



MANAJEMEN KOMUNIKASI KESATUAN MAHASISWA
HINDU DHARMA INDONESIA DALAM PELAKSANAAN
PROGRAM KERJA DI ERA PANDEMI COVID-19

Putu Asrinidevy ^{a,1}

I Nyoman Yoga Segara ^a

I Wayan Wastawa ^a

^a Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar

¹ Corresponding Author, email: putu.asrinidevy2@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received: 20-07-2022

Revised: 13-08-2022

Accepted: 13-09-2022

Published: 30-09-2022

Keywords:

Communication
Management,
COVID-19,
KMHDI

The COVID-19 pandemic that occurred in Indonesia automatically caused changes in the forms of social and political communication. The beginning of the change is quite disturbing the effectiveness of communication between individuals, groups to institutions and organizations. The problems analyzed in this study is The communication management pattern of the Indonesian Hindu Dharma Student Union in implementing work programs during the COVID-19 pandemic. The theory used as the basis for research analysis, namely Management Theory for the POAC Theory approach and SWOT Analysis Theory for the first and second problems, and Communication Effects Theory for the third problem. This research is a qualitative research with participant observation approach and systematic observation. The data collection technique uses observation and interviews with 5 main informants who have been determined and supported by document collection. Based on the research results, KMHDI applies the POAC system as a communication management pattern. There are supporting factors, namely KMHDI's internal strengths and external opportunities. Meanwhile, the inhibiting factors in communication management in implementing work programs during the COVID-19 pandemic are internal weaknesses and external threats or challenges. Then the communication management carried out by KMHDI in the implementation of the work program has implications internally and externally in various aspects, both cognitive, affective, and behavioral.

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 yang terjadi di Indonesia secara otomatis menyebabkan bentuk komunikasi sosial maupun politik mengalami perubahan. Awal terjadinya perubahan cukup mengganggu efektifitas komunikasi antar individu, kelompok hingga

lembaga dan organisasi. Organisasi sebagai sebuah wadah atau perkumpulan individu yang senantiasa aktif dalam kontak sosial harus melakukan penyesuaian untuk kepentingan kesehatan, sehingga perubahan pola komunikasi harus disikapi sebagai

sebuah keniscayaan. Seorang pemimpin harus menemukan berbagai hambatan komunikasi, menganalisis alasan kemunculannya dan mengambil langkah-langkah pencegahan untuk menghindari hambatan tersebut (Rolyana Ferinia, 2020: 13). Sehingga dibutuhkannya manajemen komunikasi sebagai suatu alat untuk melaksanakan suatu proses kinerja dan hubungan organisasi, baik secara internal maupun eksternal.

Terdapat berbagai bentuk organisasi formal di Indonesia, baik dari lembaga pemerintah maupun organisasi bentukan lapisan masyarakat yang terdaftar secara resmi dan berkekuatan hukum. Salah satunya adalah organisasi kemahasiswaan dan kepemudaan yang dibentuk oleh mahasiswa dengan latar belakang atau tujuan yang sama. Terdapat beberapa jenis organisasi kemahasiswaan di Indonesia yang memiliki skala nasional dengan latar belakang agama. Salah satunya adalah organisasi Mahasiswa Hindu yaitu Kesatuan Mahasiswa Hindu Dharma Indonesia atau disingkat KMHDI.

Dinamika perkembangan sebuah organisasi selalu dihadapkan dengan berbagai bentuk permasalahan yang bukan hanya pada konteks eksternal. Hal ini juga berlaku pada organisasi KMHDI. Namun tentu sebagai perkumpulan berbagai individu dengan disiplin intelektual yang berbeda, organisasi KMHDI juga akan selalu dibenturkan dengan berbagai jenis permasalahan internal. Permasalahan eksternal biasanya berkaitan dengan akses hubungan, publikasi dan pihak yang berkaitan dengan program kerja (KMHDI, 2021). Kemudian permasalahan internal lebih kepada manajemen dan penyatuan persepsi serta proses komunikasi. Mengingat kader mahasiswa Hindu yang tergabung di KMHDI

tentunya memiliki latar belakang sosial, disiplin dan pengalaman yang berbeda. Menyoal pengalaman dalam komunikasi, bahwa aktivitas komunikasi melahirkan pengalaman komunikasi pada setiap individu.

Kondisi pandemi COVID-19 menambah catatan dan usaha yang dilakukan dalam menghadapi permasalahan yang cenderung baru dalam dunia organisasi. Perubahan pola interaksi sosial yang cenderung lebih terbatas memberikan tantangan baru dalam upaya penyesuaian kinerja organisasi KMHDI. Kondisi yang awalnya sudah terdapat masalah, diperparah dengan kondisi pandemi yang terjadi. Salah satu hal sentral yang mengalami perubahan signifikan adalah proses komunikasi dalam interaksi organisasi. Bentuk komunikasi yang dilakukan kemudian terbatas pada konsep daring. Pola ini membatasi interaksi dan komunikasi yang melibatkan kontak secara langsung. Terlihat pada efektifitas komunikasi antarpersonal yang dapat terjadi dalam ruang serupa secara fisik.

Penerapan manajemen komunikasi organisasi di masa pandemi COVID-19 yang digunakan dalam proses berorganisasi di KMHDI menunjukkan hasil yang cukup baik. Hal tersebut dapat diukur dari terlaksananya semua rancangan program kerja yang telah dibuat di awal kepengurusan periode 2018-2020 yang demisioner pada tahun 2021. Dimana, dalam proses berorganisasi yang cenderung dikhawatirkan akan lesu bahkan mengalami kemunduran di masa pandemi COVID-19, justru menunjukkan hasil yang diluar dugaan. Eksistensi dan bargaining organisasi tetap mendapat pertimbangan dalam berbagai lini pembuat kebijakan. Proses yang dilakukan tentu tidak mudah. Media publikasi digital dimaksimalkan dengan baik untuk memberikan

pengetahuan dan publikasi organisasi, melalui konten di kanal media sosial maupun media pemberitaan. Semua kinerja organisasi ini menunjukkan manajemen komunikasi yang diterapkan berdampak cukup efektif. Secara internal proses kaderisasi dan koordinasi antar pimpinan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan pendekatan observasi partisipan dan observasi sistematis. Instrumen dari penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri (Human Instrument) dengan instrumen pendukung pada penelitian ini seperti camera, handphone, dan laptop. Informan ditentukan menggunakan teknik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen komunikasi sebagai proses pengelolaan sumber daya komunikasi yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pertukaran pesan yang terjadi dalam berbagai konteks komunikasi. Manajemen komunikasi ialah proses menyalurkan informasi, ide, penjelasan, perasaan, pertanyaan dari orang ke orang lain atau dari kelompok ke kelompok. Manajemen komunikasi merupakan perpaduan konsep komunikasi dan manajemen yang diaplikasikan dalam berbagai setting komunikasi. Berdasarkan hal tersebut peneliti membatasi pola manajemen komunikasi dengan model POAC yang terdiri dari Perencanaan (Planning), Organisasi (Organizing), pelaksanaan atau pergerakan (Actuating), dan Pengawasan (Controlling).

Perencanaan (*Planning*)

Cangara dalam (Rustan, 2020: 184) menyebutkan "Communication planning is

dengan kader, menunjukkan nilai positif ditengah keraguan dalam organisasi. Berdasar latar belakang tersebut, peneliti kemudian memiliki ketertarikan untuk memahami lebih dalam manajemen komunikasi organisasi KMHDI di masa pandemi COVID-19.

purposive sampling. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi dan wawancara terhadap 5 informan utama yang telah ditentukan serta didukung dengan pengumpulan dokumen. Data yang telah terkumpul dilakukan reduksi, disajikan, verifikasi dan terakhir dilakukan penyimpulan data.

the technique of processing available alternatives for the accomplishment of communication goals". Perencanaan komunikasi sebagai sebuah rancangan dalam menentukan cara penyampaian informasi dan alur interaksi, membutuhkan kemampuan adaptif dalam mengelola alternatif kondisi organisasi.

Pimpinan Pusat KMHDI Periode 2018-2020 menyusun perencanaan kerja organisasi pada saat rapat kerja nasional. Program kerja Pimpinan Pusat KMHDI periode 2018-2020 didasari atas semangat religiusitas, humanis, nasionalisme, dan progresifitas yang dikonstruksikan melalui pemikiran representasi kader KMHDI se Indonesia melalui forum Rapat Kerja Nasional (Rakernas) XI KMHDI yang dilaksanakan pada tanggal 8-10 November 2019 di Jakarta. Dalam forum tersebut dirumuskan sebuah konsep Gerakan organisasi yang bertumpu pada semangat

kaderisasi dengan sebutan Panca Karya Jilid II.

Penyusunan perencanaan yang dilakukan Pimpinan Pusat KMHDI dibagi menjadi 2 (dua) tingkatan hierarkis, yakni perencanaan strategis dan perencanaan operasional. Perencanaan strategis adalah program umum untuk pencapaian berbagai tujuan organisasi dalam pelaksanaan misi. Perencanaan strategis memberikan pengarahannya terpadu bagi organisasi dan berbagai tujuan organisasi, serta memberikan pedoman pemanfaatan sumber daya di organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan. Secara strategis konsep gerakan yang dibangun melalui Panca Karya Jilid II adalah dengan memantapkan kepentingan fundamental organisasi, yakni kaderisasi (*ground strategy*) dan terus mengembangkan hubungan kelembagaan KMHDI dengan jaringan eksternal baik antar organisasi maupun kelembagaan (*end goals*). Pada penyusunan perencanaan operasional ini Pimpinan Pusat KMHDI merumuskan sebagai berikut: latar belakang, tujuan, sasaran, waktu pelaksanaan, rincian anggaran biaya, penanggung jawab, indikator keberhasilan dan keterangan.

Latar belakang program berisikan alasan dibuatnya suatu program, dalam penyusunannya menggunakan analisis SWOT. Pada bagian tujuan berisikan capaian yang diharapkan dari program yang akan dilaksanakan. Sasaran meliputi subjek yang akan diberikan stimulus pada program terkait. Waktu pelaksanaan memperhatikan kalender pemerintah dan kalender Bali agar kegiatan yang akan dilaksanakan tidak berbenturan. Rincian anggaran biaya dirancang berdasarkan nilai pasar saat itu, sehingga dapat menjadi patokan dalam pembelian kebutuhan pada program. Penanggung jawab adalah orang yang

bertanggung jawab atas program tersebut, dalam kepanitiaan penanggung jawab akan masuk sebagai *Stering Commite*. Indikator keberhasilan berisikan dengan target capaian yang diharapkan, sehingga penanggung jawab akan berpacu pada target untuk melaksanakan program. Keterangan adalah informasi tambahan apabila bagian-bagian yang disajikan di rasa kurang.

Organisasi (*Organizing*)

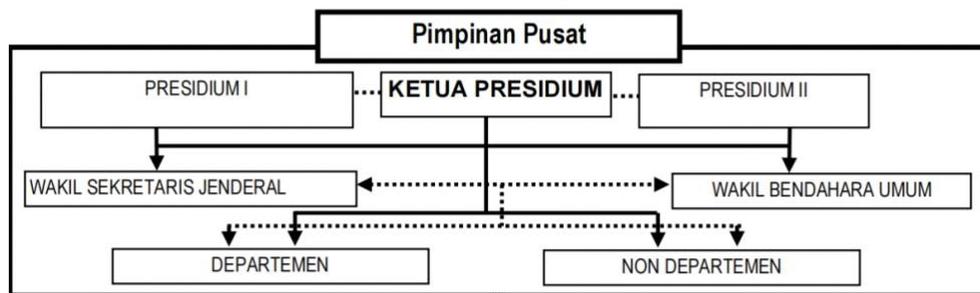
Pengorganisasian sebagai proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil. Mustikasari (2021: 198) menyatakan bahwasanya pengelolaan yang baik berawal dari komunikasi yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pada pengorganisasian meliputi spesialisasi kerja, standarisasi dan sistem koordinasi. Spesialisasi kerja berkenaan dengan spesifikasi tugas individual dan kelompok kerja dalam organisasi (*job description*) dan penyatuan-penyatuan tersebut menjadi satuan kerja.

Pimpinan Pusat KMHDI selama masa pandemi COVID-19 melakukan pembaruan pengelolaan organisasi. Sistem kerja yang dilakukan Pimpinan Pusat KMHDI dipimpin oleh 3 orang Presidium dengan pimpinan kolektif kolegial dalam proses pengambilan keputusan. Mengacu pada Ketetapan Mahasabha XII Kesatuan Mahasiswa Hindu Dharma Indonesia Nomor: VI/TAP/MAHASABHA- XII/KMHDI/III/2021 tentang Struktur Organisasi dan Sistem Kerja KMHDI, Presidium di KMHDI terdiri dari 1 orang ketua presidium, 1 orang presidium I, dan 1 orang presidium II. Ketua Presidium berwenang atas urusan eksternal dan internal organisasi. Presidium I berwenang atas urusan internal organisasi (Pimpinan Daerah dan Pimpinan Cabang KMHDI) dan administrasi Pimpinan Pusat KMHDI yang

dibantu oleh 1 (satu) orang personalia Wakil Sekretaris Jenderal PP KMHDI, dan untuk pertama kalinya menggantikan Ketua Presidium jika Ketua Presidium berhalangan tetap, maka posisi Presidium I (sekretaris jenderal) KMHDI akan digantikan oleh Presidium II (bendahara umum). Presidium II (bendahara umum) berwenang atas urusan internal kepengurusan dan administrasi keuangan Organisasi yang dibantu oleh 1 (satu) orang personalia Wakil Bendahara Umum PP KMHDI. Dan untuk pertama kalinya menggantikan Presidium I (Sekretaris Jenderal) jika Presidium I (Sekretaris Jenderal) berhalangan tetap, maka posisi KMHDI akan digantikan oleh Ketua Departemen Organisasi.

Komunikasi secara formal berlangsung dapat dikatakan komunikasi vertikal dengan pola rantai. Pada pola rantai ada tingkatan struktur dan hanya mengenal komunikasi ke atas (*upward communication*) dan komunikasi ke bawah (*downward Communications*). Pola komunikasi rantai digunakan saat informasi mengalir dari atas ke bawah ataupun sebaliknya. Komunikasi ini berlangsung secara hierarki yang tertuang pada struktur tingkatan organisasi. Pengelolaan komunikasi internal KMHDI secara formal disajikan dalam gambar alur komunikasi di internal Pimpinan Pusat KMHDI.

Gambar 1
Alur Komunikasi Internal Pimpinan Pusat KMHDI



(Sumber: Buku Pedoman Pelaksanaan MPAB, 2018: 24)

Berdasarkan gambar bagan koordinasi di atas bahwasanya alur komunikasi yang terjadi di internal Pimpinan Pusat KMHDI menunjukkan adanya garis koordinasi dan intruksi. Hubungan Koordinasi antara Ketua Presidium dengan Presidium I (Sekretaris Jenderal) dan Presidium II (Bendahara Umum) bersifat koordinatif dan saling mengawasi. Hal ini merujuk pada sistem presidium kolektif kolegial, yang melibatkan para pihak yang berkepentingan dalam mengeluarkan keputusan atau kebijakan melalui mekanisme yang di tempuh, musyawarah

untuk mencapai mufakat atau pemungutan suara, dengan mengedepankan semangat kebersamaan. Komunikasi yang terjalin antara Presidium I (Sekretaris Jenderal) dengan Wakil Sekretaris Jenderal bersifat intruksi dalam lingkup kebijakan taktis kesekretariatan. Begitu juga dengan komunikasi antara Presidium II (Bendahara Umum) dengan Wakil Bendahara Umum. Hubungan yang dilakukan dalam ruang lingkup kebijakan taktis pengelolaan keuangan dan administrasi keuangan. Komunikasi yang terjalin antara Presidium

dengan Departemen/Non Departemen bersifat koordinasi dan intruksi.

Pandemi COVID-19 membuat Departemen Data dan Informasi memiliki tambahan tanggung jawab yakni mengelola sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) sebagai media digital pengelolaan program kerja. Berdasarkan wawancara dengan Putu Gopi Janawati (2022) bahwasanya di masa pandemi COVID-19, KMHDI menggunakan sistem ERP (Enterprise Resource Planning) dalam mengelola program kerja KMHDI. Rancangan yang telah dibentuk oleh masing-masing pengurus inti dan department dikelola secara digital yang ditanggungjawab langsung oleh Presidium II dan Departement Data dan Informasi. Tujuannya untuk memudahkan perencanaan hingga pengelolaan program kerja. Namun, sistem yang terintegrasi ini belum dimanfaatkan secara maksimal oleh KMHDI. Hal ini dikarenakan masih adanya pembenahan sistem terkait penyesuaian sistem ERP untuk pengelolaan organisasi. Sembari melakukan adaptasi terhadap sistem, KMHDI dalam pengelolaan komunikasi organisasi menggunakan komunikasi formal dan informal dalam melakukan interaksi.

Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan berkaitan erat dengan manusia dan paling sulit dilakukan dari semua fungsi manajemen. George R. Terry (2014: 56) memberikan definisi pelaksanaan (*actuating*) adalah membuat semua anggota

kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian. Pelaksanaan program kerja KMHDI membutuhkan komunikasi organisasi dalam melakukan koordinasinya. Joseph A. Devito mendefinisikan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan dalam organisasi di dalam kelompok formal maupun informal organisasi (Masmuh, 2005: 6).

Pertukaran informasi yang dimaksud tersebut menyebabkan terjadinya interaksi antar sesama anggota pengurus, terutama pengurus di KMHDI dalam melaksanakan program kerja. Komunikasi yang terjalin berdasarkan perencanaan dan pengelolaan yang telah dilakukan, yakni secara vertikal dan horizontal. Dimensi yang dimaksudkan adalah komunikasi vertikal dan horizontal (Effendy, 2005: 123). Komunikasi vertikal yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*). Komunikasi ini berlangsung antara pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik (*two-way traffic communication*). Komunikasi horizontal adalah komunikasi secara mendatar, antara anggota dengan sesamanya, karyawan sesama karyawan, dan sebagainya. Pimpinan Pusat KMHDI selama masa pandemi COVID-19 melakukan komunikasi secara vertikal dalam bentuk lisan dan tulisan.

Gambar 2
Komunikasi lisan antara Ketua Presidium dengan Departemen



(Sumber: Dokumentasi Pimpinan Pusat KMHDI, 2021)

Gambar di atas menunjukkan Ketua Presidium KMHDI sedang memberikan pengarahan kepada departemen-departemen terkait pelaksanaan program kerja. Berdasarkan wawancara dengan Putu Yoga Saputra yang terdapat dalam gambar tersebut, memberikan arahan secara langsung atau tatap muka dalam pelaksanaan program kerja adalah upaya utama untuk menyingkronkan langkah gerak. Sedangkan komunikasi vertikal yang dilaksanakan KMHDI juga ada dalam bentuk tulisan berupa surat. Jenis surat yang dilayangkan berupa surat intruksi dan himbauan. Surat intruksi secara umum berisikan perintah untuk mengerjakan sesuatu dengan disertai petunjuk pelaksanaannya. Surat intruksi diberikan secara *downward communication* dari pimpinan kepada anggota dibawahnya. Surat himbauan berisikan tentang himbauan atau perintah yang secara pelaksanaannya dapat dilakukan atau tidak. Himbauan ini bersifat ajakan sementara untuk melakukan suatu aktivitas atau kegiatan. Secara proses

pelaksanaannya, komunikasi horizontal ini merupakan gaya komunikasi yang berstruktur. Komunikasi ini memanfaatkan pesan-pesan verbal secara tertulis ataupun lisan untuk memantapkan perintah yang harus dilaksanakan. Sejalan dengan pendapat Abidin (2015: 73) bahwa pesan yang disampaikan melalui komunikasi horizontal lebih memberikan perhatian pada keinginan untuk mempengaruhi orang lain.

Pengawasan (*Controlling*)

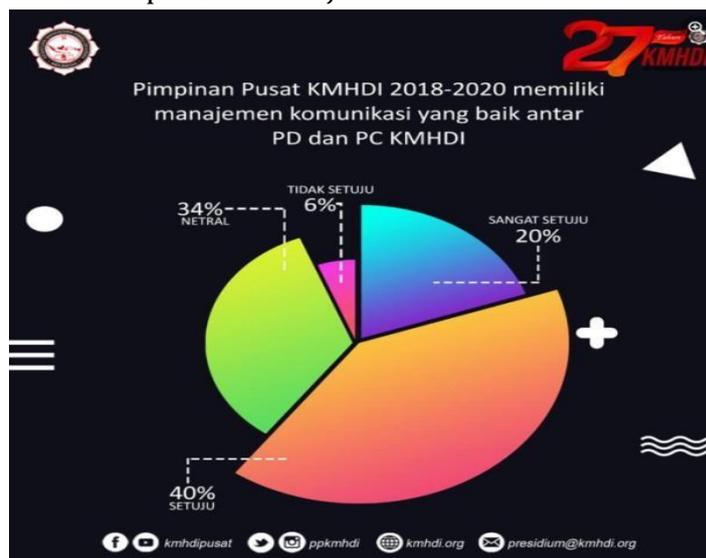
Menurut Rober J Mockler (dalam Novitasari 2021: 172) dikatakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan secara bersamaan semacam double check untuk menjamin ketepatan pelaksanaan suatu program. Pengawasan umpan balik bersifat historis dan

pengukurannya dilakukan setelah kegiatan berlangsung.

Hasil pengawasan merupakan hasil dari pelaksanaan komunikasi dalam pelaksanaan program kerja KMHDI. Berdasarkan data observasi yang peneliti lakukan pengawasan yang dilakukan KMHDI secara internal dan eksternal menunjukkan adanya kesesuaian antara perencanaan,

pengelolaan dan pelaksanaan. Komunikasi internal yang dilakukan secara vertikal maupun horizontal menunjukkan hasil yang baik. Hasil pengawasan ini juga didukung oleh data survey KMHDI tentang nilai kepuasan kader terhadap kinerja Pimpinan Pusat KMHDI yang dilakukan pada 19 September 2020. Hasil penilaian disajikan pada gambar 3 di bawah ini.

Gambar 3
Nilai Kepuasan Manajemen Komunikasi KMHDI



(Sumber: Survey KMHDI, 2020)

Berdasarkan data yang disajikan pada gambar di atas, terdapat 20% sangat setuju dan 40% setuju bahwa Pimpinan Pusat KMHDI memiliki manajemen komunikasi yang baik antara PD dan PC KMHDI. Sedangkan sebanyak 34% memilih netral dan 6% tidak setuju dengan Pimpinan Pusat KMHDI memiliki manajemen komunikasi yang baik. Survey ini dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan Pimpinan Daerah dan Pimpinan Cabang KMHDI terhadap kinerja Pimpinan Pusat KMHDI. Survey dilakukan dengan menyebarkan kuisioner menggunakan google form. Link kuisioner google form disebarakan melalui media Group Whastapp dan Email

@kmhdi.org. Penentuan sampel dipilih secara perwakilan masing-masing 1 orang setiap Pimpinan Daerah dan Pimpinan Cabang, sehingga total responden berjumlah 53 orang.

Hasil pengawasan komunikasi eksternal yang dilakukan Pimpinan Pusat KMHDI tertuang dilihat dari sosial media dan website KMHDI. Melihat data survey KMHDI tentang nilai kepuasan kader terhadap kinerja Pimpinan Pusat KMHDI yang dilakukan pada 19 September 2020, bahwasanya Pimpinan Pusat KMHDI memiliki manajemen sosial media yang baik dalam memberikan informasi yang actual

kepada masyarakat. Hasil penilaian disajikan pada gambar 4 di bawah ini.

Gambar 4
Nilai Kepuasan Manajemen Sosial Media KMHDI



(Sumber: Survey KMHDI, 2020)

Berdasarkan data survey nilai kepuasan manajemen sosial media KMHDI, terdapat 33% sangat setuju dan 53% setuju bahwa Pimpinan Pusat KMHDI memiliki manajemen sosial media yang baik antara PD dan PC KMHDI. Sedangkan sebanyak 12% memilih netral dan 2% tidak setuju dengan Pimpinan Pusat KMHDI memiliki manajemen sosial media yang baik. Pengawasan yang

dilakukan pada sosial media KMHDI diantaranya, Instagram, Facebook, Twitter, dan YouTube. Pengawasan yang dilakukan Pimpinan Pusat KMHDI melihat jangkauan dan jumlah kunjungan khalayak terhadap akun sosial media KMHDI. Tujuannya untuk menyusun strategi peningkatan-peningkatan sistem kerja dan publikasi.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik simpulan manajemen komunikasi dalam pelaksanaan program kerja KMHDI menggunakan rumus perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan dan pengawasan. Manajemen komunikasi yang dilakukan KMHDI memperhatikan komunikasi internal dan eksternal dalam setiap komponennya. Perencanaan komunikasi yang ditetapkan saat Rapat Kerja Nasional XI mengalami perubahan perencanaan pada metode pelaksanaan. Perencanaan di kelola oleh KMHDI dengan mengatur alur komunikasi

dan pembagian tupoksi kerja sesuai struktur fungsional. Pelaksanaan kegiatan KMHDI dilakukan secara daring dan luring sesuai dengan perencanaan dan pengelolaan yang disesuaikan dengan penerapan protokol kesehatan pemerintah. Pengawasan terhadap komunikasi dan program kerja KMHDI dilihat dari kesesuaian perencanaan, pengelolaan, dan pelaksanaan. Adapun yang dapat disarankan yaitu sebagai berikut:

1) Kepada Pimpinan Pusat KMHDI, Secara internal Pimpinan Pusat KMHDI dapat memaksimalkan sistem pengelolaan

manajemen program kerja berbasis digital sesuai dengan perkembangan teknologi dan informasi; 2) Kepada Pimpinan Daerah dan Pimpinan Cabang KMHDI, dapat memaksimalkan jaringan yang sudah terjalin, diiringi dengan peningkatan kualitas

SDM melalui kaderisasinya; dan 3) Kepada Pimpinan Lembaga/Organisasi Hindu di Indonesia, dapat menggunakan manajemen komunikasi sebagai metode kerja yang efektif dalam pelaksanaan program kerja di masa darurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Y. Z. (2015). *Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Effendy, O. U. (2005). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- KMHDI. (2021). *Hasil Mahasabha XII*. Jakarta: PP KMHDI.
- KMHDI. (2021). *Mekanisme Komunikasi KMHDI*. Jakarta: PP KMHDI.
- Kondra, I. N. (2021, Mei 31). Kementerian Agama Republik Indonesia. Diambil kembali dari Hindu dan Upaya Memelihara Kerukunan Umat Beragama: <https://kemenag.go.id/read/hindu-dan-upaya-memelihara-kerukunan-umat-beragama-egy9x>
- Masmuh, A. (2005). *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Malang: UMM Pres.
- Novitasari, E. (2021). *Dasar-dasar Ilmu Manajemen (Pengantar Menguasai Ilmu Manajemen)*. Yogyakarta: Unicorn.
- Reni Mustikasari, K. Z. (2021). Strategi Manajemen Komunikasi Media Online Cerdik Indonesia dalam Mengatasi Persaingan Antarmedia Online. *Jurnal Common Volume 5 Nomor 2*, 192-200.
- Rolyana Ferinia, A. Z. (2020). *Komunikasi Bisnis*. Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis.
- Rustan, R. d. (2020). Interpersonal Communication of Extension Kkbpk Towards Increasing Male Participation Post Modern Era in Parepare. *Al-Iftah: Journal of Islamic Studies and Society Vol. 2, No. 2*, 181-198.
- Terry, G. R. (2014). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Abidin, Y. Z. (2015). *Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Effendy, O. U. (2005). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- KMHDI. (2021). *Hasil Mahasabha XII*. Jakarta: PP KMHDI.
- KMHDI. (2021). *Mekanisme Komunikasi KMHDI*. Jakarta: PP KMHDI.
- Kondra, I. N. (2021, Mei 31). Kementerian Agama Republik Indonesia. Diambil kembali dari Hindu dan Upaya Memelihara Kerukunan Umat Beragama: <https://kemenag.go.id/read/hindu-dan-upaya-memelihara-kerukunan-umat-beragama-egy9x>
- Masmuh, A. (2005). *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Malang: UMM Pres.
- Novitasari, E. (2021). *Dasar-dasar Ilmu Manajemen (Pengantar Menguasai Ilmu Manajemen)*. Yogyakarta: Unicorn.
- Reni Mustikasari, K. Z. (2021). Strategi Manajemen Komunikasi Media Online Cerdik Indonesia dalam Mengatasi Persaingan Antarmedia Online. *Jurnal Common Volume 5 Nomor 2*, 192-200.
- Rolyana Ferinia, A. Z. (2020). *Komunikasi Bisnis*. Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis.
- Rustan, R. d. (2020). Interpersonal Communication of Extension Kkbpk Towards Increasing Male Participation Post Modern Era in Parepare. *Al-Iftah: Journal of Islamic Studies and Society Vol. 2, No. 2*, 181-198.
- Terry, G. R. (2014). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.