ANALISIS IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI BALAI RISET PERIKANAN PERAIRAN UMUM DAN PENYULUHAN PERIKANAN PALEMBANG DI MASA PANDEMI COVID 19

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana Strata 1 (S1) Ilmu Komunikasi
Konsentrasi : Hubungan Masyarakat

Diajukan Oleh:

Rahma Karunia Agustina

07031281722115

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF

"Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan Palembang Di Masa Pandemi Covid 19"

Skripsi
Oleh :

Rahma Karunia Agustina
07031281722115

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 17 November 2021

Pembimbing :	Tanda Tangan
1. Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si NIP.197805122002121003	----------
2. Krisna Murti, S.I.Kom., MA NIP.198807252019031010	----------

Penguji :	Tanda Tangan
1 Farisha Sestri Musdalifah, S.Sos., M.Si NIP. 199309052019032019	----------
2 Erlisa Saraswati, S.KPM., M.Sc NIP. 199209132019032015	----------

Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,	Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi,
Prof. Dr. Alfitri, M.Si NIP. 196601221990031004	**Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si** NIP. 197905012002121005

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Rahma Karunia Agustina
NIM	:	07031281722115
Tempat dan Tanggal Lahir	:	Palembang, 15 Agustus 2000
Program Studi/Jurusan	:	Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi	:	Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Balai Riset Perikanan Perairan Umum Dan Penyuluhan Perikanan Palembang Di Masa Pandemi Covid 19.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 3 Oktober 2021
Yang membuat pernyataan,

Rahma Karunia Agustina
NIM. 07031281722115

MOTTO

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanku tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanku”

(Umar Bin Khattab)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan Palembang di Masa Pandemi Covid 19". Skripsi ini ditujukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (S1) pada program studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan Skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi. Namun pada akhirnya penulis mampu melewatinya berkat adanya bimbingan, arahan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis akan menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.SCE Selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
3. Bapak Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi dan Bapak Faisal Nomaini S, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
5. Bapak Krisna Murti, S.I.Kom., MA selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen FISIP UNSRI yang telah membantu selama masa perkuliahan di kampus FISIP UNSRI atas ilmu pengetahuan dan pembelajaran yang penulis dapatkan di bangku kuliah.

7. Mba Elvira Humairah, Selaku administrasi Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Sriwijaya yang selalu bersedia memberikan arahan, mengingatkan dan membantu penulis dalam berbagai hal administratif.
8. Keluarga Tercinta, Ayah (M. Irianto (Alm)), Ibu (Tuti), Ayukku (Novi Anggraini), tiga orang saudara laki-laki saya (Zulkarnain Fikrianto, Syahrul Ramadan, Muharam Hari Selasa), ayuk iparku (Erma wati), dan kakak iparku (Senen) yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan, serta kasih sayang yang tiada hentinya selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan Ilmu Komunikasi Angkatan 2017.
10. Dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Walaupum demikian, penulis menyadari masih terdapat berbagai kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penulis mohon maaf apabila skripsi ini masih banyak kekurangan dan belum sempurna. Namun penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Indralaya

Rahma Karunia Agustina

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
DAFTAR ISI iii
DAFTAR TABEL vi
DAFTAR GAMBAR vii
ABSTRAK viii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 14
1.3 Tujuan Penelitian 14
1.4 Manfaat Penelitian 14
1.4.1 Manfaat Teoritis 14
1.4.2 Manfaat Praktis 14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 15
2.1 Landasan Teori 15
2.2 Komunikasi Organisasi 15
2.3 Iklim Organisasi 21
2.4 Iklim Komunikasi Organisasi 22
2.5 Teori Iklim Komunikasi Organisasi Yang Digunakan 25
2.6 Kerangka Teori 25
2.7 Kerangka Pemikiran 27
2.8 Alur Pemikiran 29
2.9 Penelitian Terdahulu 30
BAB III METODE PENELITIAN 33
3.1 Desain Penelitian 33
3.2 Definisi Konsep 33
3.3 Fokus Penelitian 34
3.4 Unit Analisis 40
3.5 *Key Informan* dan *Informan* 41

3.6 Data dan Sumber Data 42
3.6.1 Data 42
3.6.2 Sumber Data 43
3.7 Teknik Pengumpulan Data 43
3.7.1 Wawancara Mendalam (*In Depth Interview*) 43
3.7.2 Dokumentasi 44
3.7.3 Observasi 44
3.8 Teknik Keabsahan Data 44
3.9 Teknik Analisis Data 45
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 47
4.1 Sejarah Perusahaan 47
4.2 Visi Dan Misi BRPPUPP Palembang 49
4.2.1 Visi 49
4.2.2 Misi 49
4.3 Struktur Organisasi Dan Fungsional 50
4.4 Tugas Pokok Dan Fungsi 50
4.4.1 Tugas Pokok 50
4.4.2 Fungsi 50
4.5 Logo BRPPUPP Palembang 51
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN 52
5.1 Iklim Komunikasi Organisasi Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan Palembang 53
5.1.1 Kepercayaan 56
5.1.2 Pembuatan Keputusan Bersama 65
5.1.3 Kejujuran 75
5.1.4 Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke Bawah 86
5.1.5 Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas 97
5.1.6 Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi 106
5.2 Diskusi 118
BAB VI PENUTUP 128

6.1 Kesimpulan 128
6.2 Saran 130

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 30
Tabel 3.1 Fokus Penelitian 34
Tabel 5.1 Temuan Dimensi Kepercayaan 63
Tabel 5.2 Temuan Dimensi Pembuatan Keputusan Bersama 73
Tabel 5.3 Temuan Dimensi Kejujuran 84
Tabel 5.4 Temuan Dimensi Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke Bawah 95
Tabel 5.5 Temuan Dimensi Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas 105
Tabel 5.6 Temuan Dimensi Perhatian Pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi .. 117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Survei Hambatan *Public Relations* Indonesia di Masa Pandemi covid -19 7
Gambar 1.2 Daftar Jadwal Kerja WFO dan WFH BRPPUPP Palembang..... 8
Gambar 1.3 Foto Komunikasi Virtual BRPPUPP Palembang 9
Gambar 1.4 Tangkapan Layar Komunikasi Pegawai BRPPUPP Palembang 11
Gambar 4.2 Struktur Organisasi BRPPUPP Palembang 50
Gambar 4.3 Logo BRPPUPP Palembang 51
Gambar 5.1 Surat Disposisi Pada Aplikasi E-Layar..... 59
Gambar 5.2 Jadwal Rapat Bulanan..... 68
Gambar 5.3 Pelaksanaan Rapat Bulanan BRPPUPP Palembang..... 72
Gambar 5.4 Posisi Duduk Pimpinan BRPPUPP Palembang..... 79
Gambar 5.5 Beranda *Website* Resmi BRPPUPP Palembang Dengan Fitur Yang Menyediakan Laporan Kerja 83
Gambar 5.6 Tampilan Depan Laporan Kinerja BRPPUPP Palembang 83
Gambar 5.7 Tampilan Depan Aplikasi E-Layar 89
Gambar 5.8 Informasi Melalui Papan Pengumuman..... 90
Gambar 5.9 Foto Ruangan Kerja Yang Ada Di BRPPUPP Palembang..... 94
Gambar 5.10 Rapat Koordinasi Kepala BRPPUPP Palembang Bersama tim DataCenter 94
Gambar 5.11 Koordinator Pelaksana Kepegawaian Menerima Informasi Dari Staf..... 100
Gambar 5.12 Rapat Monitoring Dan Evaluasi Berkala Kepala BRPPUPP Palemban bersama Tim Manajerial Seksi Penyuluhan Perikanan Satminkal BRPPUPP Palembang 110
Gambar 5.13 Pelaksanaan Pelatihan Pranata Humas BRPPUPP Palembang 113
Gambar 5.14 Penilaian Pada Aplikasi E-Layar 115

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul **"Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Balai Riset Perikanan Perairan Umum Dan Penyuluhan Perikanan Palembang Di Masa Pandemi Covid 19**". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Iklim Komunikasi Organisasi Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan Palembang di Masa Covid 19 ditinjau dari teori yang dikemukakan oleh R. Wayne Pace dan Don F. Faules (2013: 159-160) dengan 6 dimensi tinjauan yakni : a) kepercayaan, b) pembuatan keputusan bersama, c) kejujuran, d) keterbukaam dalam komunikasi ke bawah, e) mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan f) perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan pengambilan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan di lapangan, menunjukkan bahwa secara keseluruhan Iklim Komunikasi Organisasi Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan Palembang telah sesuai dan memenuhi keenam dimensi menurut teori mengenai iklim komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh R. Wayne Pace dan Faules. Namun, dalam dimensi perhatian pada tujuan berkinerja tinggi dirasakan masih belum berjalan dengan semestinya, pemberian reward kepada pegawai berkinerja tinggi tidak terlaksana secara optimal, reward hanya diberikan dalam bentuk lisan dan tidak tertulis, sedangkan reward secara tertulis atau berbentuk fisik masih sangat jarang dilakukan.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Iklim Komunikasi Organisasi, BRPPUPP Palembang

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si	**Krisna Murti, S.I.Kom., MA**
NIP. 197805122002121003	**NIP. 198807252019031010**

Indralaya, September 2021
Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya

Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si
NIP. 197905012002121005

ABSTRACT

This research is entitled Organizational Communication Climate of Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan Palembang during the Covid-19 Pandemic seen based on the theory presented by R. Wayne Pace dan Don F. Faules (2013: 159-160) with six review dimension: a) trust, b) decision making, c) honesty, d) openness downwards communications, e) listenning in upward communication, f) attention to the high performance purpose. The method used in this research is descriptive qualitative method with data collection through interviews, observation and documentation. Based on the results of the research that has been obtained in the field, it shows that the overall Oerganizational Communication Climate in Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan Palembang is appropriate and has fulfilled the six dimensional theory of Organizational Communication Climate by R. Wayne Pace and Faules. However, in attetion to high performance purpose dimension is still not going well, giving awards to high performance employee did not run optimally, the rewards are only given verbally, wgile written or physical rewards are very rare.

Key Words : Communication Organizational, Climate Communication Organizational, BRPPUPP Palembang

Advisor I

Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP. 197805122002121003

Advisor II

Krisna Murti, S.I.Kom., MA
NIP. 198807252019031010

Indralaya, September 2021
Chairman of the Department of Communication
Faculty of Social and Political Sciences
Sriwijaya University

Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si
NIP. 197905012002121005

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang memerlukan interaksi dengan sesamanya sebagai upaya pemenuhan kebutuhan hidupnya. Dalam berinteraksi, manusia melakukan komunikasi secara verbal atau non verbal untuk dapat bertukar pesan satu sama lain. Dalam kehidupan, komunikasi tidak hanya dilakukan antar individu, tetapi komunikasi juga dilakukan dalam kelompok atau bisa disebut dengan komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi adalah komunikasi yang dilakukan oleh sekelompok orang yang memiliki tujuan yang sama sehingga tiap-tiap anggota kelompok memiliki rasa saling mengerti dan memiliki satu pemikiran. Menurut Goldhaber dalam (Muhammad, 2015 : 67) Komunikasi organisasi adalah tahapan untuk membuat dan menukar informasi dalam jaringan hubungan yang bergantung satu sama lain dalam upaya mengatasi lingkungan yang dapat berubah-ubah.

Komunikasi dalam sebuah organisasi yang secara terus menerus berjalan tanpa henti dapat dikatakan sebagai sebuah proses yang dilakukan organisasi untuk membangun, memupuk serta memelihara hubungan yang positif dengan lingkungannya. Pentingya komunikasi dalam sebuah organisasi yakni sebagai sarana untuk berinteraksi, diskusi, bertukar informasi, dan memberikan laporan kepada pemimpin, sebagai alat untuk memberikan informasi sesama anggota lain secara formal maupun non formal. Setiap orang dapat mengemukakan pendapatnya, memberikan ide-ide, maupun informasi antar sesama anggota maupun secara timbal balik yang memiliki tujuan tertentu. Dalam hal ini setiap organisasi pasti membutuhkan koordinasi dengan cara berkomunikasi agar seluruh bagian organisasi dapat bekerja sesuai regulasi dan tidak mengganggu bagian lain. Menurut Mulyana dalam Ariawati (2015: 2) fungsi komunikasi dalam organisasi adalah untuk mengatur hubungan formal maupun nonformal antara individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok, jika komunikasi diantara komponen organisasi tidak berjalan

dengan lancar maka dapat menimbulkan kesalahpahaman ataupun konflik yang akan menjurus pada kegagalan organisasi dalam mencapai sebuah tujuan.

Dalam upaya pencapaian tujuan, tentunya organisasi perlu didukung iklim komunikasi organisasi yang baik pula. Iklim disini maksudnya ialah suasana atau keadaan yang tercipta di dalam organisasi yang terbentuk dan berkembang seiring berjalannya organisasi tersebut. Iklim komunikasi organisasi dapat terbentuk dikarenakan terjadinya komunikasi yang bersifat efektif dan positif dalam sebuah organisasi itu sendiri, tingkah laku dan cara berkomunikasi anggota organisasi ini lah yang akan mempengaruhi iklim. Iklim komunikasi yang dipenuhi rasa solidaritas akan mengakibatkan para anggota organisasi dapat saling berinteraksi rileks, ramah tamah dan terbuka satu sama lain. Maka pentingnya iklim komunikasi organisasi yang akan dapat menyatukan, mengelola, dan membina anggota dan lingkungan organisasinya yang menyangkut struktur, tugas dan fungsi, hubungan antar anggota organisasi serta budaya organisasi. Dalam sebuah perusahaan atau instansi iklim komunikasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh seorang pemimpin, dengan demikian seorang pemimpin dapat mengetahui apa yang mendorong anggota organisasi dalam bersikap dengan cara-cara tertentu. Pace dan faules (2013: 148) mengatakan iklim komunikasi dalam organisasi sangatlah penting karena iklim komunikasi dalam organisasi dapat mempengaruhi kehidupan sosial anggotannya seperti kepada siapa kita berbicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaaan kita, bagaimana perkembangan kita, apa yang ingin kita capai, dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi. Iklim komunikasi organisasi dipercaya dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi atau karyawan.

Setiap organisasi maupun lingkungan kerja mempunyai iklim komunikasi organisasi yang berbeda, hal ini karena lingkungan kerja dengan mudah dapat dipengaruhi baik dari lingkungan internal maupun eksternal, setiap orang yang berada di lingkungan kerja juga memiliki jabatan, tugas dan fungsi yang berbeda pula yang memiliki tingkat pengaruh yang berbeda, tidak hanya itu keanekaragaman latar belakang karyawan yang berbeda seperti fisik, hasrat, pemikiran, perasaan, serta sosial budaya yang bersifat heterogen ini juga mempengaruhi iklim komunikasi dalam

organisasi. Menurut Pace dan Faules (2013: 147) Iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons karyawan terhadap karyawan lainnya, harapan-harapan, konflik antarpersonal, dan kesempatan bagi pertumbuhan organisasi tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki peranan yang cukup penting dalam organisasi, karena iklim komunikasi merupakan gabungan dari berbagai persepsi yang terjadi dalam aktivitas komunikasi di suatu organisasi itu sendiri. Iklim komunikasi juga bisa mempengaruhi apa yang terjadi dalam organisasi itu seperti apa yang dikatakan bahwa bisa memberikan kesempatan bagi pertumbuhan organisasi tersebut (Santoso, 2015: 2).

Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan yang disingkat BRPPUPP yang berada di Sumatera Selatan tepatnya di Kota Palembang merupakan satu-satunya pusat penelitian perikanan perairan darat di Asia Tenggara, karena Sumatera Selatan saat ini merupakan wilayah perairan daratan terluas di Asia Tenggara mencapai 2,5 juta hektar dan merupakan perairan umum daratan paling lengkap dengan 233 jenis spesies ikan. BRPPUPP merupakan unit pelaksana teknis kementerian kelautan dan perikanan yang bergerak di bidang Riset Perikanan Perairan Umum daratan dan penyuluhan perikanan, untuk mendukung ketahanan pangan dan mata pencaharian bagi masyarakat. BRPPUPP berperan dalam Melaksanakan dan menunjang program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, berperan dalam pengembangan IPTEK kelautan perikanan yang tentu pelaksanaannya sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan tetap menjaga lingkungan, kelestarian dan ketersediaan sumberdaya ikan. Hal tersebut sesuai dengan visi BRPPUPP yaitu "Balai Penelitian yang Berkompetensi Menghasilkan Sain dan Teknologi Pengelolaan Sumber daya Perikanan Perairan Umum Daratan Untuk Kesejahteraan Masyarakat Berbasis Kelestarian dan Pemanfaatan Yang Berkesinambungan". BRPPUPP juga memiliki misi yakni melaksanakan penelitian potensi perikanan, kegiatan perikanan, meningkatkan pemanfaatan praktis hasil penelitian serta menyebarluaskan IPTEK penelitian dalam bentuk publikasi. Berbagai prestasi dan penghargaan yang telah diraih BRPPUPP salah satunya penghargaan di

Ajang Anugerah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang digelar oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) di tahun 2020, Kepala BRPPUPP Bapak Dr. Arif Wibowo, M.Si berhasil meraih penghargaan sebagai ASN inspiratif dalam meciptakan inovasi SPEECTRA (*Special Area for Conservation and Fish Refugia*) yang merupakan model pengelolaan perikanan terintegrasi berbasis kelestarian sesuai dengan visi BRPPUPP. Hal ini tentunya tidak terlepas dari dukungan dan kerjasama para anggota BRPPUPP, Serta penghargaan yang diterima tentu dapat memotivasi bagi para pegawai untuk lebih berkinerja tinggi dan berprestasi. Dalam proses mencapai visi dan misi serta menjaga nama baik BRPPUPP agar sesuai yang diharapkan dan menghindari hal yang tidak diinginkan maka diperlukan sumber daya manusia yang baik dan iklim komunikasi organisasi yang positif dan kondusif pula yang akan membawa pada pertumbuhan organisasi.

Apalagi dimasa pandemi Covid-19, Hampir di semua lapisan kehidupan merasakan pelemahan akibat dari pandemi covid-19. Hal ini dikarenakan setelah World Health Organization (WHO) menyatakan secara resmi covid-19 sebagai pandemi pada Rabu 11 Maret 2020 (Gloria Setyvani Putri, 2020). Dilansir dari Katadata.co.id hampir seluruh lini kehidupan merasakan dampak akibat covid-19. Di Indonesia Kementrian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Menyebutkan, 96,5% perusahaan terdampak pandemi virus corona atau covid-19 hal ini berdasarkan hasil survei yang dilakukan bersama Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) dan Lembaga Demografi FEB UI. Secara terperinci ada 57,1% perusahaan pendapatannya menurun akibat pandemi. Kemudian ada 39,4% perusahaan yang berhenti beroperasi akibat pandemi covid-19. Namun pemerintah mengeluarkan strategi dan kebijakan preventif dengan tujuan untuk meminimalisir resiko penyebaran covid-19 dengan mengeluarkan kebijakan *social distancing* sebagai antisipasi penyebaran covid-19 ini, kemudian pemerintah daerah juga menetapkan kebijakan WFH (*work from home*) hal ini berdasarkan surat edaran Walikota Palembang No.13/SE/BKPSDM-VI/2020 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Dilingkungan Pemerintah Kota Palembang Dalam Rangka Antisipasi Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (*COVID-19*). Kebijakan-kebijakan ini diterapkan untuk setiap pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan berkarya secara optimal dengan

memperhatikan protokol kesehatan. Adanya pandemi ini menuntut lembaga, perusahaan maupun instansi untuk mulai melakukan adaptasi dengan harapan agar tetap survive, unggul dan mampu bersaing pada masa pandemi covid-19 ini. Maka dari itu menjaga komunikasi pada masa pandemi covid-19 ini sangat lah penting pegawai hendaknya diberikan kepercayaan yang lebih, menjaga komunikasi dengan tim dan melakukan interaksi, menyediakan fasilitas, ini juga dilakukan agar komunikasi yang efektif terus terbangun dan iklim komunikasi organisasi juga positif. Dengan demikian di masa pandemi covid-19 ini perusahaan atau instansi dapat bertahan hidup beradaptasi dipedomani dengan protokol kesehatan yang diterapkan untuk memutus mata rantai penyebaran covid-19 namun masih beraktivitas seperti biasa sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi itu sendiri.

Dari penjelasan diatas peneliti tertarik untuk meneliti "Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Balai Riset Perikanan Perairan Umum Dan Penyuluhan Perikanan Palembang Di Masa Pandemi Covid-19". Dimana iklim komunikasi organisasi dapat terbentuk dari peristiwa-peristiwa komunikasi dan komponen-komponen yang dapat membentuknya, komunikasi yang terjadi di dalam organisasi secara formal maupun informal meliputi komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, maupun komunikasi horizontal. Dari pola komunikasi yang terjadi inilah yang akan membentuk iklim komunikasi organisasi yang dapat dilihat dari enam dimensi menurut Pace dan Faules (2013: 159) mengatakan ada enam dimensi yang dapat mempengaruhi dalam membentuk iklim komunikasi organisasi yaitu : kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengarkan komunikasi ke atas, dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Pada intinya komunikasi menjadi tolak ukur kondusif atau tidaknya iklim dalam suatu organisasi. Adanya iklim komunikasi yang positif ini dapat mendorong kinerja baik anggota di dalam organisasi itu sendiri, begitupula sebaliknya jika iklim yang tercipta negatif maka akan menimbulkan kurangnya pergertian pada saat berinteraksi dengan orang lain. Adapun alasan peneliti memilih judul diatas yakni :

1. Adanya hambatan komunikasi, koordinasi dan perubahan cara kerja selama pandemi covid 19

2. Adanya Kesenjangan Antar Sesama Pegawai
3. Adanya Pergantian Pimpinan Di Masa Pandemi Covid-19

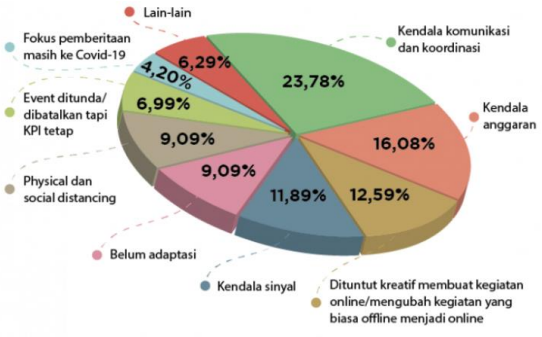
1.1.1 Adanya Hambatan Komunikasi, Koordinasi Dan Perubahan Cara Kerja Selama Pandemi Covid 19

Komunikasi menjadi dasar bagi manusia untuk berinteraksi dengan manusia lainnya. Dengan berkomunikasi manusia dapat mengetahui kejadian atau peristiwa yang terjadi disekitar lingkungannya, mengembangkan pengetahuan, beradaptasi dengan lingkungannya. Dalam kehidupan organisasi komunikasi menjadi salah satu faktor utama yang mendukung keberhasilan suatu organisasi, anggota tidak dapat dan tidak mungkin hidup terisolasi, baik dari rekan-rekan kerjanya maupun lingkungannya.

Dalam organisasi adanya tujuan yang hendak dicapai, strategi yang harus dijalankan, keputusan yang hendak dijalankan, rencana-rencana yang ditetapkan harus direalisasikan serta program kerja dan kegiatan yang harus dilaksanakan, semua ini tentu memerlukan hubungan, baik antar individu maupun satuan unit kerja. Maka dari itu mutlak semua orang dari berbagai tingkatan dalam suatu organisasi membutuhkan komunikasi yang efektif satu sama lain. Tidak hanya berkomunikasi untuk mencapai tujuan organisasi, koordinasi juga perlu dilakukan. Koordinasi merupakan suatu usaha kerjasama unit-unit organisasi yang saling bergantungan dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga pelaksanaan tugas dapat tersinkronisasi dan terarah sesuai yang diharapkan dan dapat meminimalisir terjadinya *misscommunication*. Dengan adanya komunikasi dan koordinasi yang baik dan efektif maka tujuan organisasi dapat tercapai, begitupula sebaliknya, jika komunikasi dan koordinasi tidak berjalan dengan baik maka tujuan organisasi pun menjadi terhambat. Instansi sebagai salah satu bentuk dari organisasi tentunya harus menjaga komunikasi dan koordinasi antar pegawai sebagai upaya menjaga arah pergerakan instansi dalam mencapai tujuan. Tidak berjalan lancarnya komunikasi dan koordinasi dapat menjadi kendala yang paling berdampak bagi perusahaan maupun instansi. Hal ini dibuktikan dengan hasil survei yang telah dilakukan oleh PRIndonesia, yang mana disajikan pada grafik berikut.

Gambar 1.1

Grafik Survei Hambatan *Publik Relations* Indonesia di Masa Pandemi Covid-19



Sumber : prindonesia.co

Dari data grafik diatas merupakan survei yang diadakan oleh PR Indonesia kepada 103 pelaku PR, akhir April 2020. Survei tersebut menghasilkan bahwa nilai tertinggi sebanyak 23,78% responden yang mengaku kendala terbesar selama pandemi covid 19 adalah terhambatnya komunikasi dan koordinasi.

Kemudian di masa pandemi covid-19 banyak perubahan sosial yang terjadi di berbagai kehidupan. Perubahan yang terjadi secara mendadak dan tidak diharapkan ini telah memaksa manusia untuk beradaptasi dengan berbagai bentuk perubahan yang terjadi begitupula dengan organisasi, perusahaan, maupun instansi. Pada masa pandemi covid-19 ini pemerintah mulai menetapkan kebijakan bagi perusahaan atau instansi untuk beradaptasi melakukan aktivitas sehari-hari dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan ditengah situasi pandemi covid-19. Tujuannya ialah agar perusahaan atau instansi tetap dapat survive dan mampu bersaing ditengah situasi ini. Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah telah mendorong banyak perusahaan atau instansi untuk melakukan perubahan, salah satunya adalah terjadi perubahan cara kerja dari bekerja secara konvesional atau WFO (*work from office*) menjadi bekerja dari rumah atau WFH (*work from home*). BRPPUPP Palembang merupakan salah satu instansi yang telah menjalankan kebijakan pemerintah dengan cara menetapkan jadwal kerja 50% WFH dan 50% WFO untuk para pegawai. Bagi pegawai yang terjadwal WFH, tidak berkewajibkan untuk bekerja di kantor seperti biasa, namun pegawai tetap

dapat menyelesaikan tugas dari tempat tinggalnya. Hal ini berdasarkan surat edaran Walikota Palembang No.35/SE/BKPSDM-V/2020 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Kota Palembang Dalam Upaya Pencegahan dan Penyebaran *Corona Virus Disease 19* (COVID-19). Kemudian juga berdasarkan surat edaran Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor B-308/MEN-KP/VI/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja dalam Tatanan Normal Baru Bagi Pegawai di Lingkungan Kementrian Kelautan dan Perikanan yaitu :

> "*Unit kerja yang menurut tugas dan fungsinya melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat di bidang kelautan dan perikanan, bekerja dengan ketentuan jumlah pegawai yang melaksanakan WFO 50% (lima puluh per seratus) dari jumlah keseluruhan pegawai di unit kerjanya*".

Gambar 1.2

Daftar Jadwal Kerja WFO Dan WFH BRPPUPP Palembang

DAFTAR KERJA FLEXIBLE WORKING SPACE
BALAI RISET PERIKANAN PERAIRAN UMUM DAN PENYULUHAN PERIKANAN
BULAN JULI 2021

NO	NAMA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	KETERANGAN
1	Zulkarnaen Fahmi, S.Pi. M.Si	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO			WFO		WFO	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO	
1	Sri Mulyani, S.Kom	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO			WFO		WFO	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO	
3	Yoga Candra Dittya, SP., M.Si	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO			WFO		WFO	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO	
4	Rezki Antoni S, S.Kel	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO			WFO		WFO	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO	
5	Nurwanti, S.I.Kom., M.Si	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO			WFO		WFO	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO	
2	Riki Kusmana, S.St.Pi	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO			WFO		WFH	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO	
7	Muhammad Ali, S.Pi., M.Si	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH			WFO		WFH	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH	
8	Zukman, SE	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO		WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO	
9	Acim Tirtana, SE	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO			WFO		WFH	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO	
10	M. Hafidz Masruri, S.Si	WFH	WFO			WFH	WFO	WFO	WFH	WFO			WFH	WFO	WFO	WFH	WFO			WFH		WFO	WFH	WFO			WFH	WFO	WFO	WFH	WFO	
11	Suwinda Pratama, S.St.Pi	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO		WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO	
12	Novita Sri Kusumawati, S.Pi	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH			WFO		WFH	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH	
13	Achmad Novianza	WFO	WFH			WFO	WFH	WFO	WFO	WFH			WFO	WFH	WFO	WFO	WFH			WFO		WFO	WFO	WFH			WFO	WFH	WFO	WFO	WFH	
14	Prof. Dr. Ir. Agus Djoko Utomo, M.Si	WFO	WFH			WFO	WFH	WFO	WFO	WFH			WFO	WFH	WFO	WFO	WFH			WFO		WFO	WFO	WFH			WFO	WFH	WFO	WFO	WFH	
15	Ir. Samuel	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH			WFO		WFH	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH	
16	Ir. Siti Nurul Aida, MP	WFO	WFH			WFO	WFH	WFO	WFO	WFH			WFO	WFH	WFO	WFO	WFH			WFO		WFO	WFO	WFH			WFO	WFH	WFO	WFO	WFH	
17	Dr. Dina Muthmainnah, S.Si, M.Si	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO		WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO	
18	Dr. Safran Makmur, S.Si, M.Si	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH			WFO		WFH	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH	
19	Siswanta Kaban, S.Si, M.Si	WFH	WFO			WFO	WFO	WFH	WFH	WFO			WFO	WFO	WFH	WFH	WFO			WFO		WFH	WFH	WFO			WFO	WFO	WFH	WFH	WFO	
20	Khoirul Fatah, ST	WFH	WFO			WFH	WFO	WFO	WFH	WFO			WFH	WFO	WFO	WFH	WFO			WFH		WFO	WFH	WFO			WFH	WFO	WFO	WFH	WFO	
21	Tasdiono, SH	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH			WFO		WFH	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH	
22	Makrit, SP	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH			WFO		WFH	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH	
23	Marson, SP	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO			WFO		WFH	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO	
24	Herlan, SP	WFO	WFH			WFO	WFH	WFO	WFO	WFH			WFO	WFH	WFO	WFO	WFH			WFO		WFO	WFO	WFH			WFO	WFH	WFO	WFO	WFH	
25	Subagdja, S.Si	WFH	WFO			WFO	WFO	WFH	WFH	WFO			WFO	WFO	WFH	WFH	WFO			WFO		WFH	WFH	WFO			WFO	WFO	WFH	WFH	WFO	
26	Taufiq Hidayah, A.Pi, M.Si	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO			WFO		WFH	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO	
27	Aroef Hukmanan Rais, S.Si	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH			WFO		WFH	WFO	WFH			WFO	WFO	WFH	WFO	WFH	
28	Ni Komang Suryati, S.Pi, M.Si	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO			WFO		WFH	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO	
29	Burnawi	WFH	WFO			WFH	WFO	WFO	WFH	WFO			WFH	WFO	WFO	WFH	WFO			WFH		WFO	WFH	WFO			WFH	WFO	WFO	WFH	WFO	
30	Sevi Sawestri, S.Si, M.Si	WFH	WFH			WFO	WFO	WFO	WFH	WFH			WFO	WFO	WFO	WFH	WFH			WFO		WFO	WFH	WFH			WFO	WFO	WFO	WFH	WFH	
31	Melfa Marini, S.Pi, M.Si	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO			WFO		WFH	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO	
32	Muhtarul Abidin	WFH	WFH			WFO	WFO	WFO	WFH	WFH			WFO	WFO	WFO	WFH	WFH			WFO		WFO	WFH	WFH			WFO	WFO	WFO	WFH	WFH	
33	Najamuddin, SE	WFH	WFH			WFO	WFO	WFO	WFH	WFH			WFO	WFO	WFO	WFH	WFH			WFO		WFO	WFH	WFH			WFO	WFO	WFO	WFH	WFH	
34	M. Jani Sarjaya, S.Sos	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO			WFO		WFH	WFO	WFO			WFO	WFH	WFH	WFO	WFO	
35	Rully Ismanto, S.Si	WFO	WFH			WFO	WFH	WFO	WFO	WFH			WFO	WFH	WFO	WFO	WFH			WFO		WFO	WFO	WFH			WFO	WFH	WFO	WFO	WFH	
36	Sri Rahayu Mansur, S.St.Pi	WFH	WFO			WFO	WFO	WFH	WFH	WFO			WFO	WFO	WFH	WFH	WFO			WFO		WFH	WFH	WFO			WFO	WFO	WFH	WFH	WFO	
37	Budi Kurniawan, ST	WFO	WFO			WFH	WFH	WFO	WFO	WFO			WFH	WFH	WFO	WFO	WFO			WFH		WFO	WFO	WFO			WFH	WFH	WFO	WFO	WFO	
38	Dian Pamularsih Anggraeni, ST, M.Si	WFH	WFH			WFO	WFO	WFO	WFH	WFH			WFO	WFO	WFO	WFH	WFH			WFO		WFO	WFH	WFH			WFO	WFO	WFO	WFH	WFH	

Sumber : Sub Bagian Tata Usaha BRPPUPP Palembang

Tidak hanya itu, perubahan juga terjadi pada komunikasi antar pegawai, para pegawai berinteraksi dengan pegawai lainnya lebih banyak menggunakan komunikasi

virtual atau secara online sebagai bentuk upaya mencegah penyebaran covid 19. Komunikasi virtual yang digunakan oleh para pegawai didukung dengan teknologi komunikasi dan informasi dalam bentuk aplikasi ruang virtual seperti zoom, google meet, skype dll.

Gambar 1.3

Foto Komunikasi Virtual BRPPUPP Palembang

(Sumber : Dokumentasi Pribadi)

(Sumber : Akun Instagram @brppupp_palembang)

Namun tidak dapat dipungkiri bahwa komunikasi yang dilakukan melalui virtual atau secara online dapat berpotensi terjadinya kesalahpahaman atau *miscommunication* pada penyampaian dan penerimaan informasi antar pegawai. Tidak semua pekerjaan yang dilakukan dari rumah dapat berjalan dengan efektif. Suasana bekerja dari rumah memiliki hambatan seperti keterbatasan perangkat, kurangnya koordinasi, koneksi,

serta suasana kerja yang kurang kondusif dan tidak semua pekerjaan dapat cocok dengan konsep WFH (*work from home*) karena terkadang penyampaian informasi dapat dilakukan secara efektif jika dilakukan secara tatap muka. Berdasarkan pra riset yang peneliti lakukan pada 27 April 2021 bersama salah satu pegawai BRPPUPP Palembang yakni :

> "*WFH dan WFO ini, aku bingung sih ngumpulin tim. Kalo menurutku WFH itu seharusnya kan Work Form Home ya bekerja dari rumah tapi banyak disalahartikan, disalahartikan dengan slow respon, ini juga menjadi penghambat sebenernya, artinya staf kurang paham arti dari WFH. Slow respon itu dalam artian istilahnya dia dapat arahan kan seharusnya dia bertanya, "baik dengan bagaimana saya melakukannya pak?" nah seharusnya kan ditanya lagi. Sampe akhirnya ketemu WFO baru nanya lagi artinya kan ada beberapa hari yang terlewat*". (Sumber : Hasil kutipan pra riset tanggal 27 April 2021

Berdasarkan hasil pra riset tersebut, adanya hambatan koordinasi dan komunikasi hal ini dikarenakan pegawai BRPPUPP dibagi jadwal kerja secara bergantian 50% WFO dan 50% bekerja secara WFH dan faktor lain seperti kurangnya pemahaman pegawai mengenai konsep kerja WFH yang seringkali disalahartikan. Hal-hal penting yang berkaitan dengan koordinasi pekerjaan dan rapat, seringkali komunikasi dilakukan oleh atasan kepada timnya secara online ditanggapi secara lambat (*slow respon*) bahkan ada juga yang tidak menaggapi pesan yang disampaikan tersebut. Sehingga seringkali pekerjaan yang disampaikan tidak dipahami dengan baik dan kembali mempertanyakan di hari-hari berikutnya. Hal-hal seperti ini lah yang memicu terjadiya komunikasi yang tidak efektif yang mengakibatkan terjadinya *miscommunication* antara atasan dan bawahan, maupun sesama rekan kerja. Jika komunikasi tidak berjalan secara efektif maka dapat menciptakan iklim yang tidak sesuai keinginan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Gambar 1.4

Tangkapan layar Komunikasi Pegawai BRPPUPP

Sumber : BRPPUPP Palembang

1.1.2 Adanya Kesenjangan Antar Sesama Pegawai

Memiliki pegawai multigenerasi tidak menutup kemungkinan dapat menimbulkan banyak konflik didalam suatu perusahaan maupun instansi. Dalam perusahaan maupun instansi sering terjadi pebedaan pendapat hal ini dikarenakan perusahaan maupun instansi memiliki pegawai yang berbeda dari segi latar belakang, pola pikir, cara kerja, serta kompetensi dan tingkat keuletan dalam kerja yang berbeda-beda, hal-hal seperti ini dapat memicu terjadinya konflik yang bisa menimbulkan kesenjangan antar sesama pegawai. Pada instansi BRPPUPP Palembang memiliki pegawai multigenerasi dimana sering terjadi konflik terutama antara pegawai lama dan pegawai baru hal ini dikarenakan adanya perbedaan umur, latar belakang kebudayaan, pengalaman, pola pikir, tingkat keuletan dalam kerja serta kompetensi yang dimiliki. Dari hal-hal semacam ini lah memunculkan adanya kecemburuan sosial sehingga memicu kesenjangan antar sesama pegawai. Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan pada tanggal 27 April 2021, peneliti melakukan wawancara bersama pegawai BRPPUPP Palembang, Yakni :

> *"Sampe sekarang aku tuh kayak merasa di tetep disindir istilahnya gitu, padahal gua tuh bekerja udah sesuai rules gitu nah… Karena apa, mereka nih orang gaek umur lagi-lagi itu faktor X, mereka tuh kayak seolah-olah menolak orang datangan untuk membuat perubahan baru, tapi maksudnya setiap orang baru yang datang itu jadi kayak bahan inian mereka gitu nah…faktor X tadi, jadi dulu kan kantornya bukan disini tapi di mariana yang notabenenya orang seluruhnya orang Palembang, hanya mungkin 20% atau 30% pendatang berartikan mereka bener-bener berkuasa tapi bukan berkuasa secara organisasi ya tapi kayak nyaman sama habitat mereka sendiri, ketika pindah kesini beberapa banyak orang pindahan kan sudah, dan tetep masih yang kayak ya dianggap anak bawang yang gak tau BRPPUPP gitu nah…. Yang cak macak, padahal kita bergerak bukan asal cak macak kita kan ya, ya berdasarkan arahan kepala balai gitu…".* (Sumber : Hasil Kutipan pra riset pada 27 April 2021)

Berdasarkan pra riset yang dilakukan adanya kesenjangan antar sesama pegawai terutama pada pegawai lama dan pegawai baru. Dimana seringkali pegawai lama lebih merasa berpengalaman dibandingkan pegawai baru, dan menolak menerima perubahan. Masalah-masalah yang ada seperti saat pegawai tidak memiliki kesetujuan terhadap pegawai lainnya dalam melakukan sesuatu, atau saat seorang pegawai merasa diremehkan, hal ini bisa menjadi serius apabila tidak diatasi dengan cepat dan bukan hanya pegawai-pegawai yang terlibat, pemasalahan seperti ini bisa menyebabkan rusaknya kerja sama dalam instansi, menimbulkan dampak lingkungan kerja yang tidak kondusif, mengganggu pegawai lainnya serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

1.1.3 Adanya Pergantian Pimpinan Di Masa Pandemi Covid-19

Pemimpin merupakan orang yang memiliki pengaruh paling besar terhadap suatu organisasi. Keberadaannya sangat menentukan dan mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuan. Apabila dilihat dari fungsi dan perannya, pemimpin mempunyai peran dalam menentukan arah pertumbuhan dan tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi melalui misi, strategi, rencana-rencana, serta peraturan-peraturan yang telah ditetapkan yang kemudian harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh bawahannya. Pada 20 April 2021 telah dilaksanakan serah terima jabatan kepala BRPPUPP Palembang dari

pejabat lama Bapak Arief Wibowo, S.P.,M.Si Kepada pejabat baru yakni Bapak Zulkarnaen Fahmi, S.Pi.,M.Si. Adanya pergantian pemimpin ini memunculkan sedikit banyaknya perubahan yang terjadi di dalam instansi BRPPUPP Palembang. Hal ini dikarenakan Setiap pemimpin pasti mempunyai cara, pola pikir, manajemen berorganisasi, gaya berkomunikasi dan memimpin yang berbeda-beda, serta perubahan arus komunikasi yang biasa dilakukan juga sedikit banyaknya ada perubahan seperti dalam pengambilan keputusan, cara atau arus komunikasi antar atasan dan bawahan. Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan pada 27 April 2021 bersama beberapa pegawai BRPPUPP Palembang:

> *"Ya namanya orang pasti ada plus minusnya ya... karna ya beda orang beda juga kepemimpinannya, Ternyata gaya kepemimpinan itu berbeda-beda mulai dari manajemen kepemimpinan, tools yang digunakan, manajemen berorganisasi dan gaya berkomunikasi seperti rapat, pertemuan, arahan".* (Sumber : Hasil kutipan pra riset pada 27 April 2021)

> *"Kalo sistem pekerjaan tidak ada yang berubah, untuk sistem kepalanya itu yang berubah. Kalo yang dulu kan gak ada rapat bulanan ya kek gitu-gitulah, kalo sekarang siapapun juga boleh untuk konsultasi dan lebih terbuka, kan tergantung pimpinan, beda pimpinan beda pula cara".* (Sumber : Hasil kutipan wawancara pada 1 Juli 2021)

Pemimpin mempunyai wewenang yang sangat besar pengaruhnya bagi instansi karena pemimpin juga yang akan menentukan suatu instansi ini akan berjalan dengan baik atau tidaknya. Adanya perubahan-perubahan yang terjadi seperti arus komunikasi yang terjadi antar atasan dan bawahan, penyesuaian-penyesuaian kebijakan yang telah ditetapkan pimpinan baru yang tentunya akan turut mewarnai kehidupan orang-orang yang terlibat dalam instansi BRPPUPP, cara pandang atau persepsi pegawai dalam menilai peristiwa-peristiwa komunikasi yang terjadi dalam instansi serta hal ini dapat mempengaruhi iklim komunikasi organisasi yang ada di BRPPUPP Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Malayu S.P, Hasibuan. 2011. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : PT Bumi Aksara

Masram dan Mu’ah. 2015. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Penerbit : Zifatama Publisher

Miles, Matthew B. And A. Michael Huberman. 2014. “*Qualitative Data Analysis*”. Edition 3. USA : Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.

Moleong, Lexy J. 2007. “Metodelogi Penelitian Kualitatif”. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Muhammad, Arni. 2015. “Komunikasi Organisasi”. Jakarta: Bumi Aksara. Cetakan ke-14.

Ndraha, Talizoduhu. 2003. “Hybernology : Ilmu Pemerintahan Baru”. Jakarta : Rineka Cipta

Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2013. “Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan”. Editor: Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Priansa, Donni Juni dan Garnida Agus. 2013. “Manajemen Perkantoran”. Bandung : Alfabeta

Ruliana, Dr. Poppy, Dra., M.Si. 2016. “Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi kasus”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Cetakan ke-2.

Ruslan, Rosady. 2013. “Metode Penelitian: Public Relations dan Komunikasi”. Ed. 6. Jakarta : Rajawali Pers

Soyomukti, Nurani. 2010. “Pengantar Ilmu Komunikasi”. Jogyakarta: Ar- Ruzz Media.

Sugiyono. 2013. “Metode Penelitiam Kuantitatif, Kualitatif dan R & D”. Bandung : Alfabeta.

Tugimen, S. Pd., M.Pd dan Dra. Ratna Trisiyani. 2019. “Otomatisasi Dan Tata Kelola Humas Dan Keprotokolan”. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Wirawan. 2007. “Budaya dan Iklim Organisasi". Jakarta: Salemba Empat.

Skripsi/Jurnal :

Abdullah, Husnaini. 2017. "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi". Edisi : 51. Jurnal Warta

Aisyah, Siti. 2015. "Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Cabang Belmera". Jurnal DIVERSITA : Medan

Ariawati, Ni Putu Dessy. 2015. "Analisis Iklim Komunikasi Organisasi (Studi Kasus Pada Uma sri Hotel Badung)". Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE). Volume 5 No.1. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha

Katuuk, Oktaviani Margareta, dkk. 2016. "Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni Vox Angelica". Volume No. 5. E-journal: Acta Diurna.

Patras, Yuyun Elizabeth dan Rais Hidayat. 2018. "Upaya Meningkatkan Kepercayaan Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin dan Keadilan Organisasi". Vol. 2 No. 2. Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan

Santoso, Andy. 2015. "Iklim Komunikasi Organisasi di Hotel Savana Malang. Jurnal E Komunikasi Program Studi Ilmu Komunikasi". Petra. Volume 3 No.2. Surabaya: Universitas Kristen Petra

Raharso, Sri. 2011. "Kepercayaan Dalam Tim". Jurnal Manajerial. Volume 10. No. 19

Yoanne, S. Benedicta. 2013. "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya Terhadap Kinerja Karyawan". Vol. I. No. 3. Jurnal E-Komunikasi Program Studi Ilmu Komunikasi. Surabaya: Universitas Kristen Petra

Yuliana, Baiturrohma dan Isro Ani Widayati. 2018. "Analisis Karakteristik Pemimpin Yang dikagumi Oleh Bawahan". Vol. 2 No. 1. JIABI

Internet :

___. Art Kata Respon. Kamus Besar Bahasa Indonesia. https://www.google.co.id/amp/s/kbbi.web.id/respons.html (Diakses pada 26 Juli 2021, pukul 16 : 50)

___. Arti Kata Jujur. Kamus Besar Bahasa Indonesia. https://www.kbbi.co.id/cari?kata=jujur (Diakses Pada 20 Juli 2021, pukul 15 : 35)

___. Arti Kata Terus Terang. Kamus Besar Bahasa Indonesia. https://www.google.co.id/amp/s/kbbi.web.id/terusterang.html (Diakses Pada 20 Juli 2021, pukul 17 :16)

___. Arti Kata. Kamus Besar Bahasa Indonesia. https://www.kbbi.co.id/arti-kata/informasi (Diakses pada 23 Juli 2021, pukul 15 : 23)

Bayu, Dimas Jarot. 2020. Kemnaker Catat 96% Perusahaan Terkena Dampak Pandemi Corona. https://katadata.co.id/agungjatmiko/berita/5efc879e27b5b/kemnaker-catat-96-perusahaan-terkena-dampak-pandemi-corona (Diakses pada 21 januari 2021)

bp3upalembang.kkp.go.id. http://bp3upalembang.kkp.go.id/ (Diakses pada 17 Januari 2021)

Pandemi Covid-19. https://covid19.go.id/

prindonesia.co. 2020. Bedah Survei PR INDONESIA: Komunikasi dan Koordinasi Jadi Kendala Terbesar. https://www.prindonesia.co/detail/1824/Bedah-Survei-PR-INDONESIA-Komunikasi-dan-Koordinasi-Jadi-Kendala-Terbesar (Diakses pada 20 Februari 2021)

Putri, Gloria Setyvani. 2020. WHO Resmi Sebut Virus Corona Covid-19 Sebagai Pandemi Global. Kompas. https://www.kompas.com/sains/read/2020/03/12/083129823/who-resmi-sebut-virus-corona-covid-19-sebagai-pandemi-global?page=all (Diakses pada 21 Januari 2021)