembiayaan, hingga mutu layanan. Dengan memahami macam-macam produktivitas ini, lembaga pendidikan dapat merancang strategi peningkatan mutu secara lebih terarah dan berkesinambungan sehingga mampu memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan pendidikan nasional.

Produktivitas lembaga pendidikan dapat ditingkatkan melalui berbagai strategi manajerial, kepemimpinan, pengelolaan sumber daya manusia, dan budaya sekolah yang kondusif. Salah satu pendekatan efektif adalah dengan menerapkan kepemimpinan sekolah yang visioner dan inklusif. Penelitian oleh Journal Innovation In Education (INOVED) menunjukkan bahwa strategi manajemen organisasi seperti kepemimpinan yang visioner, manajemen SDM yang efektif, budaya organisasi positif, optimalisasi teknologi, partisipasi orang tua, dan kemampuan beradaptasi serta berinovasi bisa meningkatkan kinerja sekolah secara menyeluruh.

Selanjutnya, pengembangan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik menjadi aspek penting. Menurut studi di MTs Al Anwar Sarang, kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan dengan memberi guru kebebasan untuk mengembangkan diri, memberi motivasi, menyediakan pelatihan (workshop, pelatihan media & metode), serta memfasilitasi kolaborasi dan penghargaan terhadap kinerja. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, kolaboratif, dan berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran (Al Faruq, Sunoko, Rozi, & Salim, 2024).

Tak kalah penting, budaya sekolah dan budaya organisasi yang sehat berperan besar dalam produktivitas. Penelitian di MI Ma'arif NU Hidayatul Mubtadiin Padangasri menunjukkan bahwa organisasi budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan memotivasi para pendidik untuk bekerja optimal, sehingga mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Selain itu, pengelolaan fasilitas, sarana-prasarana, dan layanan administratif juga berkontribusi signifikan. Penelitian di beberapa sekolah menunjukkan bahwa pemanfaatan fasilitas secara optimal, layanan administrasi yang baik, dan infrastruktur yang mendukung mampu memperbaiki efektivitas pembelajaran dan layanan sekolah, sehingga berdampak positif pada kualitas dan produktivitas Lembaga (Fita Ramadhani, Sugiyono Sugiyono, Resky Nuralisa Gunawan, 2022).

Terakhir, strategi pengelolaan keuangan dan efisiensi manajemen perlu diperhatikan. Sebuah studi di MAS YPP Jamanis menemukan bahwa produktivitas dan efisiensi manajemen terkait erat – apabila manajemen tidak optimal, beban tenaga kependidikan terlalu besar dibanding peserta didik, maka produktivitas menyeluruh akan menurun

(A. R. Maulana, 2023)

Dengan demikian, produktivitas lembaga pendidikan bukan hasil kebetulan – melainkan buah dari kepemimpinan yang baik, manajemen SDM profesional, budaya organisasi positif, penggunaan sarana-prasarana dan sumber daya dengan bijak, serta efisiensi manajemen secara menyeluruh. Lembaga pendidikan yang konsisten menerapkan strategi-strategi tersebut memiliki peluang lebih besar untuk menghasilkan proses pembelajaran yang efektif, lulusan berkualitas, dan layanan pendidikan yang unggul.

Produktivitas lembaga pendidikan merupakan indikator penting yang menggambarkan kemampuan suatu institusi dalam mengelola input pendidikan untuk menghasilkan output berupa lulusan berkualitas, proses pembelajaran efektif, serta layanan pendidikan yang optimal. Produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah lulusan, tetapi juga kualitas pembelajaran, efektivitas manajemen, dan kepuasan seluruh warga sekolah. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa produktivitas lembaga pendidikan dipengaruhi oleh sejumlah faktor utama yang berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia, kepemimpinan, sarana prasarana, budaya organisasi sekolah serta manajemen keuangan. Faktor pertama adalah kompetensi guru, yang memegang peranan paling penting dalam menentukan kualitas proses pembelajaran. Guru yang profesional, kreatif, dan memiliki kompetensi pedagogik serta profesional yang tinggi mampu menciptakan pembelajaran yang efektif sehingga berpengaruh langsung terhadap produktivitas sekolah. Mulyasa menegaskan bahwa kompetensi guru adalah variabel kunci yang memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan prestasi siswa dan produktivitas lembaga pendidikan (H.E, 2017)

Kedua, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penentu dalam manajemen pendidikan. Kepala sekolah yang visioner, responsif, komunikatif, serta mampu memotivasi guru dan staf akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif. Penelitian Sulaiman dan Fitriani menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja guru dan memperkuat budaya organisasi, sehingga berdampak positif pada produktivitas Lembaga (M. S. & Fitriani, 2021).

Ketiga, sarana dan prasarana pendidikan berperan penting dalam mendukung kegiatan pembelajaran. Sekolah yang memiliki fasilitas lengkap dan dikelola secara efektif akan memudahkan guru dan siswa melaksanakan proses belajar mengajar secara optimal. Wahyudi menemukan bahwa ketersediaan sarana prasarana yang memadai memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran dan produktivitas sekolah (Wahyudi, 2020).

Faktor keempat adalah budaya organisasi sekolah, yaitu nilai, kebiasaan, dan norma kerja yang dianut oleh seluruh warga sekolah. Budaya organisasi yang positif – seperti disiplin, kerja sama, inovasi, dan komunikasi terbuka – mendorong terciptanya lingkungan belajar yang kondusif. Menurut Fitriani & Yusman budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan profesionalitas guru sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif (Yusman, 2021).

Kelima, **manajemen dan pengelolaan keuangan** juga memengaruhi produktivitas lembaga pendidikan. Penggunaan anggaran secara efisien dan tepat sasaran, terutama untuk pengembangan kompetensi guru, pemeliharaan sarana prasarana, dan peningkatan layanan pendidikan, mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Lembaga yang mampu mengelola keuangan secara transparan dan akuntabel cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik.

Selain faktor-faktor tersebut, produktivitas lembaga pendidikan juga dipengaruhi oleh dukungan masyarakat, partisipasi orang tua, teknologi pembelajaran, dan sistem evaluasi internal. Sinergi antara berbagai faktor ini akan menciptakan lembaga pendidikan yang efektif, efisien, dan inovatif. Dengan demikian, peningkatan produktivitas lembaga pendidikan membutuhkan komitmen seluruh pihak untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memperkuat kepemimpinan, mengoptimalkan fasilitas, serta membangun budaya sekolah yang positif.

3. Komunikasi Efektif untuk Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan

Menurut Indrianto, komunikasi yang efektif memiliki peranan penting bagi manajemen diantaranya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, menghindari atau mengatasi konflik, membantu meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan dan membentuk suasana kerja yang profesional dan kondusif (Kadek Suryani et al., n.d.). Kesamaan pesan dari kepala sekolah dan pegawainya tidak dipungkiri memperlancar jalannya organisasi.

Produktivitas lembaga pendidikan merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Semakin tinggi produktivitas lembaga, semakin baik pula kemampuan sekolah dalam menghasilkan output pendidikan yang bermutu. Namun, pencapaian produktivitas optimal masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari faktor internal maupun eksternal. Tantangan-tantangan ini perlu dipahami secara komprehensif agar lembaga pendidikan mampu mengembangkan strategi yang tepat dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan.

Salah satu tantangan utama adalah ketimpangan kualitas sumber daya manusia, khususnya guru. Tidak semua guru memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang memadai. Penelitian Suryani menunjukkan bahwa rendahnya kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap rendahnya produktivitas lembaga pendidikan, terutama dalam proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa. Guru yang kurang menguasai metode pembelajaran inovatif cenderung menciptakan proses belajar yang monoton sehingga berdampak pada rendahnya efektivitas pembelajaran (Suryani, 2020).

Tantangan berikutnya adalah keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan. Tidak semua sekolah memiliki fasilitas yang memadai, terutama sekolah di daerah 3T (terdepan, terluar, tertinggal). Ketersediaan ruang kelas yang layak, laboratorium, perpustakaan, serta perangkat teknologi informasi menjadi faktor yang sangat menentukan kualitas layanan pendidikan. Hasanah & Nurhayati menjelaskan bahwa minimnya fasilitas pembelajaran berpengaruh langsung terhadap rendahnya produktivitas sekolah, karena fasilitas yang kurang memadai membatasi kreativitas guru dan aktivitas belajar siswa (Nurhayati, 2021).

Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah juga menjadi faktor krusial yang sering kali menjadi tantangan. Kepemimpinan yang tidak visioner, kurang komunikatif, atau tidak mampu memotivasi guru dapat menghambat peningkatan produktivitas lembaga. Menurut Rahmat & Fauzi, kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja guru, namun masih banyak kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan konvensional yang kurang mendukung inovasi. Ketidakmampuan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi yang produktif turut menjadi hambatan bagi efektivitas kinerja Lembaga (Fauzi, 2022).

Tantangan lainnya adalah rendahnya literasi digital, baik pada guru maupun siswa. Transformasi digital dalam dunia pendidikan menjadi keharusan, terutama setelah pandemi yang mendorong penggunaan teknologi secara masif. Namun, tidak semua guru mahir menggunakan teknologi sebagai media pembelajaran. Fitriani menemukan bahwa rendahnya literasi digital guru berdampak pada kurang optimalnya proses pembelajaran berbasis teknologi, sehingga menurunkan produktivitas lembaga pendidikan. Ketidakmerataan akses internet dan perangkat teknologi juga memperparah kondisi ini, terutama di daerah pedesaan (S. Fitriani, 2021).

Selain faktor internal, lembaga pendidikan juga menghadapi tantangan eksternal seperti dukungan orang tua yang tidak merata, kondisi sosial ekonomi masyarakat, serta kebijakan pemerintah yang sering berubah. Masyarakat dengan tingkat pendidikan rendah cenderung kurang mendukung proses pendidikan anak, sementara kondisi ekonomi yang lemah menyebabkan keterbatasan dalam penyediaan fasilitas belajar. Kebijakan pemerintah yang berubah-ubah tanpa kesiapan yang matang seringkali membuat sekolah harus beradaptasi secara mendadak sehingga mengganggu produktivitas organisasi.

Secara keseluruhan, tantangan produktivitas lembaga pendidikan merupakan isu multidimensional yang membutuhkan pendekatan integratif. Upaya peningkatan produktivitas tidak bisa hanya dilakukan oleh sekolah, tetapi memerlukan dukungan dari pemerintah, masyarakat, serta dunia usaha. Penguatan kompetensi guru, peningkatan fasilitas pembelajaran, pengembangan kepemimpinan yang efektif, serta peningkatan literasi digital menjadi fokus utama dalam meningkatkan produktivitas lembaga pendidikan secara berkelanjutan.

Produktivitas lembaga pendidikan merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan sebuah sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Lembaga pendidikan yang memiliki tingkat produktivitas tinggi menunjukkan kemampuan dalam mengelola sumber daya, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, serta menghasilkan output yang berkualitas. Tingkat produktivitas ini memberikan berbagai dampak yang signifikan, baik bagi peserta didik, guru, lembaga, maupun masyarakat. Oleh karena itu, memahami dampak produktivitas lembaga pendidikan menjadi hal yang penting dalam upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan.

Salah satu dampak utama produktivitas lembaga pendidikan adalah peningkatan kualitas hasil belajar siswa. Produktivitas yang tinggi biasanya didukung oleh proses pembelajaran yang efektif, metode mengajar inovatif, serta manajemen waktu yang baik. Penelitian Kurniasih menegaskan bahwa produktivitas sekolah berpengaruh langsung terhadap capaian akademik siswa karena guru mampu merencanakan dan melaksanakan pembelajaran secara efisien. Siswa memperoleh pengalaman belajar yang lebih bermakna, sehingga hasil belajar meningkat baik secara kognitif, afektif, maupun psikomotorik (Kurniasih, 2020).

Selain itu, produktivitas lembaga pendidikan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Guru akan lebih termotivasi bekerja secara profesional apabila lingkungan sekolah mendukung efektivitas dan efisiensi kerja mereka. Wulandari & Prasetyo menemukan bahwa produktivitas organisasi sekolah berkorelasi positif dengan motivasi dan kinerja guru, termasuk kemampuan mereka dalam menyusun perangkat pembelajaran, menggunakan media belajar, serta melakukan evaluasi yang efektif. Produktivitas lembaga juga menciptakan budaya kerja positif, sehingga guru dapat bekerja lebih kolaboratif dan inovatif.

Dampak berikutnya adalah peningkatan mutu manajemen sekolah. Sekolah yang produktif cenderung memiliki sistem manajemen yang tertata baik, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi. Produktivitas memungkinkan sekolah mengoptimalkan sumber daya yang ada, mengurangi pemborosan, serta meningkatkan akuntabilitas. Menurut Lestari manajemen sekolah yang produktif meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan serta kelancaran proses administrasi pendidikan, sehingga berdampak pada keseluruhan kualitas pelayanan pendidikan (F. Lestari, 2022).

Selain dampak internal, produktivitas lembaga pendidikan juga berpengaruh pada kepercayaan dan kepuasan masyarakat. Sekolah yang produktif biasanya memiliki reputasi baik di mata masyarakat karena mampu menunjukkan hasil belajar siswa yang konsisten serta manajemen yang profesional. Kepercayaan ini berpengaruh terhadap tingginya minat masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di lembaga tersebut. Dalam penelitiannya, Lestari menjelaskan bahwa sekolah dengan produktivitas tinggi lebih mudah menarik dukungan masyarakat, baik dalam bentuk partisipasi orang tua maupun kerja sama dengan institusi eksternal. Hal ini menjadikan sekolah lebih adaptif dan berdaya saing tinggi dalam menghadapi perkembangan pendidikan (F. Lestari, 2022).

Secara keseluruhan, produktivitas lembaga pendidikan memberikan berbagai dampak positif yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Produktivitas tidak hanya berpengaruh pada hasil belajar siswa atau kinerja guru, tetapi juga pada citra lembaga dan partisipasi masyarakat. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas menjadi strategi penting dalam pembangunan dunia pendidikan untuk menciptakan lembaga yang unggul, efisien, dan mampu beradaptasi dengan tantangan global.

Berikut ini adalah pendekatan-pendekatan komunikasi organisasi menurut Miller dan Barbour yang dapat membantu kepala sekolah untuk meningkatkan produktivitas organisasi (Priowidodo, 2024):

a. Pendekatan Klasik (*Classical Approach*)

Pendekatan ini memandang organisasi sebagai system rasional dan efisien, serupa dengan mesin. Komunikasi dipandang sebagai proses satu arah, biasanya dari manajer ke karyawan, dengan fokus pada struktur, kontrol, dan produktivitas. Teori ini dipengaruhi oleh karya Frederick Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber.

b. Pendekatan Relasi Manusia (*Human Relations Approach*)

Fokus pada pentingnya kesejahteraan emosional dan sosial pekerja. Pendekatan ini muncul sebagai kritik terhadap pendekatan klasik dan menekankan bahwa produktivitas meningkat ketika pekerja merasa dihargai dan didengarkan. Komunikasi dua arah dan umpan balik menjadi elemen penting.

c. Pendekatan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Approach*)

Menggabungkan efisiensi pendekatan klasik dengan kepedulian terhadap manusia dalam pendekatan relasi. Pendekatan ini memandang pekerja sebagai aset intelektual yang mampu berkontribusi secara kreatif terhadap pengambilan keputusan. Komunikasi partisipatif dan dialogis sangat ditekankan.

d. Pendekatan Sistem (*Systems Approach*)

Organisasi dilihat sebagai sistem terbuka yang terdiri dari subsistem yang saling bergantung. Komunikasi menjadi sarana penting untuk mempertahankan keseimbangan, melakukan adaptasi, dan memastikan keberlangsungan hidup organisasi. Lingkungan eksternal juga menjadi faktor penting dalam dinamika sistem.

e. Pendekatan Budaya dan Kritis (Cultural and Critical Approaches)

Budaya: organisasi dipahami sebagai budaya, yaitu tempat di mana nilai, norma, dan simbol dikonstruksi dan dipertukarkan melalui komunikasi. Fokusnya pada bagaimana makna dikonstruksi dalam praktik sehari-hari. Kritis: menganalisis bagaimana kekuasaan, dominasi, dan ideologi beroperasi dalam organisasi. Pendekatan ini menyoroti ketimpangan kekuasaan dan mengajak pembaca untuk mempertanyakan struktur otoritas yang sering dianggap netral.

KESIMPULAN

Komunikasi efektif merupakan fondasi penting dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan, terutama di lembaga pendidikan Islam yang menuntut integrasi nilai, karakter, dan manajemen organisasi. Komunikasi yang tidak efektif berpotensi menimbulkan distorsi pesan, kesalahan implementasi program, rendahnya koordinasi, serta melemahkan budaya organisasi. Pemimpin lembaga pendidikan –khususnya kepala sekolah– memegang peran strategis sebagai komunikator utama yang menentukan kelancaran aliran informasi, kualitas interaksi, serta iklim kerja di sekolah. Karakter komunikasi efektif yang bersumber dari keteladanan Rasulullah – seperti kelembutan, tidak kasar dalam ucapan, tidak keras hati, mudah memaafkan, bermusyawarah, dan memiliki komitmen – terbukti mampu meningkatkan hubungan interpersonal, menumbuhkan rasa percaya, dan menciptakan partisipasi aktif seluruh warga sekolah. Komunikasi yang dialogis, terbuka, dan empatik turut meningkatkan motivasi guru, memperkuat kolaborasi, serta mendukung pemberdayaan pendidik.

Produktivitas lembaga pendidikan merupakan hasil sinergi berbagai faktor, termasuk kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, sarana prasarana, manajemen keuangan, dan dukungan masyarakat. Komunikasi efektif menjadi elemen penghubung yang memastikan seluruh komponen tersebut bekerja secara harmonis. Tantangan dalam meningkatkan produktivitas –seperti ketimpangan kualitas guru, keterbatasan fasilitas, kepemimpinan yang kurang visioner, serta rendahnya literasi digital– dapat diatasi melalui kepemimpinan komunikatif yang mampu membangun visi bersama, menggerakkan kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, komunikasi efektif bukan hanya berfungsi sebagai alat penyampaian pesan, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam membangun budaya organisasi, meningkatkan kinerja guru, menciptakan lingkungan belajar yang positif, serta pada akhirnya meningkatkan produktivitas lembaga pendidikan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

REFERENSI

- AHmad, H. H. & N. (2021). Produktivitas Lembaga Pendidikan Ditinjau dari Manajemen dan Kualitas Guru. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(2), 145–155.
- Al Faruq, M. S. S., Sunoko, A., Rozi, M. A. F., & Salim, A. (2024). Enhancing Educational Quality through Principals' Human Resources Management Strategies. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(2), 1108–1117. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i2.5042>
- Antika, R., & Mashar, A. (2025). *Implementasi Komunikasi Efektif dalam Pendidikan Islam*. 11(2), 93–99.
- Fauzi, A. R. & L. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Produktivitas Lembaga Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(1), 33–41.
- Fita Ramadhani, Sugiyono Sugiyono, Resky Nuralisa Gunawan, Z. Z. (2022). Enhancing School Effectiveness: The Impact of Principal Leadership, Infrastructure Utilization, and

- Administrative Services in Junior High Schools. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 17(1), 1471–1488.
- Fitriani, M. S. &. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Produktivitas Lembaga Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 5(1), 55–67.
- Fitriani, S. (2021). Literasi Digital Guru dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 9(2), 98–107.
- H.E, M. (2017). Kompetensi Guru dan Produktivitas Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 112–120.
- Iano, T. R., & Padang, U. N. (2024). *The Importance of Effective Communication in Supporting Teacher Empowerment in Schools : A Literature Reviews*. 7(1), 205–213.
- Kadek Suryani, N., Wahid, U., & Toni, A. (n.d.). *Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan*. 5(2). <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v5i2>
- Kurniasih, D. (2020). Pengaruh Produktivitas Sekolah terhadap Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 115–124.
- Kuswarno, E. (2001). *Efektivitas Komunikasi Organisasi*. 55–61.
- Lestari, A. R., & Fhatia Khoiroh, Hendri Marhadi, Erlisnawati, M. N. M. (2024). View of Analisis Dinamika Koordinasi, Komunikasi, dan Supervisi dalam Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di Daerah Pesisir. Retrieved November 28, 2025, from *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)* website: <https://www.jurnal.bimaberilmu.com/index.php/jppi/article/view/902/507>
- Lestari, F. (2022). Produktivitas Lembaga Pendidikan dan Pengaruhnya terhadap Kepercayaan Masyarakat. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 12(1), 77–89.
- Maulana, A. R. (2023). Produktivitas dan Efisiensi Manajemen Lembaga Pendidikan di MAS YPP Jamanis. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(2), 280–284. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i2.222>
- Maulana, M. I. (2022). Peran Sistem Akreditasi Dalam Meningkatkan Produktivitas di Lembaga Pendidikan. *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 47–57. Retrieved from <https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/alrosikhuun/article/view/15867>
- Nasukah, B., & Winarti, E. (2020). PERAN KOMUNIKASI EFEKTIF PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA INSTITUSI. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 04(01). <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.899>
- Nurhayati, U. H. & T. (2021). Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Produktivitas Sekolah. *Pendidikan & Kebudayaan*, 11(2), 145–154.
- Pratama, R. M. D., Sulistiawan, I., Fazliani, B., Yantoro, Y., & Setiyadi, B. (2023). Model Leadership Kepala Sekolah yang telah Diterapkan dalam Mewujudkan Sekolah Efektif di SDN 110/I Tenam. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(10), 7506–7511. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i10.2972>
- Priyowidodo, G. (2024). *Buku Ajar Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media.
- Rengkaningias, A. U., & Siswantoyo, S. (2022). Effective school organizational communication management: Descriptive study at Madrasah Aliyah Negeri 1 Yogyakarta. *Informasi*, 52(2), 287–296. <https://doi.org/10.21831/informasi.v52i2.56747>
- Sofia, S., Syaidah, K., & Shunhaji, A. (2023). Principal's Effective Communication and Teacher Performance: A Classroom Perspective. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 101–114. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2023.v10.i2.p101-114>

- Sudjana, D. (2010). Produktivitas Pendidikan dan Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*.
- Sumandi, F., & Asriati, N. (2024). Menciptakan Pembelajaran yang Efektif dengan Produktivitas Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9, 2849–2853. Retrieved from <https://jipp.unram.ac.id/index.php/jipp/article/view/2753%0Ahttps://jipp.unram.ac.id/index.php/jipp/article/download/2753/1515>
- Suryani, N. (2020). Kompetensi Guru dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(3), 211–220.
- Syaifudin, A. (2018). Analisis Produktivitas Pendidikan dalam Perspektif Manajemen Modern. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 23–32.
- Thomas, P. (2013). *the Determinant Factors of Schools'S Productivity*. 55–71. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/331068295_FAKTOR_DETERMINAN_PRODUKTIVITAS_SEKOLAH
- Trianto. (2014). *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kencana.
- Wahyudi, A. (2020). Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Mutu Proses Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 25(1), 78–89.
- Yenni Aulia, Sufyarma Marsidin, S. (2023). View of Peran Komunikasi Efektif Dalam Mengelola Konflik Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 8(4). Retrieved from <https://leaderia.uinkhas.ac.id/index.php/ldr/article/view/735/110>
- Yusman, R. F. & M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(2), 134–145.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

