

STARATEGI KOMUNIKASI PEGAWAI KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENCIPTAKAN IKLIM ORGANISASI DI PROVINSI SUMATERA UTARA

COMMUNICATION STRATEGY OF OFFICE EMPLOYEES OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AGENCY IN CREATING ORGANIZATIONAL CLIMATE IN NORTH SUMATERA PROVINCE

Dewi Fatriana Nainggolan¹, Maria Ulfa Batoebara², M. Luthfi³

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Dharmawangsa

*Email: dewinainggolan955@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana peran pimpinan dalam menciptakan komunikasi yang baik antara para pegawai di lingkungan kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menerapkan metode wawancara dan observasi. Adapun hasil dari penelitian ini adalah strategi komunikasi pegawai dalam menciptakan iklim organisasi di kantor BSDM dilakukan melalui berbagai upaya yaitu: 1) meningkatkan komunikasi interpersonal, peran pimpinan dalam menciptakan komunikasi yang baik dengan para pegawai di kantor BSDM sebagai komunikator yang aktif dan efektif; dan 2) memberi saran untuk tercapainya tujuan bersama.

Kata Kunci: BSDM, Iklim Organisasi, Strategi Komunikasi

A. PENDAHULUAN

Komunikasi sangat penting untuk membangun ikatan yang selaras antar karyawan, baik atasan ataupun bawahan. Menurut Carl L. Hovland komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses perpindahan penjelasan, ide, atau pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan agar orang lain dapat memahaminya dengan cara yang diinginkan. Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh individu. Pemimpin organisasi harus memperhatikan iklim perusahaan karena faktor ini sedikit mempengaruhi tingkah laku karyawan, tim lebih cenderung berkomunikasi secara terbuka, santai, dan ramah dengan satu sama lain.

Tujuan komunikasi organisasi adalah untuk membuat semua orang memahami satu sama lain dan memiliki pengalaman yang sama. Sedangkan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan organisasi berfungsi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Menurut penelitian ini dirasa tepat dilakukan pada Kantor Pengembangan Sumber Daya Manusia di Provinsi Sumatera Utara mengingat bahwa merupakan kantor yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Peneliti ingin mengamati mengenai kondisi komunikasi yang dijalankan oleh antar sesama pegawai maupun antara atasan dengan pegawai dan bagaimana kinerja dalam menciptakan iklim organisasi pada dinas setempat. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana cara berkomunikasi yang dilakukan dalam dinas tersebut apakah sesuai atau tidak dengan kaidah yang berlaku.

B. LANDASAN TEORI

1. Komunikasi

Komunikasi adalah pengoperasian atau pengiriman berita, berita, atau informasi yang bermakna dari satu pihak (seseorang atau tempat) ke pihak (seseorang atau tempat) lain dalam upaya untuk saling memahami. (Sari, 2017: 5). Dalam hal ini terdapat unsur- unsur komunikasi menurut Menurut Joseph de Vito, K. Sereno, dan Erika Vora, faktor lingkungan sangat penting untuk mendukung proses komunikasi. (Razali, 2020:13). Komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut:

- A. Sumber yang dimaksud juga disebut sebagai pemberi informasi.
- B. Pesan dapat disampaikan oleh pengirim kepada penerima secara langsung atau melalui media komunikasi. Ini bisa berupa informasi, hiburan, pengetahuan, saran, atau propaganda.
- C. Media adalah instrumen yang memungkinkan hubungan antara sumber dan penerima menjadi terbuka, artinya semua orang mampu membaca, melihat dan mendengarkannya.
- D. Penerima ialah komponen krusial dalam mekanisme komunikasi karena merupakan sasaran komunikasi; oleh karena itu, diakui bahwa keberadaan penerima bergantung pada keberadaan sumber; tanpa sumber, penerima tidak ada.

2. Komunikasi Antar Individu

Komunikasi jenis ini, komunikasi terwujud antar dua orang dalam keadaan tatap muka jadi dapat diketahui bahwa komunikasi antar individu ialah komunikasi yang menyertakan 2 orang dalam kegiatan menyampaikan informasi/pesan yang dilakukan secara verbal dan non verbal secara langsung (face to face). Aspek-aspek yang memengaruhi cara komunikasi antar individu adalah hubungan yang terjalin, melibatkan kebutuhan-kebutuhan komunikator, keinginan untuk mengendalikan atau mendominasi, perasaan kasih sayang, dan inklusi atau keterlibatan.

3. Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok juga melibatkan analisis pola interaksi antara individu-individu, seperti dalam konteks pengambilan keputusan. Proses pengambilan keputusan ini muncul berdasarkan keyakinan bahwa setiap keputusan di dalam kelompok harus dirumuskan dan diputuskan secara kolektif, berbeda dengan keputusan individual yang diambil secara pribadi.

4. Komunikasi Verbal dan Non-Verbal

Komunikasi lisan adalah salah satu model komunikasi di mana individu mengkomunikasikan pesan kepada individu lain, baik melalui tulisan maupun percakapan langsung. Komunikasi non-verbal adalah bentuk komunikasi yang disampaikan tanpa menggunakan kata-kata langsung, seperti kontak mata, ekspresi wajah, gerakan tubuh, jarak, suara, sentuhan dan gaya berpakaian.

5. Komunikasi Organisasi

Komunikasi dalam konteks organisasi adalah suatu sistem yang terbuka, yang memfasilitasi pertukaran pesan antara anggota-anggota dalam lingkungan tersebut. Fungsinya meliputi penyampaian pesan, gagasan, dan informasi, dengan tujuan mendapatkan respons guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pola jaringan komunikasi informal memainkan peran yang signifikan dalam organisasi, tetapi jika pelaksanaannya tidak efektif, dapat mengakibatkan kerugian seperti frustrasi individu atau ketidaknyamanan bagi pihak tertentu, terutama berkaitan dengan hambatan dalam proses pengambilan keputusan. Terdapat banyak jalur yang harus dilalui atau diikuti sebelum sampai pada pengambilan keputusan.

Perencanaan sumber daya manusia sebagai salah satu hal yang harus memenuhi agar tujuan dapat dengan mudah dicapai dengan demikian acuan dalam menciptakan sumber daya manusia dapat membuat sebuah keunggulan yang berdaya saing, penyusunan perencanaan harus juga mengedepankan strategi yang efektif yang nantinya memadukan pendekatan-pendekatan yang

sesuai dengan budaya maupun tujuan organisasi. Organizing atau pengaturan adalah salah satu fungsi manajemen yang penting dalam budaya organisasi. Dalam melakukan pengorganisasian hendaknya di dalamnya terdapat berbagai identifikasi terhadap tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh setiap individu, dengan mengelompokkan tugas dan tanggung jawab dari setiap unit-unit yang sudah terorganisi.

Robbins mendefinisikan Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok dengan tujuan mencapai visi atau serangkaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Tagiuri dan Litwin (Davis, K. Newstrom, 2000: 205) Iklim organisasi adalah sifat lingkungan internal organisasi yang berlangsung secara berkelanjutan, memengaruhi anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dan dapat digambarkan sebagai kumpulan karakteristik atau ciri-ciri yang dimiliki oleh organisasi tersebut dan Menurut Amundson (Kingkin, P., Rasyid, H. F., & Arjungsi, R. 2023: 18) bahwa Iklim organisasi mencerminkan kondisi internal sebuah entitas, karena hanya anggota organisasi yang dapat merasakannya. Iklim juga bisa digunakan sebagai alat untuk mengidentifikasi penyebab perilaku yang negatif muncul pada karyawan.

C. METODE

Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif untuk menganalisis fenomena dengan memanfaatkan metode-metode yang ada, selain itu juga menggunakan teknik wawancara mendalam, peneliti juga menerapkan metode Observasi, dimana objek penelitian diamati secara langsung untuk mendapatkan informasi tambahan yang mendukung analisis dan interpretasi data. Lokasi penelitian di lingkungan Kantor Pengembangan Sumber Daya Manusia di Provinsi Sumatera Utara

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

BPSDM Provinsi Sumatera Utara berperan sebagai salah satu unit dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), bertugas untuk mengembangkan sumber daya manusia di kalangan aparatur dalam penyelenggaraan urusan pemerintah yang menjadi tanggung jawab pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan hukum yang berlaku.

Komunikasi interpersonal dengan rekan kerja dan atasan untuk membangun hubungan yang baik dan saling percaya, hasil wawancara dengan ibu Dewi Trisnawati, S.Kom selaku Analis SDM Aparatur pada tanggal 14 Juni 2023 menyatakan “Sebagai salah satu bentuk komunikasi yang dilakukan sesama rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan kita selalu mengupayakan suasana yang dapat menciptakan dan merasakan suasana positif yang di dalamnya mengandung unsur ramah tamah”.

Selain ungkapan di atas peneliti juga melakukan wawancara dengan ibu Normalia Zubair, S.STP, M.Si sebagai Kabid. Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional dengan hasil wawancara berikut ini: “Memberikan peluang kepada setiap anggota yang bekerja pada instansi PSDM Provinsi Sumatera Utara untuk selalu meningkatkan keterbukaan melalui berbagai bentuk yang dapat mendorong komunikasi dua arah dalam meningkatkan hubungan emosional yang nantinya mempengaruhi produktivitas dari setiap individu, kadang kali komunikasi dari bawah keatas itu juga perlu.”

Seorang pemimpin harus mendukung tercapainya tujuan organisasi agar kinerja organisasi dapat meningkat. Keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pemimpin di berbagai tingkat.

Kepemimpinan merupakan suatu proses di mana pemimpin dan anggota tim saling menghormati etika dan dorongan batin. Pemimpin berupaya untuk meningkatkan kesadaran anggota timnya dengan menonjolkan prinsip-prinsip idealisme dan nilai-nilai moral seperti kebebasan, keadilan, kesetaraan, dan kedamaian. Tujuannya adalah untuk membimbing anggota tim agar berkembang menjadi individu yang lebih baik. Konsep keadilan harus dipahami secara menyeluruh di mana memahami gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang yang nantinya akan berpengaruh kepada tingkat atau perilaku terhadap karyawan yang dipimpinnya sebagai salah satu wujud untuk menegakkan berbagai bentuk keadilan tanpa memperhatikan dari keluarga serta kekerabatan tetapi pada hakekatnya harus menegakkan dan memperlakukan setiap karyawan yang dipimpinnya untuk tetap memperoleh hak dan kewajibannya tanpa membedakan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Pimpinan dapat memanfaatkan forum diskusi untuk memperoleh umpan balik dari pegawai dan menanggapi umpan balik tersebut dengan tindakan yang sesuai. Selain itu, forum diskusi juga dapat membantu membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai.

Manajemen pada tingkat menengah memiliki tanggung jawab dwi arah. Di satu sisi, mereka harus mempertahankan kesetiaan kepada tingkat manajemen yang lebih tinggi untuk bekerja bersama dan mencapai kesuksesan dalam pembuatan keputusan, perencanaan, dan kebijakan di tingkat di atas. Di sisi lain, mereka perlu menjaga hubungan yang positif melalui komunikasi yang membangun kepercayaan dan keterbukaan dengan manajemen di tingkat bawah untuk mendapatkan informasi dan mentransmisikannya kepada atasan. Di tingkat manajemen lebih rendah, komunikasi lebih fokus pada penyampaian tugas, kebijakan, strategi, perintah, dan instruksi dari atasan. (Koester and Olebe 1988).

Di era globalisasi akses terhadap segala informasi sangat terbuka. Masyarakat dengan mudah mengakses informasi yang dibutuhkan khususnya tentang dunia usaha (swasta). Selama ini kecenderungan dunia usaha yang justru lebih memanfaatkan teknologi informasi. (Retnowati, 2012:64). Keterbukaan informasi akan memudahkan seluruh anggota keluarga untuk terlibat dalam memajukan aktifitas organisasi, dengan memanfaatkan teknologi sebagai sarana yang mendukung aktifitas setiap orang, makanya harus melek informasi. Pemanfaatan teknologi ini harus mampu sebagai media yang dapat membuka jalur masuknya informasi kepada individu, dan memberi solusi, gambaran terhadap perkembangan yang ada pada masyarakat luas sebagai acuan dalam menetapkan kegiatan dan penyelesaian masalah. Seorang pemimpin harus mendukung tercapainya tujuan organisasi agar kinerja organisasi dapat meningkat. Keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pemimpin di berbagai tingkat. Mengingat kepemimpinan melibatkan berbagai kualitas dan keterampilan, seorang pemimpin yang kompeten adalah individu yang mampu mengatur tugas-tugas dengan baik, berkomunikasi secara efisien, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi tim.

Seorang pemimpin harus bersikap adil karena hal ini akan meningkatkan semangat kerja anggota tim, mencegah perpecahan, meringankan beban kerja, mengurangi kecemburuan sosial, dan mendapatkan penghargaan dan penghormatan dari anggota tim. Selain itu, dalam konteks Islam, bersikap adil adalah kewajiban bagi seorang pemimpin. George dan Jones menjelaskan bahwa keadilan organisasi merupakan suatu konsep yang mencerminkan bagaimana anggota organisasi mempersepsikan adanya keadilan dalam lingkungan kerja mereka. Keadilan organisasi terkait dengan cara anggota organisasi melihat tingkat keadilan yang diberikan oleh organisasi tempat mereka bekerja (Gibson et al., 2006:154).

E. KESIMPULAN

Strategi komunikasi pegawai dalam menciptakan iklim organisasi di kantor BSDM dilakukan melalui Meningkatkan komunikasi interpersonal agar mampu melakukan interaksi baik komunikasi formal maupun non formal dan peran pimpinan dalam menciptakan komunikasi yang baik dengan para pegawai di kantor BSDM menciptakan komunikasi aktif, efektif dan bersikap adil.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Cartono, C., & Maulana, A. (2019). Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Iklim Komunikasi Organisasi. *ORASI: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 10(2), 228- 235.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr, Robert Konopaskie (2006). *Organizations, Behavior, Structure and Processes* Boston: McGraw-Hill.
- Moleong, Johannes. 2013. "Lexy. 2007." *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Sari, A. A. (2017). *Komunikasi antarpribadi*. Deepublish
- Sari, A. W. (2016). Pentingnya Keterampilan Mendengar dalam Menciptakan Komunikasi yang Efektif. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1).