

INFORMASI PENGAWASAN DAN IKLIM ORGANISASI

Eko Harry Susanto¹

ABSTRAK

Informasi yang berhubungan dengan pengawasan terhadap anggota organisasi ataupun karyawan, pada umumnya tidak mudah dilaksanakan dan tidak dikehendaki. Sebab pengawasan selalu dalam bentuk yang memaksa, mengendalikan dan tindakan lain yang diasumsikan membatasi kebebasan dalam bekerja. Padahal organisasi menghadapi banyak tuntutan pihak internal maupun eksternal, yang mengkaitkan dengan kecepatan kerja, yang berbasis kepada dukungan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab sebagaimana dalam struktur organisasi. Karena itu untuk mengetahui secara rinci karakteristik anggota organisasi dari aspek kemampuan teknis, administratif dan aspek lain yang melekat, diperlukan informasi pengawasan yang baik. Tetapi tidak dapat disangkal, bahwa hambatan dalam pelaksanaan informasi pengawasan tetap saja muncul akibat keengganan anggota organisasi untuk bekerja secara terukur. Oleh karena itu, agar informasi pengawasan diterima oleh seluruh entitas organisasi, diperlukan iklim komunikasi dalam organisasi, yang mampu memberikan keleluasaan dalam membangun makna bersama dalam komunikasi.

Kata Kunci : Informasi, struktur organisasi, dan iklim komunikasi

¹Staff pengajar di Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Tarumanagara Jakarta

INFORMATION MONITORING AND ORGANIZATION CLIMATE

Eko Harry Susanto¹

ABSTRACT

In general, the Information relating to the oversight of the organization's members or employees was not easy to be implemented and not to be desired. Because the supervision was always in the form of forcing, controlling and other actions that are assumed to restrict the freedom of work. Meanwhile, the organization faced many demands from the internal and external parties which relate to the pace of work based on the support of performance in accordance with job and responsibilities in the organizational structure. Therefore, to know in detail about the characteristics of organization members from the aspects of technical, administrative and other inherent aspects, the good information supervision was necessary. However, it cannot be denied that the barriers in the implementation of information surveillance still arose due to the reluctance of organization members to work measurably. Therefore, in order to control information received by all organizational entities, the communication climate in the organization was needed which was able to provide the flexibility in constructing shared meaning in communication.

Keywords: Information, organizational structure, and communication climate

¹Lecturer of Faculty of Communication Studies of Tarumanagara University

PENDAHULUAN

Dalam dinamika organisasi yang berupaya meningkatkan kemampuan karyawan supaya lebih kompetensi dalam menjalankan pekerjaan, pimpinan organisasi berusaha mengelola informasi tentang karyawan sebagai anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan mereka. Manajemen informasi khususnya yang berkaitan dengan pengawasan karyawan memang bukan hal yang istimewa dalam organisasi, tetapi tidak mudah untuk dilaksanakan, mengingat segala sesuatu yang berbentuk pengawasan cenderung tidak disukai oleh anggota organisasi ataupun perusahaan.

Pengelolaan informasi pengawasan, karena dukungan teknologi informasi dalam pemrosesan data menjadi semakin mudah dijalankan, sebab pimpinan organisasi dapat memperoleh informasi yang akurat, mutakhir dan tersusun secara baik dengan cepat dan mudah. Perhatian pimpinan terhadap manajemen informasi karena meningkatnya kerumitan kegiatan organisasi dan kemampuan teknologi komunikasi pemrosesan data yang semakin baik. Informasi sendiri merupakan data yang telah diproses dan memiliki arti yang berguna bagi pengguna. Perubahan data menjadi informasi dilakukan oleh *information processor*.

Dalam konteks yang lebih luas, Naisbitt (1994 : 54), mengungkapkan “informasi adalah kekuasaan dalam paradigma global banyak dimiliki oleh negara – negara maju”, sedangkan Berger (1986: 47) menyebutkan bahwa,

“informasi sangat berguna untuk mengurangi ketidak pastian, negara – negara maju mengeluarkan dana yang tidak sedikit untuk memperoleh informasi yang dapat menghindarkan dari kesulitan ekonomi maupun politik. Umumnya para ekspert juga memaklumi betapa pentingnya informasi dalam menjalankan pemerintahan. (Berger and Chafee, 1987 : 119)

Oleh karena itu selayaknya organisasi semakin sadar bahwa informasi adalah suatu sumber daya strategis yang penting dalam menunjang kelancaran pekerjaan ataupun tugas negara. Disisi lain teknologi komunikasi – informasi dapat mengolah sumber daya informasi tersebut menjadi sesuatu yang sangat berguna untuk kepentingan organisasi. Pada intinya output informasi dari teknologi pengolahan data dapat digunakan oleh semua elemen yang ada dalam organisasi.

Mengingat substansinya dalam organisasi, informasi merupakan jenis utama sumber daya yang tersedia bagi pimpinan. (Myers and Myers .1988 : 19). Informasi hendaknya dikelola sebagaimana sumber daya yang lain dalam organisasi seperti manusia, material, mesin dan uang. Upaya mengelola informasi dengan baik dilakukan melalui rencana strategis sumber daya informasi yang berhubungan erat dengan rencana strategis sumber daya manusia dan keuangan.

Rencana Strategis Sumber Daya Informasi yang baik dan berhasil jika didukung oleh iklim komunikasi

organisasi yang menempatkan karyawan dan semua entitas yang ada dalam perusahaan merasa memiliki kedekatan hubungan tanpa jarak kekuasaan yang mengganggu. Sumber daya informasi kepegawaian yang baik dapat saja diwujudkan dalam system informasi kepegawaian jika elemen – elemen perusahaan terintegrasi dalam pencapaian tujuan. Hakikatnya aspek mendasar sistem pengawasan adalah elemen input, elemen transformasi dan elemen output yang didukung oleh iklim komunikasi yang baik, dan berbagai fasilitas lain yang memadai. Namun tidak mudah untuk mewujudkan pengelolaan informasi pengawasan karyawan yang mampu menunjang kelangsungan pencapaian tujuan organisasi, mengingat masih kuatnya keengganan berubah dari anggota organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan terwujudnya iklim komunikasi organisasi yang membuat karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaan.

PEMBAHASAN

Pengelolaan Informasi Dan Pengawasan; Dalam pengelolaan Informasi Pengawasan Karyawan dapat dipakai sebagai *Decision Support System (DSS)* yang mampu membantu pimpinan lembaga, institusi atau organisasi membuat keputusan untuk memecahkan masalah yang muncul dalam menjalankan organisasi. DSS juga dapat mendukung penilaian pimpinan, namun bukan berarti menggantikan peran pimpinan, tetapi meningkatkan efektifitas komunikasi dalam pengambilan keputusan.

Walaupun demikian Sistem Informasi untuk penanganan masalah tertentu dapat berfungsi sebagai *Expert Support System*.

Kegiatan pimpinan perlu dibantu oleh adanya pengelolaan informasi yang baik, sebab aktivitas seorang pimpinan menurut Henry Mintzberg: 78 % waktu digunakan untuk komunikasi antar pribadi yang berupa: pertemuan terjadwal 59 %, pertemuan tidak terjadwal 10 %, kunjungan 3 %, panggilan telpon 6 %. Sisanya yang 22 % untuk tugas administrasi. Dengan sedikit waktu untuk menyelesaikan tugas administratif maka suatu Sistem Informasi untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan sangat diperlukan. (Pace dan Faules, 1998 : 143)

Pengendalian terhadap berbagai pekerjaan merupakan salah satu fungsi komunikasi dalam organisasi untuk mengamati pelaksanaan atas kegiatan yang berlangsung apakah sesuai dengan rencana. Jika tidak, maka perbaikan akan dilakukan. Setiap pengawasan dan pengendalian harus mengkomunikasikan standart kegiatan yang akan diamati, dapat mengukur hasil kegiatan dengan standart, dan mengadakan perbaikan jika hasil tidak memenuhi standart.

Tugas untuk memonitor sejumlah besar karyawan merupakan pekerjaan yang kompleks, oleh karena itu jangan sampai muncul asumsi bahwa manajemen perusahaan kurang memperhatikan data kepegawaian dibandingkan dengan perhatian terhadap uang, arus material dan factor

lain di perusahaan yang dinilai lebih baik. Data keuangan dan material yang didukung oleh pola komunikasi organisasi merupakan kunci keberhasilan sehingga data pegawai dianggap tidak lebih sebagai tugas yang seperlunya.

Pada hal elemen data personal relatif lebih permanen dan bersifat non keuangan yang fluktuatif. Contoh data permanen adalah nama pegawai, jenis kelamin, tanggal lahir, pendidikan dan jumlah tanggungan. Elemen data personal ini diciptakan oleh bagian SDM pada waktu penerimaan dan diperbarui selama pegawai bekerja pada perusahaan. Data serupa juga disimpan untuk pegawai yang pensiun. Database HRIS (*Human Resources Information System*) yang sempurna berisi kurang lebih 102 macam identitas diri. Kompleksitas data karyawan ini tentu saja harus ditangani dengan baik agar bermanfaat dan tidak disalahgunakan untuk kepentingan yang tidak ada hubungannya dengan kepentingan perusahaan.

Sistem Informasi Pengawasan Karyawan akan menunjang kelancaran kerja Bagian personalia dalam departemenisasi organisasi. Departementasi merupakan aktivitas untuk melakukan fungsi yang ada, pembagian tugas, koordinasi untuk menyelaraskan komunikasi, aktivitas dan fleksibilitas atau keluwesan dalam menerima perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dinamis sesuai dengan tuntutan masyarakat.

Organisasi tidak selamanya memiliki struktur yang tetap

(Davis,1977: 142), melainkan dapat berubah sesuai dengan perkembangan pemikiran ataupun penyesuaian terhadap lingkungan kerja. Beberapa hal yang dapat dapat berubah menurut Robbins (1998: 328) adalah : mengubah struktur organisasi menjadi lebih luas atau lebih kecil, mengubah teknologi yang digunakan sebagai tantangan untuk meningkatkan mutu dan mengubah sikap dan perilaku pegawai lewat proses komunikasi, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang ditunjang oleh informasi dan komunikasi organisasi yang memadai.

Pola informasi pengawasan terhadap karyawan dapat menunjang kelayakan dalam pembagian kerja, hirarki dalam struktur organisasi, Aturan dan Prosedur, kualifikasi profesional dan hubungan tidak pribadi / impersonal. Dengan demikian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dapat menghasilkan hal – hal sebagai berikut : produktivitas, *predictability* (keadaan yang dapat diramalkan) dan stabilitas yang dapat dikerjakan serta rasionalitas yang dapat dipuji.

Aplikasi pola informasi dan komunikasi sejalan dengan perkembangan teknologi informasi, persaingan global dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di perusahaan , kecenderungan sosial yang cepat berubah seperti tuntutan pelayanan kepada konsumen dan kolega organisasi yang semakin cepat dan kompleks dalam koridor perkembangan teknologi komunikasi.

Keengganan Berubah Dan Iklim Komunikasi Organisasi; Perubahan dan pengembangan

organisasi termasuk aplikasi sistem baru, memerlukan pemikiran yang terencana karena akan berkaitan dengan keengganan berubah secara individual anggota organisasi, pembiayaan yang besar dan rasa ketakutan terhadap hal – hal yang tidak diketahui.

Penundaan pelaksanaan sistem informasi secara lambat laun akan menghambat ketersediaan data yang berkaitan dengan karyawan yang berimplikasi pada ketidakkonsistenan terhadap peraturan, munculnya komunikasi dan relasi – relasi yang mengembangkan kompromi (*conformity*) tidak sejalan dengan tujuan organisasi dan pemikiran kelompok, sistem pengawasan dan wewenangnya sangat ketinggalan jaman.

Selain faktor tersebut, diluar aspek teknis yang bermuatan teknologi informasi, maka akan berakibat pula bahwa informasi hanya dimiliki oleh pimpinan saja sehingga komunikasi dan ide – ide pembaharuan terhalang oleh struktur organisasi yang kaku karena penyebaran informasi yang tidak merata. (Littlejohn, 1999 : 342).

Aplikasi Sistem informasi pengawasan dimungkinkan pula akan mengalami penolakan karena keengganan terhadap perubahan yang mencakup : keengganan individual seperti kebiasaan menjalankan pekerjaan rutin yang sulit dirubah, keamanan penguasaan pekerjaan karena tergusur kegiatannya dan rasa takut akan hal yang tidak diketahui. (Lubis dan Huseini . 2002) . Disamping itu ada keengganan organisasional

seperti keamanan struktural, fokus terbatas, tidak sinkron dg sistem yg lebih besar, keamanan kelompok, ancaman terhadap pemilik keahlian, ancaman terhadap hubungan kekuasaan dan ancaman terhadap alokasi sumberdaya.

Pada intinya kendala ini dapat menjadikan kerugian bagi institusi jika tidak melaksanakan atau memulai segera Sistem Informasi Pengawasan/ Pengendalian Pegawai, yaitu menumpuknya beban kerja karena tidak diselesaikan dengan cepat, padahal di sisi lain tuntutan karyawan semakin tinggi untuk dilayani dengan cepat, segala sesuatu yang berkaitan dengan administrasi kepegawaiannya.

Untuk mengatasi hambatan keengganan berubah karena pola pengawasan karyawan yang dinilai memberatkan dan selalu dikaitkan dengan ukuran – ukuran hasil kerja yang baku, selayaknya pimpinan mengatasi keengganan untuk berubah itu dengan membuka ruang komunikasi organisasi secara intensif dan terbuka dengan para pejabat ataupun staf di lingkungan lembaga. Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian pesan atau informasi ke seluruh bagian – bagian organisasi. Proses ini berhubungan dengan arus informasi di dalam organisasi. (Cangara, 2005 :23). Arus informasi secara substansial membentuk iklim komunikasi organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Terciptanya iklim komunikasi akan meminimalisir ketidakpuasan karyawan bahwa mereka selalu diawasi secara ketat. Iklim

komunikasi yang baik akan membentuk relasi – relasi positif yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Iklim komunikasi dalam organisasi sebagai suatu persepsi atas unsur – unsur yang ada di dalam organisasi dan pengaruh dari unsur-unsur yang terdapat dalam organisasi tersebut terhadap komunikasi. (Pace dan Faules,2000: 98). Iklim komunikasi diperlukan dalam upaya membentuk perilaku anggota organisasi supaya suasana kerja menjadi erat dan produktivitas meningkat sesuai dengan tujuan organisasi. Dikemukakan oleh Buchholz (dalam Boer, 2013 : 193), iklim komunikasi adalah lingkungan internal dari suatu pertukaran informasi antar individu melalui suatu jaringan organisasi formal maupun non formal.

Secara esensial keberadaan iklim komunikasi mampu meningkatkan partisipasi anggota organisasi terhadap program – program peningkatan kinerja karyawan melalui pola informasi pengawasan pegawai dalam suatu organisasi. perubahan sistem yang akan dilakukan, memberikan fasilitas dan dukungan dalam perencanaan program aplikasi sistem yang akan dijalankan.

KESIMPULAN

Pengelolaan Informasi sesungguhnya merupakan salah satu kegiatan yang dapat diandalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebab informasi yang dikelola dan terintegrasi dapat dipakai sebagai rujukan karyawan dalam menjalankan kegiatan. Namun, jika pengelolaan informasi tersebut berkaitan dengan segala aspek

kemampaun bekerja dan semua karakteristik yang melekat pada karyawan, justru ada kecenderungan mengalami penolakan.

Bagaimanapun juga pengawasan selalu dihubungkan dengan ketidakpuasan anggota organisasi karena merasa perilaku organisasional dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab dalam pantauan pimpinan. Padahal, pengelolaan informasi pengawasan pegawai justru berupaya untuk mengetahui kemampuan teknis maupun administratif serta aspek lain yang terkait dengan karyawan agar dapat bekerja maksimal sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya.

Untuk meminimalisir hambatan tersebut, organisasi selayaknya mampu membangun komunikasi yang bukan semata mata berpijak kepada struktur dalam menjalankan pekerjaan, tetapi ada unsur fleksibilitas yang berkaitan dengan iklim komunikasi dalam organisasi. Menciptakan iklim komunikasi yang baik, dalam arti semua entitas dalam organisasi dapat berkomunikasi dan berinteraksi tanpa jarak kekuasaan yang berlebihan. Dengan kata lain komunikasi antara staf dengan staf maupun pimpinan dengan staf berjalan dengan baik, maka pengelolaan informasi pengawasan karyawan juga dapat diterima oleh karyawan. Bahkan pengawasan bukan lagi dikaikan dengan pengendalian yang membelenggu tetapi justru memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan, akibat pekerjaan yang terukur dengan baik

Pada hakikatnya, iklim komunikasi dapat membentuk perilaku anggota organisasi untuk memiliki kesadaran bersama dalam meningkatkan kinerja yang berdampak kepada tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Melalui iklim komunikasi, maka interaksi antar karyawan ataupun semua entitas yang ada dalam organisasi secara vertikal ke atas, vertikal ke bawah maupun secara lateral dapat berjalan dengan baik. Dengan iklim komunikasi yang integrative, maka anggota organisasi juga menyadari bahwa semua yang diterapkan di organisasi harus dilaksanakan dan didukung demi kebaikan. Dengan demikian informasi pengawasan yang berpotensi tidak disukai oleh anggota organisasi, dalam hal ini karyawan ataupun pegawai dapat diterima dengan kesadaran, demi meningkatkan tercapainya tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Berger, Charles R .1986. *Uncertainty Values in Predicted Relationship, Human Communication Research*, Beverly Hill : Sage Publication.
- Berger, Charles R and Steven H. Chafee .1987. "The Study of Communicaton Science", *Handbook of Communication Science*, ed. Charles R. Berger, California, Newburry : Sage Publication.
- Boer, Moersal."Iklim Komunikasi Organisasi dan Prestasi Kerja : Kajian Teori dan Pendekatan Analisis Data Kuantitatif". Exsposure- Journal of Advanced Communication, London School of Public Relations, Volume 1 No.2, Agustus (2011) 192-204.
- Changara, Hafied.2005.Pengantar Ilmu Komunikasi, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Davis, Keith .1977. *Human Behavior*, fifth edition, New Delhi : Tata Mc.Graw Hill.
- Little John, Stephen W. 1999. *Theories of Human Communication*, Fourth Edition, Belmont California, Wadsworth Publishing Company.
- Lubis, Hari dan Martani Huseini . 2002. *Teori Organisasi : Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu – Ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Mc.Leod, Jr. Raymond .1995. *Management Information System: A Study Computer-Based Information System, atau Sistem Informasi Manajemen*, terjemahan Hendra Teguh, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Myers, Michele Tolela and Gail E. Myers .1988. *Managing By Communication*, New York, New Newsey, London, Mc. Graw Hill International Book. Co.
- Naisbitt, John. 1994. *Global Paradox*, Jakarta : Gramedia.
- Pace, R.Wayne dan Don F. Faules .1998. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, terjemahan Deddy Mulyana dkk, Editor Deddy Mulyana, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P.1998. *Organizational Behavior*, New Delhi : The Prentice Hall.