



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 6598-6614

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Manajemen Komunikasi Internal KIP Aceh Singkil Dalam Mengoptimalkan SDM Guna Menjaga Stabilitas Iklim Organisasi

Irma Rahayu¹, Al Zuhri^{2✉}

Universitas Teuku Umar

Email: alzuhri@utu.ac.id^{2✉}

Abstrak

Komisi Independen Pemilihan sebagai salah satu kantor yang berperan penting dalam melaksanakan sistem Pemilu, sehingga diperlukan manajemen komunikasi yang dapat mendukung secara keseluruhan kinerja yang dijalankan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana penerapan manajemen komunikasi internal KIP Kabupaten Aceh Singkil dalam mengoptimalkan sumber daya manusia guna menjaga stabilitas iklim organisasi yang dikaji dari sudut pandang manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta evaluasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif deksriptif untuk menguraikan pandangan dan masukan dari 9 informan melalui observasi dan wawancara mendalam secara terstruktur. Adapun para informan tersebut 5 orang terdiri dari Ketua, Kasubbag Hukum/SDM, Kasubbag Teknis Penyelenggara Pemilu, Kasubbag Umum Keuangan Logistik, Kasubbag Perencanaan Program dan Data, serta 4-nya lagi merupakan para pegawai bawahan yang diambil masing-masing 1 orang dari tiap divisi. Temuan akhir penelitian menunjukkan bahwa: (1) Proses manajemen perencanaan komunikasi internal yang diaplikasikan dalam menangani masalah sumber daya manusia pada internal KIP belum sepenuhnya tepat, hal itu dapat dilihat dari prosedur terkait solusi dari pimpinan yang tidak melibatkan dan menampung aspirasi para pegawai bawahan. (2) Pimpinan mengintruksikan semua kegiatan kepada 4 subbagian yang ada di KIP Aceh Singkil yang seharusnya hanya perlu dilakukan oleh satu sub saja karena memang tupoksi subbagian itu, sehingga pengorganisasian yang dilakukan belum sepenuhnya berjalan dengan efektif. (3) Bentuk pengarahan internal KIP Aceh Singkil belum dilakukan secara formal khususnya dalam program rekrutmen SDM baru. (4) Kegiatan evaluasi mengenai rekrutmen sumber daya manusia tidak dilaksanakan, sementara secara keseluruhan evaluasi di internal KIP dilaksanakan jika terdapat hambatan kinerja dan ketidaksesuaian SOP. Oleh karena itu, Pimpinan KIP Aceh Singkil perlu mengatur kembali manajemen komunikasi internal yang efektif untuk memperbaiki kondisi iklim organisasi melalui pemberian delegasi kebijakan serta dapat menampung aspirasi pegawai bawahan secara

langsung dan jelas agar proses kinerja dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Kata Kunci: *Manajemen, Komunikasi Internal, Sumber Daya Manusia*

Abstract

KIP is a government institution that has a very important role in implementing the election system, so communication management is essential which can support the overall performance carried out. This research aims to see how the internal communication management of KIP Aceh Singkil Regency is implemented in optimizing human resources to maintain the stability of the organizational climate which is studied from the perspective of management planning, organizing, directing, and evaluating. This research used a descriptive qualitative research method to describe the views and input of 9 informants through observation and structured in-depth interviews. The informants were 5 people consisting of the Chairman, the Head of the Legal/HR Subdivision, the Head of the Technical Subdivision for Election Organizers, the Head of the General Logistics Finance Subdivision, the Head of the Program Planning and Data Subdivision, as well as 4 more subordinate employees, 1 person each from each division. The final findings of the research show that: (1) The internal communication planning management process applied in handling human resource problems within KIP internally is not completely appropriate, this can be seen from the procedures related to solutions from leadership which do not involve and accommodate the aspirations of subordinate employees. (2) The leadership instructed all activities to the 4 sub-divisions in KIP Aceh Singkil which should only be carried out by one sub-division because it is the subdivision's main duties, so the organization carried out has not been fully effective. (3) Direction from internal leadership at KIP Aceh Singkil has not been carried out formally, especially in recruiting new employees. (4) Evaluation activities regarding human resource recruitment are not carried out, while overall evaluation within KIP can be carried out if there are performance obstacles and non-compliance with SOPs. Therefore, the leadership of KIP Aceh Singkil needs to reorganize effective internal communication management to improve the organizational climate by providing policy delegation and being able to accommodate the aspirations of subordinate employees directly and clearly so that the performance process can run as it should.

Keywords: *Management, Internal Communication, Human Resources*

PENDAHULUAN

Manajemen komunikasi merupakan elemen utama pada setiap organisasi guna menyeimbangkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sifatnya mendasar demi berjalannya sebuah roda organisasi (Sahputra, 2020). Manajemen komunikasi seharusnya berjalan berdampingan dengan sumber daya organisasi karena manajemen komunikasi adalah sarana pengendalian, pengamatan, serta pengevaluasian pelaksanaan terhadap pihak yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam organisasi tersebut sehingga dapat berjalan dengan baik (Jambi, 2018).

Dalam hal ini, komunikasi menjadi bagian penting dalam menunjang keberhasilan kehidupan kerja, komunikasi yang tidak efektif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap sebuah organisasi. Oleh karenanya, komunikasi yang efektif menjadi suatu keharusan yang wajib diimplementasikan oleh seorang pimpinan kepada bawahan agar kerja sama dan kepuasan kerja dapat diemban dengan lebih optimal (Zacharias, 2022). Dalam komunikasi terdapat kegagalan yang biasa dilakukan oleh seorang pemimpin, kegagalan tersebut dapat menimbulkan kesalahpahaman serta kerugian pada pegawai atau bawahan, maupun tingkat komunitasnya (Jambi, 2018). Kunci memperkuat hubungan pegawai dalam suatu instansi adalah komunikasi internal.

Komunikasi internal merupakan suatu proses penyampaian informasi antar anggota di dalam suatu organisasi tertentu. Di antaranya seorang pimpinan kepada bawahan atau sebaliknya (komunikasi vertikal) dan pimpinan dengan pimpinan atau pegawai sesama pegawai (komunikasi horizontal). Sederhananya, pelaku dari komunikasi internal adalah orang-orang yang menerima berbagai informasi yang berasal dari organisasi pada instansi tempat dimana mereka bekerja. Tujuan dari komunikasi internal pada suatu instansi adalah untuk memperlancar koordinasi penyampaian informasi sesuai dengan struktur tugas agar terhindar dari kesalahpahaman.

Komunikasi internal dan manajemen organisasi merupakan dua hal yang saling berhubungan karena dapat membantu kelancaran komunikasi dalam lingkup organisasi. Seharusnya informasi yang disajikan oleh pimpinan dapat menimbulkan feedback (umpan balik) untuk si penerima pesan. Jika sebuah instansi mulai menerapkan komunikasi internal secara optimal maka akan memberikan dampak baik pula bagi suatu instansi (Safitri, 2023).

Sementara itu, sumber daya manusia memiliki peran penting pula dalam sebuah organisasi karena di dalamnya terdapat strategi untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan pemeliharaan agar mencapai tujuan dalam mengelola human (karyawan) dan diharapkan dapat memberikan kinerja usaha yang lebih maksimal. Sumber daya manusia khususnya dalam sebuah organisasi memiliki kedudukan sangat tinggi karena kunci keberhasilan suatu organisasi juga terletak pada sumber daya manusia di dalamnya. Pengabaian terhadap salah satu bagian sumber daya manusia tersebut akan sangat berdampak pada melambatnya suatu sistem organisasi (Garaika, 2020). Hal tersebut menjadikan sumber daya manusia sebagai aset berharga yang seharusnya tetap dipertahankan.

Aspek iklim organisasi pada suatu instansi juga memiliki tujuan yang sangat penting karena iklim organisasi merupakan jembatan penghubung antara pimpinan dengan perilaku pegawainya (Susanty, 2018) yang kemudian dapat mempengaruhi keberhasilan

suatu organisasi (instansi). Oleh karenanya, sudah sepatutnya seorang pimpinan melibatkan pegawainya dalam situasi apapun, agar dapat menentukan iklim organisasi yang sifatnya harmonis. Iklim organisasi diibaratkan seperti lingkaran yang dapat mempengaruhi setiap tindakan pegawai (Danayasa, 2021). Begitupun pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh Singkil, iklim organisasi yang dibentuk di dalamnya dapat pula menjadi penentu lancar tidaknya instansi ini akan berjalan.

KIP Aceh Singkil adalah lembaga penyelenggara pemilihan yang berlokasi di Singkil. Nama sebutan KIP hanya ada di provinsi Aceh, pada lokasi lain disebut dengan istilah KPU. KIP/KPU memiliki wewenang menyelenggarakan pemilihan DPR, DPD, DPRD, Presiden/Wakil Presiden serta Pemilihan umum Kepala Daerah. Pemilihan Umum (Pemilu) ini bersifat nasional, umum, dan terstruktur serta memiliki struktur organisasi yang dapat menjalankan tugasnya secara keseluruhan. Secara umum fungsi KIP/KPU adalah sarana dalam menginformasikan berbagai kegiatan yang sifatnya perpolitikan. KIP terdiri dari dua unsur yaitu kesekretariatan dan komisioner yang mengemban fungsinya masing-masing.

KIP dalam menjalankan sistem Pemilu harus dilaksanakan dengan tertib atau teratur, yaitu profesional dan akuntabilitas tetapi berdasarkan hasil observasi awal selama melakukan magang di instansi KIP Aceh Singkil, peneliti memperoleh keluhan dari pegawai di sana bahwa ada manajemen organisasi yang tidak berjalan dengan seharusnya, terutama dalam hal manajemen internal sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang tidak optimal pada suatu instansi dapat mempengaruhi iklim kerja menjadi lambat, tumpang-tindih, bahkan terdapat pegawai yang akan dikorban karena melakukan pekerjaan yang seharusnya bukan tupoksinya, persoalan ini tentunya membuat organisasi berjalan tidak kondusif. Menurut Salwa (2018) KIP seharusnya dituntut melaksanakan tugas secara aktif, di dukung dengan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan instansi.

Salah satu artikel terkait yang meneliti tentang manajemen komunikasi dalam mengoptimalkan sumber daya manusia adalah artikel Aqli (2020) yang menjelaskan bahwa dalam menghadapi pekerjaan yang terjadi diperlukan manajemen komunikasi antara pimpinan dengan bawahan agar pekerjaan yang dihadapi akan berjalan secara efektif. Artikel Salwa (2018) juga menjelaskan bahwa kinerja suatu pegawai sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi, hal itu tentu berdampak pada apa yang hendak dicapai.

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, maka peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam di Komisi Independen Pemilihan Aceh Singkil mengenai bagaimana sebenarnya manajemen komunikasi organisasi berlangsung di sana mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta evaluasi kinerja pada instansi tersebut

berfokus pada rekrutmen SDM baru yang telah dilakukan pada 2 Maret 2023. Jika memang didapati manajemen yang berlangsung merupakan manajemen yang efektif maka dapat dicontoh oleh lembaga lain, tetapi jika data yang diperoleh mengarahkan bahwa ada persoalan di tubuh KIP Aceh Singkil maka tentunya penelitian ini mampu menjadi masukan yang sangat baik untuk KIP Aceh Singkil ke depan dalam penyokong perkembangannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Moleong dalam Zuhri, dkk (2022) kualitatif adalah metode pendekatan ilmu sosial yang berperan pada pengamatan manusia tepatnya pada lingkungannya sendiri. Pada dasarnya, penelitian kualitatif tidak menggunakan angka atau statistik untuk mendapatkan hasil penelitian. Menurut referensi yang sama penelitian deskriptif merupakan pendekatan yang memberikan gambaran fenomena/menafsirkan suatu fenomena kejadian yang terjadi.

Penentuan informan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, menurut Sugiono dalam Lenaini (2021) purposive sampling adalah metode untuk memastikan ilustrasi penelitian dengan pertimbangan tertentu supaya informasi yang didapatkan lebih representative. Adapun kriterianya adalah para Kasubbag/pegawai aktif yang telah bekerja minimal selama 3 tahun dengan pertimbangan mereka mengalami, merasakan, mengetahui, serta memiliki informasi terkait permasalahan yang terjadi di lingkungan internal KIP. Objek pada penelitian ini adalah manajemen komunikasi internal pada instansi KIP Aceh Singkil.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan wawancara mendalam secara terstruktur dengan membuat pertanyaan terkait masalah yang akan diteliti sehingga peneliti dapat memperoleh tujuan yakni data dan fakta sesuai di lapangan. Sementara sumber data utama yang sangat penting dalam penelitian ini ada 2 (dua) jenis data yaitu data primer dan sekunder. Data Primer merupakan data yang didapatkan langsung di lapangan dengan melibatkan 9 informan yang dianggap memahami permasalahan yang terjadi berdasarkan kriteria tertentu yang dibutuhkan tepatnya di lingkungan internal KIP yaitu: Ketua, Kasubbag Hukum/SDM, Kasubbag Teknis Penyelenggara Pemilu, Kasubbag Umum Keuangan Logistik, Kasubbag Perencanaan program dan Data, serta 4 informan dari tiap divisi tersebut. Data sekunder diperoleh dari hasil studi literature yang relevan dengan penelitian peneliti.

Sementara teknik analisis yang dipakai di sini berpedoman pada Miles dan Huberman dalam Rijali (2018) dan Zuhri, dkk., (2023) yang menggambarkan proses analisis data yang diolah sedemikian rupa sehingga terlihat pemaparannya secara utuh. Teknik analisis yang

digunakan memakai 4 cara yaitu: (1) pengumpulan data, melakukan wawancara dan observasi untuk mengumpulkan data informan; (2) reduksi data, upaya yang dilakukan untuk menyimpulkan fokus penelitian; (3) penyajian data, menguraikan data penelitian ke dalam bentuk narasi; dan (4) membuat kesimpulan/penarikan untuk mendapatkan hasil temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan kalangan internal pada kantor Komisi Independen Pemilihan Kabupaten Aceh Singkil, peneliti menemukan beberapa data dan fakta sebagai berikut:

Perencanaan

Pada tahap awal manajemen berlangsung, KIP Aceh Singkil diharuskan membuat suatu perencanaan. Perencanaan yang dimaksud adalah program rekrutmen sumber daya manusia atas dasar kebijakan dari pimpinan beserta Kasubbag perdivisi karena kantor tersebut mengalami masalah dalam hal sumber daya manusia dan ini merupakan kebutuhan mendasar. Berikut hasil wawancara bersama informan.

“Saat ini, penanganan sumber daya manusia memang masih menjadi sebuah masalah di lingkungan KIP Aceh Singkil, dapat dilihat dari segi kuantitas jumlah pegawai/staff baik ASN maupun tenaga pendukung sangat terbatas. Sesuai PKPU 14/2020 jumlah ASN harusnya 24 orang, akan tetapi jumlah ASN pada KIP Aceh Singkil saat ini hanya 12 orang. Sedangkan dari segi kualitas, KIP masih membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi di bidang kepemiluan.” (Ketua KIP Aceh Singkil, Edi Sugianto dan Kasubbag Sumber Daya Manusia, Ikshan Darmawan).

“Sumber daya manusia yang ada untuk saat ini belum tercukupi, karena KIP Aceh Singkil merupakan instansi yang sangat sibuk menjelang Pemilu, memerlukan sumber daya manusia untuk berperan penting di dalamnya. Pegawai bawahan tetap dilibatkan tetapi tidak secara keseluruhan karena yang memiliki wewenang adalah para Kasubbag. Pegawai bawahan hanya memberikan masukan jika terdapat hal yang menurut mereka kurang baik.” (Pegawai Teknis Penyelenggara Pemilu, Herni Darwanti dan Pegawai Bidang Umum Keuangan dan Logistik, Atikah Wahyuni)

Selanjutnya pimpinan & Kasubbag membuat prosedur terkait solusi dengan tujuan untuk melihat kebutuhan sumber daya manusia.

“Dengan masih kurangnya sumber daya manusia di kantor ini, maka solusi yang ditawarkan adalah dengan mengajukan penambahan jumlah pegawai PNS maupun tenaga pendukung ke tingkat KPU Provinsi.” (Kasubbag Teknis Penyelenggara Pemilu, Sapriani)

“Selanjutnya, untuk meningkatkan SDM PNS perlu diberikan pelatihan, sosialisasi, bimtek/diklat mengenai kemampuan mengoperasikan komputer agar mampu berkontribusi dalam menjalankan sistem Pemilu. Untuk tenaga pendukung (PPNPN) kami merekrut dengan keahlian yang memadai karena kantor ini sangat memilah dan memilih pegawai yang memiliki pengetahuan/skill terutama dalam hal pengoperasian komputer.” (Kasubbag Umum Keuangan Logistik, Ahmad Yasir dan Kasubbag Perencanaan Program Data, Satria).

“Pastinya pemikiran pegawai bawahan diperlukan ya. Tetapi saya rasa kali ini perekrutannya agak tertutup, biasanya selama saya bekerja di sini pasti selalu mendapatkan informasi mengenai pegawai SDM baru. Tetapi kali ini hanya dikasih tau kekurangannya apa.” (Pegawai Hukum Sumber Daya Manusia, Leo Agustinus dan Pegawai Perencanaan Program Data, Arisfa Rahman).

Dari apa yang para informan sampaikan di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa di KIP Aceh Singkil saat ini terdapat beberapa kondisi: (1) Kurangnya jumlah pegawai; (2) Keterampilan pegawai masih minim; (3) Para PNS perlu diberikan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas kemampuannya; (4) Pegawai berpandangan bahwa kemampuan delegasi pimpinan masih perlu dilakukan pembenahan sehingga pekerjaan dapat terdistribusi dengan baik; dan (5) Sementara menurut pandangan Kasubbag perdivisi perekrutan yang dilakukan oleh pimpinan telah berdasarkan informasi terbuka untuk seluruh bawahan. Tetapi berdasarkan hasil wawancara di atas, empat para pegawai bawahan berpandangan bahwa pimpinan dinilai kurang terbuka dalam melakukan perekrutan pegawai baru sehingga informasi tersebut belum tersampaikan pada setiap bawahan serta mereka tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan kualifikasi pegawai baru yang dibutuhkan.

Padahal setiap perencanaan yang dibuat idealnya harus memuat poin flexibility, responsibility, dan standards dalam teori iklim organisasi yaitu berkaitan dengan aturan, kebijakan, serta prosedur dengan memberikan kebebasan semua pegawai bawahan dalam bertindak untuk membantu memfasilitasi penyelesaian masalah lingkup internal organisasi. Selain itu, pimpinan sebaiknya memberikan kesempatan kepada bawahan untuk

berpartisipasi dalam mengklasifikasikan sumber daya manusia yang dibutuhkan sehingga mereka merasa bertanggung jawab terkait perencanaan tersebut. Berawal dari flexibility dan responsibility maka dapat mengakibatkan standards peningkatan kinerja dari situasi perencanaan menjadi tidak efektif. Oleh karena itu, seluruh bawahan tidak mengetahui apa yang harus dicapai serta tidak terarah dalam mencapai kinerjanya. Melalui hasil yang diperoleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa KIP Aceh Singkil dapat melakukan perbaikan untuk memaksimalkan setiap rencana kinerja dalam lingkup internal organisasi.

Hal yang sama turut disampaikan Arifudin, et.al (2021) dalam penelitiannya bahwa ketersediaan sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan suatu organisasi. Sementara, Qibtiah, et.al (2018) menambahkan bahwa dalam menunjang keberhasilan pencapaian suatu organisasi diperlukan adanya perencanaan yang khas serta sesuai dengan konsep awal yang dimiliki oleh organisasi.

Pengorganisasian

Kegiatan pengorganisasian KIP Aceh Singkil berkaitan dengan alokasi sumber daya manusia belum sepenuhnya dilakukan sesuai dengan rancangan struktur organisasi. Proses pengorganisasian terkadang mendapatkan kendala karena sumber daya manusia yang dimiliki sangat terbatas sedangkan tupoksi pekerjaan sangat banyak dan harus diselesaikan dengan tepat waktu. Berikut hasil wawancara informan.

“Program KIP Aceh Singkil itu meringkup 4 Subbagian yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing. Sedangkan secara teknis, seluruh Subbagian ikut terlibat dalam seluruh kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Misalnya kegiatan pendaftaran partai politik, Subbagian Hukum menyiapkan kegiatan dari sudut regulasi, Subbagian Perencanaan menyiapkan Kerangka Acuan Kerja (KAK/TOR) dan Rencana Anggaran dan Biaya (RAB), Subbagian Teknis melaksanakan kegiatan penerimaan pendaftaran partai politik, dan Subbagian Keuangan membantu penyelesaian pertanggungjawaban keuangan yang timbul atas pelaksanaan kegiatan tersebut. Begitu pun dalam kegiatan-kegiatan lain.” (Ketua KIP Aceh Singkil, Edi Sugianto dan Kasubbag Hukum SDM, Ikshan Darmawan, serta Kasubbag Perencanaan Program Data, Satria).

“Kebutuhan kerja di sini masih belum optimal, karena walaupun sudah ada struktur organisasi kinerja yang dijalankan masih mendapat kendala. Karena masih kurangnya tenaga pendukung. Jadi kami arahkan mereka untuk melakukan pekerjaan di bagian-

bagian yang kosong supaya dapat menyelesaikan tupoksi tugas lain walaupun tidak sesuai dengan divisinya." (Kasubbag Umum Keuangan Logistik Ahmad Yasir, dan Kasubbag Teknis Penyelenggara Pemilu, Sapriani).

Hal di atas juga diperkuat oleh pernyataan dari pegawai bawahan mengenai pengorganisasian yang dilakukan di internal KIP Aceh Singkil bahwasanya ketentuan pengorganisasian secara teknis memang melibatkan semua bagian divisi pada KIP Singkil dengan mengikuti prosedur yang telah ada. Misalkan saja perekrutan sumber daya manusia seharusnya divisi sumber daya manusia yang mampu meng-handle pekerjaan tersebut, tetapi di internal KIP Aceh Singkil malah seluruh Subbagian ikut berperan dan dilibatkan di dalamnya. (Pegawai Hukum SDM, Pegawai Perencanaan Program Data, Pegawai Umum Keuangan Logistik, dan Pegawai Teknis Penyelenggara Pemilu).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) Pengorganisasian yang dilakukan oleh pimpinan KIP Aceh Singkil dengan mengintruksikan semua kegiatan kepada 4 sub bagian yang diharapkan dapat bekerja sesuai dengan divisi masing-masing; (2) Namun, di dalam proses kegiatannya di beberapa bagian masih terdapat hal-hal yang belum maksimal seperti kinerja yang dilakukan oleh sebagian pegawai bawahan belum sesuai dengan struktur organisasi dan tupoksi yang seharusnya dilakukan.

Dari hasil wawancara di atas, maka diperoleh hasil yang bahwa pengorganisasian KIP Aceh Singkil belum sesuai dengan poin *flexibility*, *responsibility*, *clarity*, dan *team commitment* dalam teori iklim organisasi karena idealnya harus mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi sehingga bawahan merasa bertanggung jawab untuk menempatkan pekerjaannya sesuai fungsinya masing-masing. Akan tetapi, pengorganisasian yang diterapkan internal KIP belum mengikuti prosedur dengan teratur karena masih adanya bawahan yang mengemban tugas padahal tidak sesuai dengan bidangnya. Seharusnya bawahan diberikan kejelasan (*clarity*) informasi mengenai aktivitas yang harus dilakukan searah dengan perannya. Dengan demikian mereka dapat bekerja sama sebagai pemenuhan tujuan organisasi yang sesuai (*team commitment*).

Hasil ini sejalan dengan masukkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriani, et.al (2021) bahwasanya pengorganisasian idealnya harus dilakukan dengan merancang struktur organisasi formal dengan cara menggolongkan serta membagi tugas pekerjaan diantara para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Kemudian Aqli (2020) menjelaskan bahwa dalam suatu organisasi diperlukan adanya pembagian beban kerja secara merata diberbagai bidang sehingga anggota organisasi dapat lebih fokus dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan

tanggung jawabnya.

Pengarahan

Sebelum perencanaan suatu kegiatan dilaksanakan, terdapat pengarahan yang disampaikan langsung oleh pimpinan. Tujuannya untuk memberikan pemahaman terhadap pegawai bawahan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Berikut hasil wawancara bersama pimpinan beserta seluruh Kasubbag.

Pengarahan tersebut banyak bentuknya, dapat dilakukan dalam rapat-rapat kerja, setiap apel rutin pagi, ataupun secara langsung dengan lisan kepada seluruh pegawai bawahan. Biasanya pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan mengenai pekerjaan yang belum efektif terlaksana sesuai dengan prosedur yang ada. (Ketua, Kasubbag Hukum SDM, Kasubbag Perencanaan Program Data, Kasubbag Teknis Penyelenggara Pemilu, dan Kasubbag Umum Keuangan Logistik).

Kemudian hasil wawancara yang dilakukan bersama pegawai bawahan menerangkan bahwa salah satu bentuk pengarahan yang sering terjadi di kantor KIP Singkil adalah jika ada salah satu divisi yang kekurangan tenaga untuk menyelesaikan tupoksi tugas yang padat, maka pimpinan/Kasubbag mengarahkan pegawai bawahan lainnya untuk membantu divisi tersebut sehingga di bagian divisi yang kosong tetap ada petugas yang dapat menyelesaikan tupoksi-tupoksi tugas tertentu. (Pegawai Hukum SDM, Pegawai Perencanaan Program Data, pegawai Umum Keuangan Logistik, dan Pegawai Teknis Penyelenggara Pemilu).

Sementara itu, pegawai bawahan juga menerangkan bagaimana sikap pimpinan dalam berkomunikasi:

“Pimpinan KIP Aceh Singkil berperan dalam memberikan segala masukan, arahan, dan saran sebagai pertimbangan untuk mengambil kebijakan. Tetapi pimpinan KIP harus berusaha berbenah diri dan lebih bersifat open mind dengan tidak membedakan pangkat serta golongan antar pegawai agar setiap persoalan yang timbul dapat segera tersampaikan untuk diselesaikan.” (Pegawai Hukum SDM, Pegawai Perencanaan Program Data, pegawai Umum Keuangan Logistik, dan Pegawai Teknis Penyelenggara Pemilu).

Selanjutnya, pegawai bawahan KIP Aceh Singkil menambahkan hal yang harus dibenahi oleh internal KIP Singkil yaitu berkaitan dengan cara komunikasi yang baik, menegur bawahan tidak perlu diumumkan di grup hanya saja perlu dipanggil untuk menghadap agar diberitahu kesalahannya. (Pegawai Hukum SDM, Pegawai Perencanaan

Program Data, pegawai Umum Keuangan Logistik, dan Pegawai Teknis Penyelenggara Pemilu).

Dapat peneliti simpulkan bahwa: (1) Pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan KIP Aceh Singkil terhadap bawahan belum berjalan secara formal, hal itu dapat dilihat dari bentuk pengarahan yang terjadi di internal KIP dengan mengarahkan bawahan untuk mengisi kekosongan pada divisi lain. Tetapi seharusnya sebagai kantor yang memiliki wewenang tinggi harus berupaya menjalankan arahan secara formal pula sehingga keterbukaan informasi dapat memudahkan bawahan dalam menyelesaikan tupoksi tugas yang ada; (2) Pengarahan internal KIP Aceh Singkil belum sepenuhnya menerapkan poin *clarity, reward, standards, dan team commitment* berdasarkan teori iklim organisasi karena pegawai belum diberikan informasi secara efektif sehingga pekerjaan yang diarahkan sangat mendesak untuk di capai.

Di sisi lain, pimpinan KIP Aceh Singkil seharusnya turut memberikan penghargaan/pengakuan atas pekerjaan yang telah berhasil dilakukan oleh setiap pegawai bawahan dalam ragam wujud yang dirasa relevan. Dengan demikian, hal tersebut akan berdampak positif bagi kalangan internal organisasi KIP yang saling memiliki loyalitas tinggi dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan rasa bangga sebagai bagian dari organisasi. Oleh sebab itu, KIP Aceh Singkil perlu mengimplementasikan poin tersebut demi perbaikan manajemen pengarahan yang lebih optimal.

Hal ini diperkuat dengan penelitian dari Arifudin, et.al (2021) bahwasanya pengarahan dari pimpinan seharusnya ditentukan dengan kebijakan organisasi yang stabil sehingga setiap pegawai akan diarahkan untuk bekerja sama secara tepat untuk membantu tercapainya rencana kerja. Qibtiah, et.al (2018) turut menambahkan bahwa pengarahan yang baik harus berdasarkan pada tahapan perencanaan dan pengorganisasian yang telah ditetapkan di awal. Pengarahan dapat dilaksanakan sesuai dengan alur pendelegasian yang telah disepakati sehingga dapat dijadikan sebagai acuan terkait kegiatan yang sesuai dengan SOP.

Evaluasi

Setelah proses rekrutmen sumber daya manusia berjalan berdasarkan hasil wawancara, KIP Aceh Singkil tidak melakukan evaluasi sebagai parameter untuk melihat ketercapaian dari rekrutmen sumber daya manusia yang telah dilakukan. Sementara evaluasi secara keseluruhan dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan internal KIP Aceh Singkil hanya dilaksanakan jika terdapat hambatan kinerja dan ketidaksesuaian SOP yang dijalani.

“Evaluasi kinerja dilaksanakan secara formal dan non-formal. Secara formal, KPU

Kabupaten Aceh Singkil melakukan evaluasi kinerja mengikuti tata aturan birokrasi sebagaimana instansi dan lembaga pemerintah lainnya, secara berkala disampaikan ke KPU RI melalui KPU Provinsi Aceh. KPU Kabupaten Aceh Singkil juga secara berkesinambungan melakukan rapat staf dan rapat pimpinan untuk mengevaluasi kinerja pejabat dan pegawainya yang membahas apa-apa saja yang perlu diperbaiki atau apapun yang perlu disampaikan oleh masing-masing pegawai untuk kemudian ditindaklanjuti oleh pimpinan. Selain itu secara non-formal, evaluasi kinerja bisa dilakukan pimpinan secara langsung (lisan) kepada pegawai." (Ketua KIP Aceh Singkil, Edi Sugianto, Kasubbag Hukum SDM, Ikshan Darmawan, dan Kasubbag Perencanaan Program Data, Satria).

Lebih lanjut Edi Sugianto, Ikshan Darmawan, dan Satria mengungkapkan hal yang harus dibenahi oleh Internal KIP tersebut yaitu:

"Tentu saja masih perlu pembenahan ya, terutama sikap seluruh Komisioner dan Kasubbag untuk lebih dapat mendengarkan dan memberikan respons yang baik kepada lawan bicara. Caranya dengan menghilangkan ego dan menjadi pendengar yang baik."

Hal ini kemudian diperkuat oleh Ahmad Yasir dan Sapriani mengenai evaluasi yang dilakukan di lingkup internal KIP.

"Evaluasi di KIP sudah berjalan dengan lebih baik, hal ini bisa dilihat dari berjalannya tugas dan fungsi masing masing bagian dari seluruh pegawai tanpa ada masalah yang menyebabkan gangguan pada tugas serta fungsi organisasi. Ria- riak kecil karena akses komunikasi masih biasa terjadi sebagai bagian dinamika organisasi, tapi tidak sampai menjadi masalah besar yang mengganggu jalannya tugas dan fungsi organisasi."

Mengenai hal yang harus dibenahi oleh internal KIP menurut Ahmad Yasir dan Sapriani adalah dengan menggunakan media sosial harus lebih intensif, lebih kreatif, dan lebih komunikatif karena komunikasi yang ada pada lingkungan KIP sangat kaku sebagaimana halnya instansi pemerintah lainnya.

Selanjutnya wawancara dengan para pegawai bawahan KIP Singkil mengenai evaluasi yaitu:

"Manajemen evaluasi yang dilakukan masih dalam tahap pembaruan karena evaluasi yang diadakan belum dapat diterima secara keseluruhan oleh pegawai bawahan

seperti halnya komisioner, mereka jarang mengetahui informasi karena faktor pekerjaan yang padat di luar. Dengan demikian evaluasi selalu berlanjut walaupun hasilnya belum maksimal." (Pegawai Hukum SDM, Pegawai Perencanaan Program Data, pegawai Umum Keuangan Logistik, dan Pegawai Teknis Penyelenggara Pemilu).

Mengenai hal yang harus dibenahi Leo & Atikah menyebutkan bahwa jika tidak ikut serta dalam rapat evaluasi sebisanya diberitahukan kepada pegawainya apa saja yang sudah dibahas. Sedangkan mengenai hal yang harus dibenahi Herni Darwanti dan Arisfa menyebutkan bahwa, alangkah baiknya membuat pelatihan terkait dengan *public speaking* sehingga dapat melatih kompetensi seluruh pegawai yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwa: (1) Kegiatan evaluasi terhadap rekrutmen sumber daya manusia yang telah diselenggarakan tidak ada, tetapi pada program lainnya di KIP Aceh Singkil secara umumnya ada dan hanya dilaksanakan jika terdapat hambatan kinerja dan ketidaksesuaian SOP. Harapannya evaluasi bisa menjadi alat untuk menilai apakah proses rekrutmen yang berjalan sudah sesuai dengan harapan atau tidak. Dengan demikian pada tahap evaluasi KIP Aceh Singkil masih dinilai belum maksimal; (2) Kegiatan evaluasi pada proses rekrutmen KIP Aceh Singkil belum memenuhi poin-poin dari teori iklim organisasi secara keseluruhan yakni *flexibility, responsibility, standards, clarity, reward, dan team commitment*. Hal tersebut karena pimpinan KIP Aceh Singkil belum menetapkan kebijakan yang ideal terhadap evaluasi rekrutmen SDM sehingga bawahan belum merasa bertanggung jawab terhadap program yang telah terlaksana pada internalnya. Dengan demikian, pimpinan KIP Aceh Singkil perlu lebih menyesuaikan kejelasan informasi (*clarity*) mengenai segala aspek yang dinilai penting dalam proses evaluasi sehingga organisasi tau hal apa yang harus ditingkatkan untuk kemajuan organisasi ke depannya.

Pimpinan hendaknya memberikan pengakuan/penghargaan terhadap setiap rencana yang dilaksanakan agar pegawai bawahan merasa mereka dihargai ketika dapat menyelesaikan pelaksanaan rekrutmen tersebut. Hal ini mampu menciptakan rasa bangga menjadi bagian organisasi khususnya bagi pegawai bawahan sehingga mereka lebih leluasa bekerja sama untuk mencapai sasaran organisasi berikutnya.

Jambi (2018) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwasanya suatu kegiatan yang telah dilakukan oleh pimpinan ataupun anggota dalam suatu organisasi idealnya dapat melaksanakan evaluasi sebagai bentuk kerja sama dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar tujuan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Safitri, et.al (2023) juga menyatakan bahwa evaluasi terkait

pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan oleh pimpinan secara berkala dengan bentuk komunikasi secara standards melalui rapat-rapat pertemuan dengan tujuan untuk meninjau kembali program yang telah terlaksana sehingga dapat saling berkoordinasi untuk meningkatkan semangat kerja pada program selanjutnya.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada penelitian di atas menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang ada pada kantor Komisi Independen Pemilihan Kabupaten Aceh Singkil masih minim, sehingga KIP Aceh Singkil mencari solusi dengan mengadakan proses rekrutmen pegawai baru. Namun dalam proses manajemen perekrutan yang dilakukan masih belum mampu mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen yang seharusnya dilakukan. Pada tahap perencanaan rekrutmen dari hasil wawancara didapati KIP Aceh Singkil tidak melibatkan seluruh pegawai untuk menampung aspirasi mengenai apa sebenarnya yang dibutuhkan dan bagaimana cara pemenuhannya. Dapat dikatakan proses perekrutan yang berjalan tidak dilakukan secara terbuka dan tidak menganggap penting pandangan dari para pegawai.

Di dalam pengorganisasian yang dilakukan pimpinan mengintruksikan tugas kepada 4 divisi yang ada di lingkup KIP Aceh Singkil, akan tetapi pemberian tanggung jawab masih belum berjalan dengan lancar karena masih didapati pegawai yang memegang wewenang kinerja pada divisi lain juga dilibatkan pada posisi lainnya sehingga mengakibatkan sistem pekerjaan belum searah dengan struktur organisasi yang seharusnya. Begitu juga pada fungsi pengarahan yang belum dilakukan secara formal. Pimpinan/Kasubbag hanya sekedar mengarahkan pegawai bawahan lain untuk mengisi kekosongan sebagai bentuk toleransi sementara. Pimpinan juga terkesan tidak transparan dengan semua pegawai mengenai informasi yang seharusnya turut diketahui oleh semua pegawai.

Terakhir, evaluasi setelah proses rekrutmen sumber daya manusia juga tidak dilaksanakan, tetapi secara keseluruhan evaluasi di internal KIP baru dilaksanakan jika terdapat hambatan kinerja dan ketidaksesuaian SOP yang dijalani. Evaluasi terkait kinerja yang dilakukan pimpinan harusnya berdasarkan dengan penyampaian informasi transparan yang dapat diketahui oleh semua pegawai. Selain itu, pimpinan KIP memiliki peran serta tanggung jawab untuk mempertimbangkan pengembangan atau perbaikan manajemen lingkup internal organisasi agar permasalahan tersebut dapat teratasi. Poin iklim organisasi yang terbentuk dari faktor manajemen yang tidak sesuai dapat mempengaruhi tingkah laku pegawai sehingga dapat mengganggu perkembangan suatu

organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, Sudirman, M. andri. (2021). Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Upt Puskesmas Lembasada. National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET), 36–49.
- Agus, M.Si. (2016). Manajemen Organisasi: (Institut Agama Islam Negeri Mataram)
- Aqli, M. (2020). Kinerja Pegawai Sekretariat Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Banjar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Danayasa Putu Arik, Kawiana I Gede Putu, & Oktarini Luh Nik. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata, 1(3), 975–987.
- Febriani, M. M., Hidayat, S., & Saepudin, S. (2021). Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Upt Puskesmas Malingping. National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET), 1(1), 38–54. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1.4>
- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 4(2), 244-264.
- Garaika, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 391.
- Jambi, S. T. S. Manajemen Komunikasi Organisasi Di Sekolah Menengah Baiturrahim Kota Jambi.
- Kartono, K., & Ningsih, S. (2019). Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa), 16(1), 50-63.
- Kurniasih, K. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. Journal of Management Review, 5(1), 633-638.
- Lenaini, I. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah, 6(1), 33-39.
- Mia, R. R., & Sigit, S. (2020). Komunikasi organisasi dalam fenomena perubahan organisasi dilembaga penelitian dan pengembangan. Jurnal Pekommas, 5(1), 91-104.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Qibtiah, E. A., Retnowati, R., & Laihad, G. H. (2018). Manajemen Sekolah Alam Dalam Pengembangan Karakter Pada Jenjang Sekolah Dasar Di School of Universe. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 626–635. <https://doi.org/10.33751/jmp.v6i2.789>
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin. 17 (33), 81–95.
- Safitri, S., Nuraini, D., Wijaya, D., & Hermawan, D. (2023). Pola Komunikasi Internal Organisasi Smk Amaliah 1 Ciawi Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Peserta Didik. *Karimah Tauhid*, 2(1), 16–25.
- Sahputra, D. (2020). Manajemen Komunikasi Suatu Pendekatan Komunikasi. *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study*, 6(2), 152–162. <https://doi.org/10.31289/simbollika.v6i2.4069>
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja komisi independen pemilihan (kip) aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 58-67.
- Santoso, R. (2019). Peran Komisi Pemilihan Umum dan Partai Politik dalam Mewujudkan Demokrasi Berintegritas. *Nizham Journal of Islamic Studies*, 7(02), 252-261.
- Soesanto, H. (2019). *Pemimpin: Menciptakan Budaya Unggul Generasi Milenial*. PT Kanisius.
- Susanty, E. (2013). *Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi*. Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan, 230–239. <http://repository.ut.ac.id/4918/>
- Wicaksono, L. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Sdn 21 Sandai.
- Zacharias, T. (2022). Kompetensi Individu, Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Provinsi Maluku. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4), 2667–2679. <https://doi.org/10.58258/jime.v8i4.3956>
- Zahira, C. I., Husna, A., & Fahrimal, Y. (2023). Manajemen Program Siaran Morning Live Chat Berjaringan Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Meulaboh Meningkatkan kebutuhan manusia terhadap informasi dan hiburan menjadikan hal yang vital dalam kehidupan . Media berbagi informasi , namun juga turut berperan. 14(2), 123–138.
- Zuhri, A., Maulina, P., Fazri, A., Fadhillah, H., & Fikrullah, M. (2023). Peran Jurnalis Lokal dalam Peliputan Isu-Isu Deforestasi di Aceh Barat. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7(1), 39-54.
- Zuhri, A., Putra, H. R., Fazri, A., & Miftahurrahmah, M. (2022). Aplikasi Pesan Instan Accessible Di Era Komunikasi Kontemporer Tahun 2022 Bagi Digital Natives Indonesia. *Komuniti: Jurnal Komunikasi dan Teknologi Informasi*, 14(2), 165-189.