**BUDAYA KOMUNIKASI ORGANISASI**

**PADA MASA PASCA PANDEMI COVID-19**

**DI UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

****

**Oleh**

**Reno Margiantoro**

**218080014**

**TESIS**

**Untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Komunikasi dalam bidang Ilmu Komunikasi pada Universitas Pasundan Bandung**

**PROGRAM STUDI**

**MAGISTER ILMU KOMUNIKASI**

**PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2023**

**Budaya Komunikasi Organisasi pada Masa Pasca Pandemi Covid-19**

**di Universitas Katolik Parahyangan**

**ABSTRACT**

The COVID-19 pandemic has forced all parties, including higher education institutions, to survive, adapt, and continue their organizational operations, including organizational communication. Post the COVID-19 pandemic, various organizational communication practices that were implemented during the pandemic are still maintained by the academic community of Parahyangan Catholic University (Unpar).

This research aims to understand the organizational communication culture occurring at Unpar in terms of administrative activities, lectures, and ceremonies in the post COVID-19 pandemic era, as well as to know why there have been changes in the organizational communication culture at Unpar. The research method employed is qualitative research with a case study approach.

The results of this research indicate that the utilization of technology (Zoom, Google Meet, Google Drive, Student Portal, IDE) and social media (WhatsApp) in administrative, lectures, and ceremonies activities has increased since the COVID-19 pandemic until the present. The reasons for the practicality, effectiveness, and flexibility offered by these technologies are why these practices have become a new organizational communication culture at Unpar. Despite all the advantages of communication technology, these new habits involving technology have indirectly led to less close personal relationships among educational staff compared to before the COVID-19 pandemic. Additionally, the appreciation for "personal time" outside of working hours is fading.

Keywords: Organizational culture, organizational communication culture, organizational communication, changes in organizational communication culture

**ABSTRAK**

Pandemi covid-19 memaksa semua pihak, termasuk lembaga pendidikan tinggi untuk bertahan hidup, beradaptasi dan tetap menjalankan roda organisasinya, termasuk dalam hal komunikasi organisasi. Pasca pandemi covid-19, berbagai praktik komunikasi organisasi yang dilakukan semasa pandemi covid-19 masih tetap dipertahankan oleh sivitas akademika Universitas Katolik Parahyangan (Unpar).

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui bagaimana budaya komunikasi organisasi yang terjadi di Unpar dalam hal kegiatan administrasi, perkuliahan, serta seremoni pada masa pasca pandemi covid-19, serta mengetahui mengapa terjadi perubahan budaya komunikasi organisasi di Unpar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pemanfaatan teknologi (Zoom, Google Meet, Google Drive, Student Portal, IDE) dan media sosial (Whatsapp) dalam kegiatan administrasi, perkuliahan, serta seremoni semakin meningkat sejak pandemi covid-19 hingga saat ini. Alasan kepraktisan, efektifitas, serta fleksibilitas yang dimiliki oleh teknologi tersebut menjadi alasan mengapa kebiasaan ini menjadi budaya baru dalam komunikasi organisasi di Unpar. Terlepas dari segala kelebihan yang dimiliki teknologi komunikasi, kebiasaan baru dengan melibatkan teknologi tersebut secara tidak langsung menyebabkan relasi personal antara tenaga kependidikan tidak se-erat seperti sebelum masa pandemi covid-19. Selain daripada itu, penghargaan terhadap “waktu pribadi” diluar jam kerja pun semakin memudar.

Kata kunci: Budaya organisasi, budaya komunikasi organisasi, komunikasi organisasi, perubahan budaya komunikasi organisasi

**ABSTRAK**

Pandemi covid-19 maksa ka sadaya pihak, kalebetna oge lembaga pendidikan tinggi sangkan tiasa bertahan hidup, beradaptasi kalayan tetep ngajalankeun roda organisasina, salah sahijina nyaeta dina hal komunikasi organisasi. Sarengsena pandemi covid-19, rupa-rupa prakték komunikasi organisasi anu dilaksanakeun dina mangsa pandemi covid-19 masih dipiara tur dilarapkeun ku sivitas akademika Universitas Katolik Parahyangan (Unpar).

Ieu panalungtikan miboga tujuan pikeun mikanyaho kumaha lumangsungna budaya komunikasi organisasi di Unpar dina hal kagiatan administrasi, perkuliahan jeung seremoni dina mangsa pasca pandemi covid-19, ogé pikeun mikanyaho naha beut aya parobahan budaya komunikasi organisasi di Unpar. Métode panalungtikan anu digunakeun nyaéta métode panalungtikan kualitatif kalayan pendekatan studi kasus.

Hasil tina ieu panalungtikan nunjukkeun yén pamakéan téknologi (Zoom, Google Meet, Google Drive, Student Portal, IDE) jeung média sosial (Whatsapp) dina kagiatan administrasi, perkuliahan jeung seremoni ngaronjat saprak pandémi covid-19 nepi ka ayeuna. Alesan kapraktisan, éféktivitas sareng kalenturan anu dipiboga ku téknologi mangrupikeun alesan kunaon kabiasaan ieu janten budaya anyar dina komunikasi organisasi di Unpar. Sanaos sagala kaunggulan téknologi komunikasi, kabiasaan anyar anu ngalibatkeun téknologi ieu sacara henteu langsung nyababkeun hubungan pribadi antara tenaga kependidikan henteu caket sapertos sateuacan pandémi covid-19. Sajaba ti éta, rasa hormat kana "waktu pribadi" di luar jam gawé oge beuki luntur.

Kata kunci: Budaya organisasi, budaya komunikasi organisasi, komunikasi organisasi, perubahan dina budaya komunikasi organisasi

**A. PENDAHULUAN**

Berlalunya masa pandemi tidak lantas mengembalikan kebiasaan manusia menjadi seperti semula saat sebelum terjadinya masa pandemi covid-19. Terdapat beberapa hal yang biasa dilakukan pada masa pandemi yang kemudian dipertahankan hingga saat ini. Hal ini yang penulis temukan di Universitas Katolik Parahyangan (Unpar), dimana cara berkomunikasi secara daring ataupun *hybrid* (luring dan daring) yang aktif dilakukan selama masa pandemi masih dipertahankan hingga saat ini.

Saat sebelum pandemi, kegiatan yang dilakukan secara daring ataupun hybrid sangat jarang diselenggarakan. Dibuatnya aturan pemerintah yang membatasi aktifitas secara tatap muka langsung pada masa pandemi covid-19, memaksa Unpar untuk merubah cara dan pola komunikasi, serta penyelenggaraan kegiatannya menjadi serba daring ataupun *hybrid*. Aturan pemerintah tersebut tertuang dalam Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2020 pada Satuan Pendidikan dalam Masa Darurat Corona Virus Disease (Covid-19). Sementara itu, pembatasan kegiatan di kampus secara tatap muka tertuang dalam Surat Edaran Rektor Nomor: III/R/2020-03/585 Tentang Upaya Pencegahan Penyebaran Infeksi Covid-l9 di Lingkungan Universitas Katolik Parahyangan.

Saat ini, jumlah orang yang terpapar Covid-19 semakin menurun dan Indonesia mulai bangkit dan pulih dari pandemi[[1]](#footnote-1), aturan-aturan pemerintah yang membatasi kegiatan bertatap muka secara langsung-pun mulai dilonggarkan. Hal tersebut nyatanya tidak lantas merubah kebiasaan daring dan *hybrid* menjadi berkurang seperti pada saat sebelum pandemi. Cara dan pola komunikasi serta penyelenggaraan kegiatan secara daring atau *hybrid* tersebut terus berlanjut dan menjadi kebiasaan baru di Unpar.

Perubahan budaya Unpar dalam komunikasi organisasi sejatinya tidak lepas dari hakikat manusia sebagai sebagai makhluk sosial. Selain dari pada itu, karena dikaruniai akal serta nalurinya untuk bertahan hidup membuat manusia senantiasa beradaptasi terhadap lingkungan di sekitarnya.

Sama halnya seperti manusia, berdiri tegak dan berjalannya sebuah organisasi sangatlah bergantung pada kemampuan untuk beradaptasi terhadap lingkungannya. Keberadaan sebuah organisasi tidaklah terlepas dari pengaruh lingkungan disekitarnya (lingkungan eksternal), karena suatu organisasi akan senantiasa berinteraksi dengan lingkungan disekitarnya. Kemampuan suatu organisasi dalam beradaptasi akan menentukan bertahan atau tidaknya organisasi tersebut. Organisasi yang mampu bersikap responsif dan adaptif terhadap perkembangan lingkungannya yang bersifat kompleks dan sarat akan ketidakpastian, akan bertahan dan bahkan akan turut berkembang seiring perkembangan yang terjadi dalam lingkungannya. Demikian halnya dengan Universitas Katolik Parahyangan (Unpar), dimana sebagai sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan, Unpar berupaya untuk terus menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi pada lingkungannya, termasuk dalam hal pandemi covid-19 dan teknologi.

Keberadaan teknologi komunikasi dan informasi sangat membantu semua organisasi (termasuk Unpar) dalam menghadapi keadaan sulit yang timbul sebagai akibat dari adanya pandemi covid-19. Unpar terpaksa harus membatasi penyelenggaraan kegiatan secara tatap muka langsung, namun pada sisi yang lain Unpar harus memastikan bahwa kegiatan organisasi tetap bisa berjalan dengan baik.

Beberapa upaya yang dilakukan Unpar dalam menjalankan aktivitasnya pada masa pandemi antara lain adalah dengan menyelenggarakan perkuliahan secara daring, layanan mahasiswa secara daring, kegiatan-kegiatan atau seremoni secara daring ataupun *hybrid*, memperbanyak konten video sebagai sarana komunikasi kepada stakeholder dan menyebarkannya melalui berbagai media yang dimiliki, serta mengoptimalisasikan grup-grup Whatsapp juga media penyimpanan berbasis *cloud*.

Sebelum pandemi Covid-19, Unpar dan unit-unit serta fakultas didalamnya belum memiliki akun Zoom, dan sangat jarang sekali melakukan siaran secara langsung melalui kanal Youtube Unpar. Saat itu, kegiatan Unpar yang biasanya disiarkan secara langsung melalui kanal Youtube adalah Dies Natalis. Hal ini berbeda dengan yang terjadi di tahun 2020 hingga sekarang, dimana banyak kegiatan Unpar yang diliput dan disiarkan secara langsung melalui kanal Youtube-nya.

Hal lain yang menurut peneliti memberikan pengaruh terhadap pergeseran budaya komunikasi di Unpar adalah berkat telah rampungnya pembangunan Gedung Pusat Pembelajaran Arntz-Geise, dimana di dalamnya terdapat sebuah auditorium dengan kapasitas cukup besar (dapat menampung hingga 1000 orang), dengan kualitas akustik dan perlengkapan multimedia yang sangat baik. Hal ini menjadi daya tarik bagi sivitas akademika Unpar untuk menyelenggarakan kegiatan di auditorium tersebut secara daring ataupun *hybrid*.

Perubahan juga terjadi dalam hal penggunaan IDE *(Interactive Digital Learning Environment)* yang dimiliki oleh Unpar. IDE merupakan learning management system (LMS) berbasis pada teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang dikembangkan untuk pemelajaran digital di Unpar. Fitur yang dimiliki oleh IDE antara lain adalah mahasiswa dapat mengakses sumber belajar atau informasi mengenai sumber belajar yang disiapkan oleh dosen, dapat berinteraksi dengan sesama peserta didik dan dosen melalui fasilitas *chatting*/forum diskusi, serta dapat mengumpulkan tugas dalam format digital (text/gambar/video). Jika dibandingkan dengan masa sebelum pandemi Covid-19, maka saat ini terlihat adanya peningkatan penggunaan IDE dalam proses belajar mengajar di Unpar. Data penggunaan IDE dalam proses belajar mengajar di Unpar dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Dari uraian di ata, pandemi Covid-19 membawa perubahan terhadap budaya komunikasi organisasi di Universitas Katolik Parahyangan, dimana beberapa cara berkomunikasi pada masa pandemi tetap dipertahankan hingga saat ini. Penelitian ini berupaya untuk memperoleh gambaran secara mendalam tentang perubahan budaya komunikasi organisasi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya dalam penyelenggaraan kegiatan administrasi di Universitas Katolik Parahyangan pada masa pasca pandemi Covid-19?
2. Bagaimana budaya dalam penyelenggaraan kegiatan perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan pada masa pasca pandemi Covid-19?
3. Bagaimana budaya dalam penyelenggaraan kegiatan seremoni di Universitas Katolik Parahyangan pada masa pasca pandemi Covid-19?
4. Mengapa terjadi perubahan budaya komunikasi organisasi di Universitas Katolik Parahyangan pada masa pasca pandemi Covid-19?

**B. KAJIAN TEORI**

**a. Teori Budaya Organisasi**

Peneliti akan merujuk pada teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Pacanowsky dan Trujillo (West dan Turner, 2010:276) untuk menelaah lebih jauh tentang budaya komunikasi organisasi di Unpar pada masa pasca pandemi Covid-19. Mereka menyatakan bahwa budaya bukanlah tentang sesuatu yang dimiliki organisasi, namun budaya merupakan organisasi itu sendiri. Budaya dibangun secara komunikatif oleh praktik-praktik yang dilakukan oleh organisasi, dan setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda. Memahami organisasi sebagai individu menjadi lebih penting daripada menggeneralisasi seperangkat perilaku atau nilai pada seluruh organisasi.

Penekanan teori ini adalah pada cara-cara manusia mengonstruksikan suatu realitas organisasi. Pendekatan budaya organisasi merujuk pada nilai dan makna yang dimiliki anggota organisasi.

Lebih jauh lagi, teori budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jaring laba-laba

Pacanowsky dan Trujillo (1982) mengadopsi pendekatan simbolik-interpretatif yang sebelumnya telah dikemukakan oleh Clifford Geertz (1973). Clifford Geertz menganalogikan manusia ibarat seekor laba-laba yang "tertahan dalam jaring makna", dimana jaring tersebut dibuat oleh orang itu sendiri. Budaya itu bagaikan jaring yang dipintal oleh laba-laba. Hal ini menunjukan bahwa jaring merupakan desain yang rumit, dan masing-masing jaring adalah berbeda satu dengan yang lainnya. Selain daripada itu, jaring menggambarkan kekuatan, kehidupan, kohesi, dan juga hal-hal lainnya yang membutuhkan pemeliharaan secara terus-menerus.

Manusia yang diibaratkan sebagai laba-laba tersebut menggantung pada jaring yang telah mereka buat melalui pekerjaan mereka. Budaya organisasi terdiri atas simbol-simbol, dimana setiap simbol memiliki makna yang unik. Cerita-cerita atau pengalaman yang disampaikan, berbagai acara, upacara, ataupun kegiatan lainnya merupakan bagian dari budaya organisasi.

2. Pertunjukan Komunikasi

Menurut Pacanowsky dan Trujillo (West dan Turner, 2010:284), suatu pertunjukan komunikasi dilakukan oleh anggota organisasi yang kemudian menjadi budaya organisasi yang bersifat unik bagi organisasi tersebut. “Pertunjukkan” dapat diartikan sebagai sejumlah tindakan dimana anggota organisasi membentuk dan menunjukkan budaya mereka, baik itu kepada diri mereka sendiri ataupun terhadap orang lain. (performance are those vary actions by which members constitute and reveal their culture to themselves and others).

Kata “pertunjukkan” (panggung sandiwara) adalah suatu kata kiasan yang menunjukkan proses simbolik guna memahami perilaku manusia dalam suatu organisasi. Kehidupan organisasi adalah seperti pertunjukkan panggung sandiwara, dimana pimpinan, karyawan memilih untuk mengambil peran atau bagian dalam organisasinya tersebut.

Teori ini (West dan Turner, 2010:284-287) menggaris bawahi lima pertunjukan komunikasi, yaitu ritual performance (ritual personal. ritual kerja, ritual sosial, ritual organisasi), passion performance, social performance, political performance, dan enculturation.

**b. Organisasi**

Menurut Sondang P. Siagian (Fithriyyah, 2021: 3), organisasi merupakan setiap wujud persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terkait untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan, dimana terdapat seseorang atau beberapa orang sebagai atasan dan seseorang ataupun sekelompok orang sebagai bawahan. Terdapat berbagai macam tipe organisasi, yang menurut Herbert G. Hicks (Fithriyyah, 2021: 13-19) adalah sebagai berikut:

1. Organisasi-organisasi formal dan informal

Organisasi formal memiliki struktur yang terdefinisi dengan baik, termasuk aspek kekuasaan, akuntabilitas, tanggung jawab, dan hierarki yang mengatur hubungan antara anggota. Struktur ini juga menjelaskan bagaimana aliran komunikasi terjadi di dalam organisasi. Sedangkan organisasi informal memiliki struktur yang lebih longgar dan fleksibel, cenderung terbentuk secara spontan, dan kurang terdefinisi dengan jelas. Keanggotaan dalam organisasi informal bisa didapatkan secara sadar maupun tanpa disadari.

1. Organisasi-organisasi primer dan sekunder

Organisasi primer menuntut keterlibatan yang sepenuhnya, secara personal, dan emosional dari anggotanya. Organisasi semacam itu ditandai oleh hubungan personal, langsung, spontan, dan interaksi tatap muka. Contohnya adalah: keluarga tertentu, orang-orang yang berdedikasi tinggi pada profesi mereka, dan organisasi-organisasi yang menimbulkan kuasa-kuasa yang menyentuh hati para anggota mereka.

Pada organisasi-organisasi sekunder, melibatkan hubungan-hubungan yang bersifat intelektual, rasional, dan kontraktual.

Hubungannya bersifat resmi dan tidak personal, dengan tanggung jawab/kewajiban yang jelas dan dinyatakan secara tegas.

1. Organisasi-organisasi yang diklasifikasikan berdasarkan tujuan utama mereka.

Organisasi dapat dikelompokkan berdasarkan tujuan khusus yang ingin dicapai oleh anggotanya, yang ingin dipenuhi olehnya, yaitu:

* Organisasi-organisasi pelayanan *(service organizations)*
* Organisasi-organisasi ekonomi *(economic organizations)*
* Organisasi-organisasi religius *(economic organizations)*
* Organisasi-organisasi pelindung *(protective organizations)*
* Organisasi-organisasi pemerintah *(government organizations)*
* Organisasi-organisasi sosial *(social organizations)*

Secara umum, terdapat lima karakteristik utama dari organisasi (Fithriyyah, 2021: 19-26), yaitu:

1. Unit/entitas sosial

Organisasi merupakan produk dari rekayasa sosial manusia yang tidak dapat dilihat secara fisik *(intangible)* dan bersifat abstrak, sehingga seringkali disebut sebagai *artificial being*. Dikarenakan sifat yang dimilikinya tersebut, organisasi dikatakan sebagai realitas sosial daripada realitas fisik.

1. Beranggotakan minimal dua orang

Organisasi dibentuk melalui kesepakatan dan persetujuan antara satu orang atau lebih, dimana mereka memiliki ide dan tujuan yang sama dalam mendirikan organisasi. Sebuah organisasi terdiri dari minimal dua orang atau lebih yang bekerja sama, melakukan alokasi tugas, dan menerapkan spesialisasi dalam pekerjaan.

1. Berpola kerja yang terstruktur

Prasyarat bahwa organisasi harus terdiri dari setidaknya dua individu menegaskan bahwa ketika dua orang atau lebih berkumpul tanpa koordinasi dan tanpa pola kerja yang terstruktur, itu belum dapat disebut sebagai organisasi.

1. Mempunyai tujuan yang ingin dicapai

Pendirian organisasi bertujuan untuk memudahkan sekelompok individu yang bekerja dalam suatu ikatan kerja dalam mencapai tujuan mereka daripada bekerja secara masing-masing.

1. Mempunyai identitas diri.

Identitas suatu organisasi secara formal dapat ditemukan dalam akta pendirian yang menjelaskan anggota organisasi, kegiatan yang dilakukan, struktur organisasi, dan pihak yang bertanggung jawab atas pengaturannya.

F. Landa Jocano, seorang antropolog asal Filipina, mengemukakan pendapatnya bahwa sekelompok orang yang bekerja sama tidak dapat disebut sebagai organisasi jika mereka tidak memiliki budaya. Dalam konteks ini, budaya dianggap sebagai variabel yang menentukan karakteristik suatu organisasi dan membedakannya dari organisasi lainnya.

**c. Budaya**

Kroeber dan Kluckholn (Hararap, 2011:2) mengemukakan definisi budaya secara komprehensif yaitu: Budaya terdiri atas pola-pola, yang eksplisit dan implisit, menyangkut perilaku yang dipelajari dan disebarluaskan melalui simbol, merupakan pencapaian khusus dari sekelompok manusia, termasuk pengejawantahannya dalam bentuk barang-barang hasil karya mereka; inti budaya yang penting terdiri atas gagasan-gagasan tradisional (yang diperoleh dan diseleksi berdasar sejarah) dan khususnya nilai-nilai yang mereka anut, sistem budaya mungkin di satu sisi sebagai hasil tindakan, disisi lain sebagai tindakan yang terkait dengan masa datang.

Budaya merupakan sesuatu berupa kebiasaan, moral, hukum yang membentuk perilaku, atau membentuk persepsi seseorang; sesuatu yang dirasakan bersama oleh semua atau sebagian besar anggota kelompok masyarakat; sesuatu yang berusaha untuk diturunkan oleh anggota yang lebih tua kepada anggota yang lebih muda.

**c. Budaya Organisasi**

Istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku pada sebuah organisasi. Schein (Harahap, 2011:16) mengemukakan budaya organisasi merupakan asumsi dasar yang berpola yang telah ditemukan, dipahami dan dikembangkan oleh anggota organisasi. Asumsi tersebut secara nyata telah terbukti kebenarannya ketika digunakan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi oleh kelompok, baik masalah adaptasi eksternal ataupun integrasi internal.

Luthans (Tuala, 2020:13) mengemukakan bahwa kadang-kadang suatu organisasi menentukan bahwa budaya organisasi harus dirubah. Salah satu contohnya adalah ketika lingkungan luar telah berubah secara drastis, dan organisasi tersebut harus dapat beradaptasi dengan kondisi yang baru, jika tidak organisasi tersebut tidak mungkin bisa survive.

**d. Komunikasi Organisasi**

R. Wayne dan Don F. Faules (2000:33) mengemukakan definisi komunikasi organisasi dari dua perspektif yang berbeda. Pertama, dari perspektif tradisional (fungsional dan objektif), mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Kedua, dari perspektif interpretif (subjektif) memaknai komunikasi organisasi merupakan proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi.

Berdasarkan penerima pesan, komunikasi organisasi dapat dibedakan menjadi komunikasi internal dan eksternal. Secara umum, komunikasi internal berarti komunikasi yang dilakukan di dalam organisasi. Sementara komunikasi eksternal berarti komunikasi yang dilakukan dan terkait dengan pihak di luar organisasi yang dijadikan sasaran organisasi (Siregar et. al, 2021:105). Menurut Redding dan Sanborn (Arni, 2007:66), pada dasarnya komunikasi internal di dalam sebuah organisasi, terbagi kedalam tiga bentuk:

1. Komunikasi vertikal

Bentuk komunikasi ini terjadi dari atas kebawah ataupun sebaliknya, dari bewah ke atas. Hal ini berarti komunikasi yang disampaikan oleh pimpinan kepada bawahan dan komunikasi dari bawahan kepada pimpinan berlangsung secara timbal balik.

1. Komunikasi Horizontal

Bentuk komunikasi dalam organisasi ini adalah secara mendatar, yang berlangsung diantara sesama karyawan dan sebagainya. Komunikasi horizontal biasanya terjadi dalam situasi yang tidak formal. Komunikasi horizontal biasanya berlangsung secara tatap muka, melalui media elektronik, ataupun bisa melalui pesan tertulis.

1. Komunikasi Diagonal

Bentuk komunikasi ini sering juga di sebut sebagai komunikasi silang. Prosesnya berlangsung dari seseorang yang ditujukan kepada orang lain dalam posisi yang berbeda. Hal ini berarti bahwa antara pihak yang satu tidak berada pada jalur struktur yang lainnya. komunikasi ini digunakan oleh dua pihak yang mempunyai level berbeda tetapi tidak mempunyai wewenang langsung kepada pihak lain.

**e. Lingkungan Organisasi dan Perubahan**

Menurut Krisnandi et al (2019:31), lingkungan organisasi dapat diartikan sebagai suatu faktor penting yang dapat mempengaruhi aktivitas operasi perusahaan atau organisasi. Lingkungan pada sebuah organisasi merupakan salah satu objek yang berinteraksi dan dapat mempengaruhi sebuah organisasi serta juga dapat dipengaruhi oleh perilaku yang terjadi didalam organisasi itu sendiri. Setiap organisasi akan berhubungan dengan lingkungan di mana mereka beroperasi. Lingkungan ini terbagi menjadi lingkungan internal dan eksternal.

Lingkungan organisasi bersifat dinamis dan selalu berubah, maka organisasi yang dapat bertahan adalah organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, ketika organisasi tidak memperhatikan perkembangan atau perubahan lingkungan sekitarnya, dapat mengakibatkan kehancuran bagi organisasi tersebut. Sementara itu menurut Dragnic (2014:119-159), faktor pencetus suatu organisasi melakukan perubahan adalah adanya tekanan lingkungan eksternal, adanya penyimpangan dari rencana awal, perubahan visi organisasi, atau memang keinginan organisasi untuk melakukan perubahan.

**f. Pandemi dan Pasca Pandemi**

Qiu et al (2016:3) mengungkapkan bahwa istilah “pandemi” belum banyak didefinisikan dalam teks medis, namun terdapat beberapa ciri utama dari pandemi, mencakup perluasan geografis yang luas, pergerakan penyakit, kebaruan, tingkat keparahan, tingkat serangan dan ledakan yang tinggi, kekebalan populasi minimal, serta tingkat penularan. Krisis terkait pandemi dapat dikaitkan dengan dampak negatif yang sangat besar terhadap kesehatan, ekonomi, masyarakat, dan keamanan komunitas nasional dan global. Selain dari itu, pandemi telah menyebabkan gangguan politik dan sosial yang signifikan.

Definisi pandemi yang telah diterima secara internasional seperti yang ada dalam Kamus Epidemiologi yang menurut John M. Last (2001:131) didefinisikan sebagai berikut: "epidemi yang terjadi di seluruh dunia, atau di wilayah yang sangat luas, melintasi batas-batas internasional dan biasanya mempengaruhi sejumlah besar orang".

Masa “pasca pandemi” covid-19 dapat diartikan ketika jumlah penderita covid-19 sudah melandai dan jauh berkurang, serta telah terbentuknya *herd immunity.* Menurut Kementerian Kesehatan RI, ketika sebagian besar populasi memiliki kekebalan terhadap penyakit menular tertentu sehingga memberikan perlindungan secara tidak langsung bagi mereka yang tidak kebal terhadap penyakit menular tersebut, dinamakan *herd immunity*.

**C. METODE PENELITIAN**

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode tersebut dipilih karena peneliti ingin memperoleh gambaran lebih mendalam tentang perubahan budaya komunikasi organisasi yang terjadi di Unpar pada masa pasca pandemi covid-19.

Jenis studi kasus yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah studi kasus intrinsik, dimana peneliti berfokus pada perubahan budaya komunikasi organisasi pada masa pasca pandemi Covid-19 di Unpar. Peneliti berupaya untuk mendeskripsikan secara terperinci perubahan-perubahan yang terjadi dalam komunikasi organisasi di Unpar pada masa pasca pandemi Covid-19.

**D. PEMBAHASAN**

Terdapat beberapa perubahan dalam budaya komunikasi organisasi yang peneliti temukan di Unpar pada masa pasca pandemi covid-19. Perabahan tersebut meliputi komunikasi organisasi dalam kegiatan administrasi, perkuliahan, serta dalam kegiatan seremoni. Hal ini penulis temukan melalui observasi serta wawancara yang telah dilakukan.

**a. Komunikasi Organisasi dalam Kegiatan Administrasi**

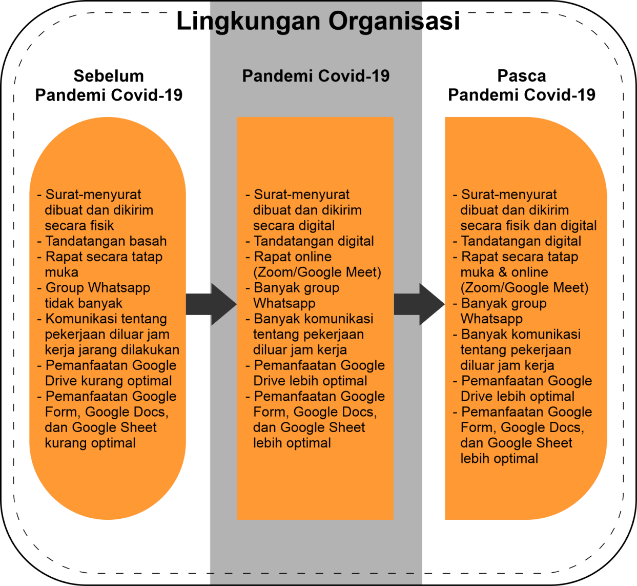
Semenjak pandemi Covid-19 hingga saat ini, terjadi beberapa perubahan kebiasaan dalam penyelenggaraan kegiatan/pekerjaan administrasi di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan. Hal tersebut berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan. Beberapa kebiasaan baru tersebut antara lain adalah dalam hal:

1. Surat menyurat dalam bentuk digital (.pdf) melalui email dan Whatsapp (WA).
2. Pemanfaatan Google Drive untuk pengarsipan dan pelaporan hasil pekerjaan.
3. Penggunaan tandatangan digital.
4. Layanan administrasi tata usaha memanfaatkan Whatsapp (WA) ataupun sistem informasi

Selain kebiasaan-kebiasaan yang telah diuraikan sebelumnya diatas, peneliti menemukan beberapa kebiasaan baru yang berhubungan dengan komunikasi organisasi yang dilakukan oleh dosen, tenaga kependidikan, ataupun pimpinan di Unpar. Perubahan kebiasaan (kebiasaan baru) tersebut adalah tentang komunikasi terkait pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja.

Beberapa narasumber mengungkapkan bahwa pada masa pasca pandemi covid-19 terdapat kebiasaan baru yaitu komunikasi tentang pekerjaan yang bisa dilakukan hingga diluar jam kerja. Hal tersebut dapat dilakukan pada malam hari ataupun di hari libur. Menurut mereka kebiasaan tersebut tidaklah lepas karena pengaruh kebiasaan di masa pandemi covid-19 yang terbawa hingga saat ini.

Atas dasar tersebut peneliti membuat model atas permasalahan yang terjadi sebagai berikut:



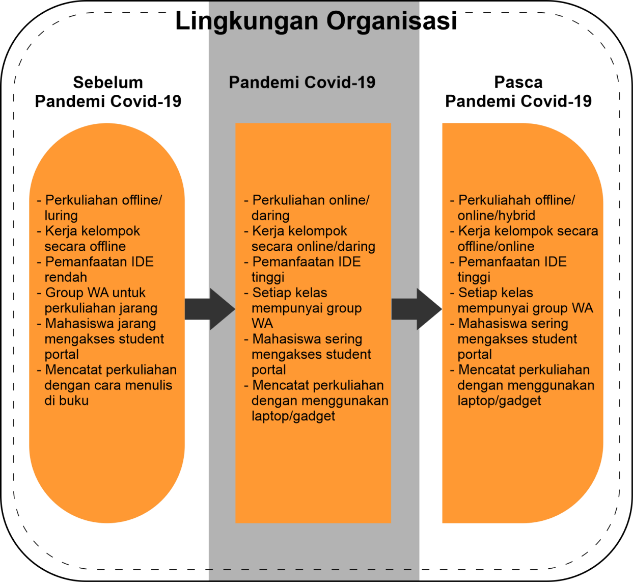
**b. Komunikasi Organisasi dalam Kegiatan Perkuliahan**

Proses belajar-mengajar pada masa pasca pandemi Covid-19 dilakukan secara tatap muka langsung, tanpa ada pembatasan seperti pada saat pandemi Covid-19. Namun, peneliti menemukan terdapat beberapa perubahan dalam hal proses belajar-mengajar tersebut, yaitu terkait:

1. Penggunaan platform online untuk tatap maya
2. Penggunaan Interactive Digital Learning Environment (IDE)
3. Penggunaan Whatsapp (WA) untuk menunjang perkuliahan

Hal unik lainnya yang peneliti temukan adalah dalam hal pencatatan materi perkuliahan di kalangan mahasiswa. Peneliti menemukan bahwa terdapat perubahan kebiasaan mahasiswa dalam mencatat materi perkuliahan. Jika dulu sebelum pandemi Covid-19, mahasiswa mencatat materi perkuliahan dalam binder ataupun buku mereka secara manual (tulis tangan), namun sekarang (pasca pandemi Covid-19) mahasiswa mencatat materi kuliah mereka dengan menggunakan laptop ataupun gadget mereka masing-masing. Kebiasaan ini muncul pada masa pandemi, ketika perkuliahan secara online, mahasiswa mencatat dengan menggunakan laptop ataupun gadget mereka masing-masing. Mereka mencatat dengan menggunakan Microsoft Word, memanfaatkan notes di gadget mereka ataupun Google docs untuk kemudian mereka simpan dalam Google drive.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti membuat model atas komunikasi organisasi dalam kegiatan perkuliahan di Unpar sebagai berikut:



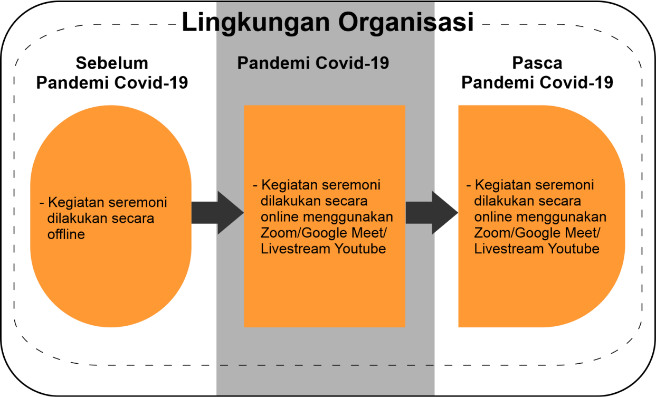
**c. Komunikasi Organisasi dalam Kegiatan Seremoni**

Kegiatan seremoni di Unpar saat ini banyak diselenggarakan secara online melalui platform Zoom, Google Meet ataupun di *streaming*-kan ke kanal Youtube Unpar Official. Penyelenggaraan kegiatan secara online tersebut dianggap suatu hal yang positif, karena disamping kepraktisannya, hal tersebut diyakini dapat menjangkau lebih banyak orang.

Istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku pada sebuah organisasi. Schein (Harahap, 2011:16) mengemukakan budaya organisasi merupakan asumsi dasar yang berpola yang telah ditemukan, dipahami dan dikembangkan oleh anggota organisasi. Asumsi tersebut secara nyata telah terbukti kebenarannya ketika digunakan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi oleh kelompok, baik masalah adaptasi eksternal ataupun integrasi internal.

Sejak pandemi covid-19, kegiatan seremoni di Unpar banyak dilakukan secara daring ataupun di *live streaming*-kan ke kanal Youtube Unpar. Kegiatan seremoni tersebut antara lain adalah: wisuda, penerimaan mahasiswa baru, dies natalis, pelantikan rektor, dan lain sebagainya. Penyelenggaraan secara online pada awalnya dimaksudkan untuk menjangkau partisipan meskipun terdapat pembatasan kegiatan yang sifatnya tatap muka di masa pandemi covid-19. Penyelenggaraan seremoni secara online tersebut secara nyata sangat efektif untuk dapat menjangkau partisipan, meskipun tidak hadir langsung secara fisik. Selain daripada itu keberadaan auditorium baru dengan segala fasilitas yang dimilikinya memperkuat kebiasaan tersebut hingga saat ini. Kebiasaan untuk menyelenggarakan kegiatan seremoni secara online ataupun hybrid pada masa pandemi covid-19 tersebut kemudian menjadi kebiasaan baru pada masa pasca pandemi covid-19. Dicabutnya aturan yang membatasi kegiatan tatap muka tidak lantas menyurutkan penyelenggaraan kegiatan seremoni secara online ataupun hybrid tersebut di Unpar.

Permasalahan ini dapat pula dijelaskan melalui gambar berikut:



**d. Komunikasi Organisasi dalam Hal Lainnya**

Selain kebiasaan-kebiasaan yang telah diuraikan sebelumnya diatas, peneliti menemukan beberapa kebiasaan baru yang berhubungan dengan komunikasi organisasi yang dilakukan oleh mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, ataupun pimpinan di Unpar. Perubahan kebiasaan (kebiasaan baru) tersebut antara lain terkait:

1. Komunikasi dengan vendor Unpar

Kebiasaan terkait cara berkomunikasi yang dilakukan Unpar kepada vendor-vendornya pun saat ini mengalami perubahan. Sebelum pandemi covid-19 terjadi, komunikasi dengan vendor-vendor tersebut mengandalkan pertemuan secara tatap muka langsung. Hal ini mengalami perubahan semenjak pandemi covid-19 hingga saat ini.

2. Relasi sosial (hubungan pertemanan) di Unpar

Peneliti juga menemukan kebiasaan baru pada masa pasca pandemi covid-19 di Unpar. Kebiasaan tersebut terkait dengan relasi sosial (hubungan pertemanan) yang penulis temukan di kalangan mahasiswa dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan pada data yang peneliti peroleh di lapangan, beberapa narasumber yang diwawancarai mengatakan bahwa kebiasaan yang dilakukan dimasa pandemi covid-19 terus berlanjut hingga sekarang, dan menjadi sebuah kebiasaan baru. Kebiasaan tersebut antara lain adalah merasa nyaman dengan komunikasi secara online (bisa lebih cair ketika ngobrol melalui media komunikasi online), dan canggung serta kaku ketika berkomunikasi secara tatap muka langsung. Selain daripada itu, kebiasaan menjaga jarak, terutama dengan orang yang tidak berada di lingkungan dekatnya menjadikan kurang berbaur (seperti dulu saat sebelum pandemi covid-19), dan cenderung berkelompok dengan teman-teman dekatnya saja.

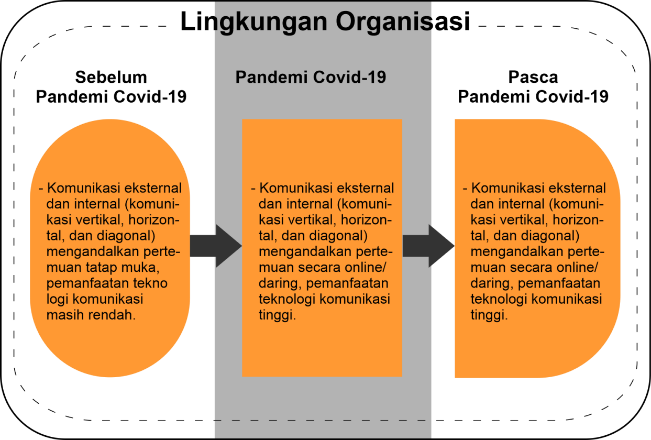
Dari uraian tersebut diatas, dapat dilihat bahwa pemanfaatan teknologi komunikasi dalam komunikasi organisasi kepada pihak eksternal menjadi budaya baru di Unpar saat ini. Budaya ini lahir sejak masa pandemi covid-19, hingga saat ini masih sering dilakukan. Penggunaan Zoom dan Google Meet, hingga livestream di kanal Youtube Unpar.

Berdasarkan pada data yang peneliti temukan di lapangan, maka terdapat kebiasaan-kebiasaan baru pada masa pasca pandemi covid-19 yang merubah budaya lama Unpar dalam hal komunikasi organisasi. Kebiasaan baru tersebut muncul sebagai akibat dari pengaruh lingkungan eksternal dan dari lingkungan internal Unpar sendiri.

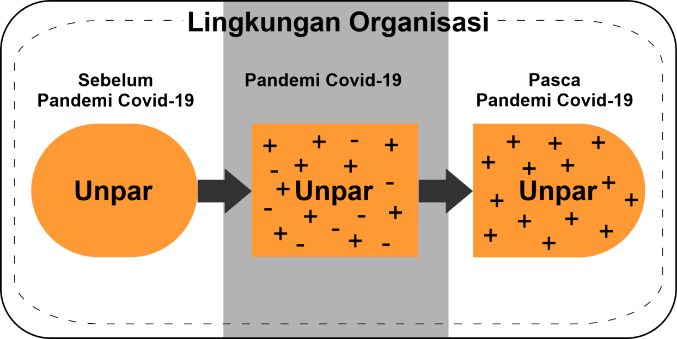
Pengaruh dari lingkungan eksternal yang kemudian merubah budaya komunikasi organisasi di Unpar adalah karena adanya pandemi covid-19. Pandemi covid-19 memaksa Unpar untuk merubah cara/budaya lamanya dalam hal komunikasi organisasi dengan lebih mengandalkan teknologi. Pengunaan media komunikasi online seperti Whatsapp (WA), Zoom dan Google Meet hingga pemanfaatan Google Drive menjadi semakin banyak dilakukan jika dibandingkan dengan pada masa sebelum pandemi covid-19. Sama halnya dengan penyelenggaraan kegiatan yang kemudian disiarkan langsung melalui kanal Youtube Unpar Official yang saat ini lebih sering dilakukan jika dibandingkan dengan pada masa sebelum pandemi covid-19. Hal ini menunjukan kesamaan dengan hasil penelitian dari Sinta Azhary Ginting dan Dewi Kurniawati dalam Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, yang mengemukakan bahwa salah satu sarana yang secara efektif digunakan untuk menyebarluaskan kegiatan dan informasi pada masa pasca pandemi covid-19 adalah media sosial.

Sedangkan faktor dari lingkungan internal yang mempengaruhi budaya komunikasi organisasi di Unpar pada masa pasca pandemi covid-19 saat ini adalah dengan adanya auditorium baru. Auditorium baru dengan segala fasilitas yang dimilikinya memudahkan penyelenggaraan kegiatan secara online/hybrid dan disiarkan langsung melalui kanal Youtube Unpar. Hal tersebut menarik animo dari sivitas akademika Unpar untuk menyelenggarakan kegiatan di auditorium tersebut secara online/hybrid, dan merubah budaya lama Unpar dalam menyelenggarakan kegiatan-kegiatannya secara offline.

Berdasarkan pada pada pembahasan di atas, perubahan budaya komunikasi organisasi di Unpar dapat digambarkan ke dalam model berikut:



Menurut peneliti, budaya komunikasi organisasi di Unpar pada masa pasca pandemi covid-19 saat ini sangat terpengaruh oleh kebiasaan-kebiasaan pada saat pandemi covid-19. Banyak dari kebiasaan tersebut baik untuk diadopsi dan diteruskan menjadi budaya baru Unpar, namun pada sisi lainnya terdapat pula hal negatif dalam kebiasaan-kebiasaan yang dibawa dari masa pandemi covid-19 tersebut. Untuk itu, perlu dilakukan seleksi atas kebiasaan tersebut dengan mengeliminir kebiasaan negatif yang ada, agar yang tersisa hanyalah kebiasaan-kebiasaan positif yang menjadi penyempurna dari budaya komunikasi organisasi yang sudah ada sebelumnya. Terkait hal ini peneliti membuatnya dalam bentuk model sebagai berikut:



**E. KESIMPULAN**

Pandemi covid-19 yang melanda Indonesia selama kurang lebih tiga tahun secara nyata berpengaruh terhadap budaya komunikasi organisasi di Universitas Katolik Parahyangan (Unpar). Dalam penelitian ini ditemukan bahwa beberapa kebiasaan dalam komunikasi organisasi di Unpar menjadi berubah meskipun pandemi covid-19 telah berakhir, dan keadaan telah kembali seperti semula seperti saat sebelum pandemi covid-19. Kebiasaan dalam komunikasi organisasi pada masa pandemi covid-19 di Unpar terus dilanjutkan hingga saat ini, dan menjadi kebiasaan baru. Perubahan tersebut terkait komunikasi organisasi dalam kegiatan administrasi, komunikasi organisasi dalam kegiatan perkuliahan, serta komunikasi organisasi dalam penyelenggaraan seremoni. Beberapa poin penting untuk dapat menjawab pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Komunikasi organisasi dalam kegiatan administrasi pada masa pasca pandemi covid-19 di Unpar banyak menggunakan teknologi komunikasi dan Whatsapp (WA). Hal ini merupakan kelanjutan dari praktik komunikasi organisasi yang biasa dilakukan pada masa pandemi covid-19. Karena praktik komunikasi organisasi tersebut dirasakan cukup efektif dan nyaman bagi sivitas akademika Unpar, maka hal tersebut terus berlanjut hingga saat ini dan menjadi sebuah kebiasaan baru.
2. Sama halnya dengan komunikasi organisasi dalam kegiatan administrasi, komunikasi organisasi dalam perkuliahan-pun mengalami hal yang serupa, dimana pada masa pasca pandemi ini terdapat beberapa kebiasaan yang baru. Kebiasaan tersebut merupakan praktik komunikasi yang biasa dilakukan pada masa pandemi covid-19, namun hingga kini masih dipertahankan. Penggunaan WA dan teknologi komunikasi digital seperti Zoom, Google Meet, Interactive Digital Learning Environment (IDE), serta Student Portal menjadi lebih aktif pemakaiannya saat ini, jika dibandingkan dengan saat sebelum pandemi covid-19.
3. Mayoritas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan seremoni di Unpar saat ini diselenggarakan pula secara live stream melalui kanal Youtube Unpar Official. Kebiasaan penyelenggaraan kegiatan secara offline/luring pada masa sebelum pandemi covid-19 berubah menjadi online/daring/hybrid sejak masa pandemi covid-19 hingga saat ini. Kegiatan-kegiatan tersebut antara lain adalah dies natalis, wisuda, penerimaan mahasiswa baru, pelantikan pejabat baru, pembukaan suatu program yang baru, perjanjian kerjasama, dan sebagainya. Selain untuk meningkatkan exposure terhadap Unpar, penyelenggaraan secara online/daring/hybrid itu dinilai efektif untuk menjangkau *audience* yang lebih luas.
4. Perubahan budaya komunikasi organisasi di Unpar pada masa pasca pandemi covid-19 adalah karena beberapa kebiasaan yang dilakukan saat pandemi covid-19 dirasakan nyaman dan cocok bagi sebagian besar warga Unpar, sehingga terus dipertahankan hingga saat ini. Alasan kepraktisan, efektifitas, serta fleksibilitas dari praktik-praktik komunikasi organisasi pada saat pandemi covid-19 mendasari perubahan budaya komunikasi organisasi yang terjadi saat ini.

Disamping segala manfaat dan kelebihan dari pemanfaatan teknologi, peneliti menemukan bahwa terdapat permasalahan lain seiring dengan perubahan yang terjadi. Permasalahan tersebut antara lain adalah: (1) perkuliahan secara online dirasakan kurang efektif bagi beberapa dosen dan mahasiswa Unpar, (2) masih terdapat dosen yang dinilai kurang menguasai teknologi dalam proses perkuliahan, (3) Komunikasi tentang pekerjaan yang tidak mengenal waktu hingga larut malam dan hari libur, (4) jumlah tenaga kependidikan bidang multimedia yang masih kurang.

Perkembangan dan *invensi* merupakan suatu keniscayaan yang pasti terjadi dalam setiap aspek kehidupan manusia, termasuk organisasi. Setiap organisasi harus dapat menyelaraskan diri dengan segala perubahan yang terjadi. Masalah yang kemudian muncul dalam proses adaptasi tersebut senantiasa harus terus dievaluasi untuk terus ditingkatkan di kemudian hari secara berkesinambungan, sehingga organisasi akan terus bergerak ke arah yang lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdussamad, Zuchri. 2021. Metode Penelitian Kualitatif. Makassar: CV. Syakir Media Press.

Adler, P. A., & Adler, P. (1987). Membership Roles in Field Research. Newbury Park, CA: SAGE Publications, Inc.

Amirin, Tatang M. 1995. Menyusun Rencana Penelitian. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Arianto, Bambang. 2021. Pandemi Covid-19 dan Transformasi Budaya Digital di Indonesia. Jurnal Titian (Jurnal Ilmu Humaniora) Vol. 05, No.2, Desember 2021.

Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Arni, Muhammad. 2007. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Arnus, Sri Hadijah. 2015. Computer Mediated Communication (CMC), Pola Baru Berkomunikasi. Al-Muncir. Vol 8. No 2.

Aulia, Syavira dan Toni, Ahmad. 2022. Manajemen Komunikasi Organisasi pada Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) Kota Jakarta Selatan di Era Pandemi Covid-19. Jurnal Peurawi: Media Kajian Komunikasi Islam Vol. 5 No. 2 Tahun 2022.

Babbie, E. (2004). The Practice of Social Research. Belmont, CA: Wadsword.

Creswell, John W. 2007. Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Tradition. London: SAGE Publications.

Daft, Richard L. 1998. Organization Theory and Design, Sixth Edition. South Western College Publishing. USA.

Dragnić, D. (2014). Impact of Internal and External Factors on The Performance of Fast-growing Small and Medium Business. Journal of Contemporary Management Issues.

Dwyer, S. C., & Buckle, J. L. (2009). The Space Between: On Being an Insider-Outsider in Qualitative Research. International Journal of Qualitative Methods, 8(1).

Fithriyyah, Mustiqowati Ummul. 2021. Dasar-dasar Teori Organisasi. Pekanbaru: Irdev.

Ginting, Sinta Azhary dan Kurniawati, Dewi. 2023. Strategi Komunikasi Perpustakaan dalam Meningkatkan Daya Tarik Pengunjung Perpustakaan Pasca Pademi. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, April 2023, 9.

Harahap, Pahlawansjah. 2011. Budaya Organisasi. Semarang: Semarang University Press.

Hardianti, Ika, et. al. 2022. Dampak Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Komunikasi Organisasi CRNTV Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU). Jurnal Profesional (Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik) Vol. 9 No. 1 Juni 2022.

Krisnandi et al. 2019. Pengantar Manajemen. Jakarta: LPU-UNAS.

Labaree, R. V. (2002). The risk of ‘going observationalist’: negotiating the hidden dilemmas of being an insider participant observer. Qualitative Research, 2(1).

Last, John M. 2001. A Dictionary of Epidemiology, Fourth Edition. England: Oxford University Press.

Littlejohn, Stephen W. & Foss, Karen A. 2011. Teori Komunikasi: Theories of Human Communication. Edisi 9. Jakarta: Salemba Humanika.

Maulana, Deddy & Rakhmat, Jalaluddin. 1996. Komunikasi Antar Budaya, Panduan Berkomunikasi dengan Orang-orang Berbeda Budaya. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sihombing, Mega Ulva Sari dan Halawa, Mental Rius. 2021. Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Perubahan Komunikasi Guru Di SMP Markus Medan.dalam Jurnal TEKESNOS Vol 3 No 2.

Moleong, Lexy J. 2018. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Pace R. Wayne dan Faules, F. Don. 2000. Komunikasi Organisasi. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Purba, Bonaraja et al. 2021 Pengantar Ilmu Komunikasi. Medan: Yayasan Kita Menulis

Qiu W., et al. 2016-2017. The Pandemic and its Impact. Jurnal Health, Culture and Society, University of Pittsburgh. Vol 9-10.

Rahardjo, Mudjia. 2017. Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya. Malang: Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Robbins, Stephen P. (2001). Perilaku Organisasi. Jilid 1. Edisi Delapan. Diterjemahkan oleh: Dr. Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Erlangga.

Silalahi, Ulber. 2009. Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siregar, et al. 2021. Komunikasi Organisasi. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Smyth, A. & Holian, R. 2008. Credibility Issues in Research from within Organisations. In P. Sikes & A. Potts (Eds.), Researching education from the inside. New York, NY: Taylor & Francis.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kulalitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suprayogo, Imam dan Tobroni. 2001. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Tuala, Riyuzen Praja. 2020. Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. Bandar Lampung: Pusaka Media.

West, Richard dan Turner, Lynn H. 2010. Introducing Communication Theory Analysis and Application. New York: The McGraw-Hill Companies.

https://infeksiemerging.kemkes.go.id/uncategorized/apa-itu-herd-immunity-kekebalan-kelompok

Analisis Data Covid-19 di Indonesia https://covid19.go.id/id

1. Jumlah penderita aktif Covid-19 di Indonesia per tanggal 13 Mei 2023 adalah 18.542 orang, dibandingkan pada 20 Desember 2020 sebanyak 103.239 orang, 24 Juli 2021 sebanyak 574.135 orang, dan pada 1 Agustus 2022 sebanyak 47.809 orang. (Analisis Data Covid-19 di Indonesia. https://covid19.go.id/id. Diakses tanggal 15 Mei 2023) [↑](#footnote-ref-1)