

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam organisasi, komunikasi memegang peranan vital dalam membentuk dan memelihara interaksi antar individu, memungkinkan pertukaran ide, dan memfasilitasi pembentukan sikap serta perilaku yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Proses ini tidak hanya penting untuk efisiensi operasional dari sebuah organisasi, namun juga esensial dalam meningkatkan kepuasan kerja di antara anggota organisasi (Brinia et al., 2022). Oleh karena itu, dalam ranah korporasi, komunikasi dikatakan sebagai sumber kehidupan yang menyatukan seluruh bagian dari sebuah korporasi atau perusahaan. Dengan komunikasi yang baik, maka dapat dipastikan setiap anggota organisasi merasa didengar dan dihargai, yang pada akhirnya memperkuat hubungan sosial dan membangun lingkungan kerja yang kolaboratif (Miguel & Silva, 2024).

Merujuk pada pentingnya komunikasi bagi pihak internal organisasi, maka saat ini banyak perusahaan yang berupaya untuk mengembangkan dinamika komunikasi internal dalam organisasi mereka. Dinamika komunikasi internal dapat diartikan sebagai aktivitas komunikasi yang terdapat di dalam sebuah organisasi termasuk pertukaran pesan yang berlangsung antar anggota sebuah organisasi. Berdasarkan isi pesan, komunikasi internal dapat dibedakan menjadi komunikasi formal yang berisi pesan atau tugas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, dan komunikasi informal yang merupakan pesan yang tidak terkait dengan pencapaian tujuan organisasi (Hardjana, 2014).

Terdapat beberapa kajian yang mengkaji signifikansi dari komunikasi internal dalam organisasi, antara lain studi yang dilakukan oleh Choirul Fajri pada tahun 2016 yang menganalisis dinamika komunikasi internal pada organisasi Forum Kotagede di Yogyakarta. Studi ini memperlihatkan bahwa komunikasi internal yang positif ditandai dengan adanya keterbukaan informasi terhadap setiap kebijakan yang diambil oleh organisasi (Fajri, 2016). Hal ini kemudian

berkontribusi terhadap tingkat kepercayaan anggota kepada organisasi. Studi lain yang dilakukan oleh Yeunjae Lee menunjukkan bahwa, komunikasi internal yang inklusif antara atasan dan bawahan terbukti dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan anggota organisasi (Lee, 2022). Hal ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh Rian Fikri dkk., yang memperlihatkan bahwa, kesediaan organisasi mengakomodasi karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan (Fikri et al., 2024).

Beberapa studi di atas memperlihatkan bahwa dinamika komunikasi internal dalam organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan dari anggota organisasi, sehingga banyak organisasi yang harus mulai memperhatikan aspek ini, termasuk organisasi pendidikan. Komunikasi yang efektif dalam lingkup pendidikan lebih dari sekadar penyampaian informasi; namun mengharuskan adanya pemahaman yang mendalam dan keterlibatan aktif dari semua pihak. Oleh karena itu diperlukan strategi komunikasi yang inklusif, mempromosikan dialog dua arah dan bukan hanya satu arah (Miguel & Silva, 2024). Dalam konteks organisasi pendidikan, model komunikasi transaksional dan berjenjang (Brinia et al., 2022; Lennard, n.d.) dapat membantu mengembangkan praktik komunikasi efektif yang partisipatif.

Pendekatan ini dipercaya dapat meningkatkan keterlibatan anggota organisasi dalam proses komunikasi sehingga informasi mengalir secara timbal balik. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi dan mengimplementasikan metode komunikasi yang tidak hanya mendukung tujuan organisasi tetapi juga memperkaya pengalaman belajar bagi para pendidik dan peserta didik. Hal ini memastikan bahwa proses pembelajaran berlangsung dalam lingkungan yang mendukung dan memotivasi (Monteiro et al., 2021).

Oleh karena itu, komunikasi yang efektif dan kolaboratif sangat penting dalam lingkungan pendidikan (Robinson, 2022). Berbagai pemangku kepentingan dalam organisasi pendidikan seperti Kepala Sekolah, Guru, Staf Administrasi, Orang Tua Murid, dan Peserta Didik (Schiepe-Tiska et al., 2021); masing-masing

memiliki peran vital dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dalam konteks organisasi pendidikan yang dikelola oleh pihak swasta, Kepala Sekolah merupakan pemimpin organisasi, berada di garda terdepan dalam mengatur berbagai aspek operasional sekolah (Dare & Saleem, 2022); mulai dari administrasi, pembinaan staf pengajar atau guru, hingga pemeliharaan sarana prasarana pendukung kegiatan belajar mengajar. Dengan demikian, terlihat bahwa untuk mencapai mutu pendidikan yang baik, organisasi pendidikan memerlukan hubungan yang kuat dan positif antara Kepala Sekolah dan seluruh anggota organisasi sekolah, dan bukan hanya sekedar penyampaian informasi belaka (Allen et al., 2018; Brinia et al., 2022).

Dari berbagai paparan tersebut, maka diketahui bahwa dinamika komunikasi internal dalam organisasi pendidikan, terutama yang dilakukan oleh Kepala Sekolah kepada guru dan tenaga kependidikan, menjadi kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kepuasan anggota organisasi. Hal ini disebabkan karena Kepala Sekolah memegang peranan penting dalam mengatur kegiatan pendidikan, mengelola administrasi, membina staf, serta merawat sarana dan prasarana. Oleh karena itu dinamika komunikasi internal pada lembaga pendidikan juga harus menilik aspek gaya komunikasi dari Kepala Sekolah.

Gaya komunikasi merupakan cara penyampaian dan penerimaan pesan baik secara perkataan maupun mimik wajah. Jika isi dari pesan “apa” dan pembicara adalah “siapa”, maka gaya komunikasi merupakan “bagaimana”. Oleh karena itu, gaya komunikasi tidak bisa sama untuk setiap orang, tetapi menggambarkan kepribadian seseorang (Juarsa, 2016). Terdapat berbagai gaya komunikasi yang dapat diadopsi untuk memfasilitasi pertukaran pesan yang efektif dalam konteks organisasi pendidikan. Gaya komunikasi ini, yang berkisar dari mengendalikan hingga mendorong partisipasi aktif, memainkan peran krusial dalam menentukan dinamika interaksi dalam organisasi pendidikan. Setiap gaya komunikasi memiliki karakteristik unik yang mempengaruhi cara pesan disampaikan dan diterima, serta bagaimana hubungan antara Kepala Sekolah dan staf dibangun dan dipelihara.

Pemilihan gaya komunikasi oleh Kepala Sekolah, harus disesuaikan dengan tujuan komunikasi dan konteks organisasional, dengan mempertimbangkan kepercayaan dan nilai yang berakar pada budaya organisasi dan kepribadian individu. Memahami dan menerapkan gaya komunikasi yang paling efektif dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan melalui penciptaan iklim komunikasi organisasi yang positif dan kolaboratif.

Iklim komunikasi organisasi sendiri merupakan bagian penting dalam komunikasi internal. Untuk menghasilkan komunikasi yang baik, maka organisasi harus bisa membangun iklim komunikasi yang sehat dan positif. Iklim yang dimaksud disini adalah suasana yang tercipta dalam suatu organisasi yang menimbulkan reaksi-reaksi, baik itu reaksi yang positif atau reaksi yang negatif karena pengaruh internal maupun eksternal (Laila, 2016). Iklim komunikasi organisasi merupakan persepsi-persepsi tentang unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap organisasi (R. Wayne & Don F., 2013). Iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi (Sianturi et al., 2019).

Terdapat enam dimensi dari iklim komunikasi organisasi yaitu kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Kepercayaan mengandung unsur hubungan yang menyangkut kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan. Pembuatan keputusan bersama menyangkut kesempatan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atasnya agar dapat berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penentuan tujuan. Kejujuran menyangkut kejujuran dan keterusterangan yang mewarnai hubungan dalam organisasi. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah menyangkut adanya kemudahan memperoleh informasi yang berhubungan dengan tugas-tugasnya yang memungkinkan untuk mengkoordinasikan pekerjaan dengan bagian-bagian lain. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas mengandung pemahaman bahwa personil

pada semua tingkatan harus mendengarkan saran dan laporan dari tingkat bawah. Perhatian dan tujuan yang berkinerja tinggi menyangkut komitmen untuk melaksanakan tugas dengan kualitas dan produktivitas tinggi serta perhatian besar terhadap anggota organisasi lainnya” (Irawan & Venus, 2016).

Iklm komunikasi organisasi yang penuh dengan rasa persaudaraan akan mendorong anggota organisasi untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks dan ramah tamah dengan anggota yang lainnya. Sebaliknya, komunikasi yang kurang tepat atau kurang menarik antar anggota organisasi dapat menimbulkan iklim yang negatif, yang menyebabkan semakin kurangnya interaksi dan komunikasi antar anggota organisasi, sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Komunikasi yang tidak efektif seringkali terjadi antar pegawai karena masalah pribadi atau bahkan masalah internal unit kerja selain itu aspek iklim komunikasi organisasi merupakan salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting bagi pencapaian kinerja organisasi, karena iklim itu sendiri mempengaruhi kepuasan dari para anggota organisasi (Irawan & Venus, 2016; Ramadhani Sianturi et al., 2019).

Kepuasan berfokus pada konsep individu dan konsep mikro, artinya individu dalam organisasi berusaha mengevaluasi secara pribadi atas lingkungan internal yang dirasakannya dalam organisasi. Evaluasi dalam konteks ini adalah gambaran dari reaksi anggota organisasi terhadap hal yang menjadi kebutuhannya yang memiliki hubungan dengan komunikasi di dalam suatu organisasi. Kepuasan menjadi perbandingan terhadap apa yang diharapkan oleh anggota organisasi dengan apa yang dirasakan dalam segi komunikasi. Jika anggota merasa melebihi dari apa yang diharapkan, maka anggota merasa puas (R. Wayne & Don F., 2013).

Kepuasan komunikasi sangat berpengaruh terhadap keterlibatan pegawai dalam sebuah instansi. Kepuasan para pegawai berhubungan dengan hasil yang akan diperoleh oleh sebuah instansi, maka dari itu kepuasan pegawai yang dipengaruhi oleh kepuasan komunikasi sangat penting untuk diperhatikan oleh instansi atau organisasi agar dapat tercapainya visi dan misi dari instansi tersebut

(Triyono & Riyantini, 2016). Studi yang dilakukan oleh Adiyanto (2017) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai mengenai komunikasi organisasi yang diukur melalui efisiensi saluran komunikasi, kepuasan dengan kualitas media, kepuasan cara komunikasi dengan teman sekerja, dan kepuasan dengan keterlibatan dalam komunikasi organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja organisasi.

Sianturi, et.al. (2019) menjelaskan bahwa kepuasan komunikasi anggota organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan iklim komunikasi dalam suatu organisasi. Iklim komunikasi organisasi yang terdiri dari kepercayaan; pembuatan keputusan bersama; kejujuran; keterbukaan dalam komunikasi ke bawah; mendengarkan dalam komunikasi ke atas; dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan komunikasi. Tinggi rendahnya iklim komunikasi organisasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan komunikasi.

Kepuasan komunikasi juga dapat menurunkan tingkat stres pekerja, *turnover* karyawan dan jumlah ketidakhadiran. Hal ini dikarenakan adanya loyalitas yang dimiliki oleh karyawan yang merupakan hasil dari kenyamanan hubungan dengan perusahaan. Kenyamanan hubungan tersebut terbukti memberikan kontribusi terbesar atas loyalitas yang dimiliki karyawan. Terdapat hal-hal lain yang diluar penghasilan yang menyebabkan karyawan memiliki loyalitas kepada perusahaan (Goenawan & Surabaya, 2017; Pettitt & Ayers, 2002).

Dari pemaparan di atas maka diketahui bahwa pada kajian mengenai dinamika komunikasi internal pada organisasi pendidikan tidak hanya berfokus pada pertukaran pesan, dan isi pesan yang dipertukarkan anggota organisasi. Kajian terhadap gaya komunikasi, dan iklim komunikasi organisasi juga menjadi aspek penting untuk melihat bagaimana kepuasan komunikasi dari anggota organisasi pendidikan tersebut. Hal ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Hsu dan Huang (2017) yang menekankan bahwa mempelajari gaya komunikasi dan iklim organisasi dalam dinamika komunikasi internal organisasi dapat memperlihatkan

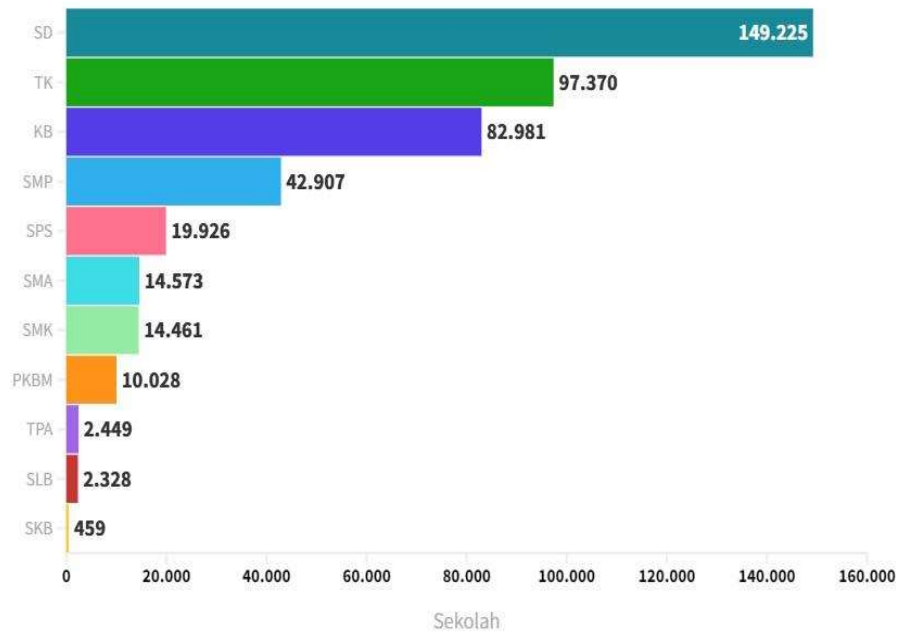
kepuasan anggota organisasi. Dalam studi ini diperlihatkan bagaimana gaya komunikasi dan iklim komunikasi berkontribusi positif untuk meminimalisir kecemasan komunikasi dari para guru dan meningkatkan partisipasi kelas di antara siswa, yang berujung pada peningkatan nilai dan hasil pembelajaran.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Safrul (2022) juga memperlihatkan bahwa dinamika komunikasi internal dalam organisasi pendidikan meliputi iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan. Iklim komunikasi organisasi yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kinerja guru; sedangkan gaya kepemimpinan transformasional dari Kepala Sekolah menjadi krusial untuk pencapaian keberhasilan pengajar dan pelajar.

Organisasi pendidikan sendiri memegang peranan kunci dalam proses pembelajaran di masyarakat. Pemerintah melalui Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menekankan pentingnya organisasi pendidikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, pembangunan bangsa dan negara, kemajuan sosial dan mempertahankan nilai-nilai luhur bangsa Indonesia (Indy, et. al, 2019). Oleh karena itu tidaklah mengherankan apabila jumlah organisasi pendidikan di Indonesia yang merupakan sekolah tingkat dasar dan menengah saat ini mencapai 436.707 sekolah (dataindonesia.id). Berikut adalah grafik yang menunjukkan jumlah sekolah di Indonesia menurut tingkat pendidikan:



Jumlah Sekolah di Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan (Semester 2023/2024 Ganjil)



Sumber: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Gambar 1.1 Grafik Jumlah Sekolah di Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan

Sumber: dataindonesia.id

Dari data tersebut diketahui bahwa Sekolah Dasar menjadi organisasi pendidikan yang paling banyak di Indonesia sejumlah 149.225 sekolah; diikuti dengan Taman Kanak-Kanak sejumlah 97.370 dan Kelompok Bermain sejumlah 42.907. Dari sekolah-sekolah ini pengelolaannya terbagi antara pihak pemerintah dan pihak swasta. Pihak pemerintah saat ini menyiapkan anggaran pokok pendidikan sebesar minimal 20% dari APBN dan APBD. Diperlukan peran pihak swasta untuk meningkatkan jumlah organisasi pendidikan, termasuk di dalamnya memberikan beasiswa dan hibah untuk fasilitas pendidikan (Asiah, 2023).

Di Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur tempat penelitian ini dilakukan, menurut data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan,

Riset, dan Teknologi, terdapat 444 SD yang dikelola oleh pemerintah dan 41 SD yang dikelola oleh swasta. Khusus di Kecamatan Kembang Janggut masih dari sumber yang sama disebutkan bahwa terdapat 19 SD yang 4 diantaranya dikelola oleh swasta (<https://referensi.data.kemdikbud.go.id>).

Satu-satunya pihak swasta yang berperan dan mendirikan organisasi atau lembaga pendidikan di Kecamatan Kembang Janggut, Kabupaten Kutai Kartanegara tersebut adalah Yayasan REA Kalimantan Timur. Yayasan ini dibentuk oleh PT REA Kaltim Plantations & Group, untuk menyelenggarakan pendidikan dasar bagi anak-anak karyawannya yang bekerja pada bidang perkebunan kelapa sawit maupun masyarakat di sekitar wilayah operasional perusahaan.

Semakin berkembangnya operasional perusahaan, menuntut PT REA Kaltim Plantations & Group untuk memenuhi kepatuhan terhadap regulasi yang mendorong praktik-praktik berkelanjutan pada perkebunan kelapa sawit yang diatur dalam RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*) dan ISPO (*Indonesian Sustainable Palm Oil*). Baik RSPO maupun ISPO sama-sama menetapkan prinsip dan kriteria yang relevan dengan sektor pendidikan. Prinsip-prinsip pada RSPO dan ISPO mengharuskan perusahaan untuk mematuhi semua peraturan nasional dan lokal, termasuk yang berkaitan dengan pendidikan. Di Indonesia, perusahaan seringkali diwajibkan untuk berkontribusi pada pembangunan fasilitas pendidikan di daerah terpencil, termasuk di wilayah perkebunan kelapa sawit. Perusahaan juga diharapkan untuk mendukung pengembangan sosial-ekonomi masyarakat setempat, yang meliputi peningkatan akses dan kualitas pendidikan. Selain prinsip-prinsip terdapat pula kriteria-kriteria yang dipersyaratkan oleh RSPO dan ISPO yang diantaranya adalah perusahaan harus menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan sosial-ekonomi masyarakat sekitar. Hal ini termasuk dukungan terhadap pendidikan, pelatihan dan pengembangan kapasitas lokal. Perusahaan juga harus memastikan bahwa hak-hak pekerja dipenuhi, termasuk akses terhadap pendidikan bagi anak-anak pekerja. Perusahaan juga harus

melakukan evaluasi dampak sosial untuk memahami kebutuhan dan aspirasi masyarakat lokal, yang sering kali mencakup kebutuhan pendidikan (Hidayat et al., 2018; Pasaribu et al., 2020).

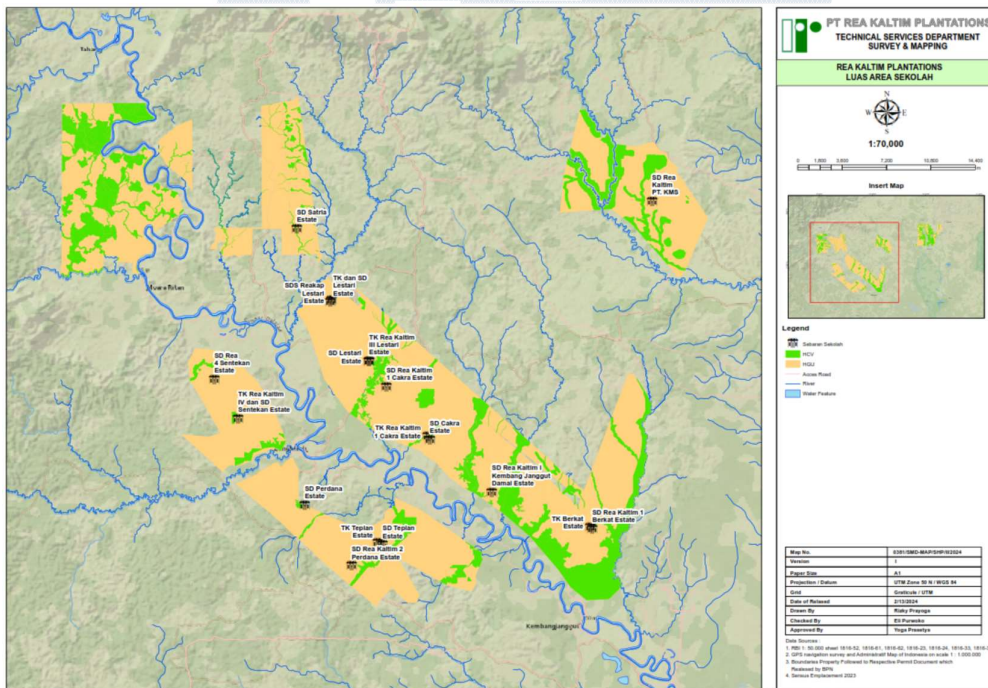
Yayasan REA Kalimantan Timur sesuai dengan Akta Notaris nomor 117 tanggal 22 April 2008 yang disahkan dengan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia nomor AHU.2485.AH.01.02. tanggal 12 Juni 2008 yang diperbarui dengan Akta Notaris nomor 44 tanggal 29 November 2022 yang disahkan dengan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia nomor AHU-AH.01-06-0040325.

Yayasan REA Kalimantan Timur menjalankan dua bidang kegiatan. Pertama, bidang sosial yang melibatkan penyelenggaraan pendidikan formal, termasuk pendidikan dasar/ibtidaiyah swasta (KBLI 85121), pendidikan menengah pertama/tsanawiyah swasta (KBLI 85122), pendidikan kelompok bermain (KBLI 85133), dan pendidikan taman kanak-kanak swasta/raudatul athfal/bustanul athfal (KBLI 85132). Kedua, bidang kemanusiaan yang mencakup pendirian klinik, termasuk aktivitas klinik swasta (KBLI 86105) dan perdagangan eceran barang dan obat farmasi untuk manusia di apotik (KBLI 47721).

Saat ini Yayasan REA Kalimantan Timur menaungi 6 (enam) Taman Kanak-Kanak, 4 (empat) Sekolah Dasar, serta 1 (satu) Sekolah Menengah Pertama. Secara letak geografis sekolah-sekolah tersebut, khususnya sekolah induk, tersebar di 4 (empat) desa di Kecamatan Kembang Janggut, Kabupaten Kutai Kartanegara, yaitu Desa Muai, Desa Perdana, Desa Long Beleh Modang, serta Desa Long Beleh Haloq. Hal ini menciptakan variasi kondisi geografis dan demografi, dikarenakan luasnya cakupan Yayasan REA Kalimantan Timur tersebut maka tidak dapat dihindari yayasan harus mendirikan sekolah-sekolah filial untuk memperluas jangkauan pendidikan, memungkinkan akses pendidikan ke daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya untuk membangun sekolah penuh. Sekolah filial ini tetap mengikuti kurikulum dan pedoman pelaksanaan yang sama dengan sekolah induknya, namun dengan beberapa penyesuaian untuk memenuhi kebutuhan lokal

atau kondisi tertentu, seperti misalnya ada koordinator sekolah yang berfungsi sebagai perpanjangan tangan dari Kepala Sekolah induk.

Sekolah-sekolah di bawah Yayasan REA Kalimantan Timur yang tersebar di beberapa desa yang berjauhan, seperti SD REA Kaltim II sekolah induk terletak di Desa Perdana, sedangkan dua sekolah filialnya terletak di Desa Bukit Layang dan SD REA Kaltim IV di Desa Long Beleh Haloq, dikarenakan jarak fisik yang jauh dan kondisi jalan yang tidak selalu baik membuat perjalanan antar sekolah menjadi sulit dan memakan waktu. Rapat koordinasi yang melibatkan semua Kepala Sekolah dan Guru dari berbagai lokasi menjadi sulit, memerlukan perencanaan logistik yang rumit dan biaya transportasi yang tinggi.



Gambar 1.2. Letak Persebaran Sekolah-Sekolah Yayasan REA Kalimantan Timur

Sumber: data primer, 2024

Beberapa sekolah memiliki akses internet yang terbatas atau tidak stabil, hal ini mempengaruhi kemampuan pihak sekolah untuk berkomunikasi secara efektif melalui platform digital. Penggunaan aplikasi komunikasi seperti *video conference*

untuk rapat koordinasi sering terganggu oleh koneksi internet yang tidak stabil. Ini membuat komunikasi tidak efisien dan informasi penting mungkin tidak tersampaikan dengan baik.

Perkebunan kelapa sawit di Indonesia, termasuk di Kalimantan Timur, seringkali menjadi tempat pertemuan berbagai budaya dan bahasa. Keanekaragaman ini muncul karena tenaga kerja di perkebunan sering kali berasal dari berbagai daerah di Indonesia dan bahkan negara tetangga. Terjadinya migrasi internal karena kebutuhan tenaga kerja yang tinggi di perkebunan dan kurangnya lapangan kerja di daerah asal pekerja. Tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit berasal dari berbagai suku dan etnis, seperti Jawa, Batak, Bugis, Dayak, Kutai, Timor, setiap suku ini membawa budaya, adat istiadat dan bahasa mereka masing-masing. Setiap kelompok etnis memiliki adat istiadat yang berbeda dalam hal upacara, perayaan, sistem kepercayaan, praktik berkomunikasi sehari-hari dalam penggunaan bahasa dan sistem kepemimpinan dalam komunitasnya. Perbedaan bahasa dapat menyebabkan miskomunikasi dan kesalahpahaman di antara pekerja, terutama dalam hal instruksi kerja dan penyampaian informasi penting. Kesadaran bahwa keanekaragaman budaya dan bahasa dapat mempengaruhi proses integrasi sosial komunitas perkebunan, menuntut upaya untuk membangun komunitas yang harmonis melalui kegiatan sosial, keagamaan dan pendidikan. (Cramb & McCarthy, 2016; Gillespie, 2011; Rist et al., 2010; White & Dasgupta, 2011).

Sekolah-sekolah Yayasan REA Kalimantan Timur, yang terletak dan beroperasi di tengah perkebunan kelapa sawit memiliki keanekaragaman budaya dan bahasa di antara Kepala Sekolah, Guru dan Siswa. Hal ini disebabkan karena Kepala Sekolah, Guru dan Siswa tersebut juga terlibat dan merupakan bagian dari keanekaragaman budaya dan bahasa yang berada di wilayah perkebunan kelapa sawit itu sendiri. Dengan demikian diperlukan penyesuaian dalam cara komunikasi untuk memastikan semua pihak dapat memahami pesan dengan jelas dan efektif. Melibatkan orang tua dan komunitas dalam proses pendidikan memerlukan strategi

komunikasi yang inklusif dan partisipatif untuk memastikan dukungan yang efektif terhadap program sekolah.

Sekolah-sekolah sebagai objek penelitian ini berpotensi memberikan wawasan mendalam mengenai dinamika komunikasi internal di lingkungan pendidikan, khususnya dalam membangun kepuasan komunikasi bagi para guru di sekolah tersebut.

Pada penelitian ini pemilihan stakeholder internal dilakukan untuk mendapatkan perspektif langsung mengenai dinamika komunikasi internal dari organisasi dalam membangun kepuasan komunikasi. Memahami dinamika komunikasi internal dalam organisasi pendidikan menjadi penting, terutama dalam konteks Yayasan REA Kalimantan Timur, di mana terdapat variasi signifikan dalam gaya komunikasi Kepala Sekolah dan iklim organisasi yang mempengaruhi kepuasan komunikasi dan kepuasan kerja, serta kinerja organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan yang telah disampaikan, maka diketahui bahwa sekolah-sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan REA Kalimantan Timur memiliki keunikan dan tantangan komunikasi. Mengingat proses belajar mengajar di sekolah-sekolah ini telah berlangsung sejak tahun 1998 dan dilakukan di ruang lingkup PT Rea Kaltim Plantations. Meskipun begitu sekolah di bawah naungan Yayasan REA Kalimantan Timur telah meluluskan banyak anak karyawan dengan nilai yang sangat baik di semua bidang pelajaran. Selain itu, sekolah di bawah naungan Yayasan REA Kalimantan Timur juga berhasil mengajarkan kedisiplinan dan menggunakan kurikulum pendidikan yang sesuai mulai dari Sekolah Taman Kanak-kanak hingga Sekolah Menengah Pertama. (<https://www.dprdkutaikartanegara.go.id>).

Berdasarkan surat keputusan nomor 211/P/2024 dari Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, sekolah Yayasan REA

Kalimantan Timur mendapatkan predikat berkemajuan terbaik diantara sekolah-sekolah sederajat di Kabupaten Kutai Kartanegara, dibalik keberhasilan yang diraih tersebut, masih terdapat perbedaan dari produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi pada masing-masing sekolah. Perbedaan ini terutama disebabkan oleh variasi dalam dinamika komunikasi internal, termasuk gaya komunikasi dan iklim komunikasi organisasi. Saat ini sekolah-sekolah Yayasan REA Kalimantan Timur telah mengimplementasikan Kurikulum Merdeka, yang menuntut inovasi dan kolaborasi yang tinggi di antara Kepala Sekolah dan guru untuk memaksimalkan potensi siswa. Namun, implementasi ini memerlukan komunikasi yang efektif dan iklim kerja yang mendukung untuk berhasil. Gaya komunikasi yang efektif dan iklim komunikasi yang positif di satu sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Oleh karena itu, memahami dan mengelola dinamika komunikasi internal adalah faktor penting untuk meningkatkan kepuasan komunikasi stakeholder internal dan mencapai hasil yang lebih baik di seluruh sekolah di bawah yayasan ini.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, yang menjadi pertanyaan pada penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana dinamika komunikasi internal pada sekolah-sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan REA Kalimantan Timur?
- 2) Bagaimana gaya komunikasi dan iklim komunikasi organisasi pada sekolah-sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan REA Kalimantan Timur?
- 3) Bagaimana kepuasan komunikasi pada stakeholder internal di sekolah-sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan REA Kalimantan Timur?

1.4 Tujuan Penelitian

- 1) Menganalisis dan mendeskripsikan dinamika komunikasi internal pada sekolah-sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan REA Kalimantan Timur
- 2) Menganalisis dan mendeskripsikan gaya komunikasi dan iklim komunikasi organisasi pada sekolah-sekolah Yayasan REA Kalimantan Timur
- 3) Menganalisis dan mendeskripsikan kepuasan komunikasi stakeholder internal di sekolah-sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan REA Kalimantan Timur

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Akademis

Penelitian ini berguna untuk memperkaya literatur akademik dengan menyediakan analisis mendalam tentang bagaimana dinamika komunikasi internal yang meliputi pertukaran pesan, jenis pesan, iklim komunikasi organisasi dan kepuasan komunikasi pada organisasi pendidikan yang memiliki karakter yang berbeda dengan perusahaan lain.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi stakeholder internal dari sekolah-sekolah di bawah naungan Yayasan REA Kalimantan Timur terutama Kepala Sekolah dan pengelola pendidikan di Yayasan REA Kalimantan Timur untuk mengoptimalkan praktik komunikasi internal mereka. Dengan rekomendasi yang praktis dan aplikatif, studi ini bertujuan untuk membantu sekolah-sekolah meningkatkan keharmonisan kerja, efektivitas pengajaran, dan kinerja akademik siswa. Selain itu, temuan ini dapat menjadi referensi bagi institusi pendidikan lain yang berkeinginan untuk meningkatkan kualitas komunikasi internal mereka.