

EFEKTIVITAS MANAJEMEN KOMUNIKASI TERHADAP MEKANISME KERJA DI STIKOM INTERSTUDI JAKARTA

Oleh: Dewi K. Soedarsono

Dosen Kopertis Wilayah IV Jabar & Banten dpk pada Program
Magister Manajemen Universitas Advent Indonesia (UNAI) Bandung

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan studi analisis mengenai penerapan manajemen komunikasi di dalam kegiatan komunikasi organisasional di lingkungan Stikom Interstudi, Jakarta. Data yang diperoleh melalui kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD) dari sampel sebanyak 40 responden (karyawan administrasi), meliputi analisis pekerjaan, aktivitas pekerjaan, perilaku SDM, standar kinerja dan hubungan pekerjaan rata-rata menunjukkan, bahwa pembagian tugas yang tumpang tindih mengakibatkan penerapan manajemen komunikasi belum efektif, meskipun standar kegiatan dalam pelaksanaan kerja masuk dalam kategori baik.

Kata kunci: efektivitas, manajemen, komunikasi.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini, penelitian tentang komunikasi maupun penerapannya melalui kegiatan di perusahaan, telah banyak dilakukan baik secara perorangan maupun organisasi dan diakui, bahwa perkembangan teknologi komunikasi ternyata memberikan efek yang menakjubkan bagi anggota perusahaan maupun masyarakat sebagai sasaran komunikasi dan banyak cara yang dilakukan perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan, di mana komunikasi yang baik akan tercipta bilamana anggota-anggota dalam perusahaan maupun organisasi mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Strategi komunikasi yang dirancang dengan baik, tidak hanya memudahkan penyampaian informasi dalam suatu perusahaan maupun organisasi, tetapi juga berdampak pada kegiatan pembentukan opini publik. Dalam kerangka masalah ini, strategi komunikasi yang dimaksud adalah menciptakan suatu sistem manajemen kerja yang efektif, sehingga tujuan perusahaan/organisasi dapat tercapai. Hasilnya mampu terciptanya suatu iklim kerja yang menyenangkan yang berakibat pada pembentukan konsep perilaku anggota perusahaan yang kondusif sesuai dengan misi perusahaan. Sehingga untuk mengarahkan terciptanya mekanisme kerja yang efektif, perlu dibentuk suatu sistem yang strategis menggiatkan setiap unsur dalam perusahaan maupun organisasi tersebut.

Menurut Hidayat (1999:33) penelitian mengenai komunikasi sudah banyak dilakukan, antara lain penelitian untuk skripsi dan tesis yang dibuat beberapa tahun terakhir, berkisar pada peningkatan kreativitas penggunaan teori-teori atau konsep-konsep komunikasi, penggunaan tehnik-tehnik kuantitatif lanjutan, peningkatan minat melakukan penelitian terapan yang memiliki signifikansi praktis bagi industri periklanan, humas dan media massa dan perluasan area permasalahan penelitian, khususnya yang berkaitan dengan kemajuan teknologi informasi dan pertumbuhan industri media di tanah air.

Selanjutnya Hidayat (1999:33-34) menjelaskan, bahwa hal tersebut ditampikan dalam sejumlah kecenderungan, yaitu: (1) Munculnya tema atau topik penelitian baru, seperti tema ekonomi media, manajemen media dan politik ekonomi media. (2) Penggunaan konsep dan teori komunikasi lama untuk meneliti permasalahan baru (contohnya adopsi penggunaan internet, dll). (3) Digunakannya konsep-konsep dari bidang ilmu lain untuk meneliti komunikasi (contoh, skripsi dan tesis yang menggunakan teori Niche, dll).

Kemajuan teknologi komunikasi semakin hari semakin dahsyat dan kecanggihan media modern membawa dampak yang esensial dalam perilaku kehidupan masyarakat maupun pergaulan sosial umat manusia, hampir tidak ada manusia di muka bumi ini yang tidak terjangkau oleh media. Akibatnya aktivitas masyarakat menjadi semakin majemuk dan mempengaruhi perubahan sistem nilai tata kehidupan. Selain itu, kemajuan ke arah kualitas hidup makin penuh tantangan, sehingga mempengaruhi tingkat transformasi ide dari biasa-biasa saja menjadi sesuatu yang didambakan. Dari prinsip saling ketergantungan dalam lingkungan organisasi (perusahaan), yang melibatkan seluruh unsur yang terkait dalam organisasi yaitu unsur peralatan, sumber daya manusia maupun hasil yang akan dicapai, semua terikat dalam suatu sistem kerja yang berkesinambungan, yang dikenal dengan istilah manajemen. Hal ini tentu terjadi juga di Stikom Interstudi-Jakarta, sebagai suatu organisasi pendidikan.

Beranjak dari fenomena di atas, maka dirasa perlu untuk melakukan penelitian dengan permasalahan. Sejauhmana Efektivitas Manajemen Komunikasi Terhadap Mekanisme Kerja di Stikom Interstudi-Jakarta.

Mekanisme kerja yang baik dapat menciptakan suatu sistem manajemen yang terpadu antar bagian, penetapan perencanaan kerja, penempatan sumber daya yang tepat maupun sasaran operasional kerja yang jelas untuk pemenuhan kebutuhan anggota perusahaan maupun pengguna tidak akan berjalan efektif, bila pada pelaksanaan strategi sasaran yang dilakukan oleh sumber daya pendukung terutama sumber daya manusia tidak sinergi dalam membentuk mekanisme kerja yang komunikatif.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana penerapan manajemen komunikasi dalam membentuk mekanisme kerja di Stikom Interstudi.
- b. Hambatan dan kendala apa saja yang dihadapi dalam membentuk mekanisme kerja tersebut.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk:

- a. Mengetahui penerapan manajemen sistem komunikasi dalam mekanisme kerja di lingkungan Stikom Interstudi.
- b. Mencari dan menemukan hambatan maupun tantangan yang dihadapi dalam menerapkan sistem tersebut.

1.4. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan maupun rujukan pengelola perusahaan maupun praktisi komunikasi dalam menerapkan *management system communication* dalam mekanisme kerja perusahaan. Di samping itu, hasil penelitian juga diharapkan akan memberikan sumbangan pikiran bagi perkembangan Ilmu komunikasi, khususnya manajemen komunikasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kemajuan teknologi komunikasi semakin hari semakin dahsyat dan kecanggihan media modern membawa dampak yang esensial dalam perilaku kehidupan masyarakat maupun pergaulan sosial umat manusia, hampir tidak ada manusia di muka bumi ini yang tidak terjangkau oleh media.

Prinsip saling ketergantungan dalam lingkungan organisasi (perusahaan), melibatkan seluruh unsur yang terkait dalam organisasi yaitu unsur peralatan, sumber daya manusia maupun hasil yang akan dicapai, semua terikat dalam suatu sistem kerja yang berkesinambungan, yang dikenal dengan istilah manajemen. Lawrence berpendapat, bahwa manajemen adalah komunikasi; namun menurut Terry komunikasi ibarat minyak pelumas agar proses manajemen berjalan lancar (Effendy, 1981:10).

Trewheth dan Newport, menyatakan, bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan serta mengawasi aktivitas-aktivitas suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai suatu koordinasi sumber-sumber daya manusia dan sumber-sumber daya alam dalam hal pencapaian sasaran

secara efektif dan efisien, dan Terry mempertegas bahwa proses manajemen terdiri dari Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan dan Pengawasan (Winardi, 2000:4).

Menganalisa dan menginterpretasikan manajemen komunikasi ke dalam bentuk penyampaian pesan (mekanisme kerja) bukanlah merupakan hal mudah, karena pelaku tersebut (pimpinan dan staf) harus mampu bekerja sama dengan anggota perusahaan tersebut dalam suatu mekanisme kerja yang saling berhubungan, dengan prinsip manajemen di atas bukan berarti mekanisme kerja dapat terlaksana dengan mudah, karena faktor kesalahan manusia yang terjadi dalam proses pelaksanaan juga patut diperhitungkan. Karena untuk mensinergikan sebuah kegiatan manajemen diperlukan interaksi antara para anggota organisasi (perusahaan) agar tujuan perusahaan maupun organisasi dapat tercapai dengan kata lain bagaimana mengkomunikasikan sebuah kegiatan dalam organisasi secara efisien dan tepat sasaran.

Dalam kegiatan komunikasi organisasi, untuk mencapai sasaran diperlukan kecermatan mekanisme kerja yang tepat, pendekatan konsep manajemen saja belumlah cukup sehingga para anggota perusahaan perlu untuk memahami konsep komunikasi organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan khalayak sasaran tergantung pada unit unit masing-masing bagian dari mekanisme kerja suatu kegiatan atau dikenal dengan sistim. Sistim, dewasa ini banyak dipergunakan dan sangat bermanfaat sebagai alat untuk mendekati suatu permasalahan atau dikenal dengan sistim pendekatan, sebagai pelengkap terhadap bermacam-macam cara pendekatan lainnya yang lazim dipergunakan dalam ilmu pengetahuan maupun bidang-bidang lainnya.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di STIKOM Interstudi, Jakarta dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2008.

3.2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei-deskriptif dan wawancara, dengan menggunakan angket/daftar pertanyaan sebagai alat pengumpul data.

3.3. Cara Kerja

a. Data dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah gambaran mengenai:

- 1) Karakteristik responden; Analisis Pekerjaan, meliputi: Status, fungsi, tugas, tanggung jawab, karakteristik, kondisi serta standar prestasi kerja.

- 2) Aktivitas pekerjaan, meliputi: perencanaan, pelaksanaan dan hasil.
- 3) Perilaku SDM, meliputi: perilaku pegawai, aktivitas komunikasi, perhatian, motivasi, dan lain-lain.

Keseluruhan data diperoleh melalui kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD) yang dilakukan dalam bentuk komunikasi kelompok, di mana para anggota perusahaan diberikan beberapa topik yang berkaitan dengan penelitian untuk kemudian didiskusikan, selain itu juga diberikan angket penelitian untuk beberapa pertanyaan yang tidak mungkin dilakukan secara FGD.

b. Cara Analisis Data

Setelah pengumpulan data dan penyusunan data baik melalui FGD dan angket penelitian, dilakukan analisis data. Teknik yang digunakan untuk hasil FGD dilakukan dengan teknik interpretasi terhadap hasil diskusi, sedangkan yang melalui angket dilakukan dengan tabel tunggal (tabel frekuensi).

c. Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh anggota (karyawan) Stikom Interstudi, maka dapat disebut sensus. Karyawan yang terlibat berjumlah 40 karyawan; Dengan demikian sampel penelitian adalah 40 karyawan dari seluruh bagian sebagai responden.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian tersebut, sebagai berikut:

- 1) Analisis Pekerjaan, meliputi: Status, fungsi, tugas, tanggung jawab, karakteristik, kondisi serta standar prestasi kerja.
- 2) Aktivitas pekerjaan, meliputi: perencanaan, pelaksanaan dan hasil
- 3) Perilaku SDM, meliputi: perilaku pegawai, aktivitas komunikasi, perhatian, motivasi, dll.
- 4) Standar kinerja, meliputi: kualitas, kuantitas, kecepatan.
- 5) Hubungan pekerjaan, meliputi: jadwal kerja, hubungan sosial antara pegawai, informasi tentang kondisi kerja fisik, dll.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil diskusi dan jawaban dari angket yang telah disusun dalam tabel, kemudian dianalisis, sehingga diperoleh deskripsi yang sesuai dengan variabel-variabel penelitian yang dicari. Hasil pengumpulan data berisi paparan mengenai deskripsi data sekunder tentang identitas responden, selanjutnya sebagai data primer mengenai penerapan sistem manajemen komunikasi dan efektivitasnya dalam membentuk mekanisme kerja.

4.1. Hasil Analisis Data Angket

Jabatan responden dalam penelitian ini terdiri dari Ketua Jurusan, Sekretaris Jurusan di prodi Kehumasan, Komunikasi Visual dan Periklanan, Staf BAP dan BAU. Pendidikan mereka, 25% SLTA, 38% Diploma dan 37% Strata satu. Selanjutnya untuk melengkapi penajaman terhadap status responden dalam perusahaan di mana tingkat pendidikan mereka terdiri dari SLTA, Diploma dan Sarjana, dengan usia, 15% berusia antara 21 tahun s/d 25 tahun, 25% berusia antara 25 tahun s/d 30 tahun dan sisanya 60% berusia 31 tahun s/d 50 tahun. Hasil penelitian tersebut menunjukkan tingkat kedewasaan dari anggota Perusahaan sangat baik, sesuai dengan pendapat Hurdock (1999: 246), yang mengatakan, bahwa umur 18 tahun s/d 40 tahun yang disebut Masa Dewasa Dini; di mana saat itu terjadi perubahan-perubahan fisik dan psikologi yang menyertai meningkatnya kemampuan reproduktif pada manusia. Masa dewasa ini merupakan periode penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan-harapan sosial baru.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan, bahwa tingkat kedewasaan seseorang mempengaruhi produktifitas pekerjaan. Individu dalam rentang usia demikian biasanya memiliki kecenderungan disiplin maupun motivasi dalam pekerja. Dan perusahaan berharap dengan banyaknya anggota perusahaan yang berusia produktif seyogyanya dapat meningkatkan kinerja yang baik dan membentuk mekanisme kerja yang efisien antar bagian, dengan demikian terwujud semangat yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan semaksimal mungkin. Selanjutnya, masa kerja karyawan jumlah terbesar yang mempunyai masa kerja 5 tahun, yaitu 50%, masa kerja 3-4 tahun 20% sisanya 30% mempunyai masa kerja 1-2 tahun. Karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun menunjukkan, bahwa kinerja di dalam Sekolah Tinggi tersebut cukup tinggi, hal ini ditunjukkan dari lamanya mereka bekerja sebagai salah satu bentuk loyalitas mereka terhadap perusahaan.

4.2. Analisis *Focus Group Discussion (FGD)*

Focus Group Discussion (FGD), merupakan salah satu metode mencari data yang dipergunakan oleh peneliti dengan tujuan untuk menggali opini responden terhadap mekanisme kerja Stikom Interstudi; Kemudian *FGD* tersebut dianalisis menurut klasifikasi topik pertanyaan, dan hasilnya sebagai berikut:

a. Analisis pekerjaan

Dalam analisis pekerjaan, dilemparkan opini mengenai tugas dan tanggung jawab responden kaitannya dengan karakteristik pekerjaan dalam membentuk standar kerja.

Sebagian responden yaitu 13 orang (33%) menyatakan, bahwa pembagian mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan kurang dapat diimplementasikan

dalam membentuk standar kerja. Setelah ditelusuri lebih jauh ternyata, terdapat ketidak seimbangan antara fungsi manajemen dari masing-masing bagian (terdapat karakteristik pekerjaan yang tumpang tindih), sebagai contoh fungsi BAP dan BAU dalam melakukan rekapitulasi kehadiran Dosen dan Mahasiswa tidak jelas pendelegasiannya. Sisanya 27 orang (67%) menyatakan, bahwa informasi yang jelas mengenai karakteristik dari masing-masing pekerjaan perlu dikaji ulang karena seringkali terjadi ketidak tetapan dalam hal instruksi langsung, hal ini tentunya menghambat pembentukan standar kerja.

Kenyataan di atas dapat dipahami, mengingat antara pembagian pekerjaan terdapat duplikasi tentunya berakibat kepada sistem informasi yang diberikan kepada anggota perusahaan, yang berakibat sulit terbentuknya standar kerja yang pasti.

b. Aktivitas pekerjaan

Dalam topik ini diberikan permasalahan mengenai kegiatan daftar ulang (*herregistrasi*), dan masing-masing responden diberikan kesempatan untuk mensimulasikan bagaimana seharusnya menindaklanjuti kegiatan tersebut. Daftar ulang merupakan kegiatan yang melibatkan hampir seluruh bagian, yaitu bagian akademik dan keuangan, di mana dilakukan setiap awal semester. Hasilnya cukup menggembirakan di mana hampir 80% responden dapat membuat sebuah sistem daftar ulang yang sama, yaitu dimulai dari tahap perencanaan meliputi, waktu, SDM sampai dengan pembiayaan, proses pelaksanaan sampai dengan hasil yang dicapai. Sedangkan 20% responden membuat simulasi yang agak berbeda, setelah ditelusuri lebih dalam responden tersebut lebih banyak terlibat di dalam proses pencatatan jadi tidak selalu terlibat dalam kegiatan daftar ulang tersebut.

Hasil yang menggembirakan ini dapat diperoleh, karena kegiatan daftar ulang merupakan kegiatan yang rutin dilakukan setiap awal semester, sehingga rata-rata responden sudah mempunyai sistem manual yang sama.

c. Perilaku Sumber Daya Manusia

Pada bagian pertama responden diberikan suatu simulasi tentang pentingnya sebuah pertemuan atau rapat anggota, di mana materi yang diberikan meliputi masalah pribadi, masalah pribadi dan pekerjaan, sedikit masalah pribadi dan banyak masalah pekerjaan, dan masalah pekerjaan. Hasilnya sebagian besar responden banyak membahas masalah pekerjaan 63% (25 orang), sedangkan sisanya berkecimpung antara masalah pribadi dan pekerjaan. Kondisi ini dapat dipahami, mengingat pertemuan-pertemuan tersebut lebih banyak dilakukan di lingkungan pekerjaan dan kesesuaian materi dalam pertemuan akan lebih memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Bagian kedua responden diberikan masalah mengenai sejauh mana kredibilitas pimpinan rapat mempengaruhi karyawan untuk hadir dalam pertemuan/rapat. Hasilnya menunjukkan 48% (19 orang) karyawan mengatakan, bahwa

tingginya kredibilitas pimpinan mempengaruhi karyawan untuk termotivasi mengikuti pertemuan/rapat. Hal tersebut dapat dipahami, mengingat kredibilitas menyangkut masalah kemampuan pimpinan dalam menyampaikan informasi mengenai kebijakan perusahaan. Untuk itu diperlukan penguasaan terhadap permasalahan perusahaan sehingga dapat dengan efisien dibahas dalam pertemuan/rapat dan sekaligus dapat dicari pemecahannya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal:

1. Karakteristik responden, menunjukkan, bahwa 60% adalah karyawan wanita, kisaran usia 31 s/d 50 tahun sebanyak 60% dengan tingkat pendidikan 37% strata satu dan 75% telah berkeluarga.
2. Dalam analisis pekerjaan melalui *FGD*, dapat diketahui masih adanya pembagian tugas yang tumpang tindih (33%) menjawab tugas dan tanggung-jawab pekerjaan kurang dapat diimplementasikan dalam bentuk standar kerja.
3. Aktivitas pekerjaan dan perilaku sumber daya manusia dalam *FGD* dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar mempunyai standar kegiatan yang cukup baik (80%) dapat membuat sistem mekanisme kerja yang sejalan.

5.2. Saran

Dari hasil dan kesimpulan di atas, dapat disarankan untuk lebih meningkatkan kinerja di lingkungan Stikom Interstudi, adalah:

1. Uraian tugas dari masing-masing bagian perlu ditinjau ulang mengenai bobot dari tugas dan tanggung masing-masing bagian agar tidak terjadi duplikasi wewenang dan tanggung jawab.
2. Media pertemuan dalam bentuk forum diskusi perlu ditingkatkan agar komunikasi dapat terus terjalin untuk melancarkan mekanisme kerja antar bagian.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, O.U., 1981. *Kepemimpinan dan Komunikasi*, Alumni, Bandung.
- , 1981. *Sistem Informasi dalam Manajemen*, Alumni, Bandung,
- Hidayat, 1999. *Konsep-Konsep Bidang Ilmu Komunikasi*, Jurnal Ikatan Komunikasi, Rosda, Bandung 1999

Nisyar, K. dan Winardi, 1997. *Teori Sistem dan Pendekatan Sistem dalam Bidang Manajemen*, Mandar Maju, Bandung.

Winardi, 2000. *Asas-Asas Manajemen*, Mandar Maju, Bandung.

BIODATA PENULIS

Dr. Dewi K. Soedarsono, MS. adalah Dosen Kopertis Wilayah III yang diperbantukan di Stikom Interstudi Jakarta sampai tahun 2007 dan Dosen Kopertis Wilayah IV Jabar & Banten yang diperbantukan pada program Magister Manajemen Universitas Advent Indonesia (UNAI) Bandung, sejak Januari 2008.

