

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya atau *culture* dapat diartikan sebagai pikiran dan akal budi. Sedangkan membudayakan berarti mengajarkan supaya mempunyai budaya, mendidik supaya berbudaya, membiasakan sesuatu yang baik sehingga berbudaya. Secara formal budaya dapat didefinisikan untuk tatanan berbagai tatanan, seperti pengetahuan, pengalaman, nilai, sikap, hubungan maupun obyek-obyek materi yang diperoleh sekelompok besar orang dari generasi ke generasi melalui usaha individual ataupun kelompok (Dalimunthe, 2019).

Budaya organisasi adalah seperangkat norma, keyakinan, prinsip, dan cara berperilaku yang bersama-sama memberikan karakteristik yang khas pada masing-masing organisasi yang mempengaruhi seluruh aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individu maupun kelompok. Budaya organisasi yang kuat membentuk identitas organisasi, atau jati diri organisasi. Identitas organisasi sangat diperlukan untuk menumbuhkan kebanggaan yang mengembangkan budaya kerja. Budaya kerja yang tertanam kuat dalam organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, namun juga menciptakan citra baik organisasi (Dalimunthe, 2019).

Hal ini terjadi pada Biro Humas Kementerian Pertahanan yang meingimplementasikan budaya komunikasi untuk meningkatkan kinerja

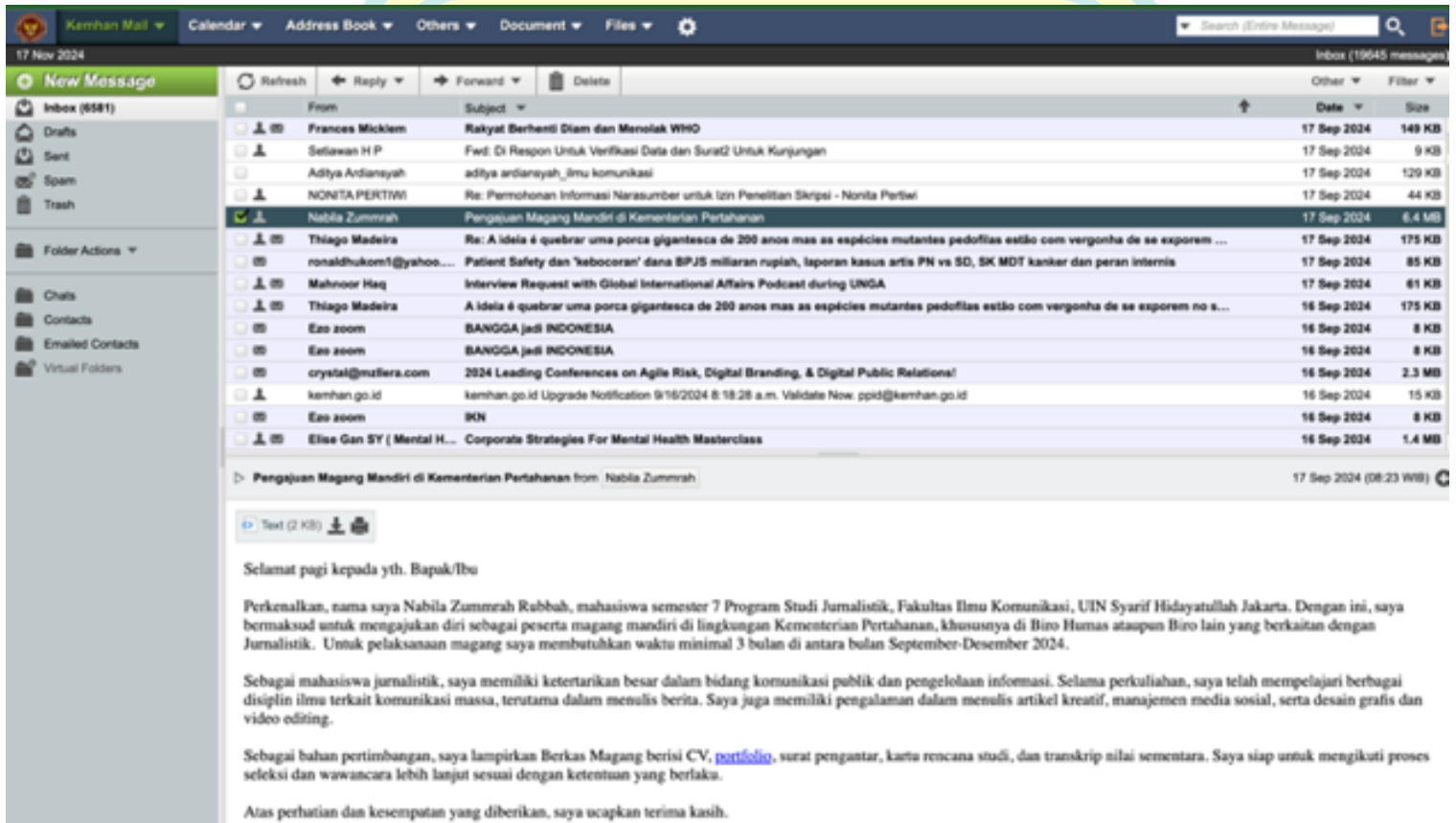
organisasi dengan alur yang sudah ditentukan untuk semua satuan kerja termasuk Biro Humas berdasarkan Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia (Permenhan) Nomor 40 tahun 2013 tentang Pedoman Komunikasi Kehumasan di Lingkungan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia.

Kementerian Pertahanan memberikan peluang yang sangat besar kepada pelajar diluar sana untuk bisa memperoleh pengalaman guna penunjang akademis maupun non-akademis dengan membuka program magang tidak berbayar di berbagai satuan kerja, salah satunya adalah Biro Humas. Dalam penerimaan pegawai magang, Kementerian Pertahanan sendiri memberikan kebebasan terkait kurun waktu lamanya para pegawai magang ini bekerja yang diakhir periode magang tersebut akan diapresiasi hasil kinerja para pegawai magang melalui sertifikat yang dikeluarkan oleh masing-masing satuan kerja.

Intelligentia - Dignitas

Biro Humas Kemhan setiap bulannya selalu menerima lamaran magang yang diajukan melalui webmail ppid@kemhan.go.id yang memenuhi kualifikasi sesuai persyaratan yang sudah ditetapkan oleh Kementerian Pertahanan RI.

Gambar 1. 1
Permohonan Magang melalui *Web-mail*



Sumber: *Web-mail* ppid@kemhan.go.id (Diakses pada pukul 01.35, 17 November 2024)

Melalui gambar 1.1 ini menunjukkan bahwa web-mail Kementerian Pertahanan RI, digunakan sebagai sarana komunikasi resmi antara Masyarakat dan instansi. Hal ini mencerminkan prosedur administratif yang berlaku di Kemhan, di mana seluruh proses pengajuan magang dilakukan

secara formal dan terdokumentasi melalui sistem komunikasi internal. Dokumen ini tidak hanya menjadi bukti formal pengajuan, tetapi juga mencerminkan budaya komunikasi organisasi yang terstruktur, birokratis, dan berbasis pada sistem digital internal.

Berdasarkan data dari Subbagian TU Biro, pada bulan Juli hingga Oktober Biro Humas Kementerian Pertahanan menerima 31 mahasiswa maupun siswa magang untuk mendukung kegiatan komunikasi publik. Dalam pengerjaannya mahasiswa maupun siswa magang ditempatkan pada bagian yang berbeda dan menjalani rotasi bagian dalam kurun waktu dua minggu atau lebih untuk mendapatkan pengalaman yang lebih banyak.

Tabel 1. 1

Jumlah Penerimaan Pegawai Magang Periode Juli – Oktober 2024

No	Keterangan	Jumlah
1	Mahasiswa	21
2	Siswa SMA/K	10

Sumber: olahan pribadi melalui Database Subbagian TU

Dengan adanya program magang ini bermanfaat bagi para mahasiswa dan siswa untuk memperoleh pengalaman dari berbagai bidang, yang Dimana masing-masing bidang tersebut memiliki tugas pokok dan fungsi yang berbeda sehingga diharapkan mahasiswa dan siswa magang dapat mengasah

kemampuannya untuk berkontribusi secara efektif selama periode magang berlangsung. Magang merupakan kegiatan yang dirancang untuk membentuk kompetensi peserta didik agar setelah lulus dari bangku Pendidikan para peserta didik akan menjadi produktif dan memiliki keterampilan (Sary et al., 2022).

Dalam pengimplementasian budaya komunikasi Kementerian Pertahanan ini dijelaskan pada Permenhan No 40 Tahun 2013 Bagian Ketiga Alur Komunikasi Kehumasan Pasal 17 ayat 1 yang berbunyi “Alur komunikasi kehumasan di lingkungan Kemhan dan TNI dilakukan dengan menggunakan alur tertentu, disesuaikan dengan tujuan komunikasi yang diharapkan”. Serta pasal 17 ayat 2 yang berbunyi “Alur komunikasi kehumasan sebagaimana dimaksud pada ayat 1, terdiri atas: Komunikasi Horisontal, Komunikasi Vertikal dan Komunikasi Diagonal”. Hal ini juga dijelaskan dalam wawancara peneliti bersama informan berinisial LR.

“Mostly banyak yang bersifat satu arah, karena mungkin kita akan lebih cenderung menerima intruksi ya, Terus kaya yang aku bilang kalo komunikasi sama staff itu cenderung vertikal jadi lebih iya-iya aja sama apa yang dikatakan sama mereka.” (Hasil Pra-Riset wawancara dengan LR pada 8 Mei 2025)

Berdasarkan hasil pra-riset diatas merupakan pola komunikasi hierarkis dalam sebuah organisasi, terutama di lingkungan yang sangat terstruktur seperti Kementerian Pertahanan, sangat menentukan dinamika interaksi antar individu. Dalam sistem hierarkis, terdapat pembagian yang jelas antara atasan dan bawahan, yang memengaruhi cara informasi disampaikan dan diterima. Di

Biro Humas Kementerian Pertahanan, komunikasi cenderung mengikuti pola vertikal di mana pegawai magang sering kali menunggu instruksi dari atasan sebelum melakukan tindakan.

Hal lain juga dibuktikan dalam Permenhan Pasal 1 ayat 4 yang menjelaskan Pusat Komunikasi Publik Kementerian Pertahanan yang selanjutnya disebut Puskom Publik Kemhan adalah Lembaga Humas dan praktisi Humas pemerintah yang melakukan fungsi manajemen dalam bidang komunikasi dan informasi yang persuasif, efektif, dan efisien, untuk menciptakan hubungan yang harmonis dengan publiknya melalui berbagai sarana Kehumasan dalam rangka menciptakan citra positif Kemhan.

Namun, berdasarkan observasi awal, masih terdapat pegawai magang yang kesulitan menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang berlaku di Biro Humas. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya pemahaman terhadap nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi. Berikut merupakan salah satu kutipan wawancara peneliti dengan pegawai magang di Biro Humas Kemhan berinisial SP.

“buat awal-awal pas masuk kayak itu benar-benar susah banget buat adaptasi soalnya sangat kerasa banget perbedaannya dari media ke Kementerian yang militerisasi kayak gitu jadi dari yang sebelumnya kita bisa bebas. Maksudnya, itu kayak bebas yang ngobrol ke atasan ke staf terus juga ke temen-temen terus juga bebas dalam lingkungan kerjanya” (Hasil Pra-Riset wawancara dengan SP pada 10 Mei 2025)

Berdasarkan kutipan wawancara di atas dapat terlihat bahwa budaya militerisasi yang ada di Biro Humas Kementerian Pertahanan RI menjadi

masalah bagi pegawai magang. Didukung juga dengan penelitian oleh Morcos (2018) menunjukkan bahwa kurangnya adaptasi terhadap budaya organisasi dapat menyebabkan penurunan motivasi, yang berdampak pada kinerja individu secara keseluruhan.

Permasalahan interaksi terbatas di dalam organisasi, khususnya dalam lingkungan yang sangat terstruktur seperti Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, menjadi tantangan signifikan bagi pegawai magang yang baru beradaptasi. Dalam sistem yang bersifat hierarkis, interaksi antarpegawai sering kali dibatasi oleh level jabatan, di mana komunikasi lebih banyak terjadi antara atasan dan bawahan, sedangkan ruang untuk interaksi horizontal, terutama antara pegawai magang dan staf senior, cenderung sangat terbatas.

Biro Humas Kementerian Pertahanan yang mengadopsi struktur militer sangat kental dengan norma-norma yang mengedepankan kedisiplinan dan pengendalian informasi. Hal ini menambah tantangan bagi pegawai magang yang belum terbiasa dengan norma komunikasi yang sangat formal dan terstruktur. Keterbatasan dalam interaksi ini dapat mempengaruhi kualitas komunikasi yang terjalin antara pegawai magang dengan pegawai tetap, serta antara pegawai magang dengan pimpinan, yang umumnya masih menjaga jarak berdasarkan hierarki jabatan.

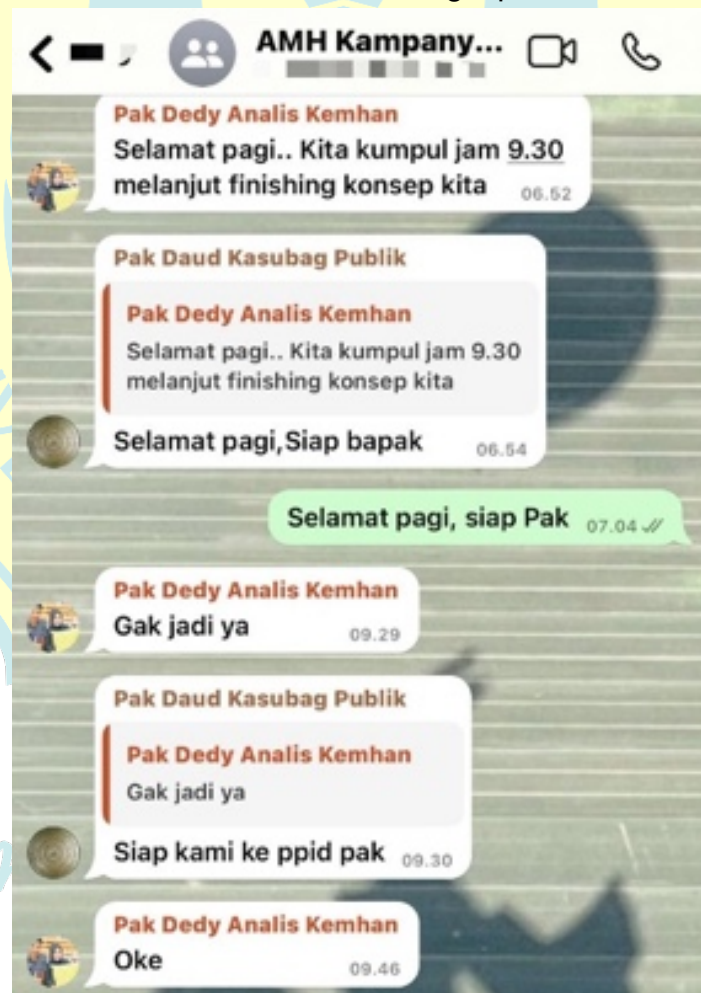
Dilansir dari Kompas.com mengenai tradisi mengucapkan kata “mohon izin” dilingkup TNI. Pemakaian kata “mohon izin”, “siap” merupakan praktik keseharian prajurit dituntut untuk berbicara atau berkomunikasi secara lugas,

jelas, singkat, dan tepat. Kata “siap” bukan hanya sekadar kata biasa (Bramasta & Hardiyanto, 2023).

Sebagaimana dijelaskan di paragraf sebelumnya terkait alur komunikasi yang sudah ditetapkan melalui Permenhan, gambar dibawah ini menunjukkan adanya komunikasi vertika .

Gambar 1. 2

Bukti Komunikasi Lingkup TNI



Sumber: Dokumentasi Pribadi (diakses pada pukul 08.26, 19 November 2024)

Bukti gambar diatas didukung juga melalui kutipan wawancara dari pegawai magang berinisial LR.

“waktu masuk juga pernah di brief kalo di kemhan itu kaya bilang “siap, izin” yang sepertinya menjadi budaya di kemhan.” (Hasil Pra-Riset wawancara dengan LR pada 8 Mei 2025)

Politik organisasi di Biro Humas Kemhan dapat terlihat dalam cara komunikasi dijalankan dalam organisasi. Pegawai magang, yang merupakan anggota baru dalam organisasi, sering kali harus menyesuaikan diri dengan budaya yang ada, di mana terdapat norma-norma komunikasi yang tidak tertulis, seperti penggunaan sapaan formal dan tata krama yang harus dihormati saat berbicara dengan pejabat tinggi. Dalam hal ini, pegawai magang dihadapkan pada dilema untuk berkomunikasi secara terbuka atau mengikuti norma ketat yang berlaku. Penggunaan bahasa seperti “izin” atau “siap” menjadi bagian dari simbol politik organisasi yang menunjukkan tingkat kedisiplinan dan kepatuhan terhadap struktur hierarki yang ada.

Di dalam konteks TNI, ini adalah pengingat dan penegasan akan kesiapan seorang anggota untuk bertindak, mematuhi perintah, dan menghadapi setiap situasi dengan sigap dan tanggap. Kesiapan ini tidak hanya dalam arti fisik, tetapi juga mental, emosional, dan profesional. Mengingat bahwa Kementerian Pertahanan merupakan Kementerian yang didominasi oleh TNI sehingga dalam sehari-harinya pelafalan tersebut diimplementasikan juga kepada karyawan dan pegawai magang. Hal tersebut menjadi budaya komunikasi di Biro Humas Kemhan sehingga dapat kita ketahui juga bahwa

komunikasi di setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Didukung dengan pernyataan dari informan yang berinisial MG.

“karena lingkup kemhan ini bercorakan militer ya jadi norma kedisiplinannya sangat kuat jadi memang benar-bener menjunjung tinggi keputusan atasan. Terus juga kayak misalnya dari norma kerahasiaan lah misalnya kayak ini kan apa gini pertahanan ya jadi informasi itu memang sangat dijaga dengan ketat seperti itu sih.” (Hasil Pra-Riset wawancara dengan MGK pada 11 Mei 2025)

Komunikasi organisasi mengacu pada proses menciptakan dan bertukar pesan di dalam suatu jaringan hubungan yang saling bergantung guna menghadapi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah. Dalam konteks ini, komunikasi organisasi merujuk pada pertukaran dan interpretasi pesan antara unit komunikasi yang terdapat dalam suatu organisasi. Sebuah organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi yang terhubung dalam struktur hierarkis dan beroperasi di lingkungan tertentu. Komunikasi dalam hal ini mencakup komunikasi antar individu dan juga komunikasi dalam kelompok (Goldhaber, 1986).

Komunikasi organisasi yang tercipta di lingkup Kementerian Pertahanan sudah ditetapkan melalui Permenhan No 40 tahun 2013. Komunikasi organisasi mencakup berbagai proses, alat, dan interaksi yang digunakan untuk mengirimkan pesan, informasi, dan arahan dalam organisasi. Komunikasi organisasi yang efektif penting untuk memastikan pegawai memiliki pemahaman yang baik tentang visi, misi, dan tujuan organisasi (Islami et al., 2021).

Pegawai magang Biro Humas harus beradaptasi dengan budaya komunikasi organisasi yang ada di Kementerian Pertahanan, karena pada dasarnya budaya komunikasi organisasi yang ada di Kementerian Pertahanan berbeda dengan instansi lainnya. Hal tersebut didukung oleh sumber yang menjelaskan terkait Komunikasi Militer (Militer, 2012). Dilengkapi juga kutipan dari pegawai magang berinisial SP.

“Kalau menurut gue lingkungan kerjanya itu beda banget sama tempat-tempat magang gue sebelumnya, di mana itu basicnya media sedangkan ini di beralaskan militer ya, jadi ngerasa agak kurang nyaman dan kurang seru karena ada gap itu gitu” (Hasil Pra-Riset wawancara dengan SP pada 10 Mei 2025)

Melalui kutipan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian budaya komunikasi organisasi di Biro Humas Kemhan melalui pengalaman pegawai magang pada proposal skripsi ini dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka proposal skripsi ini peneliti beri judul “Budaya Komunikasi Organisasi pada Pengalaman Kerja Pegawai Magang Biro Humas Kementerian Pertahanan Periode Juli-Oktober 2024”

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat kita sadari bahwa setiap instansi baik pemerintah maupun non-pemerintah pasti memiliki budaya komunikasi yang berbeda. Sehingga hal tersebut menjadi sebuah perbedaan antar instansi. Budaya komunikasi pada organisasi sangatlah penting karena

hal tersebut merupakan peran untuk menciptakan alur komunikasi yang akan diimplementasikan pada kegiatan sehari-hari di lingkup Kementerian Pertahanan.

Dengan demikian, melalui latar belakang dan temuan yang telah dijelaskan, peneliti melakukan pendalaman dan berfokus untuk meneliti di Biro Hubungan Masyarakat Sekretariat Jendral Kementerian Pertahanan untuk meninjau dan menganalisis bagaimana budaya komunikasi organisasi pada pengalaman kerja pegawai magang di Biro Humas Kemhan RI?

1.3 Keunikan Penelitian

Berbeda dengan penelitian terdahulunya, penelitian ini dibuat untuk mefokuskan budaya komunikasi pada sebuah instansi pemerintahan. Pada dasarnya budaya komunikasi yang ada di sebuah instansi pemerintahan terbilang kaku. Namun, yang membedakan penelitian ini ada pada penelitian lainnya yaitu ada pada objek penelitian. Biro Humas Kementerian Pertahanan Republik Indonesia yang memiliki gaya komunikasi dan ciri tersendiri karena berada di lingkup TNI. Penelitian ini juga menjadi yang pertama dalam membahas budaya komunikasi organisasi di Biro Humas Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.

Intelligentia - Dignitas

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam rangkaian proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang budaya komunikasi organisasi pada pengalaman kerja pegawai magang di Biro Humas Kemhan periode Juli-Oktober 2024, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.

Adapun hal yang menjadi tujuan dari dilakukannya penelitian ini yang diuraikan sesuai dengan apa yang menjadi fokus dalam penelitian ini, hal tersebut yaitu: untuk mengetahui budaya komunikasi organisasi di Biro Humas Kemhan melalui pengalaman kerja pegawai magang periode Juli-Oktober 2024.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini, manfaat tersebut meliputi manfaat secara akademis dan manfaat secara praktis sebagai bentuk kontribusi positif yang berkaitan dengan hasil penelitian.

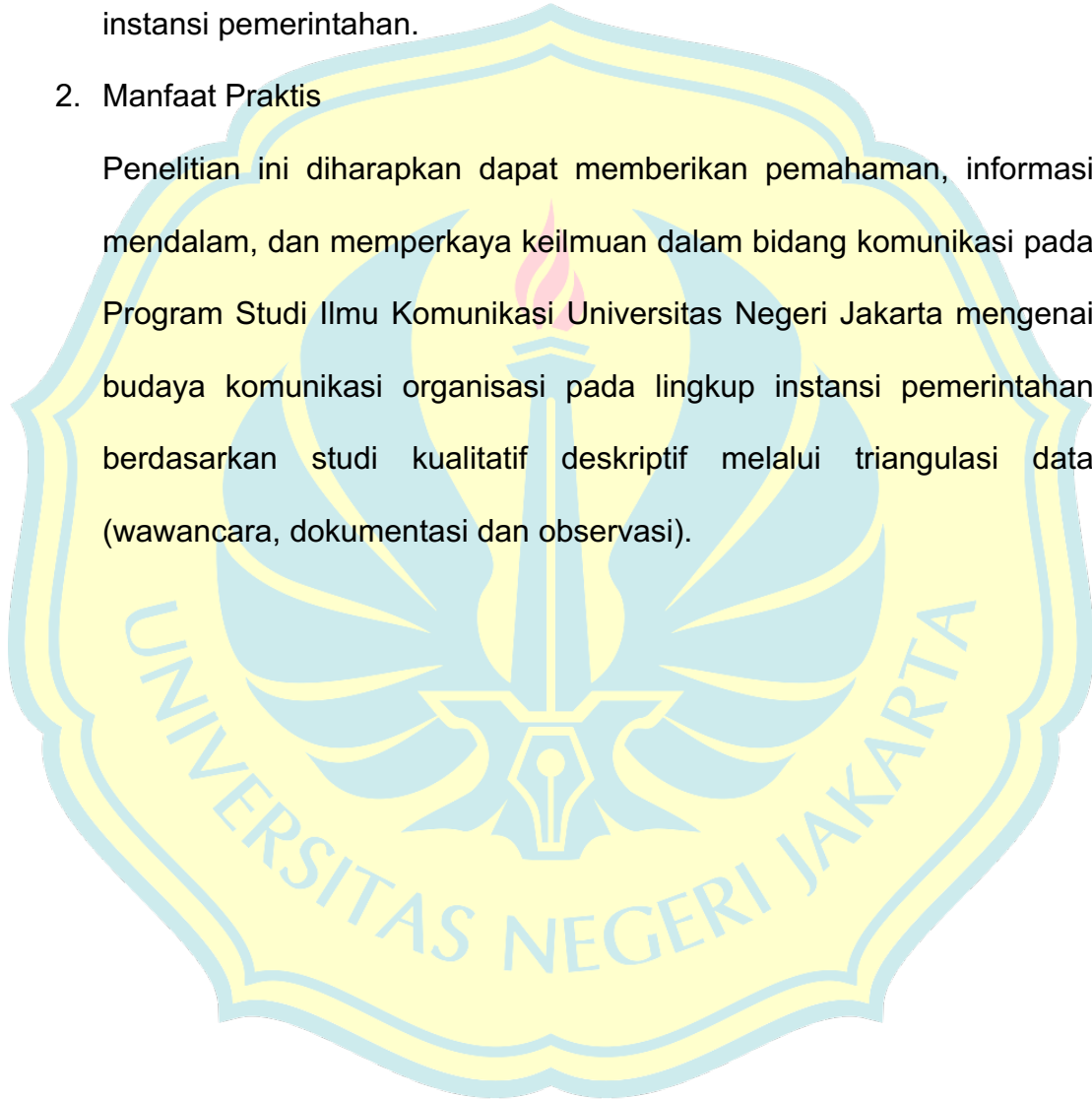
1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi sivitas akademika sebagai acuan untuk meningkatkan dan memperhatikan lebih terhadap budaya komunikasi organisasi yang sejatinya harus diimplementasikan oleh mahasiswa maupun dosen ataupun ahli akademik sebagai alat untuk beradaptasi di sebuah organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan

masukkan yang mendukung untuk mengoptimalkan dan memberi pengajaran lebih mendalam terkait budaya komunikasi organisasi pada instansi pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman, informasi mendalam, dan memperkaya keilmuan dalam bidang komunikasi pada Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Jakarta mengenai budaya komunikasi organisasi pada lingkup instansi pemerintahan berdasarkan studi kualitatif deskriptif melalui triangulasi data (wawancara, dokumentasi dan observasi).



Intelligentia - Dignitas