

ABSTRACT
COMMUNICATION PATTERN ON STAFF IMPLEMENTATION AND FACILITIES
OF INFRASTRUCTURE DIVISION OF ENERGY AND RESOURCES MINISTRY
MINERALS BANDUNG

(Qualitative Descriptive Study About Communication Pattern On Staff Implementation and Infrastructure Division of Development Center Human Resources for Mineral and Coal Geology Ministry of Energy and Mineral Resources Bandung on Developing Work Ethics)

Author :

Fadhilah Afifah Iskandar

NIM. 41814198

This research under the guidance :

Adiyana Slamet S.IP., M.Si

The purpose of this study is to describe the Communication Pattern On Staff Implementation and Infrastructure Division of Development Center Human Resources for Mineral and Coal Geology Ministry of Energy and Mineral Resources Bandung on Developing Work Ethic. The purpose of this research is to know communication network, communication message flow, organizational communication barrier, and organizational communication pattern on staff of Implementation and Infrastructure Division.

The research methods oh this study used qualitative approach with descriptive research design. The informant selection process uses a purposive sampling technique, there are 2 (two) key informants and 3 (three) supporting informants. The search data were obtained from literature study, and online data searching, as well as field studies by conducting observations, interviews, and also documentation. Data analysis techniques that researchers use are data collection, data reduction, data presentation and conclusion drawing.

The results of this study indicate that communication networks between superiors and subordinates there is a stable communication path, communications are intertwined packed into formal and informal activities. The goal to strengthen teamwork becomes stronger. Message flows are structured and interconnected between superiors and subordinates. This forms the organizational communication pattern that can be seen from the role in the organization's communication network staff of Infrastructure and Infrastructure Operations Division. Communication barriers that often occur are mechanical, semantic and human factors.

The conclusion of this study explains that the pattern of communication carried out by the staff of the Organization and Infrastructure Division runs in accordance with the goals of the organization, namely that it can still maintain the employee's work ethic. So that the existing employee ethos can be improved and can continue to be developed, and embrace co-workers so that teamwork is intertwined stronger.

Suggestions that researchers provide is to be further enhanced teamwork and superiors with other staff can do two-way communication with high intensity so that miss communication often occur, so that work ethics can be more developed and teamwork becomes stronger.

Keywords: Pattern Communication, communication network, message flow, communication barriers, work ethic, Human Resource Development Center of Mineral Geology and Coal.

ABSTRAK
POLA KOMUNIKASI STAFF DIVISI PENYELENGGARAAN DAN SARANA
PRASARANA KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA
MINERAL BANDUNG

(Studi Deskriptif Kualitatif tentang Pola Komunikasi Staff Divisi
Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pusat Pengembangan
Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara
Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
Bandung dalam Mengembangkan Etos Kerja)

Penyusun :

Fadhilah Afifah Iskandar

NIM. 41814198

Skripsi ini di bawah bimbingan :

Adiyana Slamet S.IP., M.Si

Maksud Penelitian ini untuk mendeskripsikan Pola Komunikasi Staff Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam Mengembangkan Etos Kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui jaringan komunikasi, arus pesan komunikasi, hambatan komunikasi organisasi, dan pola komunikasi organisasi pada staff Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana.

Metode pada Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian studi deskriptif. Proses pemilihan informan menggunakan teknik *purposive sampling*, lalu diperoleh informan kunci berjumlah 2 (dua) orang dan informan pendukung 3 (tiga) orang. Pencarian data diperoleh dari studi pustaka yaitu dengan penelusuran data *online* dan studi literatur, serta studi lapangan dengan melakukan observasi, wawancara, dan juga dokumentasi di lapangan. Teknik analisa data yang peneliti gunakan adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jaringan komunikasi anatara atasan dan bawahan terdapat jalur komunikasi yang stabil, komunikasi yang terjalin dikemas kedalam kegiatan formal dan informal. Tujuannya untuk mempererat kerjasama tim menjadi semakin kuat. Arus pesan terjalin secara terstruktur dan saling berhubungan antara atasan dan bawahan. Hal ini membentuk pola komunikasi organisasi yang dapat terlihat dari peranan dalam jaringan kerja komunikasi organisasi staff Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana. Hambatan komunikasi yang kerap terjadi yaitu faktor mekanis, semantik dan manusiawi.

Kesimpulan penelitian ini menjelaskan bahwa pola komunikasi yang dilakukan oleh staff divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana berjalan sesuai dengan tujuan organisasi yaitu agar tetap dapat menjaga etos kerja karyawan. Sehingga etos karyawan yang telah ada dapat diperbaiki dan dapat terus dikembangkan, serta merangkul rekan kerja agar kerjasama tim yang terjalin semakin kuat.

Saran yang peneliti berikan adalah agar lebih ditingkatkan lagi kerjasama timnya dan atasan dengan staff lainnya dapat menjalankan komunikasi dua arah dengan intens agar tidak sering terjadi *miss communications*, sehingga etos kerja bisa lebih berkembang dan kerjasama tim menjadi semakin kuat.

Kata Kunci : Pola komunikasi, jaringan komunikasi, arus pesan, hambatan komunikasi, etos kerja, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara.

1. Latar Belakang

Pola komunikasi pada suatu perusahaan atau instansi baik secara menyeluruh ataupun divisi menggambarkan bagaimana bentuk komunikasi yang terjalin dalam lingkungan perusahaan atau instansi tersebut. Pola komunikasi yang terbentuk setiap harinya dapat mempengaruhi etos kerja karyawan sehingga dibutuhkan pola komunikasi yang terstruktur agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam penyampaian informasi saat dalam bekerja. Begitu pula dengan pola komunikasi yang terbentuk di divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pusat Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara Kementrian Energi dan Sumber Daya Mineral (PPSDM Geo Minerba KESDM) Bandung dalam mengembangkan etos kerja para karyawan.

Divisi penyelenggaraan dan sarana prasarana mempunyai tugas yang langsung berhadapan dengan peserta diklat yang sedang diklat di Pusat Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara Bandung (PPSDM Geo Minerba Bandung), maka dari itu para

staff harus selalu menjaga semangat kerjanya agar selalu dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk para peserta diklat.

Staff yang dimiliki oleh divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana berjumlah 30 orang karyawan. Jika dilihat dari struktur organisasi, divisi penyelenggaraan dan sarana prasarana tidak terlalu banyak memiliki berbagai macam tingkat dan jenis jabatan. Dimulai dengan Kepala Bidang Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pengembangan Sumber Daya Manusia, lalu di bawah itu ada Kepala Sub Bidang Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pengembang Sumber Daya Manusia dan Informasi serta Kepala Sub Bidang Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pengembang Sumber Daya Manusia, dan yang terakhir adalah Staff Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana. Tingkatan dalam divisi ini masing-masing memiliki peranan, tugas, dan fungsi yang berbeda-beda agar terjalinnya kerja sama antar karyawan, baik itu secara vertikal ataupun horizontal sesuai dengan aliran informasi yang

terjadi dalam divisi penyelenggaraan dan sarana prasarana.

Staff divisi penyelenggaraan dan sarana prasarana terdiri dari berbagai macam usia, mulai dari umur 25 – 60 tahun dan dengan berbagai macam latar belakang pendidikan. Selain itu, staff divisi penyelenggaraan dan sarana prasarana juga memiliki budaya yang berbeda-beda, dengan begitu bahasa Indonesia dipilih sebagai bahasa yang digunakan sehari-hari, hal tersebut dilakukan agar dapat lebih mudah dimengerti dan tidak terjadi kesalahan saat berlangsungnya kegiatan kerja.

Pada saat melakukan observasi, berdasarkan data yang ditemukan, terdapat beberapa masalah yang terjadi dan membuat etos kerja staff pada divisi Penyelenggaraan dan sarana prasarana menurun yang pada umumnya dapat dimengerti sebagai semangat kerja atau keprofesionalan seorang karyawan seperti sering terjadinya *miss communication* terkait informasi mengenai jadwal peserta diklat, informasi mengenai peserta diklat, dan beberapa masalah lainnya mengenai diklat yang akan diselenggarakan, bahasa yang sulit

dipahami, dan hambatan mekanis yang membuat informasi sulit tersampaikan. Selain itu peneliti juga menemukan jaringan komunikasi yang berlangsung formal dan informal, misalnya seperti pada saat rapat dan makan siang yang dihadiri oleh para staff dari atasan hingga bawahan, sehingga ditemukan beberapa arus komunikasi yang terjadi secara vertikal dan horizontal. Baik berupa penyampaian informasi maupun instruksi atau arahan yang dilakukan oleh kepala bidang serta penyampaian laporan kerja yang dilakukan oleh bawahan. Komunikasi horizontal juga terlihat pada saat para staff sedang berdiskusi mengenai pekerjaan yang belum dimengerti.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, menarik untuk meneliti bagaimana jaringan, arus pesan, dan hambatan-hambatan yang ada, sehingga peneliti mampu untuk mengetahui pola komunikasi staff divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pusat Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (PPSDM Geo Minerba KESDM) Bandung.

2. Rumusan Masalah

a. Rumusan Masalah Makro

Dari latar belakang masalah di atas peneliti mencoba menjawab rumusan masalah makro sebagai berikut :
 “Bagaimana Pola Komunikasi Divisi Penyelenggara dan Sarana Prasarana Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Bandung dalam mengembangkan etos kerja?”

b. Rumusan Masalah Mikro

- 1) Bagaimana **Jaringan** Komunikasi yang berlangsung pada Staff Divisi Penyelenggara dan Sarana Prasarana Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Bandung dalam mengembangkan etos kerja?
- 2) Bagaimana **Arus Pesan** yang berlangsung pada Staff Divisi Penyelenggara dan Sarana Prasarana Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Bandung dalam mengembangkan etos kerja ?
- 3) Bagaimana **Hambatan** Komunikasi pada Staff Divisi Penyelenggara dan Sarana Prasarana Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Bandung dalam mengembangkan etos kerja?

3. Maksud dan Tujuan penelitian

a. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menggambarkan “Pola Komunikasi Divisi Penyelenggara dan Sarana Prasarana Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Bandung dalam mengembangkan etos kerja”

b. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui **Jaringan** Komunikasi yang berlangsung pada Staff Divisi Penyelenggara dan Sarana Prasarana Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Bandung dalam mengembangkan etos kerja
- 2) Untuk mengetahui **Arus Pesan** yang berlangsung pada Staff Divisi Penyelenggara dan Sarana Prasarana Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Bandung dalam mengembangkan etos kerja.
- 3) Untuk mengetahui **Hambatan** Komunikasi pada Staff Divisi Penyelenggara dan Sarana Prasarana Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Bandung dalam mengembangkan etos kerja.

4. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Dalam penelitian ini sebagai usaha untuk mengembangkan ilmu komunikasi secara umum dan komunikasi orang khususnya tentang pola komunikasi organisasi.

b. Kegunaan Praktis

1) Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti diharapkan dapat memberi pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti, khususnya dalam mengetahui pola komunikasi divisi penyelenggaraan dan sarana prasarana yang ada di Pusat Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara Bandung (PPSDM Geo Minerba Bandung).

Dan penelitian ini juga memberikan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan yang diterima selama perkuliahan di bidang Ilmu Komunikasi.

2) Bagi Universitas Komputer Indonesia

Diharapkan penelitian ini berguna bagi penelitian selanjutnya terutama dalam bidang ilmu komunikasi humas mengenai pola komunikasi.

3) Bagi Perusahaan Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi, manfaat dan tambahan referensi yang dapat menjadi masukan untuk divisi pengelenggara dan sarana prasarana terkait pola komunikasi yang ada di divisi pengelenggaraan dan sarana prasarana Pusat Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara Bandung (PPSDM Geo Minerba Bandung).

5. Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Metode yang Digunakan	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang diteliti
1	Pola Komunikasi Pimpinan Departemen Komunikasi PT. Dirgantara Indonesia	Ricky Icshan, 2013 (Skripsi). Universitas Komputer Indonesia Bandung	Pendekatan Penelitian Kualitatif dengan metode Deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Proses komunikasi pimpinan departemen komunikasi PT. Dirgantara Indonesia berlangsung komunikasi timbal balik, dimana tidak hanya pimpinan saja yang menyampaikan pesan dan informasi kepada bawahannya.	Penelitian yang diteliti oleh Ricky Icshan, bertujuan untuk mengetahui pola komunikasi pimpinan departemen komunikasi PT. Dirgantara Indonesia, sedangkan yang diteliti bertujuan untuk mengetahui pola komunikasi staff divisi penyelenggaraan dan sarana prasarana Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara Bandung.
2	Pola Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan	Reky Asprilla, 2017 (Skripsi). Universitas	Pendekatan Penelitian Kualitatif dengan metode Deskriptif.		Penelitian yang diteliti oleh Reky Asprilla bertujuan untuk mengetahui pola komunikasi organisasi antar

	dengan Karyawan di CV Cipta Prima Nusa Padalarang	as Pasundan		Hasil menunjukkan pola organisasi dengan karyawannya, memang pend dari perilaku perusahaan te bagaimana menginterpret kepada karya apa perilaku tersebut berkomunikasi baik, bersal membumi, orang melakukannya tentang bid digeluti, jad Kemudian melihat pe seperti berfikir seca kemahiran be kritis, kemah secara analis prilaku dan peneliti hubungan dengan karyawannya.	P k C P s p b n k d p d p P S M M B				masukan kepada atasan mengenai pengajuan alat baru dan memberi kritikan mengenai masalah gaji yang kurang manusiawi, dan komuni kasi antara atasan dan bawahan (Downward communication) yang menganut gaya kepemimpinan otoriter dimana pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh atasan, sedangkan karyawan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Aliran informasi horizontal dilakukan oleh seluruh karyawan, tetapi masih ada yang menutup diri untuk tidak berkomunikasi dengan karyawan lainnya. komunikasi di agonal dilakukan oleh sub divisi satu dengan sub divisi lainnya. Media yang	
3	Pola Komunikasi Organisasi pada Divisi Pemberitaan TVRI Jawa Barat	Asri Lucky Lestari, 2014 (Skripsi). Universitas Komputer Indonesia Bandung	Pendekatan Penelitian Kualitatif dengan metode Deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, aliran informasi pada Divisi Pemberitaan menggunakan aliran komunikasi vertikal dan horizontal, dimana aliran komunikasi vertikal yang terbagi menjadi komunikasi antara bawahan dengan atasan (Upward Communication) memberi	P d L b n K C L P T s p b n k d p d p P S M M B					

sering digunakan adalah whatsapp group untuk memberikan informasi mengenai pekerjaan. Ada 2 hambatan komunikasi yang dialami oleh Divisi pemberitaan. Hambatan yaitu penyaringan informasi dan hambatan psikologis.

Menurut penulis pada buku kualitatif lainnya, seperti yang diungkapkan oleh Denzin dan Lincoln (1987) dalam buku Lexy Moleong, menyatakan:

“Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada” (Moleong, 2007:5)

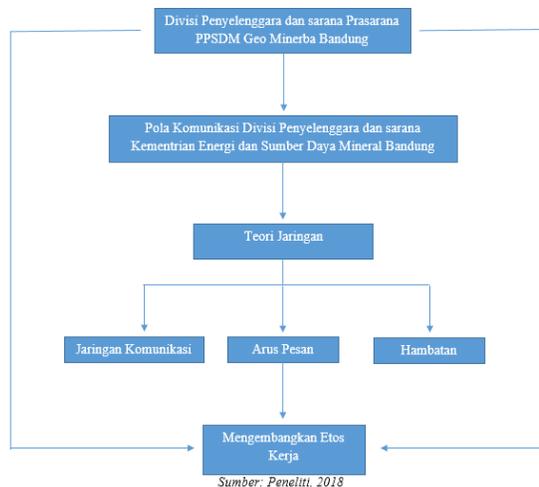
Riset kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data sebanyak-banyaknya. Riset ini tidak mengutamakan besarnya populasi. Jika data yang terkumpul sudah mendalam dan bisa menjelaskan fenomena yang diteliti, maka tidak perlu mencari sampling lainnya.

8. Teknik Penentuan Informan Penelitian

Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan rancangan sampling nonprobabilitas dengan teknik penarikan sampel, *purposive sampling*. Sebagaimana maksud yang disampaikan Sugiyono dalam buku Memahami Penelitian Kualitatif, adalah :

6. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran Peneliti



7. Desain Penelitian

Pada desain penelitian ini, peneliti melakukan suatu penelitian dengan pendekatan secara kualitatif di mana untuk mengetahui dan mengamati segala hal yang menjadi ciri sesuatu hal.

“*Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.” (Sugiyono, 2013:51)

Peneliti melakukan penentuan informan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* atau dikenal juga dengan *sampling pertimbangan* ialah teknik *sampling* yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan pertimbangan tertentu di dalam pengambilan atau penentuan informan atasan divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara. Hanya mereka yang ahli yang dalam memberikan pertimbangan untuk pengambilan yang diperlukan. Wawancara dilakukan dengan staff divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara Bandung.

9. Hasil Penelitian

Pembahasan dalam bab ini didapat melalui hasil pengumpulan data melalui studi dokumentasi, observasi, dan wawancara terhadap informan yang dibutuhkan dalam penelitian. Data-data diperoleh disesuaikan berdasarkan tema yang diangkat tercantum dalam rumusan mikro tentang Pola Komunikasi Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Bandung (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Pola Komunikasi Staff Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Bandung dalam Mengembangkan Etos Kerja).

Adapun informan yang diwawancarai oleh peneliti terkait penelitian ini dibagi kedalam dua bagian, yaitu informan penelitian kunci dan informan pendukung, dimana informan penelitian kunci merupakan Pimpinan Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana yang terlibat dalam pola komunikasi yang terjadi saat berlangsungnya aktivitas kerja di divisi Penyelenggaraan dan

Sarana Prasarana Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara yang berfungsi sebagai sumber informasi dalam ruang lingkup dan aktivitas divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana. Selanjutnya informan pendukung yakni karyawan divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana yang juga terlibat dalam pola komunikasi yang terjadi saat berlangsungnya aktivitas kerja, data Informan Pendukung ini berfungsi untuk memperjelas dan memperkuat data yang diperoleh di lapangan. Keseluruhan pemilihan informan tersebut menggunakan teknik *Purposive Sampling* dimana peneliti memilih langsung informan yang akan diwawancarai yang dapat mendukung penelitian yang terkait Pola Komunikasi Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana. Teknik tersebut dilakukan untuk perolehan data yang subjektifitas dan alamiah.

10. Pembahasan

a. Jaringan komunikasi Staff Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana PPSDM Geo Minerba Bandung

Interaksi yang dilakukan oleh para staff Penyelenggaraan dan Sarana

Prasarana tidak selalu tatap muka, mereka juga menggunakan media untuk berkinteraksi karena baik atasan maupun bawahan tidak selalu berada di tempat. Pekerjaan di lapangan membuat interaksi melewati media menjadi solusi untuk tetap berhubungan satu sama lain. Selain itu komunikasi formal yang sering mereka lakukan diantaranya di ruang rapat dan sekitar kantor, sedangkan mereka sering melakukan komunikasi informal seperti di ruangan makan untuk melakukan coffee morning, lalu diluar kantor seperti tempat makan dan lapangan olahraga.

Jaringan komunikasi terdiri dari jaringan komunikasi formal dan jaringan komunikasi informal. Proses bagaimana individu masing-masing berkomunikasi tersebut yang pada gilirannya membentuk jaringan keseluruhan yaitu, keterhubungan bagaimana komunikasi yang dilakukan membentuk jaringan komunikasi dengan tujuan yang hampir sama, yaitu membuat kerja sama tim di divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana menjadi semakin kuat.

b. Arus Pesan komunikasi staff Divisi Penyelenggaraan dan Sarana

Prasarana Prasarana PPSDM Geo Minerba Bandung

Pada komunikasi keatas (*upward communication*), komunikasi yang terjadi adalah ketika karyawan mengirim pesan kepada atasannya. Didalam Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana, setiap karyawan memiliki hak untuk menyampaikan aspirasi, ide, kritik, saran, atau masukan-masukan kepada kepala bidang atau kepala sub bidang. Penyampaian pesan atau informasi tersebut dapat disampaikan melalui prosedur atau aturan yang ada ketika aktifitas kerja sedang berlangsung. Selain itu prosedur tersebut juga berlaku pada saat sedang berlangsungnya rapat yang selalu diadakan pada hari senin dan diakhir minggu untuk evaluasi.

Didalam Divisi Penyelenggaraan tidaklah banyak susunan organisasinya, dimulai dari Kepala Bidang Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pengembangan Sumber Daya Manusia, lalu turun ke Kepala Sub Bidang Sarana Prasarana Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Informasi dan Kepala Sub Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, setelah itu baru para staff Divisi

Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana. Pada saat karyawan akan menyampaikan pesan atau informasi, karyawan akan menyampaikan terlebih dahulu kepada kepala sub bidang masing-masing, setelah itu jika kepala sub bidang sudah menyetujui karyawan baru bisa menghadap ke kepala bidang penyelenggaraan dan Sarana Prasarana terkait pesan atau informasi yang akan disampaikan.

Demi keberhasilan dan kemajuan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara khususnya divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana masukan dari bawahan sangat diperlukan, hal itu berfungsi sebagai evaluasi untuk kegiatan yang akan berlangsung selanjutnya. Dalam hasil wawancara yang telah dilakukan, *upward communication* yang berlangsung pada divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana memiliki isi pesan berupa memberi saran yang berhubungan dengan aktifitas kerja sehingga hasil kerja dapat berjalan lebih baik dengan hasil yang optimal, menyampaikan keluhan mengenai aktifitas kerja, bertanya mengenai pekerjaan yang belum

dipahami, memberikan laporan kerja yang sesuai, bertanya kembali apabila ada instruksi yang kurang dimengerti, dan mengkonfirmasi kembali informasi yang tersebar. Keterlibatan semua staff baik dari bawahan sampai dengan atasan sangat memiliki peran penting, karena dalam kerjasama tim dibutuhkan rasa solidaritas dan juga peran serta anggota kepada organisasinya agar tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Pada komunikasi ke bawah (*Downward Communication*), yang terjadi adalah ketika atasannya mengirim pesan kepada bawahannya. Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana menggunakan komunikasi dengan bentuk *Downward communication* atau yang disebut dengan arah komunikasi dari atas ke bawah untuk memberi informasi atau pesan mengenai aktifitas kerja seperti instruksi, pengarahan dengan jelas agar tidak terjadi kesalah pahaman, memberi dorongan dan motivasi kepada karyawan agar bekerja dengan optimal dan lebih semangat, mengawasi agar terhindar dari kurangnya tanggung jawab karyawan baik berbentuk kesalahan ataupun lalai dalam melaksanakan pekerjaannya,

membantu karyawan untuk memecahkan masalah yang sulit untuk dihadapi melalui saran dan masukan dengan secara langsung.

Selanjutnya Komunikasi Horizontal, yaitu tindak komunikasi ini berlangsung di antara para karyawan ataupun bagian yang memiliki kedudukan yang setara. Didalam divisi penyelenggaraan dan sarana prasarana, staff saling membantu dan tidak sungkan untuk saling meminta saran dan pendapat, serta saling bertukar informasi, dan berbagi keluhan, itu artinya mereka selalu berusaha mengkomunikasikan apapun agar tidak terjadinya kesalahan saat dalam bekerja. Selain itu mereka juga saling membantu satu sama lain mengerjakan tugas karyawan lain yang sedang bertugas ke lapangan agar semua pekerjaan selesai pada waktunya dan tidak ada yang terbengkalai. Walaupun mereka juga bersaing dalam pekerjaan, tetapi tetap menjaga situasi dan kenyamanan. Kegiatan bersama pun sering diadakan agar kerjasama tim semakin bagus dan kedekatan antar staff tetap terjaga serta dapat mengembangkan etos kerja staff

divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana.

c. Hambatan Komunikasi staff Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana PPSDM Geo Minerba Bandung

Hambatan mekanis berasal dari sarana atau media komunikasi yang digunakan oleh staff Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana. Hambatan ini biasanya terjadi saat orang yang dibutuhkan tidak sedang berada di tempat. Lokasi karyawan yang jauh dan pelosok pada saat bekerja di lapangan membuat karyawan lainnya kesulitan untuk menghubungi karena sulit sinyal dan tidak aktifnya *Handphone* sehingga memicu terjadinya hambatan dalam berkomunikasi. Pesan atau informasi akan sulit tersampaikan dan dapat menimbulkan masalah jika pesan yang akan disampaikan bersifat darurat.

Selanjutnya adalah hambatan semantik, hambatan ini disebabkan oleh bahasa yang digunakan oleh para pelaku komunikasi yaitu seluruh staff Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana baik atasan maupun bawahan. Hambatan ini terjadi karena adanya perbedaan pemahaman yang diakibatkan oleh

Bahasa yang digunakan pengurus saat melakukan komunikasi. Perbedaan latar belakang budaya, dan pendidikan membuat peluang kesalahpahaman menjadi besar. Karena tidak semua staff memiliki daya tangkap yang bagus sehingga pemberi instruksi atau pesan harus menggunakan bahasa yang mudah dimengerti.

Terakhir adalah hambatan manusiawi, hambatan ini terjadi karena sering kali staff menyimpulkan sendiri informasi atau pesan yang disampaikan melalui Media seperti Whatsapp sehingga kesalahan dapat terjadi karena tidak mengkonfirmasi kembali informasi yang tersebar.

d. Pola Komunikasi staff Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana PPSDM Geo Minerba Bandung dalam mengembangkan Etos Kerja

Dalam pola komunikasi staff Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana interaksi yang intens sangat dibutuhkan, namun tidak hanya interksi langsung atau tatap muka, interaksi melalui media pun di lakukan demi penyebaran informasi atau pesan yang merata. Karena baik atasan maupun bawahan tidak selalu

berada di tempat, ada yang ditugaskan untuk bekerja di lapangan sehingga tidak memungkinkan untuk berinteraksi tatap muka. Selain itu dalam penyebaran informasi, hanya beberapa staff yang dilibatkan untuk menyebarkan informasi, seperti Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang dan beberapa staff Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana, karena semua staff sudah memiliki tugasnya masing-masing sehingga tidak semua dilibatkan untuk ikut menyebarkan informasi atau pesan.

Sehingga pada penelitian ini di dapatkan Hasil Penelitian Pola Komunikasi Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara Bandung Dalam Mengembangkan Etos Kerja adalah membentuk jaringan komunikasi agar Arus Pesan yang terjalin saling bergantung dan saling mempengaruhi antara satu sama lain baik dengan atasan maupun dengan bawahan, baik positif dan negatif, sehingga dibutuhkan adanya kerjasama yang bagus dan kompak serta kepedulian satu sama lain untuk saling merangkul dan menghindari segala

hambatan komunikasi yang bermunculan agar dapat mengembangkan etos kerja yang ada serta terhindar dari masalah-masalah yang berdampak buruk bagi etos kerja yang telah ada.

11. Kesimpulan

a. Jaringan Komunikasi pada staff Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana PPSDM Geo Minerba Bandung

- 1) Komunikasi Formal yang berlangsung pada divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara Bandung dikemas dalam bentuk kegiatan, kegiatan itu meliputi rapat bersama yang diadakan setiap hari senin pagi untuk melaporkan hasil pekerjaan atau *progress* pekerjaan, menampung ide, kritik dan saran serta membuat rencana kerja. Selain itu diakhir minggu juga diadakan rapat evaluasi mengenai pekerjaan dalam seminggu untuk mengevaluasi pekerjaan yang dirasa kurang optimal dan untuk mengevaluasi jika ada kesalahan-kesalahan atau keluhan-keluhan dalam bekerja.

- 2) Begitupun dengan Komunikasi Informal yang berlangsung pada divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara Bandung yang juga dikemas menjadi kegiatan, seperti *coffee morning*, olahraga bersama setiap hari rabu dan jumat sebelum memulai kerja, makan siang bersama, atau makan malam tim.
- b. **Arus Pesan pada staff Komunikasi Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Prasarana PPSDM Geo Minerba Bandung**
- 1) Komunikasi vertikal yang berlangsung pada divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara Bandung berjalan sesuai dengan struktur dan prosedur. Namun ada juga komunikasi yang berjalan di luar struktur komunikasi yang ada, sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya. Tetapi memberikan dampak yang cukup baik, khususnya dalam mengembangkan etos kerja dan kerjasama tim yang baik antar staff.
- 2) Komunikasi Horizontal yang berlangsung pada divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara Bandung berjalan dengan baik. Staff saling membantu satu sama lain dan saling bertukar informasi agar terciptanya kerjasama tim yang baik dan kompak serta menjaga situasi lingkungan kerja tetap kondusif khususnya dalam kenyamanan bekerja.
- c. **Hambatan Komunikasi pada staff Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Prasarana PPSDM Geo Minerba Bandung**
- 1) Hambatan mekanis, hambatan ini berasal dari sarana atau media komunikasi yang digunakan oleh staff Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana seperti susah sinyal atau Handphone yang tidak aktif, hal ini biasanya terjadi kepada staff yang sedang berkerja di lapangan.
- 2) Hambatan semantik, hambatan ini disebabkan oleh bahasa yang digunakan komunikator sulit dipahami, karena perbedaan latar belakang budaya dan pendidikan yang

membuat komunikasi mempunyai perbedaan pemaknaan.

- 3) Hambatan Manusiawi, hambatan ini diakibatkan oleh miss communication, membuat persepsi sendiri, dan daya tangkap yang kurang.

d. Pola Komunikasi Organisasi pada staff Divisi Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Prasarana PPSDM Geo Minerba Bandung dalam Mengembangkan Etos Kerja

Setiap peranan dalam pola komunikasi yang di awali Kepala

Bidang hingga staff Divisi Penyelenggaraan dana Srana Prasarana berjalan mempunyai peran masing-masing, mereka saling bergantung dan saling mempengaruhi antara satu lain dari atasan hingga bawahan. Hal tersebut dilakukan agar dapat mengembangkan etos kerja yang ada serta terhindar dari masalah-masalah yang berdampak buruk bagi etos kerja karyawan yang telah ada.