

**SISTEM MANAJEMEN STAKEHOLDER (PEMERINTAH DESA DAN TOKOH AGAMA)
TERHADAP PENGGUNAAN SALURAN KOMUNIKASI DALAM MENJAGA SIKAP HIDUP
TOLERANSI BERAGAMA DI DESA KEMA SATU KABUPATEN MINAHASA UTARA**

Art Samuel Thomas

Institut Agama Kristen Negeri Manado

Jl. Bougenville Tateli Satu Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa

Email: art.thomas@iakn-manado.ac.id

Abstrak

Adalah suatu kebutuhan yang hakiki tentang toleransi di dalam keberagaman kehidupan bermasyarakat dimana salah satunya diwujudkan dalam bentuk toleransi beragama. Saluran komunikasi merupakan salah satu prasyarat utama dalam menciptakan sebuah perdamaian menuju kehidupan yang harmoni. Sistem manajemen yang diterapkan oleh stakeholder (pemerintah desa dan tokoh agama) berpengaruh terhadap penggunaan saluran komunikasi didalam penelitian ini adalah aparat desa dan tokoh agama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah rata-rata persentase sistem manajemen stakeholder dalam penggunaan saluran komunikasi untuk menyebarkan informasi tentang menjaga sikap hidup toleransi beragama sebesar 34,06% dan diklasifikasikan lemah. Hal ini dipengaruhi oleh aspek Perencanaan (Planning) sebesar 50%, aspek Pengorganisasian (Organizing) sebesar 22,5%, aspek Pengarahan (Actuating) sebesar 45%, dan aspek Pengendalian (Controlling) sebesar 18,75%.

Kata Kunci: Manajemen, Komunikasi, Sikap, Toleransi, Keagamaan

Abstract

Tolerance is essential need in the diversity of society life where one of them is implemented in the form of religious tolerance. Communication channel is one of the main pre-requirements in creating peace for a harmonious life. The management system applied by the stakeholders (the government and the religious figures) influences the using of communication channel in the information spreading about preserving religious tolerance attitude.

This study aimed to find out stakeholders management system in the using of communication channel on the information spreading about preserving religious tolerance attitude in Kema Satu village Kema sub-district Minahasa Utara Regency Sulawesi Utara province. It used qualitative research with survey method and the data was cross sectional type. It used purposive sampling technique where the data was taken random. The sample of this study is the officials of the village and the religious figures.

The result showed that the average amount of the stakeholders management system percentage in the using of communication channel for spreading the information about preserving religious tolerance attitude was 34.06% classified weak. It was influenced by 50% of planning aspect, 22.5% of organizing aspect, 45% of actuating aspect, and 18.75% of controlling aspect.

Keyword: Management, Communication, Attitude, Tolerance, Religious

PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan orang lain atau manusia lain dalam hidupnya, walaupun mempunyai pikiran, akal, dan perasaan yang berbeda. Hubungan pergaulan antara manusia dengan manusia lain akan mempengaruhi kehidupannya dan dapat menimbulkan eksese positif atau negatif. Dalam upaya menghindari terjadinya eksese negatif/timbulnya persinggungan dalam kehidupan sesama manusia, maka perlunya diciptakan sikap hidup toleransi yaitu sikap atau perilaku yang saling menghormati dan menghargai semua tindakan orang lain selama tindakan tersebut sesuai aturan dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Salah satu sikap hidup toleransi sesama manusia dapat diwujudkan dalam kehidupan toleransi beragama.

Menghormati atau menghargai individu atau kelompok yang berbeda agama yang dengan keyakinannya kepada Tuhan Yang Maha Esa merupakan sikap diri kita sebagai individu atau kelompok dalam toleransi beragama. Toleransi tidak mengizinkan perbuatan diskriminatif terhadap pemeluk agama lain. Toleransi atau kerukunan (Yewangoe, 2015 : 34) terdiri dari : (a). Kerukunan Autentik dan Dinamis. “Autentik” artinya kerukunan itu sungguh-sungguh keluar dari hati yang tulus dan murni. “Dinamis” artinya kerukunan di mana orang hidup tidak sekedar hidup berdampingan (ko-eksisten) secara damai, artinya kerukunan dinamis di mana di dalamnya kelompok-kelompok yang berbeda secara proaktif, dinamis, serta kreatif terlibat dalam interaksi yang intens dan terus-menerus untuk mencari kebenaran yang lebih tinggi, untuk merumuskan kesepakatan-kesepakatan bersama yang lebih berkualitas. (b). Kerukunan dan kebebasan, artinya keseimbangan yang dinamis antara kerukunan dan kebebasan. Maksudnya kerukunan itu haruslah terpancar dari kebebasan, dan bukan sebaliknya justru mematikan atau melumpuhkannya.

Sikap hidup toleransi beragama dapat dipengaruhi oleh saluran komunikasi yang baik antara sesama manusia. Bentuk saluran komunikasi menurut Siahaan (1990 : 19-22) terdiri dari (1). Komunikasi Antar Pribadi (*interpersonal communication*), yaitu komunikasi yang terjalin antara dua pihak, bersifat langsung dan sering dalam bentuk percakapan (lisan atau tulisan). Pada prinsipnya komunikasi ini berlangsung secara berhadapan muka (*face to face*) atau melebihi medium tertentu. (2) Komunikasi Antar Kelompok (*group communication*), yaitu komunikasi akan berlaku antara seorang komunikator dengan sejumlah komunikan yang berkumpul bersama. Kelompok itu bias kecil (*small group*) atau besar (*large group*). (3) Komunikasi Massa (*massa communication*), (Liliweri, 1991 : 36) yaitu komunikasi yang menggunakan saluran (media) dalam menghubungkan komunikator dengan komunikan secara massal, berjumlah banyak, bertempat tinggal jauh, sangat heterogen, dan menimbulkan efek-efek tertentu.

Penggunaan saluran komunikasi dalam menyebarkan informasi kepada masyarakat dipengaruhi oleh sistem manajemen. Sistem adalah keseluruhan inter-aksi dan unsur dari sebuah objek dalam batas lingkungan tertentu yang bekerja mencapai tujuan (Muhammadi *et al*, 2001). Menurut Van de Poel dalam Winardi (1989), sistem adalah sekumpulan elemen diantara mana terdapat adanya hubungan-hubungan. Sedangkan manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Terry, 1977). Menurut Daft (2006), manajemen adalah pencapaian tujuan dengan cara yang efektif melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya.

Sikap hidup toleransi beragama yang selama ini terbangun di dalam desa tersebut menarik untuk ditelisik lebih dalam terkait dengan sistem manajemen stakeholder (pemerintah desa dan tokoh agama) dalam penggunaan saluran komunikasi penyebaran informasi tentang menjaga sikap hidup toleransi beragama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi sistem manajemen yang dilakukan oleh stakeholder dalam penyebaran informasi tentang menjaga sikap hidup toleransi beragama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Desa Kema Satu Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara dari bulan Pebruari s/d April 2019. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, (Prasetyo dan Jannah, 2005 : 53) yaitu penelitian yang menggunakan asumsi-asumsi pendekatan positivis. Menurut Bungin (2010:32) positivisme melahirkan pendekatan-pendekatan paradigma kuantitatif dalam penelitian sosial di mana objek penelitian dilihat memiliki keberaturan yang naturalistik, empiris, dan behavioristik, di mana temuan objek penelitian harus dapat direduksi menjadi fakta yang dapat diamati, tidak terlalu mementingkan fakta sebagai makna namun mementingkan fenomena yang tampak, serta serba bebas nilai atau objektif dengan menentang habis-habisan sikap-sikap subjektif. Metode penelitian ini menggunakan metode survey (Nazir, 2005 : 56) yaitu penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah.

Jenis data dalam penelitian ini adalah *cross-sectional* yaitu (Bungin, 2010 : 44) (hal tidak sama dengan penelitian longitudinal) bahwa seseorang atau kelompok, satu tahun yang akan datang mungkin ada perbedaan. Begitu pula apabila dihubungkan dengan cara pengambilan data secara terus-menerus, maka penelitian *cross-sectional* merupakan kompromi antara *one-shot method* (menembak satu kali terhadap kasus) dan *longitudinal method* (menembak beberapa kali terhadap kasus yang sama).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari (1) data primer (Sugiyono, 2008 : 156) yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer didapatkan melalui kegiatan : (a). Observasi yaitu cara pengambilan data dengan menggunakan

mata untuk mengamati (Nazir, 2005 : 175), (b). Kuesioner/Angket yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (*responden*) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan (Riduwan, 2009 : 38), (c). Wawancara yaitu teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hari-hari dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Sugiyono, 2008 : 157). (2) data sekunder yaitu merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2008 : 156). Teknik pengumpulan data sekunder didapatkan dari Badan Pusat Statistik.

Metode pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* yaitu teknik sampling yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu didalam pengambilan sampelnya atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu (Riduwan, 2009 : 16). Sampel dalam penelitian ini adalah aparat desa dan tokoh agama, yang diambil secara acak/*random*. Kemudian metode analisis data menggunakan Skala *Guttman*, (Riduwan, 2009 : 30) yaitu skala yang digunakan untuk jawaban yang bersifat jelas (tegas) dan konsisten. Misalnya : yakin – tidak yakin; ya – tidak; benar – salah; positif – negatif; pernah – belum pernah; setuju – tidak setuju dan lain sebagainya. Skala *Guttman* di samping dapat dibuat dalam bentuk pilihan ganda dan bisa dibuat dalam bentuk *checklist*. Jawaban responden untuk jawaban Ya (1) dan Tidak (0). Setelah dilakukan skoring kemudian pertanyaan dihitung dengan cara persentase (%) jawaban pertanyaan menurut Thomas (2012) dengan rumus :

$$SM (POAC) = \frac{\sum \text{Jawaban "Ya"} (POAC)}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum n} \times 100\%$$

Dimana :

SM (POAC) = Sistem Manajemen (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) (%)

\sum Jawaban "Ya" (POAC) = Jumlah Jawaban "Ya" komponen (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*)

\sum Pertanyaan = Jumlah Pertanyaan

$\sum n$ = Jumlah Sampel

Kemudian untuk menghitung sistem manajemen rata-rata menggunakan rumus :

$$\overline{SM} (POAC) = \frac{\sum SMP + \sum SMO + \sum SMA + \sum SMC}{\sum SM}$$

Dimana : \overline{SM}

SM = Rata-rata Nilai Sistem Manajemen (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) (%)

$\sum SMP$ = Jumlah Sistem Manajemen komponen *Planning* (%)

$\sum SMO$ = Jumlah Sistem Manajemen komponen *Organizing* (%)

$\sum SMA$ = Jumlah Sistem Manajemen komponen *Actuating* (%)

$$\sum SMC = \text{Jumlah Sistem Manajemen komponen } Controlling (\%)$$

$$\sum SM = \text{Jumlah Sistem Manajemen}$$

Selanjutnya untuk kriteria interpretasi persentase menurut Riduwan dan Sunarto (2010) diterjemahkan sebagai berikut :

Angka :	0%	-	20%	= Sangat Lemah
Angka :	21%	-	40%	= Lemah
Angka :	41%	-	60%	= Cukup
Angka :	61%	-	80%	= Kuat
Angka :	81%	-	100%	= Sangat Kuat

PEMBAHASAN

Profil Singkat Desa Kema Satu Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara

Desa Kema Satu Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara memiliki luas wilayah sebesar 7 km² atau 5,79% dari total luas wilayah Kecamatan Kema dengan jarak ke ibukota kecamatan sejauh 0,10 km dan merupakan daerah pesisir. Jumlah penduduk sebanyak 3.371 jiwa yang terdiri dari jumlah penduduk berjenis kelamin laki-laki sebanyak 1.692 jiwa dan perempuan sebanyak 1.679 jiwa. Jumlah penduduk pemeluk agama Kristen : 2.112 jiwa, Islam : 932 jiwa, Katolik : 314 jiwa, Hindu : 0 jiwa, Budha : 0 jiwa. Jumlah rumah ibadah adalah Masjid : 1 buah, Mushola : 1 buah, Gereja Kristen : 7 buah, Gereja Katholik : 1 buah, Pura : 0, dan Wihara : 0 (Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Utara, 2017).

Sistem Manajemen Stakeholder dalam Penggunaan Saluran Komunikasi terhadap Penyebaran Informasi Tentang Menjaga Sikap Hidup Toleransi Beragama

Berdasarkan hasil penelitian bahwa implementasi sistem manajemen stakeholder dalam penggunaan saluran komunikasi untuk menyebarkan informasi tentang menjaga sikap hidup toleransi beragama di Desa Kema Satu Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Sistem Manajemen Stakeholder dalam Penggunaan Saluran Komunikasi terhadap Penyebaran Informasi tentang Menjaga Sikap Hidup Toleransi Beragama di Desa Kema Satu Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara

Fungsi Manajemen	Persentase (%)	Klasifikasi
Perencanaan (<i>Planning</i>)	50	Cukup
Pengorganisasian (<i>Organizing</i>)	22,5	Lemah
Pengarahan (<i>Actuating</i>)	45	Cukup
Pengendalian (<i>Controlling</i>)	18,75	Sangat Lemah
Total	136,25	-
Rataan	34,06	Lemah

Sumber : Hasil Olahan Data (2019)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa implementasi sistem manajemen stakeholder dalam penggunaan saluran komunikasi untuk penyebaran informasi melalui saluran komunikasi antar kelompok (misalnya : acara kedukaan, pesta pernikahan, ibadah keagamaan) tentang menjaga sikap hidup toleransi beragama sebagai berikut :

A. Perencanaan (*Planning*)

Berdasarkan Tabel 1, jumlah persentase sistem manajemen stakeholder pada aspek Perencanaan (*planning*) ternyata sebesar 50% dan diklasifikasikan cukup. Hal ini dipengaruhi oleh :

1. Stakeholder menetapkan terlebih dahulu tujuan dan target jumlah masyarakat yang hadir, persentasenya sebesar 25% dan dikategorikan lemah. Dikategorikan lemah atau rendahnya jumlah persentase ini disebabkan stakeholder dalam menyebarkan informasi tidak harus menentukan terlebih dahulu seberapa jumlah masyarakat yang hadir, akan tetapi walaupun jumlah masyarakat yang hadir sedikit pada acara tatap muka public, informasi harus tetap disampaikan. Semakin banyak jumlah masyarakat yang hadir pada pertemuan tatap muka public, akan semakin baik karena distribusi informasi di dalam masyarakat akan semakin besar.
2. Stakeholder merumuskan terlebih dahulu strategi mencapai tujuan dan target jumlah masyarakat yang hadir, persentasenya sebesar 50% dan dikategorikan cukup. Dikategorikan cukup karena stakeholder dalam menyebarkan informasi, strateginya yaitu menyampaikan informasi mengatasnamakan BKSUA (Badan Kerja Sama Antar Umat Agama), dan pemerintah. Informasi yang disampaikan kepada masyarakat berdasarkan kelembagaan akan lebih baik diterima oleh masyarakat, dan yang menyebarkan informasi mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat dan motivasi tinggi untuk meneruskan informasi sampai kepada masyarakat.
3. Stakeholder menentukan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan target jumlah masyarakat yang hadir, persentasenya sebesar 50% dan dikategorikan cukup. Dikategorikan cukup karena stakeholder mempunyai sumber daya manusia berdasarkan tingkatan jabatan dalam organisasi, dimana sebagian besar jabatan terendah yang diisi sumber daya manusia akan langsung bersentuhan dengan masyarakat. Sumber daya manusia yang tersedia sudah ditentukan sesuai dengan kapasitasnya. Semakin tinggi sumber daya manusia yang dimiliki oleh stakeholder akan memudahkan penyebaran informasi untuk sampai kepada masyarakat.
4. Stakeholder menetapkan standar/indicator keberhasilan dan pencapaian tujuan dan target jumlah masyarakat yang hadir, persentasenya sebesar 75% dan dikategorikan kuat. Dikategorikan kuat

karena informasi yang disampaikan oleh stakeholder secara berjenjang dimana informasi tersebut standarnya harus sampai di masyarakat walaupun bersifat mendesak atau tidak.

B. Pengorganisasian (*Organizing*)

Berdasarkan Tabel 1, jumlah persentase sistem manajemen stakeholder pada aspek Pengorganisasian (*organizing*) ternyata sebesar 22,5% dan diklasifikasikan lemah. Hal ini dipengaruhi oleh :

1. Stakeholder mengalokasikan sumber daya manusia yang diperlukan dalam kegiatan penyebaran informasi, persentasenya sebesar 25% dan dikategorikan lemah. Dikategorikan lemah karena sebagian besar stakeholder belum mengalokasikan sumber daya manusia yang digunakan untuk menyebarkan informasi. Pengalokasian sumber daya manusia tujuannya adalah pengelompokan atau penempatan besarnya sumber daya manusia terkait dengan tugas pekerjaan. Jika pengalokasian sumber daya manusia terstruktur baik akan memudahkan informasi sampai kepada masyarakat dengan baik. Alokasi sumber daya manusia penting dilakukan karena menempatkan orang ke berbagai peranan dan tugas secara organisasional. Dalam pengalokasian sumber daya manusia ini tentunya sumber daya manusia yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan jabatan atau pekerjaan.
2. Stakeholder merumuskan sumber daya manusia yang diperlukan dalam kegiatan penyebaran informasi, persentasenya sebesar 50% dan diklasifikasikan cukup. Perlunya dilakukan terlebih dahulu rumusan sumber daya manusia karena akan diupayakan mendapatkan sumber daya manusia yang akan memberikan hasil kerja yang baik karena memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan.
3. Stakeholder mengalokasikan penetapan tugas terhadap sumber daya manusia yang diperlukan untuk membantu penyebaran informasi, persentasenya sebesar 50% dan dikategorikan cukup. Stakeholder dalam menetapkan tugas secara berjenjang untuk kegiatan penyebaran informasi sebaiknya dilakukan secara tertulis dan detail. Penetapan tugas sangat penting untuk sumber daya manusia dalam organisasi karena terkait dengan analisis pekerjaan. Menurut Bangun (2012 : 82) analisis pekerjaan adalah proses sistematis untuk mengenal karakteristik suatu pekerjaan. Berbagai informasi dapat diperoleh melalui analisis pekerjaan mencakup tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dituntut suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan dapat ditentukan persyaratan-persyaratan yang dimiliki seorang untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan.
4. Stakeholder melakukan penetapan prosedur sumber daya manusia yang diperlukan untuk membantu penyebaran informasi, persentasenya sebesar 25% dan dikategorikan lemah. Prosedur

penetapan sumber daya manusia yang terlibat dalam pekerjaan perlu dilakukan karena hal tersebut terkait dengan kemampuan dan bakat seseorang dan pekerjaannya. Sumber daya manusia yang terlibat dalam pekerjaan harus sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Ketika terjadi kesalahan dalam penetapan prosedur sumber daya manusia dalam penempatan pekerjaan akan menghasilkan hasil kerja yang tidak baik. Sebaliknya ketika berhasil dalam menempatkan sumber daya manusia akan mendapatkan hasil kerja yang baik karena melibatkan kegiatan seleksi secara procedural.

5. Stakeholder menetapkan struktur pengorganisasian yang menunjukkan adanya garis kewenangan dan tanggung jawab untuk pencapaian tujuan penyebaran informasi, persentasenya sebesar 25% dan dikategorikan lemah. Penerapan struktur organisasi dalam kegiatan penyebaran informasi terkait dengan hal ini belum sepenuhnya dilakukan dan ada yang dilakukan hanya bersifat temporer atau tidak permanen.

Pentingnya struktur organisasi dalam suatu pekerjaan yaitu :

a. Kejelasan Tanggung Jawab

Setiap anggota dalam organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Tumpang tindih wewenang dapat menjadi masalah serius dalam sebuah struktur organisasi, misalnya saja jika dalam sebuah organisasi memiliki 2 pimpinan sekaligus dapat menyebabkan adanya kebingungan dalam hal pengambilan keputusan cepat. Idealnya memang seharusnya hanya satu pimpinan saja, namun jika memang terdapat lebih dari satu, masing-masing pimpinan dapat dibedakan berdasarkan tanggung jawabnya. Di sinilah pentingnya struktur organisasi.

b. Kejelasan Kedudukan dan Kordinasi

Organizational structure menjelaskan kedudukan dan posisi dari masing-masing anggota. Dalam hal ini melalui bagan struktur organisasi dapat memperjelas alur komunikasi antar tim. Koordinasi dibutuhkan untuk menghindari adanya *missed communication* yang dapat memberikan dampak negative, dan dapat digunakan sebagai dasar dalam penyelesaian pekerjaan yang membutuhkan komunikasi antar jabatan.

c. Kejelasan Dalam Jalur Hubungan

Fungsi struktur organisasi berikutnya adalah kejelasan dalam jalur hubungan. Dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, setiap anggota dalam organisasi harus terlihat jelas sehingga proses pekerjaan lebih efisien dan saling memberikan keuntungan.

d. Pengendalian dan Pengawasan

Adanya struktur organisasi penting untuk pengendalian dan pengawasan dari seorang pimpinan terhadap bawahannya. Tercapainya tujuan adalah melalui pengendalian dan pengawasan rutin untuk melakukan evaluasi kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing anggota.

(<https://www.maxmanroe.com/>., diakses : 30 April 2019)

6. Stakeholder tidak atau sebesar 0% melakukan kegiatan perekrutan sumber daya manusia yang diperlukan untuk membantu penyebaran informasi. Tidak dilakukannya perekrutan sumber daya manusia secara khusus untuk kegiatan penyebaran informasi karena tugas penyebaran informasi ini merupakan salah satu bagian tanggung jawab tugas yang dibebankan kepada setiap stakeholder. Pentingnya perekrutan sumber daya manusia adalah agar organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah sesuai kebutuhan.
Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Tujuannya mencari sumber daya manusia yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan (Sutrisno, 2009 : 59).
7. Stakeholder tidak atau sebesar 0% melakukan kegiatan penyeleksian sumber daya manusia yang diperlukan untuk membantu penyebaran informasi. Seleksi sumber daya manusia karena untuk memilih sumber daya manusia yang terbaik. Menurut Bangun (2012 : 159) Seleksi (*selection*) adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan.
8. Stakeholder melakukan kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang diperlukan untuk membantu penyebaran informasi, persentasenya sebesar 25% dan dikategorikan lemah. Stakeholder memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia yang terlibat dalam menyebarkan informasi secara *on the job training*. Menurut Bangun (2012 : 210) *on the job training* adalah merupakan metode yang paling banyak dipakai oleh perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung.
9. Stakeholder tidak atau sebesar 0% melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang diperlukan untuk membantu penyebaran informasi. Pengembangan sumber daya manusia menurut Sutrisno (2009 : 71) tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja setiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.
10. Stakeholder melakukan kegiatan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat yang diperlukan untuk membantu penyebaran informasi, persentasenya sebesar 25% dan dikategorikan lemah. Stakeholder menempatkan sumber daya manusia yang membantu menyebarkan informasi sesuai dengan tempat atau domisil atau jaga sumber daya manusia itu tinggal supaya lebih efektif, karena sesuai dengan lokasi kepemimpinannya yang terendah.

Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya (Bangun, 2012 : 159).

C. Pengarahan (*Actuating*)

Berdasarkan Tabel 1, jumlah persentase sistem manajemen stakeholder pada aspek Pengarahan (*actuating*) ternyata sebesar 45% dan diklasifikasikan cukup. Hal ini dipengaruhi oleh :

1. Stakeholder mengimplementasikan proses kepemimpinan kepada sumber daya manusia yang membantu agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk penyebaran informasi, persentasenya sebesar 25% dan dikategorikan lemah. Stakeholder menunjukkan bentuk kepemimpinan kepada jabatan sumber daya manusia di level terbawah, yaitu bagaimana pembawaan diri dihadapan masyarakat sesuai dengan jabatan yang diembannya. Maksudnya adalah agar setiap anggota masyarakat adanya timbul menghargai terhadap atasan mereka yang melayani masyarakat. Kepemimpinan menurut Sutrisno (2009 : 236) adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.
2. Stakeholder mengimplementasikan proses pembimbingan kepada sumber daya manusia yang membantu agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk penyebaran informasi, persentasenya sebesar 25% dan dikategorikan lemah. Stakeholder melakukan proses pembimbingan kepada jabatan sumber daya manusia di level terbawah sebelum mereka melakukan kegiatan penyebaran informasi. Bentuk pembimbingan tersebut yaitu jika ada yang belum memahami dengan jelas tentang informasi yang akan disebarkan, maka stakeholder melakukan pembimbingan beberapa kali sampai informasi jelas, dan selanjutnya akan diteruskan kepada masyarakat.
3. Stakeholder mengimplementasikan proses pemberian motivasi kepada sumber daya manusia yang membantu agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk penyebaran informasi, persentasenya sebesar 75% dan dikategorikan kuat. Proses pemberian motivasi harus dilakukan oleh stakeholder terhadap jabatan sumber daya manusia di level terbawah agar mereka bersemangat dan informasi yang disampaikan kepada masyarakat harus terlaksana. Motivasi menurut Sutrisno (2009 : 146) adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang.
4. Stakeholder memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai tugas dan tanggung jawab yang diperlukan untuk penyebaran informasi, persentase sebesar 50% dan dikategorikan cukup. Proses penjelasan rutin dilakukan oleh stakeholder terhadap jabatan sumber daya manusia di level

terbawah dilakukan terus menerus dan itu merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang harus diemban.

5. Stakeholder menjelaskan kebijakan yang ditetapkan untuk penyebaran informasi, persentasenya sebesar 50% dan dikategorikan cukup. Stakeholder memberikan penjelasan kepada jabatan sumber daya manusia di level terbawah terhadap kebijakan yang harus dipatuhi (misalnya : Peraturan Desa (Perdes)), dimaksudkan agar informasi tersebut harus sampai kepada masyarakat sebelum terjadi hal-hal yang tidak baik di tengah masyarakat.

D. Pengendalian (*Controlling*)

Berdasarkan Tabel 1, jumlah persentase sistem manajemen stakeholder pada aspek Pengendalian (*controlling*) ternyata sebesar 17,5% dan diklasifikasikan sangat lemah. Hal ini dipengaruhi oleh :

1. Stakeholder mengevaluasi keberhasilan dalam penyebaran informasi, persentasenya sebesar 75% dan dikategorikan kuat. Stakeholder tetap melakukan pengawasan atau pengendalian terhadap tugas yang dilakukan oleh sumber daya manusia dengan jabatan level bawah tentang informasi yang disampaikan apakah sesuai atau tidak. Selama ini informasi yang disampaikan sesuai dari atas sampai kepada level terbawah.
2. Stakeholder tidak atau sebesar 0% mengambil langkah klarifikasi atas penyimpangan/kekeliruan terhadap materi informasi yang mungkin ditemukan dalam penyebaran informasi. Pada kondisi ini belum pernah terjadi kesalahan penyebaran informasi ditengah masyarakat.
3. Stakeholder tidak atau sebesar 0% mengambil langkah koreksi atas penyimpangan/kekeliruan terhadap materi yang mungkin ditemukan dalam penyebaran informasi. Hal ini belum pernah terjadi kesalahan materi dalam penyebaran informasi.
4. Stakeholder tidak atau sebesar 0% melakukan berbagai alternatif solusi atas masalah/kekeliruan terhadap materi yang disampaikan dalam penyebaran informasi. Hal ini belum pernah terjadi kesalahan dalam penyebaran informasi.

Berdasarkan hasil uraian diatas dapat dinyatakan bahwa, pelaksanaan sistem manajemen yang dilakukan oleh Stakeholder dalam penggunaan saluran komunikasi penyebaran informasi tentang menjaga sikap hidup toleransi beragama di Desa Kema Satu Kabupaten Minahasa Utara sebesar 34,06 dan diklasifikasikan lemah. Hal ini dipengaruhi oleh kegiatan Perencanaan sebesar 50%, Pengorganisasian sebesar 22,5%, Pengarahan sebesar 45%, dan Pengendalian sebesar 18,75%.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian bahwa implementasi sistem manajemen yang dilakukan oleh stakeholder (pemerintah dan tokoh agama) dalam penggunaan komunikasi penyebaran informasi tentang

menjaga sikap hidup toleransi beragama di Desa Kema Satu Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara sangatlah penting. Jumlah persentase rata-rata sistem manajemen yang dilakukan oleh stakeholder sebesar 34,06% dan diklasifikasikan lemah. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu : aspek Perencanaan (*Planning*) sebesar 50%, aspek Pengorganisasian (*Organizing*) sebesar 22,5%, aspek Pengarahan (*Actuating*) sebesar 45%, dan aspek Pengendalian (*Controlling*) sebesar 18,75%.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Utara. 2017. *Kecamatan Kema Dalam Angka*. BPS Kabupaten Minahasa Utara
- Bangun, W.B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Eerlangga.
- Daft, R.L. 2006. *Manajemen (terjemahan) – Edisi 6 Buku 1*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Muhammadi, Aminullah, E. dan Soesilo, B., 2001. *Analisis Sistem Dinamis (Lingkungan Hidup, Sosial, Ekonomi, Manajemen)*. Jakarta. UMJ Press.
- Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, B dan Jannah, L. M. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif – Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. 2009. *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan dan Sunarto, H., 2010., *Pengantar Statistika – Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis.*, Alfabeta., Bandung
- Sendjaja, D. S. 1994. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI Siahaan, S. M. 1990. *Komunikasi – Pemahaman dan Penerapannya*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi – dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G.R. 1977. *Principle of Management*, 7th Ed. Richard D. Irwin Inc. Homewood Illinois.
- Thomas, H.H. 2012., *Thesis : Sistem Manajemen Lembaga Pemasaran Komoditi Sayuran Wortel (*Daucus carota L.*) Di Kelurahan Rurukan Kecamatan Tomohon Timur*. Universitas Sam Ratulangi Manado
- Yewangoe, A. A. 2015. *Agama dan Kerukunan*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Winardi. 1989. *Pengantar tentang Teori Sistem dan Analisa Sistem*. CV. Manadar Maju. Bandung

<https://www.maxmanroe.com/pengertian-struktur-organisasi.html> (diakses tanggal 30/4/2019)