

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komunikasi adalah aktivitas penting di kehidupan manusia, termasuk dalam lingkungan kerja dan organisasi. Adanya keefektifan dalam berkomunikasi antara karyawan dan pemimpin perusahaan di bagian SDM atau Sumber Daya Manusia, maka dapat mewujudkan keberhasilan pengelolaan sumber daya tersebut. Intensitas komunikasi yang baik antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Komunikasi yang efektif dapat membantu membangun kepercayaan, meningkatkan motivasi, meminimalkan kesalahpahaman, dan memperkuat hubungan antara pimpinan dan staf/karyawan. Sebaliknya, apabila komunikasi diantara mereka di bagian SDM tidak efektif, hal ini dapat menyebabkan ketidaksepahaman, konflik, dan ketidakpuasan di antara staf/karyawan, yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi secara negatif.

Intensitas komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian sumber daya manusia (SDM) didasarkan pada kebutuhan organisasi sebagai upaya pengelolaan sumber daya manusia dengan efisien. Dalam konteks ini, pimpinan di bagian SDM harus mampu mengkomunikasikan kebijakan, prosedur, dan strategi SDM kepada staf/karyawan secara jelas dan terstruktur. Intensitas komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat hierarki, budaya organisasi, dan karakteristik individu. Oleh karena itu, perlu ada pendekatan yang berbeda dalam mengkomunikasikan informasi dan kebijakan SDM kepada staf/karyawan pada

setiap level dan departemen dalam organisasi. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan cara komunikasi yang efektif, seperti penggunaan bahasa yang jelas dan mudah dipahami, memberikan umpan balik secara terbuka, dan mendengarkan masukan dan saran dari staf/karyawan. Dalam hal ini, pimpinan di bagian SDM harus mampu menjadi pendengar yang baik dan memperhatikan kebutuhan staf/karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Intensitas komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek terpenting dalam proses pengelolaan SDM di sebuah organisasi. Salah satu organisasi dengan yang menarik untuk diketahui lebih lanjut mengenai intensitas komunikasi antara staf/karyawan di bagian sumber daya manusia adalah pada unit kerja Polresta Palangka Raya karena pada bidang tersebut memiliki banyak relasi baik dalam bidang tersebut hingga komunikasi dengan bidang lain yang ada pada kantor Polresta Palangka Raya.

Menurut portal website Polresta Palangka Raya (2023) Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di Polresta Palangka Raya mempunyai peranan signifikan terhadap pengelolaan SDM di institusi kepolisian tersebut. Beberapa tugas yang diemban oleh Bagian SDM di Polresta Palangka Raya antara lain:

1. Rekrutmen dan seleksi calon anggota polisi: Bagian SDM bertanggung jawab untuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi calon anggota polisi yang baru. Proses ini meliputi pengumuman lowongan, seleksi administrasi, tes tertulis dan fisik, serta wawancara.
2. Pengembangan karir: Bagian SDM bertanggung jawab untuk mengembangkan karir anggota polisi di Polresta Palangka Raya. Hal ini

meliputi program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan anggota polisi.

3. Pengelolaan data pegawai: Bagian SDM bertanggung jawab untuk mengelola data pegawai di Polresta Palangka Raya. Hal ini meliputi data personalia, data pendidikan dan pelatihan, serta data kinerja pegawai.
4. Penilaian kinerja: Bagian SDM bertanggung jawab untuk melakukan penilaian kinerja pegawai di Polresta Palangka Raya. Penilaian kinerja dilakukan secara berkala dan bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.
5. Pemberian penghargaan: Bagian SDM bertanggung jawab untuk memberikan penghargaan kepada anggota polisi yang berprestasi. Penghargaan dapat berupa piagam penghargaan, penghargaan finansial, atau penghargaan lainnya.

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Bagian SDM di Polresta Palangka Raya bekerja sama dengan bagian-bagian lain di institusi kepolisian tersebut, seperti Bagian Operasi, Bagian Intelijen, dan Bagian Logistik. Hal ini dilakukan guna memastikan proses pengelolaan SDM dapat beroperasi dengan baik dan efektif dalam mendukung tugas-tugas kepolisian di kota Palangka Raya dan sekitarnya.

Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pimpinan di bagian SDM harus mampu mengkomunikasikan kebijakan, prosedur, dan strategi SDM kepada staf/karyawan secara terstruktur

dan jelas. Dalam hal ini, perlu adanya pendekatan yang berbeda dalam mengkomunikasikan informasi dan kebijakan SDM kepada staf/karyawan pada setiap level dan departemen dalam organisasi. Selain itu, cara komunikasi yang efektif juga harus diperhatikan, seperti penggunaan bahasa yang mudah dipahami, memberikan umpan balik secara terbuka, dan mendengarkan masukan dan saran dari staf/karyawan. Dalam hal ini, pimpinan di bagian SDM harus mampu menjadi pendengar yang baik dan memperhatikan kebutuhan staf/karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, penelitian berkaitan dengan pola komunikasi antara pemimpin dan karyawan di bagian SDM menjadi penting untuk memperbaiki dan meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Latar belakang penelitian mengenai intensitas komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan mendapatkan pengetahuan dan peningkatan pemahaman yang baik mengenai dinamika hubungan antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM Polresta Palangka Raya. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM sangat penting untuk menjaga kinerja dan produktivitas kerja, serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Intensitas komunikasi yang baik juga dapat meminimalkan konflik dan meningkatkan kepuasan kerja.

Namun, dalam kenyataannya, intensitas komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM seringkali masih kurang optimal. Penyebabnya seperti perbedaan gaya komunikasi, pemahaman akan tugas dan tanggungjawab masih kurang tertanam dalam diri masing-masing, dan kurangnya kesempatan untuk berkomunikasi dengan bebas. Oleh karena itu, peneliti memiliki ketertarikan

untuk melaksanakan penelitian berjudul **“Pola Komunikasi Antara Pimpinan Dan Staf/Karyawan Di Bagian Sumber Daya Manusia Polresta Palangka Raya”** untuk mendapatkan informasi mengenai cara-cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas komunikasi di institusi kepolisian tersebut. Harapannya, hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM Polresta Palangka Raya untuk memperbaiki pola komunikasi yang kurang optimal dan meningkatkan kinerja serta pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

B. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Permasalahan dibatasi berkaitan dengan pola komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Polresta Palangka Raya meliputi:

- 1) Penelitian ini akan berfokus pada aspek positif komunikasi. Ini berarti penelitian akan mengeksplorasi praktik dan strategi komunikasi yang berhasil dalam mencapai tujuan proses manajemen SDM yang lebih efektif dan apa saja komunikasi yang sering digunakan dalam objek penelitian ini.
- 2) Penelitian ini akan membatasi akses pada data yang tersedia dan relevan, termasuk catatan resmi, dokumentasi kebijakan, dan rekaman komunikasi tertulis.

- 3) Penelitian hanya melibatkan responden yang berasal dari bagian SDM Polresta Palangka Raya. Responden dari bagian lain di Polresta Palangka Raya tidak akan diikutsertakan dalam penelitian ini.
- 4) Temuan penelitian ini akan berkaitan dengan pola komunikasi yang dapat diidentifikasi dan diukur dalam lingkup yang telah ditentukan.

Dengan adanya batasan masalah tersebut, penelitian menampilkan gambaran jelas berkaitan dengan pola komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM Polresta Palangka Raya dan memberikan rekomendasi yang berguna bagi pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM tersebut untuk memperbaiki pola komunikasi yang kurang optimal dan meningkatkan kinerja serta pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, rumusan masalah penelitian mengenai pola komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Polresta Palangka Raya adalah sebagai berikut:

- 1) Pola komunikasi seperti apa saja yang paling sering digunakan antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM Polresta Palangka Raya?
- 2) Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM Polresta Palangka Raya?

Dengan rumusan masalah tersebut, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas berkaitan dengan pola komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM Polresta Palangka Raya, serta memberikan rekomendasi yang berguna bagi pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM tersebut untuk memperbaiki pola komunikasi yang kurang optimal dan meningkatkan kinerja serta pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengenai pola komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Polresta Palangka Raya adalah sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi jenis-jenis pola komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM Polresta Palangka Raya.
- 2) Menganalisis faktor-faktor penyebab yang mempengaruhi terjadinya pola komunikasi tersebut, seperti gaya kepemimpinan, tingkat kepercayaan, dan kejelasan tujuan organisasi.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Adapun manfaat dari penelitian tentang pola komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Polresta Palangka Raya adalah sebagai berikut:

- 1) Peneliti dalam meningkatkan kemampuan penelitian. Penelitian tentang pola komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM Polresta Palangka Raya akan memperluas pengetahuan dan keterampilan peneliti dalam melakukan penelitian di bidang komunikasi organisasi dan manajemen SDM.
- 2) Meningkatkan kemampuan peneliti dalam melakukan analisis data dan menyusun kesimpulan sebagai jawaban rumusan masalah. Dalam melakukan penelitian, peneliti akan terlatih dalam mengumpulkan dan menganalisis data, sertamenyusun kesimpulan berdasarkan temuan penelitian.
- 3) Memberikan pengalaman kerja sama dan komunikasi yang baik dengan organisasi atau institusi. Peneliti akan belajar bagaimana berinteraksi dan bekerja sama dengan organisasi atau institusi, dalam hal ini Polresta Palangka Raya, sehingga dapat memperluas jaringan profesional dan keterampilan interpersonal.
- 4) Memberikan peluang untuk mengembangkan pengetahuan dan keahlian di bidang yang spesifik. Hasil penelitian menjadi kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keahlian di bidang komunikasi organisasi dan manajemen SDM, yang pada akhirnya dapat memperluas peluang karir di masa depan.

b. Bagi Bagian Sumber Daya Manusia Polresta Palangka Raya

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh oleh bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Polresta Palangka Raya dari penelitian tentang pola komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM adalah sebagai berikut:

1) Memberikan wawasan yang lebih jelas tentang pola komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM.

Dengan mengetahui jenis-jenis pola komunikasi yang terjadi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, bagian SDM Polresta Palangka Raya dapat merancang strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan pola komunikasi yang lebih efektif dan produktif di antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM.

2) Meningkatkan efektivitas komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM. Dengan meningkatkan pola komunikasi yang lebih efektif antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas komunikasi, sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

3) Meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di bagian SDM Polresta Palangka Raya. Dengan meningkatkan pola komunikasi yang lebih efektif antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, yang pada

akhirnya akan berdampak positif bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

- 4) Memberikan informasi yang berguna bagi pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan di bagian SDM Polresta Palangka Raya. Dengan mengetahui jenis-jenis pola komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, bagian SDM Polresta Palangka Raya dapat merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 5) Meningkatkan reputasi organisasi. Dengan memperbaiki pola komunikasi antara pimpinan dan staf/karyawan di bagian SDM, diharapkan dapat meningkatkan reputasi organisasi dan membantu organisasi dalam menarik calon karyawan yang berkualitas dan berpotensi untuk bergabung dengan organisas

