

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pola komunikasi dalam sebuah lembaga atau perusahaan, sangat perlu dilakukan antar sesama karyawan didalam lembaga tersebut, dengan adanya pola komunikasi para karyawan akan lebih mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkan sehingga pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan serta untuk membangun lingkungan kerja yang harmoni, dibutuhkan sebuah kesadaran pada masing-masing individu yang didasari atas masalah dan kebutuhan bersama. Individu harus mempunyai kesadaran akan ada gerakan bersama untuk memecahkan masalah dan memenuhi kebutuhan bersama yang nantinya akan membentuk lingkungan kerja yang harmonis. Keterikatan pada masing-masing individu ini, akan menjadi suatu ikatan sosial dalam membangun lingkungan yang harmoni.

Kebutuhan akan pola komunikasi sangat penting untuk manusia dapat berinteraksi dengan yang lain karena manusia sebagai makhluk sosial yang tidak pernah lepas dari berkomunikasi. Begitupun dengan karyawan museum Geologi Kota Bandung yang membutuhkan pola komunikasi yang baik sehingga dapat mudah

menyampaikan informasi kepada para anggotanya, sehingga dalam hal ini karyawan museum geologi sangat penting menggunakan bahasa yang tepat dan mudah di pahami untuk menyampaikan informasi yang tidak luput dari komunikasikarena bahasa merupakan hasil dari sebuah kreatifitas, sehingga untuk mancapai pola komunikasi yang baik terjadi apabila setiap individu mencapai pemahaman bersama, merangsang untuk melakukan tindakan, dan mendorong orang untuk berpikir dengan cara baru serta menciptakan lingkungan kerja yang harmoni bagi para karyawan.

Museum Geologi sangat erat hubungannya dengan sejarah penyelidikan geologi dan tambang di wilayah Indonesia yang dimulai sejak pertengahan abad ke-17 oleh para ahli geologi dari benua Eropa. Pemerintah Belanda sadar akan pentingnya bahan tambang sebagai bahan dasar industri setelah negara-negara di kawasan Eropa mengalami revolusi industri di pertengahan abad ke-18. Museum geologi sendiri saat ini bernaungan dibawah kementrian Energi Sumber Daya Manusia (ESDM).

Dimana lingkungan kerja sebuah lembaga pemerintahan erat dengan lingkungan kerja yang kaku atau rigid antara para karyawannya baik atasan kepada karyawannya atau hanya antar karyawannya saja. Tidak bisa dipungkiri, bahwa komunikasi yang mengunggulkan kekuasaan masih menonjol di lembaga – lembaga sub ordinat kekuatan pemerintah. Sebagai kelas dominan berkuasa, komunikasi yang seringkali muncul adalah mempertahankan eksistensi model komunikasi otoritarianisme roda. Elite di lembaga pemerintah merupakan poros yang memproduksi informasi, dengan menitikberatkan kepada pesan ”tidak bisa tidak” harus diterima (Susanto, E. H. :2017).

Menurut TinyPulse, perusahaan yang bergerak di bidang manajemen sumber daya manusia yang bermarkas di Seattle, AS, baru-baru ini mengeluarkan hasil survei bahwa karyawan di Asia Pasifik kurang nyaman tentang pekerjaan mereka. Survei TinyPulse mengatakan bahwa hanya sepertiga dari karyawan di Asia Pasifik yang senang dengan pekerjaan mereka. Sisanya mengaku kerap gelisah dengan bidang pekerjaan, dengan masalah hubungan atasan-bawahan yang menjadi salah satu faktor penyebab. Manajer Komunikasi TinyPulse, Ketti Salemme berujar hanya 28% dari karyawan di Asia Pasifik yang merasa bahagia di tempat kerja mereka. Hal ini lebih rendah dari kawasan dunia lainnya, yang rata-rata berada di atas 30%. “Meski tidak ada perbedaan yang terlalu besar tapi ini menunjukkan bahwa karyawan di kawasan Asia Pasifik tidak merasa bahagia di tempat kerjanya,” ujar Salemme. Dalam survei yang dilakukan terhadap 1.000 perusahaan dan mewawancara 2.017 karyawan, terdapat perbedaan mencolok antara karyawan di Asia Pasifik dengan rekan-rekan mereka di seluruh dunia. Karyawan di Asia Pasifik, berdasarkan survei diperoleh sebesar 54% bisa membaca visi, misi, dan nilai-nilai budaya perusahaan mereka. Hal ini melampaui rata-rata global yang mencapai 32,50%. Meski mereka bisa membaca visi, misi, dan budaya kerja perusahaan mereka bekerja, namun karyawan di Asia mengalami masalah komunikasi internal yang besar. Hampir 40% karyawan di Asia memiliki masalah interaksi dengan atasan mereka. Ini lebih tinggi dari rata-rata global, yang hanya sekitar 15%. Kondisi demikian berpengaruh terhadap passion dan tingkat kepuasan karyawan dan berdampak pada hasil layanan kerja mereka. Dan ini

berdampak bagi perusahaan, dimana hubungan internal perusahaan, staf harus aktif dalam membangun sebuah lingkungan kerja yang harmonis. (Ventura B, 2017).

Pemahaman mengenai pola komunikasi sebenarnya banyak dipahami pada banyak pemahaman yang dirujuk juga pada istilah lainnya, seperti misalnya disamakan dengan jaringan komunikasi, proses komunikasi yang pada intinya dilakukan sebagai cara dalam berkomunikasi. Hal yang menyamakan pola komunikasi dengan istilah lainnya yang merujuk pada pola komunikasi pada intinya tetap menempatkan pesan sebagai tujuan utamanya dalam berkomunikasi, sebagaimana diungkapkan Djamarah (2004: 1) bahwa, “Pola komunikasi diartikan sebagai bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.”

Pola komunikasi sebagaimana dijelaskan di atas merujuk pada upaya penyampaian pesan melalui sebuah proses dan juga sering dikaitkan dengan jaringan komunikasi yang dapat diaplikasikan pada komunikasi interpersonal, kelompok, organisasi atau lainnya. pemahaman mengenai pola komunikasi salah satunya dapat dilihat dari keberadaan teori jaringan sebagaimana diungkapkan Weick dan Taylor (dalam Littlejohn, 2009: 370) bahwa:

“Pola-pola komunikasi akan berkembang seiring waktu dalam sebuah organisasi. Salah satu cara untuk melihat susunan organisasi adalah dengan menguji pola-pola interaksi ini untuk melihat siapa yang berkomunikasi dengan siapa karena tidak ada seorang pun yang berkomunikasi sama dengan semua anggota organisasi. Sehingga dapat dilihat bahwa kelompok-kelompok hubungan komunikasi yang saling terhubung untuk membentuk keseluruhan jaringan. Jaringan (*networks*) merupakan susunan sosial yang diciptakan oleh komunikasi antar Individu dan Kelompok.”

Bahwa di dalam sebuah organisasi saling terjadi pertukaran pesan, dan pertukaran pesan tersebut dilakukan melalui pola komunikasi. Banyak hal yang mempengaruhi kemampuan suatu organisasi untuk terus bertahan dan berkembang. Secara umum, hal terpenting yang diperlukan adalah menciptakan saling pengertian dan kesepahaman terhadap hal-hal tertentu dalam organisasi. Untuk menumbuhkan saling pengertian dan kesepahaman tersebut, keberadaan komunikasi mutlak dibutuhkan. Bila komunikasi sebuah organisasi tidak baik, bukan hanya tidak akan berkembang, tetapi organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

Komunikasi dalam organisasi tidak akan selamanya berjalan dengan mulus dan lancar sesuai dengan yang diharapkan. Hambatan akan seringkali dijumpai dalam suatu organisasi seperti terjadi salah pengertian antara satu anggota dengan anggota lainnya atau antara atasan dengan bawahannya mengenai pesan yang mereka sampaikan dalam berkomunikasi.

Cangara (2012; 3) mengungkapkan bahwa dalam melakukan komunikasi yang baik akan menghasilkan umpan yang baik pula. Komunikasi diperlukan untuk mengatur tata krama pergaulan antar manusia, sebab berkomunikasi dengan baik akan memberi pengaruh langsung pada struktur keseimbangan seseorang dalam bermasyarakat.

Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik akan menambah pengetahuan yang baik bagi setiap individu, namun kebutuhan pola komunikasi ditunjang dengan arus pola komunikasi, karena tanpa adanya pola komunikasi yang terstruktur penyampaian pesan pun tidak akan tersampaikan dengan baik. Pengertian pola komunikasi adalah saluran yang digunakan untuk meneruskan pesan dari satu orang ke orang lain. Jenis komunikasi antar manusia salah satunya yaitu komunikasi kelompok.

Michael Burgoon dan Michael Ruffner dalam bukunya: *Human Communication, A Revision of Approaching Speech/Communication*, memberi batasan komunikasi kelompok sebagai interaksi tatap muka dari tiga atau lebih individu guna memperoleh maksud atau tujuan yang dikehendaki seperti berbagi informasi, pemeliharaan diri atau pemecahan masalah sehingga semua anggota dapat menumbuhkan karakteristik pribadi anggota lainnya dengan akurat (*the face-to-face interaction of three or more individuals, for a recognized purpose such as information sharing, self-maintenance, or problem solving, such that the members are able to personal characteristics of the other members accurately*). (Michael Burgoon dan Michael Ruffner dalam Daryanto, 2014:88)

Ada beberapa arus komunikasi yang berlangsung dalam komunikasi kelompok, yaitu arus komunikasi vertikal yang terdiri dari atas kebawah (*downward communication*) dan arus komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*) serta arus komunikasi yang berlangsung antara dan diantara bagian dalam tingkatan yang sama. Arus komunikasi ini dikenal dengan nama komunikasi horizontal. Dan komunikasi diagonal, komunikasi dalam kelompok antara seseorang dengan lainnya yang satu sama lain berbeda dalam kedudukan dan unitnya. Komunikasi diagonal tidak menunjukkan kekakuan sebagaimana dalam komunikasi vertikal, tetapi tidak juga menunjukkan keakraban sebagaimana dalam komunikasi horizontal. (Pace dan Faules dalam Mulyana, 2010: 189-195).

Secara teoritis, kita mengenal beragam tindakan komunikasi berdasarkan pada konteks dimana komunikasi tersebut dilakukan, yaitu konteks komunikasi interpersonal, komunikasi intrapersonal, komunikasi kelompok, komunikasi organisasi, dan komunikasi massa. Jika dilihat dari beberapa konteks komunikasi di atas, konteks komunikasi yang berhubungan atau sesuai dengan penelitian ini adalah komunikasi organisasi.

Komunikasi Organisasi menurut Redding dan Sanborn mengatakan bahwa:

“Komunikasi Organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi Downward atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi Upward atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkatnya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program”. (Arni Muhamad,2001:65)

Maka demikian komunikasi memegang peran penting dalam sebuah lembaga, perusahaan ataupun organisasi. Kegiatan komunikasi secara sederhana tidak hanya sekedar menyampaikan pesan informasi tetapi juga mengandung unsur persuasif yakni agar orang lain bersedia menerima suatu pemahaman dan pengaruh maupun melakukan suatu perintah, bujukan dan sebagainya. Komunikasi juga merupakan suatu tindakan yang memungkinkan kita mampu menerima dan memberikan informasi atau pesan sesuai dengan apa yang kita butuhkan.

Pada saat peneliti melakukan pra penelitian di museum geologi kota bandung pola komunikasi yang terjadi dalam museum geologi seperti pola komunikasi yang bersifat horizontal dan vertikal, dari pola komunikasi tersebut para karyawan memiliki kelebihan dibanding dengan karyawan di instansi lainnya yaitu mengedepankan semangat kekeluargaan yang akhirnya membuka rasa harmonis antar karyawan. Hal ini berbanding terbalik dari dengan lingkungan kerja didalam sebuah instansi pemerintahan yang erat akan lingkungan kerja kaku atau rigid. Maka berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang karyawan museum geologi, untuk mengetahui pola komunikasi yang mereka gunakan dalam

upaya menciptakan lingkungan kerja yang harmoni yang belum di ketahui. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti dapat merumuskan judul penelitian, yaitu: Pola komunikasi antar karyawan museum geologi kota bandung (studi deskriptif mengenai pola komunikasi antara karyawan museum geologi kota bandung dalam menciptakan lingkungan kerja harmonis).

1.2 Pertanyaan Penelitian

Guna membatasi lingkup penelitian, maka pertanyaan penelitian yang diangkat disini adalah sebagai berikut:

1.2.1 Pertanyaan Penelitian Makro

Dari latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pola komunikasi yang dilakukan museum geologi kota bandung dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis?

1.2.2 Pertanyaan Penelitian Mikro

1. Bagaimana Proses Komunikasi para karyawan museum geologi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis?
2. Bagaimana Hambatan Komunikasi para karyawan museum geologi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis?

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Maksud peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memaparkan secara jelas permasalahan yang terjadi dengan menggunakan metode dan teknik yang tepat mengenai Pola Komunikasi Museum Geologi Kota Bandung Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Harmonis.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan fokus penelitian, maka tujuan dari penelitian yang penulis rumuskan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses komunikasi apa saja yang dilakukan museum geologi kota banduing dalam menciptakan lingkungan kerja harmonis.
2. Untuk mengetahui hambatan yang dapat terjadi dalam menciptakan lingkungan kerja harmonis.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan jadi sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu komunikasi secara umum dan khusus sebagai salah satu pengaplikasian dalam penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Penelitian Praktis

Selain kegunaan teoritis di atas, dapat dikemukakan pula kegunaan praktis sebagai berikut:

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna bagi peneliti sebagai satu bentuk aplikasi ilmu yang ada di museum geologi kota bandung pada Pola komunikasi yang dilakukan oleh para karyawannya

1.4.2.2 Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan oleh para akademisi sebagai referensi dan acuan tentang komunikasi, baik itu akademisi dibidang ilmu Komunikasi khususnya, atau pun disiplin ilmu sosial pada umumnya.

1.4.2.3 Bagi Museum Geologi Kota Bandung

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan evaluasi kepada instansi terkait dalam menciptakan lingkungan kerja harmonis dimasa mendatang.