

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerjasama dan membutuhkan keberadaan manusia yang lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Komunikasi dalam organisasi merupakan bentuk interaksi pertukaran pesan antar anggota organisasi, baik komunikasi secara verbal maupun non verbal yang memiliki fungsi dalam hal menyampaikan informasi mengenai organisasi, nilai-nilai inti maupun hal-hal yang menjadi aturan-aturan dalam sebuah perusahaan, yaitu apa yang menjadi budaya dalam perusahaan.

Dalam komunikasi organisasi, terminologi yang melekat dalam konteks tersebut adalah komunikasi dan organisasi. Berdasarkan teori Karl Weick, organisasi bukanlah susunan yang terbentuk oleh posisi dan peranan, tetapi oleh aktivitas komunikasi. Lebih pantas untuk dikatakan “berorganisasi” dari pada “organisasi” karena organisasi itu sendiri merupakan sesuatu yang dicapai manusia melalui sebuah proses komunikasi yang berkelanjutan. (Little John dan Foss, 2009:364).

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya.

Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan, menurut Huntington, budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut (Zebua, 2009: 3-4). Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pimpinan atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi.

Aktivitas dan kegiatan dalam bidang pekerjaan yang bersangkutan dengan komunikasi adalah salah satunya yaitu *Public Relations*. *Public Relations* merupakan bidang pekerjaan yang mendalami khusus mengenai interaksi dalam berkomunikasi salah satunya yaitu dalam bersosialisasi.

Sosialisasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan oleh *public relations* disuatu perusahaan atau organisasi baik swasta ataupun di instansi pemerintahan. Sosialisasi merupakan kegiatan yang tidak asing lagi di Dunia *Public Relations*, Pada umumnya sosialisasi yang kita ketahui adalah untuk menginformasikan program suatu perusahaan atau organisasi maupun memberikan gambaran mengenai suatu produk atau aturan baru yang dibuat dan diluncurkan oleh perusahaan atau organisasi bagi public internal maupun eksternal. Di dalam sosialisasi tersebut harus adanya suatu komunikasi yang terencana yang dilakukan oleh seorang *Public Relations*.

Langkah Efektif bagi seorang *public relations* di suatu pemerintahan untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat ketika akan mempromosikan / mensosialisasikan mengenai suatu program salah satunya adalah dengan mengadakan kegiatan sosialisasi, kegiatan sosialisasi yang dilakukan oleh seorang *public relations* memerlukan pengkondisian dan perencanaan secara matang, memilih khalayak sasaran secara tepat, merumuskan pesan yang mudah dipahami dan dikomunikasikan melalui media, kegiatan sosialisasi sangat erat dengan seorang public relations karena didalam sosialisasi memerlukan interaksi social dan komunikasi social agar terciptanya timbal balik yang menguntungkan bagi kedua belah pihak untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama.

Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja

memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (employee empowerment) di suatu organisasi.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan termasuk instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka

panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati (Darsono, 2010:262).

Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Menurut Ndraha, budaya yang kuat mempunyai 3 ciri, yaitu: Kejelasan nilai-nilai dan keyakinan (*Clarity of Ordering*); Penyebaran nilai-nilai dan keyakinan (*Extent Of Ordering*); Kekokohan nilai-nilai inti dan keyakinan (*Core Values Being Intensely Held*) (2004:68)

Budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti yang dipegang teguh dan disepakati secara luas dalam sebuah organisasi, semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budayanya (Robbins, 1994: 483). Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi.

Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai

dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*).

Salah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh dengan Korupsi, Kolusi, Nepotisme. Dalam perkembangan era otonomi ini, Indonesia semakin memiliki kesempatan yang besar untuk menata kehidupan bangsa yang lebih adil, sejahtera dan demokratis. Salah satu contohnya adalah lahirnya UU tentang Pemerintahan Daerah seperti UU Nomor 22 tahun 1999 dan UU No 32 tahun 2004.

Dalam tulisan ini, diambil salah satu Instansi Pemerintahan sebagai objek penelitian, yaitu Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat. Kantor Dinas Pertanian sebagai perangkat daerah dan instansi pemerintahan yang mempunyai tugas pokok membantu bidang pertanian, tanaman pangan dan hortikultura di Provinsi Jawa dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagian kewenangan dari Kementerian Pertanian Pusat.

Dalam pencapaian hasil kerja Dinas Pertanian guna memenuhi kebutuhan masyarakat perlu adanya budaya kerja dalam organisasi, namun dalam kenyataannya budaya kerja di Dinas Pertanian Provinsi Jawa Barat sendiri masih belum tertulis dengan jelas sehingga para pegawai tidak mudah dalam membangun kesepahaman akan suatu pekerjaan dengan rekan kerjanya, hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas-

tugas dari Dinas Pertanian yang masih terdapat permasalahan yang perlu diselesaikan, yaitu permasalahan terkait dengan koordinasi yang masih lemah dalam pelaksanaan tugas, sehingga mengakibatkan kurang lancarnya pelaksanaan program-program kerja.

Selain itu, kinerja pegawai di kantor Dinas Pertanian selama ini belum optimal karena masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja bukan untuk keperluan kantor, tapi hanya untuk keperluan pribadi. Selain itu, masih ada pegawai yang sering datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, Kantor Dinas Pertanian yang mempunyai amanah untuk membantu tugas-tugas Kementerian Pertanian Pusat tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, Kantor Dinas Pertanian harus dapat membenahi permasalahan ini. Aparat Kantor Dinas Pertanian harus diperhatikan kualitasnya, dengan melakukan upaya pemberdayaan pegawai di lingkungan kantor Dinas Pertanian. Perangkat Dinas Pertanian harus senantiasa meningkatkan keahlian dan keterampilannya agar mampu menjalankan Tugas, pokok, dan fungsinya masing-masing dalam rangka pelayanan prima kepada masyarakat, sebagai visi yang dicanangkan oleh Pemerintah Pusat dan Provinsi Jawa Barat Khususnya dibidang Pertanian.

Dalam rangka proses sosialisasi pembinaan aparatur telah dilakukan upaya mengkomunikasikan budaya organisasi melalui kontak social atau pengkomunikasian kegiatan dan budaya yang ada sendiri baik melalui antar sesame individu atau individu dengan kelompok dan kelompok dengan kelompok agar terjadi kesamaan persepsi dan membuat kinerja pegawai semakin meningkat serta melalui saluran media massa cetak dan tertulis seperti majalah dinding dan melalui perseorangan atau individu selain itu para pimpinan sendiri mensosialisasikan budaya organisasi sendiri dengan cara memberikan arahan secara langsung dan pidato tentang kegiatan berorganisasi serta dengan mengikut sertakan pendidikan dan latihan yaitu Diklat Kepemimpinan, Diklat Teknis Fungsional dan Diklat Teknis lainnya serta kegiatan kegiatan yang disesuaikan dengan kebutuhan Tugas Pokok dan Fungsi masing masing staff, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur kantor Dinas Pertanian. Kualitas sumber daya manusia yang baik cenderung memiliki kinerja individu yang baik, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi setiap perangkat daerah. Tetapi yang tidak kalah pentingnya adalah, perlu ditanamkan kembali kepada para pegawai akan nilai-nilai budaya organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), sehingga para pegawai mempunyai kesepahaman yang sama akan tujuan kerjanya. Berdasarkan diatas, maka peneliti memfokuskan penelitian ini pada **“BAGAIMANA PROSES SOSIALISASI BUDAYA ORGANISASI STUDY KUALITATIF PADA DINAS PERTANIAN PROVINSI JAWA BARAT”**

1.2 Pertanyaan Penelitian

Masalah-masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat diidentifikasi dengan beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana Proses Komunikasi pada proses sosialisasi budaya organisasi di dinas pertanian provinsi jawa barat.
2. Bagaimana kontak social proses sosialisasi budaya organisasi pada dinas pertanian provinsi jawa barat.
3. Bagaimana Komunikasi social proses budaya organisasi pada dinas pertanian provinsi jawa barat

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk mengetahui, menelaah dan memahami Proses Sosialisasi Budaya Organisasi pada Dinas Pertanian Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Setiap peneliti jelas memiliki tujuan yang didasarkan pada kepentingan serta motif-motif individual maupun kolektif. Tujuan penelitian adalah supaya untuk

mengungkapkan arah dan tujuan umum dari apa yang akan dicapai atau diharapkan dari sebuah penelitian, sehingga merupakan lanjutan dari identifikasi masalah.

Tujuan dari penelitian ini sebagai syarat ujian sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan jurusan ilmu komunikasi konsentrasi jurnalistik adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Proses Komunikasi pada proses sosialisasi budaya organisasi di dinas pertanian provinsi jawa barat.
2. Untuk mengetahui bagaimana kontak sosial proses sosialisasi budaya organisasi pada dinas pertanian provinsi jawa barat.
3. Untuk mengetahui bagaimana komunikasi social proses sosialisasi budaya organisasi pada dinas pertanian provinsi jawa barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dimana penelitian ini bersifat teoritis tetapi tidak menolak manfaat praktis yang didapat dalam penelitian untuk memecahkan suatu masalah yang ada. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat tidak hanya bagi peneliti tetapi juga bagi pembaca lainnya, serta memberikan manfaat pula bagi pengembangan suatu ilmu. Adapun dari penelitian ini terbagi atas dua kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada studi proses sosialisasi budaya organisasi pada Dinas pertanian provinsi jawa barat.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan mengenai kajian ilmu komunikasi, mengenai Proses sosialisasi budaya organisasi pada dinas pertanian provinsi jawa barat.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran serta melengkapi kepustakaan bagi pengembangan keilmuan khususnya ilmu komunikasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dalam ilmu komunikasi khususnya hubungan masyarakat mengenai Proses sosialisasi budaya organisasi pada dinas pertanian provinsi jawa barat.
2. Diharapkan bahwa semua orang pada umumnya dan masyarakat Provinsi Jawa Barat pada khususnya, dapat lebih menjaga lagi budaya Pertanian dan berorganisasi yang dicanangkan oleh pemerintah provinsi jawa barat.
3. Dapat dijadikan bahan masukan dan rujukan oleh para peneliti dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai permasalahan sejenis atau untuk instansi yang terkait.

1.5 Kerangka Pemikiran

Sebagai landasan untuk mencari solusi dari permasalahan mengenai proses sosialisasi budaya organisasi yang telah dikemukakan, peneliti memerlukan kerangka pemikiran yang berupa teori atau pendapat para pakar komunikasi, yaitu teori yang berhubungan langsung dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti.

Dalam melakukan Penelitian ini, Peneliti menggunakan *Teori Sosialisasi dan Organisasi* oleh **Karl Weick**. Asumsi dari teori ini adalah memandang komunikasi sebagai dasar bagaimana cara mensosialisasikan atau mengorganisasikan manusia dan memberikan pemikiran rasional dalam memahami sebuah peraturan dan budaya didalam suatu organisasi serta bagaimana manusia tersebut berorganisasi.

Sosialisasi Organisasi bukanlah struktur yang terdiri dari sejumlah posisi dan peran tetapi merupakan kegiatan komunikasi, sehingga sebutan pengorganisasian lebih tepat dibandingkan organisasi. (Morrison,2013:398).

Dari asumsi dasar di atas dapat dilihat bahwa teori Sosialisasi Organisasi memayungi proses komunikasi dan sosialisasi yang terjadi dalam suatu organisasi, yang dapat menghubungkan aspek-aspek didalamnya. Dapat juga ditarik kesimpulan bahwa komunikasi merupakan salah satu unsur penting yang menandai kehidupan dalam suatu organisasi. Komunikasi dalam proses sosialisasi dapat digunakan untuk mengubah, mempertahankan, dan meningkatkan kemajuan instansi.

Tujuan yang hendak dicapai, strategi yang hendak dijalankan, kegiatan yang harus dilaksanakan, semuanya ini memerlukan hubungan baik antar individu dalam kesatuan kerja.

Syarat terjadinya Sosialisasi dan interaksi sosial menurut **Bonner** (dalam Ali , 2004) terdiri atas kontak sosial dan komunikasi sosial. Kontak sosial tidak hanya dengan bersentuhan fisik. Dengan perkembangan teknologi manusia dapat berhubungan tanpa bersentuhan, misalnya melalui telepon, telegraf dan lain-lain. Komunikasi dapat diartikan jika seseorang dapat memberi arti pada perilaku orang lain atau perasaan-perasaan yang ingin disampaikan oleh orang tersebut.

Efektivitas organisasi secara eksplisit menghubungkannya dengan faktor lingkungan. Efektivitas organisasi tidak dapat dipisahkan dengan faktor lingkungan yang membentuk organisasi tersebut. Seperti yang dikatakan oleh para peneliti, ada 5 karakteristik yang dapat dibedakan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu *Organisational image* atau *image* organisasi, ruang lingkup ini fokus kepada persepsi atau pandangan terhadap organisasi ; *Organisation vision* atau visi organisasi, ruang lingkup ini fokus kepada budaya dan kemampuan dalam mengambil keputusan ; *Superiors*, ruang lingkup ini fokus terhadap hubungan antar pegawai dan kepemimpinan sang manager ; *Co-workers*, ruang lingkup ini fokus kepada iklim sosial diantara para pegawai dan rasa memiliki atau *sense of belongings* ; *Condition of work* atau kondisi dalam bekerja, ruang lingkup ini fokus kepada lingkungan fisik

dalam bekerja, keamanan dalam bekerja, gaji dan keuntungan-keuntungan yang diterima dalam satu paket.

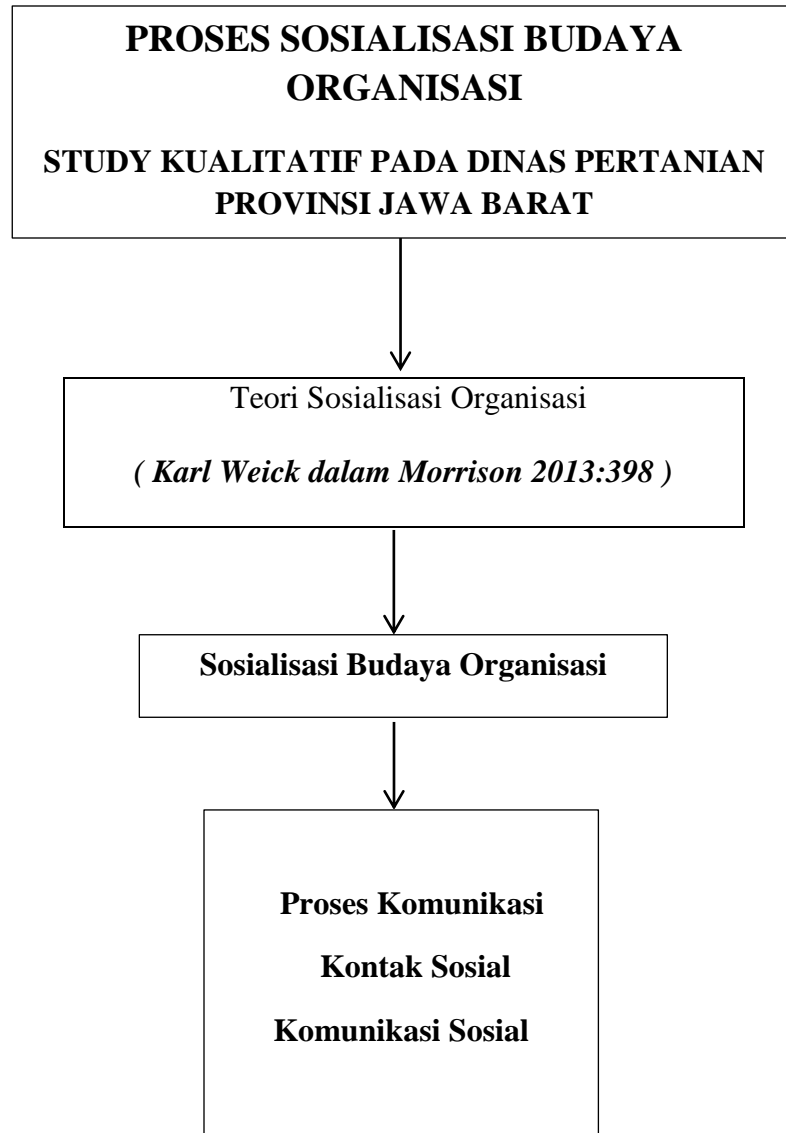
1.5.1 Kontak Sosial

Kontak sosial tidak selalu terjadi melalui interaksi atau hubungan fisik, sebab orang bisa melakukan kontak sosial dengan pihak lain tanpa menyentuhnya, misalnya bicara melalui telepon, radio, atau surat elektronik. Kontak sosial yang menjadi tolak ukur penelitian ini meliputi kontak sosial di lingkungan tempat tinggal dan di tempat beraktivitas sehari-hari

1.5.2 Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain. Komunikasi yang menjadi tolak ukur penelitian ini adalah komunikasi antar personal dan komunikasi kelompok.

Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pemikiran



Sumber: Modifikasi Peneliti dan Pembimbing 2016