

---

## Komunikasi Organisasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Dalam Kegiatan “Komin” Tahun 2020

Shantika Embundini Akbari  
Universitas Paramadina  
[Akbari.Dini@gmail.com](mailto:Akbari.Dini@gmail.com)

Diterima 25 Februari 2021 / Disetujui 13 Desember 2021

### ABSTRACT

*Communication occurs in a given situation, which one is organizational communication. An organization or government's institution will certainly require communication because It is used as a tool for the smooth running of activities and in order to achieve the goals set by the organization. Corruption Eradication Commission or KPK is a government's institution whose the main task is to eradicate corruption. As a government's institution, KPK is obliged to always excellent in terms of performance for the interests of the public. Therefore, the Corruption Eradication Commission is realize that the need for concrete steps for enhance employee performance by strengthening coordination between directorates by making an activity called KOMIN (short for Internal Communication) once a month. KOMIN's in practice is very useful to improve coordination among employees, sharing information and education, as far as announcement of the latest conditions of the institution. The purpose of this study was to determine the organizational communication KPK in KOMIN activity. This study is a qualitative case study approach will be described descriptively. Based on the results of participant observation and interviews, the process of communication in the KOMIN activity took place in two-way communication with the direction of flow of information that occurred downward communication, upward communication, and communication horizontally so that the pattern of communication network organization that is formed is a network pattern-free channels (all channels).*

**Keywords:** *Communication Organization; Directions Flow Of Information; Internal Communication*

### ABSTRAK

Komunikasi terjadi dalam suatu situasi tertentu, salah satunya adalah komunikasi organisasi. Dalam sebuah organisasi atau lembaga pemerintah pasti akan memerlukan komunikasi untuk memperlancar jalannya kegiatan serta mencapai tujuan organisasi. Komisi Pemberantasan Korupsi atau KPK merupakan lembaga pemerintah yang tugas utamanya adalah melakukan pemberantasan tindak pidana korupsi. Sebagai lembaga negara, KPK memiliki kewajiban untuk selalu menampilkan kinerja yang terbaik bagi kepentingan masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, KPK menyadari perlunya langkah – langkah nyata untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan melakukan penguatan koordinasi antar direktorat dengan membuat kegiatan yang disebut KOMIN (singkatan dari Komunikasi Internal) setiap satu bulan sekali. Kegiatan KOMIN dalam pelaksanaannya sangat berguna untuk meningkatkan koordinasi antar Pegawai, membagikan informasi dan edukasi, hingga pemberitahuan informasi terkini seputar

lembaga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komunikasi organisasi KPK dalam kegiatan KOMIN. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang akan diuraikan secara deskriptif. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, proses komunikasi dalam kegiatan KOMIN berlangsung secara two ways communication dengan arah aliran informasi yang terjadi yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal sehingga pola jaringan komunikasi organisasi yang terbentuk adalah pola jaringan saluran bebas (all channel).

**Kata Kunci:** Arah Aliran Informasi; Komunikasi Internal; Komunikasi Organisasi

## PENDAHULUAN

Komunikasi selalu muncul dalam konteks, dalam situasi tertentu. Secara teoritis, komunikasi dibedakan menjadi beberapa kategori, salah satunya berdasarkan jumlah partisipan dalam kegiatan komunikasi, disebut tataran komunikasi. Komunikasi organisasi meliputi komunikasi interpersonal (percakapan antara atasan dan bawahan), komunikasi publik (presentasi yang dilakukan oleh para eksekutif dalam perusahaan), komunikasi kecil (komunikasi antara rekan kerja dalam satu unit), dan komunikasi dengan menggunakan media (memo internal, e-mail, dan konferensi jarak jauh) (West & Turner, 2012: 38). Terdapat dua dimensi yang ada dalam komunikasi organisasi yang mana dibedakan dari segi khalayak atau pihak terkait yang berkomunikasi di dalamnya. Dimensi pertama adalah komunikasi eksternal, yang mana sesuai namanya komunikasi ini terkait dengan pihak organisasi dengan pihak luar dari organisasi seperti misalnya organisasi lain atau publik. Sedangkan dimensi kedua adalah komunikasi internal dimana proses komunikasi dilakukan dan terjadi antara pihak atau anggota dalam organisasi tersebut.

Dimasa kini komunikasi internal telah berwujud lebih dari sekedar memo, publikasi, rapat, atau siaran yang berisikan kegiatan perusahaan, tapi lebih berfokus pada tujuan membangun sebuah budaya korporat yang sesuai dengan nilai – nilai dan memiliki potensi untuk diarahkan kepada perubahan organisasi. Komunikasi internal yang baik tentu dibutuhkan oleh setiap organisasi dan diproses melalui perencanaan, kesesuaian susunan kepegawaian, hingga pemanfaatan berbagai saluran komunikasi dan peran manajemen. Kondisi Pegawai organisasi saat ini semakin sering meminta untuk dilibatkan dalam penentuan perubahan organisasi. Keterlibatan ini menciptakan kedekatan dengan karyawan serta dapat menciptakan komunikasi yang bersifat dua arah. Hal ini menjadikan Pegawai melihat kondisi dengan lebih kritis dan berkomunikasi dengan manajemen senior serta tercipta kesejajaran peran dalam perusahaan. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi memungkinkan untuk terjadinya

kebocoran informasi internal dan menjadi sajian informasi bagi pihak eksternal jika organisasi tidak mementingkan peran audien internal.

Menurut Richard Mitchell menyatakan bahwa manajemen harus mengerti bahwa audiens internal dapat menjadi lebih penting daripada eksternal untuk semua alasan bisnis, dan ada konsekuensi bagi yang tidak mensejajarkan bidang-bidang ini. Kondisi ini dipicu oleh kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang memungkinkan tindakan satu kali klik pada mouse mampu membocorkan informasi internal menjadi sajian informasi bagi pihak eksternal. Dengan demikian sistem komunikasi internal organisasi yang efektif menyiratkan terciptanya interaksi, dan penghargaan terhadap Pegawai yang dilakukan secara rutin berkesinambungan

Pemahaman dan pengertian atas sebuah pesan dalam interaksi internal dapat diidentifikasi melalui tindakan anggota organisasi. Tindakan ini dapat merupakan elaborasi dari nilai – nilai dan keyakinan yang sudah tertanam dalam diri anggota organisasi. Setiap organisasi tentu diharapkan mampu bertahan dalam menghadapi setiap perubahan yang ada serta mampu bangkit untuk menjadi lebih besar lagi. Komunikasi internal disebut sebagai salah satu kunci untuk membangun identitas organisasi hingga menciptakan rasa memiliki yang kuat dari setiap internal di dalamnya. Komunikasi internal yang baik juga memegang peran penting dalam penyelesaian konflik hingga meluruskan kesalahpahaman yang terjadi. Komunikasi internal termasuk dalam komunikasi dari atasan kebawahan, dimana pengertian atasan dan bawahan disini sebagai pimpinan dan karyawan yang saling berinteraksi, yang terjadi disebuah organisasi. Peran Humas sebagai penghubung antara pimpinan dan Pegawai sangat berperan penting dalam proses ini dimana humas dapat mengambil kebijakan yang menyangkut komunikasi internal tersebut, seperti misalnya menyampaikan kebijakan pimpinan organisasi.

Hal ini pula yang menjadi perhatian Komisi Pemberantasan Korupsi (selanjutnya ditulis KPK) melalui Biro Hubungan Masyarakat-nya. KPK adalah lembaga negara yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002, diberi amanat melakukan pemberantasan korupsi secara profesional, intensif, dan berkesinambungan. KPK merupakan lembaga negara yang bersifat independen, yang dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya bebas dari kekuasaan manapun. Adapun tugas KPK adalah: koordinasi dengan instansi yang berwenang melakukan pemberantasan tindak pidana korupsi (ditulis TPK); supervisi terhadap instansi yang berwenang melakukan pemberantasan TPK; melakukan penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan terhadap TPK; melakukan tindakan-tindakan pencegahan TPK; dan melakukan monitor terhadap penyelenggaraan pemerintahan negara. Dalam pelaksanaan tugasnya, KPK berpedoman kepada lima asas, yaitu: kepastian hukum, keterbukaan, akuntabilitas,

kepentingan umum, dan proporsionalitas. KPK bertanggung jawab kepada publik dan menyampaikan laporannya secara terbuka dan berkala kepada Presiden, DPR, dan BPK. Kelima pimpinan KPK merupakan pejabat negara, yang berasal dari unsur pemerintahan dan unsur masyarakat..

KPK tentu tidak terlepas dari peran para pegawainya yang berusaha bekerja secara optimal demi mencapai tujuan lembaga, serta menciptakan hubungan yang kondusif antar pegawai dan antara pimpinan- pegawai di lingkungan internal lembaga. Biro Humas melakukan kegiatan komunikasi internal dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai dengan menciptakan hubungan dan melakukan komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang bertujuan menginformasikan segala bentuk kegiatan dan kebijakan sehingga dapat diketahui oleh semua karyawan sebagai sarana dalam meningkatkan kinerja para Pegawai itu sendiri.

Salah satu langkah dalam meningkatkan koordinasi demi melancarkan pekerjaan adalah dengan memperlancar arus komunikasi internal Pegawai dengan atasan dan sebaliknya. Langkah nyata yang dilakukan Biro Humas KPK untuk memperlancar arus komunikasi internal ini adalah dengan melakukan kegiatan komunikasi internal yang disebut kegiatan KOMIN. Kegiatan ini merupakan satu-satunya kegiatan yang pelaksanaannya dilakukan di gedung Merah Putih KPK yang dapat mengumpulkan seluruh Pegawai mulai dari tingkatan tertinggi yaitu Pimpinan Lembaga, hingga Pegawai rumpun Data Entry di dalam ruang dan waktu yang sama. Dalam kegiatan ini komunikasi akan berlangsung secara variatif mengikuti rantai formal maupun informal lembaga. Pada tahun 2020, KPK memiliki 5 pimpinan baru dan 5 Dewan Pengawas untuk periode 2019-2023.

Untuk melihat komunikasi organisasi yang berlangsung melalui dimensi komunikasi internal, maka peneliti menggunakan arah aliran informasi sebagai dasar untuk melihat proses komunikasi yang terjadi. Agar lebih dapat menjelaskan tentang alur yang terjadi dalam kegiatan KOMIN KPK, maka digambarkan dalam polka komunikasi organisasi dengan dimensi komunikasi internal. Arah aliran informasi dalam organisasi, dan pola komunikasi organisasi termasuk ke dalam proses komunikasi organisasi, sehingga penelitian ini diberi judul “Komunikasi Organisasi KPK dalam Kegiatan “KOMIN”.

### ***Pola Jaringan Komunikasi Organisasi***

Arah aliran informasi organisasi adalah informasi yang berpindah dari seseorang yang kedudukannya lebih tinggi kepada orang lain yang kedudukannya lebih rendah, dan informasi

yang bergerak dari jabatan yang kedudukannya lebih rendah kepada yang kedudukannya lebih tinggi, serta informasi yang bergerak di antara orang – orang dalam jabatan atau tingkatan yang sam, dan informasi yang bergerak diantara orang yang tidak menjadi atasan ataupun bawahan bagi satu sama lainnya. Pace dan Faulus mengatakan arah aliran informasi dalam komunikasi dibawah , komunikasi keatas, komunikasi horizontal, dan komunikasi informal.

Menurut Ruliana (2014: 80) terdapat lima jenis pola jaringan komunikasi organisasi, yaitu: (1) Pola jaringan rantai, yaitu pola komunikasi dengan lima tingkatan hierarki sehingga hanya dikenal komunikasi sistem arus ke atas dan sistem arus ke bawah dengan menganut hubungan garis lurus tanpa terjadinya penyaringan, (2) Pola jaringan roda, yaitu pola komunikasi di mana semua laporan, instruksi, perintah kerja dan pengawasan terpusat pada satu orang pemimpin yang memimpin empat bawahan atau lebih dan diantara bawahan tidak dapat terjadi interaksi, (3) Pola jaringan lingkaran, yaitu pola komunikasi di mana semua anggota/staf bisa terjadi interaksi pada setiap tiga tingkatan hierarkinya, tetapi tanpa ada kelanjutannya pada tingkatan yang lebih tinggi dan hanya terbatas pada setiap level, (4) Pola jaringan huruf Y, yaitu pola komunikasi dengan empat level jenjang hierarkinya. Satu supervisor mempunyai dua bawahan dan dua atasan yang mungkin berbeda divisi/departemen, dan (5) Pola jaringan saluran bebas, yaitu pola komunikasi di mana semua tingkatan dapat melakukan interaksi secara timbal balik tanpa menganut siapa yang menjadi tokoh sentralnya.

## **METODE PENELITIAN**

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma interpretatif. Paradigm interperetatif memiliki asumsi bahwa kehidupan sosial didasarkan pada interaksi sosial dan makna dibangun bersifat subjektif karena realitas sosial didasarkan pada definisi seseorang tentang hal tersebut. Data yang didapat digunakan untuk menterjemahkan dan memaknai hasil penemuan di lapangan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu penelitian dengan membuat deskripsi secara sistematis, factual, dan aktual tentang fakta – fakta objek tertentu. Teknik analisis data yang dilakukan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Dalam penelitian, data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak sehingga perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data dengan cara merangkum, memilih hal – hal yang pokok, dan memfokuskan pada hal – hal yang penting. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, hubungan antar kategori dan sejenisnya, sebelum kemudian dilakukan langkah ketiga, yaitu penarikan kesimpulan.

Data primer penelitian dikumpulkan melalui wawancara terstruktur dengan berpedoman pada instrument penelitian yang dibangun melalui proses perbandingan dengan instrument sejenis yang sudah ada sebelumnya. Penelitian dilakukan di Jakarta Pusat dengan subjek wawancara adalah Biro Humas KPK.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Dari hasil penelitian dalam kegiatan KOMIN yang dilaksanakan oleh Biro Humas KPK, komunikasi berlangsung dengan menganut komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas. Komunikasi berlangsung antara pimpinan yang jabatan kedudukannya lebih tinggi, dengan bawahan yang jabatan kedudukannya lebih rendah. Berikut adalah penyajian hasil penelitian yang didapatkan peneliti melalui teknik wawancara dengan informasi. Pola komunikasi digunakan dalam menggambarkan proses komunikasi yang sebenar-benarnya terjadi. Dalam sebuah organisasi, pola komunikasi memudahkan peneliti untuk melihat dan menganalisa proses komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Dalam penelitian ini, pola jaringan komunikasi organisasi difokuskan pada kegiatan KOMIN. Sebelum masuk ke dalam hasil penelitian mengenai pola jaringan komunikasi organisasi yang terjadi, peneliti terlebih dahulu menjelaskan mengenai sejarah diselenggarakannya kegiatan KOMIN di KPK.

Kegiatan KOMIN di KPK diselenggarakan oleh Biro Humas. Biro Humas KPK mengungkapkan beberapa alasan diadakannya kegiatan KOMIN, antara lain untuk meningkatkan moral dan membangun niat baik (goodwill) di antara pegawai dan pimpinan; untuk menginformasikan perubahan internal seperti; untuk menjelaskan kompensasi seperti asuransi kesehatan atau EAP ( Employee Assistance Program); untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap organisasi dan produk, etika, budaya, dan lingkungan eksternal lembaga; untuk merubah sikap pegawai menjadi lebih produktif, berorientasi pada kualitas; untuk meningkatkan pemahaman tentang isu pemberantasan korupsi; serta untuk mendorong partisipasi pegawai dalam komunikasi organisasi.

Selain hal diatas, Biro Humas juga mengadakan kegiatan KOMIN untuk menjadi medium penyampaian klarifikasi atau informasi terkini seputar lembaga KPK, seperti misalnya isu konflik lembaga, perubahan Undang – Undang, hingga konflik internal. Kegiatan ini dilangsungkan dengan kurun waktu dua bulan satu kali di auditorium gedung KPK. Biro Humas merasa, pemikiran yang menganggap komunikasi internal hanya mencakup upaya

menjelaskan kebijakan perusahaan atau membuka forum merupakan pemikiran yang terlalu sederhana, karena terlalu menggapangkan kondisi yang sebenarnya. Kasus – kasus yang terjadi seperti peselisihan antar pegawai dengan manajemen, kedisiplinan kinerja, rendahnya motivasi, dan lain sebagainya menunjukkan bahwa masalah tersebut tidak dapat dipecahkan dengan kegiatan manajerial semata (seperti kontrak kerja, sistem penggajian), tetapi memerlukan komunikasi langsung untuk menyelesaikannya.

## **Pembahasan**

Dalam kegiatan KOMIN, pegawai diberikan waktu untuk memberikan tanggapan apapun selama sifatnya masih memiliki keterkaitan dengan topik pembahasan. Komunikasi seperti ini memungkinkan suasana menjadi lebih aktif karena seluruh pegawai terlibat dalam proses komunikasi. Tanggapan tidak hanya dari pegawai yang satu ke narasumber, tetapi juga bisa antara pegawai yang menanggapi dengan pegawai lainnya dalam forum tersebut. Dengan begitu komunikasi dalam kegiatan KOMIN memungkinkan siapa saja untuk berbicara namun dengan adanya tokoh sentral (narasumber/moderator) yang menjadi pengatur keseluruhan proses komunikasi yang terjadi. Dalam kegiatan KOMIN ini, selalu dipandu oleh moderator dan beberapa pimpinan atau yang ditunjuk untuk menjadi narasumber, namun pegawai dibebaskan untuk mengeluarkan suara baik dalam bentuk pemberian tanggapan, mengajukan pertanyaan, ataupun memberikan gagasan/ide baru untuk pengembangan.

Hal yang penting untuk memacu tumbuhnya komunikasi yang baik antara manajemen dan pegawai adalah terciptanya rasa memiliki dan tanggungjawab bersama, sehingga setiap pegawai merasa dibutuhkan dan dihargai. Agra mencapai sasaran, maka kegiatan KOMIN dilaksanakan dengan topik yang relevan, serta sesuai kebutuhan dan kondisi terkini dari lembaga. Untuk itu Biro Humas melaksanakan kegiatan KOMIN dengan melakukan beberapa langkah awal. Pertama, adalah tahapan identifikasi. Biro Humas akan melakukan identifikasi terhadap keinginan dan kebutuhan pegawai. Identifikasi dapat dilakukan dengan analisa kondisi lembaga hingga isu – isu internal yang sedang beredar di antara pegawai. Biro Humas juga dapat menggandeng serikat pekerja KPK, yang bernama Wadah Pegawai, dalam tahapan identifikasi ini.

Tahap selanjutnya adalah merencanakan kegiatan. Setelah mendapatkan data – data dari kegiatan identifikasi, kemudian dianalisis. Hasil analisis inilah yang nantinya menjadi data pokok yang digunakan dalam penentuan topik, narasumber dan moderator dalam kegiatan

KOMIN. Selanjutnya dilaksanakan kegiatan KOMIN dan evaluasi pasca kegiatan. Selama tahun 2020, kegiatan KOMIN sudah dilakukan sebanyak empat kali. Hal ini menjadi diluar rencana pelaksanaan kegiatan awal, dua bulan satu kali, dikarenakan terjadinya perubahan struktur pimpinan KPK dan penambahan Dewan Pengawas dalam struktur organisasi. Sehingga dianggap perlu dilakukan kegiatan KOMIN untuk memperkenalkan dan mempererat hubungan antar pegawai dengan para pimpinan baru serta membahas kebijakan-kebijakan pimpinan yang baru.

Tabel 1. Kegiatan KOMIN Pada Q1 Tahun 2020 (Data KPK)

No	Kegiatan	Waktu
1	Silahturahmi awal tahun Pimpinan, Dewan Pengawas, dan Pegawai	10 Januari 2020 di Lt. 3 Gedung Penunjang
2	Temu Pimpinan, Dewan Pengawas, dan Pegawai KPK	20 Februari 2020 di Lt. 3 Gedung Penunjang
3	Paparan Hasil Pembahasan Kode Etik oleh Dewan Pengawas	2 Maret 2020 di Lt. 3 Gedung Penunjang
4	Mengenal Virus Corona	3 Maret 2020 di Lt. 3 Gedung Penunjang

Selaras dengan yang disampaikan oleh Bapak Budi, selaku pelaksana kegiatan KOMIN, yang menyatakan bahwa saat ini kegiatan KOMIN mengalami perubahan. Antara lain yaitu jadwal pelaksanaan yang awalnya dilakukan dwibulanan, berubah menjadi setiap bulan atau lebih sesuai dengan arahan dan perintah pimpinan lembaga. Komunikasi ke bawah dalam kegiatan KOMIN terjadi jika yang sedang menjadi narasumber adalah pimpinan atau struktural KPK. Pesan yang disampaikan dalam komunikasi ke bawah adalah seputar kinerja, target lembaga, kebijakan, informasi terkini hingga kode etik.

Sementara itu, pola komunikasi organisasi yang terjadi dalam kegiatan KOMIN adalah pola komunikasi saluran bebas (all channel). Pola komunikasi organisasi saluran bebas terjadi karena komunikasi berlangsung secara terbuka dan bebas dengan melibatkan seluruh Pegawai dengan tingkatan jabatan yang berbeda. Komunikasi terbuka dan bebas memungkinkan seluruh Pegawai mengutarakan pendapatnya sesuai dengan topic yang diangkat. Selain itu, komunikasi berlangsung secara menyeluruh di mana seluruh pegawai dapat melakukan interaksi dengan tanpa memperhatikan posisi mereka dalam jabatan struktural dan tanpa juga

memperhatikan jabatan lawan bicarannya dalam struktur organisasi, sehingga pegawai dapat secara bebas dan terbuka pula dalam memberikan umpan balik.

Pegawai dalam kegiatan KOMIN memiliki tanggung jawab sebagai pelaksana dan peserta kegiatan, di mana pelaksana diharuskan dapat memberikan tanggapan terhadap materi yang ditanyakan kepadanya. Sementara Pegawai selaku peserta kegiatan aktif memberikan tanggapan berupa saran ataupun mengajukan pertanyaan pada kegiatan KOMIN saat itu. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi terjadi dengan melewati tingkatan structural lembaga di mana Pegawai tidak membatasi dirinya hanya melakukan komunikasi pada tingkatan tertentu.

Pola jaringan saluran bebas (all channel) terjadi dalam kegiatan KOMIN bertujuan untuk meningkatkan koordinasi dan peran aktif Pegawai dalam komunikasi organisasi lembaga. Oleh karena itu, diskusi mengenai topik yang diangkat terlihat jelas dalam setiap pelaksanaan KOMIN di KPK. Selayaknya diskusi maka memerlukan keikutsertaan seluruh pegawai dan tidak diperbolehkan adanya batasan komunikasi karena akan mengurangi efektivitas diskusi yang sedang dilakukan. Diskusi juga membutuhkan tanggapan segera dari seluruh pihak yang terlibat karena diskusi sifatnya membutuhkan hasil dengan segera sehingga pegawai harus memberikan tanggapannya terhadap pembahasan dalam kegiatan KOMIN. Komunikasi internal yang meliputi konten dan isu internal yang penting dan bermanfaat, serta penggunaan narasumber yang tepat sasaran, tentu memberikan bukan saja akses, kelayakan dan keberartian isu, juga menjadi ajang aktualitas/pengakuan terhadap pegawai.

Keterlibatan setiap pegawai secara sadar, terstruktur, konsisten dan berkesinambungan dalam sharing pengetahuan yang menjadi kebutuhan lembaga, merupakan indikasi keberhasilan pengelolaan komunikasi organisasi melalui kegiatan komunikasi internal yang efektif. Keterlibatan Pegawai dalam setiap kegiatan KOMIN juga menjadi wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Selain itu juga menjadi objek pengawasan pimpinan terhadap para pegawainya. Dengan adanya kegiatan KOMIN, Biro Humas mampu mengajak dan menjadikan pegawai menjadi bagian identitas organisasi

## **SIMPULAN**

Komunikasi internal adalah penunjang manajemen lembaga yang harus memperhatikan dan menyesuaikan kondisi lembaga termasuk pegawai. Untuk itu, peran Humas menjadi bagian penting dalam manajemen organisasi, yang menjalankan fungsi internal dalam

mengkomunikasikan kebijakan pimpinan kepada seluruh pegawai. Selain itu Humas juga mengakomodir respon dari pegawai untuk kemudian menjadi masukan bagi manajemen dalam mengambil keputusan. Manajemen harus memandang komunikasi internal sebagai bagian dari manajemen strategis di lembaga. Humas harus mendapat peran besar sebagai fungsi manajemen perusahaan terutama dalam hal komunikasi internal. Lembaga harus menempatkan PR sebagai koalisi dominan dalam organisasi yaitu unsur pimpinan yang menentukan kebijakan lembaga.

Simpulan yang juga dapat diambil dari penelitian ini adalah kegiatan KOMIN di KPK adalah kegiatan menyampaikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dengan tujuan meningkatkan komunikasi serta koordinasi seluruh pegawai agar pekerjaan dapat selesai dengan cepat dan tepat. (2) Arah aliran informasi berlangsung secara komunikasi ke bawah (3) Pola komunikasi organisasi yang terbentuk adalah pola komunikasi saluran bebas (all channel).

Saran-saran berdasarkan kesimpulan tersebut dari penelitian ini yaitu: a). Temuan penelitian ini dapat dikembangkan secara deduktif-empiris dan induktif untuk melakukan kajian lebih mendalam tentang kegiatan temu pegawai sebagai strategi komunikasi internal organisasi. b). Kajian ini sebaiknya dikembangkan pada konteks berbagai level komunikasi, seperti komunikasi interpersonal, kelompok, hingga komunikasi budaya dalam organisasi dengan obyek yang lebih luas dikaitkan dengan iklim komunikasi serta pencapaian sasaran organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Pace Wayne R, Faules F Don. 2013. Komunikasi Organisasi. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2014. Perilaku dalam Organisasi, Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rakhmat, J. 2009. Metode penelitian kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Irawan, D. & Venus, A. 2016. Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai kantor keluarga berencana *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4/2, 122–132
- Tina Melinda, Zulkarnain. 2004. Budaya Perusahaan dan Persepsi Pengembangan Karir Pada Karyawan Yang Bekerja Di PT. Telekomunikasi Indonesia. Universitas Sumatra Utara.
- Harsono AY, Supratomo, Farid M. 2015. Analisis Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi antara Atasan-Bawahan dalam Membangun Budaya Organisasi di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu. [Internet]. [Diunduh tanggal 21

Oktober 2017]. Dapat diunduh di: <http://journal.unhas.ac.id/index.php/kareba/article/view/630/450>

Lena satlita.2011. Program komunikasi internal untuk meningkatkan kinerja karyawan . jurnal Universitas negeri Yogyakarta.

Ulfah, M. 2014. Kontestasi Komodifikasi Media Massa dan Ideologi Muhammadiyah. *Jurnal ASPIKOM*, 2(3), 165. <https://doi.org/10.24329/aspikom.v2i3.68>

Wenerda, I. 2015. Ekonomi Politik Vincent Moscow oleh Media Online Entertainment kapanlagi.com<sup>TM</sup>. *CHANNEL Jurnal Komunikasi*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.12928/channel.v3i1.2417>

Widyawati, N. 2019. Komodifikasi Kehidupan Pribadi dan Demokrasi Semu dalam Budaya Digital. *Masyarakat Indonesia*, 44(1), 47–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.14203/jmi.v44i1.802>