

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga Negara atau instansi merupakan dalam sebuah operasional kegiatan yang dapat berhubungan dengan berbagai macam pihak, dan memiliki Standar Operasional Prosedur yang di singkat dengan (SOP) yang harus di sepakati dan dipedomi agar semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Dalam menjalani sebuah operasional dan dalam kegiatan keseharian baik kementerian negara maupun sebuah lembaga dalam negara memiliki tatanan dalam mengelola kehumasan dan protokol yang dijadikan sebuah pedoman agar tidak terjadi ketergantungan, ketimpangan, kesalahpahaman dan saling menjaga martabat dan nama baik para pimpinan yang satu dengan yang lainnya.¹

Didalam sebuah organisasi sangat memerlukan adanya kinerja di bidang humas dimana implementasi dan tindakan sangat dimanfaatkan dalam sebuah bentuk untuk publikasi yang sesuai maka keberadaan humas atau pekerjaan humas dalam suatu perusahaan dapat menjadi jembatan antara lembaga pemerintahan dan non pemerintahan. Sebuah perusahaan membutuhkan humas untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Keberhasilan di humas pada suatu organisasi pada dasarnya akan bergantung pada seberapa besar sebuah peran yang diberikan oleh pimpinan kepada humas, khususnya dalam aktivitas dengan pihak pemerintahan dan non pemerintahan. Humas sudah menjadi salah satu bagian nafas yang sama dengan sebuah organisasi untuk menciptakan identitas untuk organisasinya dengan tepat dan benar serta mampu mengkomunikasikan, sehingga publik menyimpan kepercayaan yang jelas dan tepat terhadap organisasi tersebut.

¹ Gunawan, R., & Toni, A. (2020). MANAJEMEN KOMUNIKASI ORGANISASI KEPROTOKOLAN LEMBAGA NEGARA DI ERA PANDEMI CORONA VIRUS DISEASE-2019. *PRecious: Public Relations Journal*, 1(1), Hal 01-25.

Seperti yang terjadi di humas kementerian pertahanan ada hambatan di bidang personil atau sumber daya manusia, yang dimana di humas ini sangat tergantung oleh kementerian. Terkait pengadaan pegawai negeri sipil di humas kementerian pertahanan tidak memperbolehkan merekrut honorer. Sehingga menyebabkan proses pembinaan personil dalam pengadaan tidak terlaksana. Oleh karena itu kinerja humas sangat bermanfaat bagi organisasi perusahaan dimana humas memerlukan sebuah perencanaan, pengorganisasian, aksi dan evaluasi dalam artian humas harus tersusun dan terencana dengan baik, dapat dirumuskan tujuannya serta ditentukan tingkat untuk keberhasilannya.²

Dalam Organisasi militer terdapat beberapa faktor atau ciri khas yang sifatnya tetap, seperti adanya loyalitas didalam kelompok, kedisiplinan, semangat kesatuan, hierarki jabatan, dan rentang komando. Didalam menjalankan sebuah kegiatan yang menggunakan peran protokoler memang mempunyai prinsip kerja yang dapat mencerminkan seorang protokol yang professional dan mempunyai kecakapan yang tanggap, responsive, antisipatif.³

Karena didalam ranah organisasi militer terdapat sikap para pemimpin terhadap para pekerjanya yang dimana pemimpin memiliki sikap yang lebih tegas yang ditujukan untuk membangun, meningkatkan, dan mempertahankan loyalitas para pekerja terhadap bangsa negara dan organisasi.

Dari perspektif likert terhadap point point yang terjadi di humas bagian hubungan kemitraan di kementerian pertahanan diantaranya hubungan antar kelompok yang dimana dalam kelompok sebagai suatu metode dan proses, merupakan suatu alat manajemen untuk mendapatkan hasil kerjasama kelompok yang selalu optimal, supaya dalam

² Rosmaniah, S. M., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). Perilaku Kelompok dan Organisasi Studi Kasus di Unit Pelaksana Teknis Islamic Tutorial Center Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), Hal 251-272.

³ Soemanegara, S. (2003). Kepemimpinan Militer: Sejarah Singkat, Nilai, Prinsip Dan Ciri Khusus. *manajerial*, Hal 401.

pengelolaan ke organisasi menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Akan tetapi didalam hubungan antar kelompok masih banyak yang mempengaruhi di dalam kinerja sebuah organisasi seperti terbentuknya kelompok .

Orientasi keatas dalam sebuah organisasi dapat berjalan baik jika Ketika atasan memungkinkan memulai untuk interaksi kepada bawahan. Dalam kepuasan untuk kerja bahwa bawahan berkolerasi lebih positif apabila suatu hubungan antara atasan dengan bawahan berjalan, oleh karena itu atasan sebagai penyambung produksi dibandingkan dengan pemeliharaan. Oleh karena itu jika Atasan yang lebih efektif cenderung memulai berbicara dalam pertemuan, mampu memberikan instruksi dan kebijakan, suka berbincang dengan bawahan.

Untuk Orientasi kebawah sebuah keterbukaan, bawahan akan puas dengan pekerjaannya apabila adanya saling keterbukaan dengan atasan buat bawahan. Oleh karena itu terbuka dalam komunikasi berhubungan kinerja organisasi. Kesiediaan oleh atasan dengan bawahan untuk melakukan sebuah percakapan yang berkaitan dengan perusahaan merupakan kunci untuk berkomunikasi. Di dalam hubungan adengan tasan dan bawahan ketika tidak percaya, akan memberitahukan kepada orang lain dan terlibat dalam perilaku komunikatif yang dapat menghindar.⁴

Dalam komunikasi organisasi pengaruh sebuah komunikasi organisasi sangat penting bagi manusia tidak dapat dipungkiri lagi, sebaliknya begitu juga dengan halnya bagi untuk sebuah organisasi atau perusahaan. Didalam sebuah perusahaan maupun organisasi, untuk kinerja pegawai mempunyai salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan organisasi. Dalam kinerja pegawai dapat ditunjang oleh beberapa faktor penting, dengan salah satunya dengan komunikasi organisasi . Dalam mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai, diinginkan dengan adanya sebuah

⁴ Apriyanti, H., & Riyanto, R. (2018). Komunikasi Downward dalam Peningkatan Produktivitas PT. Sasa Inti. *Inter Komunika*, 3(1), Hal 80-99.

komunikasi yang efektif, hingga kinerja pegawai dapat berjalan dengan maksimal dan lancar.

Sebuah pengawasan di sebuah lembaga atau organisasi sangat penting karena adanya suatu hubungan atasan dengan bawahan. Yaitu hubungan yang paling standar dan penting dalam perusahaan atau organisasi secara efektifitas dan efisien. Apabila Ketika suatu hubungan antara atasan dengan bawahan berjalan baik akan ada peningkatan sebuah produktivitas dalam perusahaan. Oleh karena itu banyak bawahan yang suka dalam pengawasan internal untuk memandang atasan atau pemimpin sebagai pribadi yang bijaksana dalam suatu pekerjaan.

Penelitian ini membahas tentang komunikasi dalam membangun keberlangsungan kerja divisi humas pendekatan Likert pada bagian Hubungan Kemitraan di Kementerian Pertahanan RI dalam penelitian ini, saya menggunakan metode deskripsi Kualitatif. Oleh karena itu berdasarkan hasil penelitian dengan suatu pembahasan diberikan bahwa dalam komunikasi organisasi akan mengetahui cara membangun keberlangsungan kerja divisi humas pendekatan Likert pada di bagian hubungan kemitraan di kementerian pertahanan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas dan sudah diidentifikasi masalah yang peneliti batasi, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

Bagaimana Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Keberlangsungan Kerja Divisi Humas Biro Setjen Hubungan Kemitraan Di Kementerian Pertahanan Dilihat Dari Perspektif likert ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui sebuah komunikasi organisasi dalam membangun keberlangsungan kerja divisi humas biro setjen hubungan kemitraan di kementerian pertahanan dilihat dari perspektif likert

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian saya ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu komunikasi pada umumnya dan khususnya pada ilmu public relations, ilmu komunikasi organisasi dan ilmu strategi komunikasi

1.4.2 Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi karyawan di kementerian untuk menjadikan sebuah evaluasi dan berguna bagi instansi divisi humas khususnya dibagian hubungan kemitraan

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan referensi bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dibuat agar dapat mempermudah penulis dalam mengerjakan proses penelitian yang telah ditata secara strategis dan rinci. Berikut merupakan sistematika penulisan antara lain :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisikan latar belakang yang berisi permasalahan yang terjadi dan dapat dijadikan dasar penelitian ini untuk diteliti. Sumber data yang tervalidasi, bab I pendahuluan juga termasuk beberapa tahap yaitu Rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian. Sehingga hal ini penting untuk diteliti.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas penelitian terdahulu, teori dan konsep. Penelitian terdahulu ini dijadikan sebagai tolakukur peneliti dalam melakukan penelitian dan memudahkan peneliti dalam mencari data yang telah tervalidasi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas metode dan tahapan-tahapan untuk dilakukan dalam penelitian. Metode penelitian berisi pendekatan dalam penelitian, penemuan informasi, pengumpulan data, jenis data, Teknik mengolah dan analisis data, Teknik validasi data. Serta lokasi pengumpulan data.

