

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Sampang mendapatkan tugas dan fungsi kehumasan sejak tahun 2020. Fungsi kehumasan sebelumnya berada pada bagian Pemerintah Kabupaten Sampang, sehingga terdapat dua sumber informasi publik. Sejak ditetapkannya Peraturan Bupati (Perbup) No. 74 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sampang, pada Pasal 6 ayat 1 dijelaskan secara implisit bahwa fungsi kehumasan masuk dalam tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) dari bidang Informasi Komunikasi Publik (IKP). Informasi tersebut telah menyebar ke seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan juga mitra media. Penyebarluasan informasi melalui Diskominfo, mengharuskan Diskominfo menjadi *leading* sektor Hubungan Masyarakat (Humas) Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Sampang sehingga mengelola akun media sosial, pemberitaan, dan penyajian informasi di *website*. Diskominfo Sampang bertanggung jawab terhadap Sekretaris Daerah, beserta Bupati, dan Wakil Bupati Sampang dalam tugas Humas.

Fungsi kehumasan dari Diskominfo Kabupaten Sampang lebih dipahami oleh bidang IKP, mengingat fungsi tersebut selaras dengan Tupoksi mereka sebelumnya. Dua bidang lain yakni Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dan Statistik & Persandian tidak berkaitan secara langsung dengan fungsi tersebut, sehingga IKP yang menjalankan fungsi kehumasan secara penuh. IKP memiliki tugas yang cukup berat dalam kemitaraan media, *on air* radio, dan sebagainya. IKP sering kali kewalahan dalam meliput aktivitas Pemkab Sampang dikarenakan jadwal yang bersamaan, bahkan *live streaming* Youtube secara mendadak. Pekerjaan lainnya dalam hal *virtual meeting*, wifi Sampang, dan lain - lain dikelola oleh bidang TIK, serta bidang Statistik & Persandian yang siaga dalam menjaga aplikasi milik Kabupaten Sampang agar tidak di *hack*.

Diskominfo Kabupaten Sampang menjalankan salah satu fungsinya dibidang kehumasan dengan menyampaikan informasi di Instagram berkaitan dengan ucapan selamat atas pencapaian Bupati Sampang menjadi tokoh Reformasi Birokrasi dalam ajang Madura Awards tahun 2021, seperti yang terlihat dalam gambar 1.

Gambar 1 Konten Instagram Kabupaten Sampang



Sumber: <https://www.instagram.com/p/CXDVZngpx35/>

Lembaga maupun OPD yang mendapat tugas membantu pemerintah Kabupaten, diharapkan mampu berkontribusi dalam mewujudkan visi Kabupaten Sampang sesuai dengan pemerintah yang menjabat. Di masa pemerintahan H. Slamet Junaidi dan H. Abdullah Hidayat periode 2019 - 2024, Kabupaten Sampang memiliki visi yang ingin dibangun yakni “Sampang Hebat Bermartabat”. Pemerintah Kabupaten berkeinginan, agar warga Sampang dan juga masyarakat secara umum dapat mengetahui visi daerah Sampang yang baru. Hal tersebut dapat mengurangi bahkan menghapus berita negatif tentang masyarakat Sampang, seperti berita yang berjudul “Sudah 10 Tahun Sampang Jadi Daerah Termiskin di Jawa Timur” (Zamachsari, 22/03/21 dalam beritajatim.com). Kabupaten Sampang kedepannya menjadi daerah yang semakin maju dengan berbagai pembangunan fisik dan mental di dalamnya. Kondisi ini, membuat Diskominfo diharap mampu mencerminkan visi tersebut pada seluruh *platform* media yang dimiliki Kabupaten Sampang.

Berbagai aktivitas yang telah dilakukan Diskominfo dalam mewujudkan visi “Sampang Hebat Bermartabat”, membuat masyarakat Kabupaten Sampang

merasakan manfaat dari fungsi kehumasan mereka. Terlihat dengan apresiasi masyarakat terhadap konten – konten media sosial Pemkab Sampang. Kesuksesan Diskominfo melakukan hal tersebut perlu diimbangi dengan komunikasi organisasi yang terjalin di dalamnya. Kepala Diskominfo memiliki peran yang besar dalam menanamkan visi “Sampang Hebat Bermartabat” kepada seluruh karyawan mengingat visi OPD menjadi satu dengan visi Kabupaten, dengan begitu Diskominfo dapat menjalin sinergitas antar karyawan. Penanaman visi yang efektif membutuhkan strategi komunikasi yang tepat, agar tidak terdapat kesenjangan komunikasi antar hierarki.

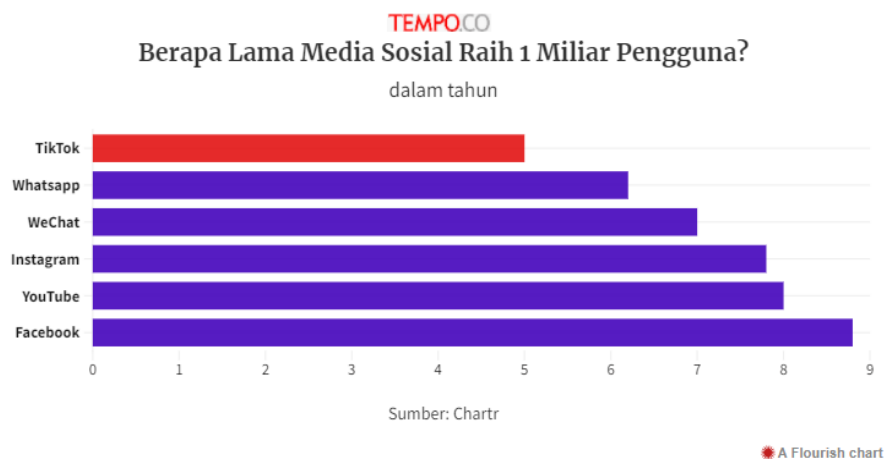
Penelitian ini berfokus pada analisis informasi organisasi Diskominfo terkait permasalahan sistem komunikasi yang terjalin antara Kepala Dinas (Kadis) dengan pegawai. Analisa informasi diambil dari sisi pelaksanaan komunikasi organisasi di dalam struktur pegawai Humas eksternal Pemerintah Kabupaten Sampang, selain itu, peneliti memandang analisis tersebut menjadi kasus yang menarik perhatian. Ketertarikan peneliti didorong oleh Diskominfo Kabupaten Sampang yang mampu mewujudkan visi Kabupaten melalui media publikasinya, di tengah adanya permasalahan internal. Humas Pemkab Sampang aktif menampilkan berbagai konten atau informasi menarik di media sosial, memiliki ciri khas warna biru tua pada latar belakang poster, dan memiliki *followers* cukup tinggi. Ketertarikan tersebut membawa peneliti untuk mengetahui lebih lanjut mengenai lingkungan informasi Diskominfo dibalik keberhasilan menjadi Humas eksternal pemerintah. Penelitian dilakukan dengan cara mewawancarai Kepala Diskominfo serta pegawai yang terlibat dalam tugas Humas Pemkab Sampang, termasuk Pemerintah Kabupaten Sampang. Teknik wawancara dipilih oleh peneliti untuk mengetahui lebih dalam informasi tentang komunikasi organisasi yang terjalin.

Permasalahan sistem komunikasi Diskominfo, berupa kurangnya komunikasi antara Kadis dengan pegawai Humas eksternal pemerintah yang mengakibatkan minimnya keterlibatan Kadis dalam pelaksanaan tugas dan pendelegasian tugas maupun informasi seringkali kurang merata. Pegawai Humas pemerintah mampu bekerja dengan optimal berkat dorongan dari lingkungan organisasi pada Bidang IKP, sehingga mampu menciptakan beragam ide kreatif guna perkembangan media

Kabupaten Sampang. Pegawai Humas menghasilkan inovasi baru, yaitu penambahan media sosial Tiktok sebagai media resmi Pemerintah Kabupaten Sampang. Media Tiktok tengah populer dikalangan masyarakat sejak pandemi Covid-19 melanda dunia. “*The Verge* menyebutkan kepopuleran Tiktok naik cukup signifikan pada tahun 2020, di mana pandemi Covid-19 melanda dunia. Platform Tiktok mempunyai jumlah pengguna mencapai 315 juta. ByteDance yakni perusahaan yang menaungi Tiktok, memberitahukan penghasilannya selama tahun 2020 mencapai 34,3 Milliar dolar AS, di mana mengalami kenaikan dua kali lipat daripada tahun 2019” (Javier, 9/10/21 dalam Tempo.Co).

Tiktok secara resmi menyampaikan bahwa pengunduh aplikasi berbasis video tersebut mencapai 100 Milliar pada 27 September 2021. Media sosial Tiktok diresmikan bulan September tahun 2016, sehingga membutuhkan waktu berkisar 5 tahun untuk mencapai popularitas. Platform Tiktok mampu mengalahkan beberapa media sosial lain yang lebih dulu diciptakan. Berikut data pengunduh media sosial menurut A Flourist Chart pada berita Tempo.Co yang tertera di gambar 2.

Gambar 2 Data Pengunduh Media Sosial



Sumber: <https://data.tempo.co/data/1230/tembus-1-miliar-pengguna-tiktok-hanya-butuh-5-tahun>

Media sosial WhatsApp merupakan salah satu media *chatting* populer di kalangan masyarakat Indonesia yang membutuhkan 6 tahun 2 bulan untuk menggapai angka 1 Milliar pengunduh. Kondisi ini memperlihatkan cepatnya pertumbuhan media

sosial Tiktok, bahkan dibanding dengan pendahulunya yakni media sosial Facebook yang membutuhkan waktu 8 tahun 8 bulan untuk menembus 1 Miliar di tahun 2012.

Tiktok memiliki banyak manfaat bagi kehidupan audiensnya, seperti hiburan dan menjadi media periklanan bagi beberapa UMKM ataupun perusahaan. Media ini mampu meraih *engagement* yang tinggi dari sebagian besar penggunanya. Segmentasi audiens Tiktok sebagian besar digunakan oleh Generasi Z (18-24) tahun. Tiktok cenderung menimbulkan rasa candu bagi penggunanya, karena dapat seharian menghabiskan waktunya melihat beranda. “Berdasarkan data Music Business Worldwide, sebanyak 47% pengguna Tiktok terpengaruh oleh video promosi Tiktok dan memutuskan pembelian langsung dan menjadi inspirasi bagi penggunanya dalam melakukan aktivitas baru. Pengguna Tiktok sebagian besar Generasi Z yang berusia 18-24 tahun dan meluangkan waktu 89 menit dalam membuka aplikasi Tiktok setiap harinya” (Stephanie & Pratomo, 19/04/21 dalam Kompas.com).

Keberhasilan Tiktok dalam meraih popularitas, disebabkan oleh canggihnya sistem algoritma yang mengukung *platform* tersebut. Perusahaan ByteDance mampu menciptakan suatu algoritma media sosial, di mana setiap video dikelompokkan dan didistribusikan kepada audiens yang menggemari genre video. Teknologi ini lebih unggul dari sistem yang diciptakan oleh Google, terlihat dengan platform Youtube yang membuat fitur Shorts dengan mengukung algoritma seperti Tiktok. “Richard Windsor merupakan Founder perusahaan riset Radio Free Mobile, menyampaikan bahwa ByteDance mempunyai kemampuan yang hebat dalam suatu algoritma, dengan memilah video dan menampilkan berdasar kegemaran audiens. Tiktok mampu mengalahkan teknologi yang diciptakan Google dan mendorong siklus adopsi teknologi bagi media sosial lainnya” (Javier, 9/10/21 dalam Tempo.Co).

Upaya Humas pemerintah mengembangkan media publikasi Tiktok Pemerintah Kabupaten Sampang, menjadi salah satu cara menciptakan organisasi yang ideal. Suatu organisasi terbentuk atas dasar manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dan membutuhkan orang lain. Pegawai Humas

pemerintah tentunya memiliki dorongan tersendiri dalam menjalankan berbagai aktivitas kehumasan. (Goraph, 2020) menjelaskan bahwa terbentuknya organisasi didorong oleh kebutuhan individu dan dorongan untuk mengikuti organisasi, antara lain: dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidup, desakan ekonomi, penghargaan secara pribadi atau jenjang kerja, masa kerja, lingkungan organisasi, dan sebagainya. Dorongan – dorongan tersebut yang membuat setiap individu rela berkorban dan rajin bekerja.

Diskominfo termasuk dalam instansi pemerintahan yang berupaya untuk menjadi organisasi ideal, dengan anggota terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pegawai lainnya. Suatu instansi pemerintah akan meraih kesuksesan berkat sistem tata kelola pemerintahan atau manajemen pemerintahan. Manajemen pemerintahan adalah aktivitas tata kelola atau penyelenggaraan pemerintahan oleh pemimpin organisasi dalam melindungi Hak Asasi Manusia (HAM), hak untuk merdeka, mendapat kebahagiaan, kenyamanan, dan kesejahteraan sosial (Goraph, 2020). Pelaksanaan manajemen pemerintah yang baik membutuhkan pemeliharaan dan peningkatan secara berkala, utamanya aparatur dan pejabat pemerintah sebagai pemangku kepentingan. Pemerintah mempunyai sifat yang harus dimiliki dalam melaksanakan tugasnya. (Goraph, 2020) menjelaskan bahwa terdapat 9 sifat pemerintah sebagai berikut. Jujur, berbudi pekerti, disiplin, performa kerja yang baik, bekerja keras, bekerja sehat, cepat dalam bertindak & bergerak, dan rela atau siap menjadi abdi negara yang melayani masyarakat tanpa adanya tindak diskriminasi dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Pemimpin yang menerapkan sifat pemerintah menurut Goraph akan mewujudkan tata kelola yang adil dan demokratis sesuai dengan ideologi Pancasila. Reformasi kebijakan pemerintah tidak dilakukan dalam skala Nasional saja, melainkan dalam lingkup kecil lagi yakni instansi pemerintah. (Goraph, 2020) menyampaikan bahwa reformasi organisasi pemerintah sudah marak dilakukan, akan tetapi belum berjalan sesuai keinginan masyarakat. Faktor yang menyebabkan kejadian tersebut yakni permasalahan dalam hal penyalahgunaan wewenang, adanya Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (KKN), dan kurangnya pemeriksaan kesuaian kerja instansi pemerintah. Kondisi ini menggambarkan perkembangan

organisasi pemerintah yang belum maksimal. Permasalahan organisasi berasal dari internal maupun eksternal, begitupun dalam manajemen pemerintah. Permasalahan internal mencakup kepemimpinan dan jalannya organisasi. Kendala internal organisasi tentunya berbeda – beda dan memerlukan proses pemecahan konflik.

Permasalahan internal organisasi dapat diselesaikan dengan pemahaman berbagai pihak terhadap kemajuan. Perubahan sekecil apapun tidak akan terealisasi, apabila belum terdapat kekompakan antar seluruh hierarki organisasi. Kebijakan maupun perubahan dalam organisasi tidak dapat diubah secara sepihak, karena dapat memicu adanya otoritas dan kepemimpinan yang berat sebelah. Organisasi formal tentu dilarang menerapkan otoritas yang berlebihan, dikarenakan tidak sesuai dengan kebijakan negara. Perubahan sistem pemerintahan maupun kepemimpinan dipengaruhi oleh pemangku kekuasaan dalam menjalankan birokrasi terbuka atau tertutup. Anggota organisasi dapat menyampaikan pendapat mengenai sistem pemerintahan yang berjalan.

Birokrasi di Indonesia mempunyai peraturan secara resmi untuk diterapkan guna kemajuan dan kesejahteraan masyarakat. Peraturan Presiden (Perpres) Indonesia No. 18 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 - 2025 mengatur tentang landasan kebijakan untuk Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi yang berorientasi pada terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik. Penetapan birokrasi dilakukan melihat beberapa permasalahan yang terjadi, antara lain organisasi atau instansi pemerintahan belum mempunyai fungsi dan ukuran yang tepat (*right sizing*). Peraturan Undang – Undang pada bidang aparatur Negara banyak yang tumpang tindih, tidak konsisten, sukar dipahami, dan multitafsir. Kebijakan sering kali bertentangan satu sama lain baik dari pusat dengan daerah, peraturan yang tinggi dengan sederajat, dan sebagainya. Undang – Undang juga kurang mengikuti berbagai perubahan sistem pemerintahan serta permintaan masyarakat.

Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur negara atau sering dikenal sebagai PNS, menjadi permasalahan birokrasi karena alokasinya yang belum tepat dibanding jumlah PNS cukup banyak, sementara tingkat produktivitas masih rendah. Peningkatan manajemen SDM perlu dilaksanakan guna tercipta perilaku

profesionalisme, kinerja pegawai dan organisasi yang optimal. Kewenangan kerap disalahgunakan dalam pelaksanaan pemerintahan dan rendahnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Pelayanan publik kesulitan dalam mengakomodir permintaan masyarakat, sehingga hak – hak dasar warga negara belum terpenuhi. Permasalahan pola pikir dan budaya kerja atau organisasi yakni mengenai penerapan birokrasi yang kurang efektif, efisien, produktif, dan profesional. Perpres No. 18 Tahun 2010 memiliki wilayah perubahan dan hasil yang diinginkan sebagai berikut.

Tabel 1 Wilayah Perubahan dan Hasil Perpres No. 18 Tahun 2010

Wilayah Perubahan	Hasil yang Diinginkan
Organisasi	Organisasi yang memiliki tepat fungsi dan ukuran (<i>right sizing</i>).
Tata Kelola Pemerintah	Mekanisme pelaksanaan, acuan atau kebijakan kerja yang jelas, efektif, efisien, dapat diukur, dan menerapkan konsep – konsep <i>good governance</i> .
Aturan Perundang - undangan	Peraturan yang tertata rapih dan tidak bertentangan, tidak tumpang tindih, dan kondusif.
SDM Aparatur	Terwujudnya SDM yang berkualitas, netral, berkompeten, mampu, profesional, kinerja bagus, dan sejahtera.
Pengawasan	Peningkatan pemerintahan yang bersih dan bebas dari adanya praktek KKN.
Akuntabilitas	Peningkatan daya tampung dan akuntabilitas kinerja pemerintah.
Pelayanan Publik	Memberikan pelayanan terbaik berdasarkan kebutuhan dan permintaan masyarakat.
Pola Pikir (<i>mind-set</i>) dan Budaya Kerja (<i>culture-set</i>) Aparatur	Birokrasi berkualitas dan mempunyai kinerja yang tinggi.

Sumber: Peraturan Presiden (Perpres) No. 18 Tahun 2010.

Penerapan Grand Design Reformasi Birokrasi dalam instansi pemerintahan agaknya menjadi urgensi tersendiri. Keputusan Presiden memberlakukan kebijakan reformasi memberikan dampak positif bagi perkembangan demokrasi pada organisasi. Seorang pemimpin harus menerapkan hal tersebut guna mendukung keputusan pemerintah dalam memberlakukan kebijakan secara Nasional. Pemerintah tidak semerta – merta memutuskan adanya kebijakan reformasi, sehingga dibutuhkan kerjasama antar seluruh lembaga maupun pemerintah agar birokrasi di Indonesia dapat berubah sesuai dengan Grand Design Reformasi. Pemerintah perlu memperketat pengawasan Grand Design Reformasi di lapangan, agar realisasi kebijakan tepat sasaran dan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan.

Birokrasi di Indonesia dapat berubah secara optimal apabila seluruh pemimpin memahami realisasi konsep Grand Design Reformasi dengan benar, memiliki jiwa etos kerja, dan memiliki jiwa sosial tinggi. Pegawai tidak mampu menciptakan perubahan birokrasi, karena keputusan berada pada pemangku kekuasaan. Pemimpin yang bijaksana dapat mendorong pegawai untuk produktif, bekerja secara tepat, dan mampu menghasilkan berbagai capaian berdasarkan *output* suatu instansi pemerintah. Pemimpin dan pegawai hendaknya bekerjasama dalam memberikan pelayanan publik yang terbaik dengan terobosan yang inovatif. Pengembangan SDM yang berkualitas juga menjadi prioritas pemerintah, sehingga pemimpin membutuhkan strategi agar aparatur meningkatkan kinerja dan pekerjaan tidak berat sebelah dengan staff.

Penyalahgunaan kekuasaan masih kerap terjadi di Indonesia, khususnya pada ruang lingkup pemerintahan, salah satunya pada Kejaksaan Agung RI. Dilansir dari Kompas.com (30/04/21), Kepala Kejaksaan Agung memutuskan untuk melepaskan jabatan pegawainya pada posisi Sekretaris Jaksa Agung Muda Perdata dan Tata Usaha Negara (Sesjamdatun). Mantan Sesjamdatun diduga menjadi mafia kasus. Kepala Pusat Penerangan Hukum Kejaksaan Agung menyebutkan bahwa Sesjamdatun melakukan pengingkaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam hal penyalahgunaan kekuasaan. Pelepasan jabatan Sesjamdatun dilakukan berdasar Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Pasal 7 Ayat 4 pada *point c* yang

membahas tentang disiplin PNS. Akibat dari pelepasan jabatan, mantan Sesjandatur tidak diperbolehkan memangku jabatan apapun pada Kejaksaan Agung RI selama dua tahun.

Fenomena – fenomena penyalahgunaan wewenang dan adanya praktek korupsi membuktikan bahwa pelaksanaan Grand Design Reformasi birokrasi belum sesuai dan membutuhkan banyak pembenahan. Pemerintah maupun instansi terkait perlu melihat kebijakan – kebijakan yang telah ditetapkan guna kepentingan seluruh masyarakat. Oknum – oknum pemerintah atau pemimpin yang mementingkan urusan pribadi, hendaknya mengingat kembali bahwa pengangkatan atau pemberian jabatan dilakukan guna dimanfaatkan berdasarkan tupoksi masing – masing. Permasalahan birokrasi tergolong fenomena yang sukar untuk tidak terulang, dikarenakan perilaku setiap pemerintah berbeda termasuk dalam dorongan dirinya untuk memiliki kekuasaan. Pemimpin yang baik tentu dilandasi niat yang baik dalam memangku kekuasaan untuk kemajuan daerah maupun negara.

Penerapan Grand Design Reformasi Diskominfo dapat diawali dari pembentukan secara internal melalui iklim dan budaya organisasi. Manajemen organisasi yang baik dapat diawali dengan terbentuknya budaya organisasi yang mendorong efektif dan efisien kerja. (Hadijaya, 2020) menjelaskan budaya organisasi dapat dimaknai kegiatan menerapkan suatu nilai atau keyakinan yang sama antar seluruh anggota organisasi. Budaya diibaratkan sebagai penanda atau ciri khas dari organisasi, seperti menggunakan seragam khusus yang mewakili organisasi secara utuh. Pembuatan seragam dapat meningkatkan semangat dan kepercayaan diri anggota organisasi. Identitas organisasi tidak hanya dari seragam, melainkan instrumen lain seperti logo, warna khas organisasi, strategi pembentukan citra, dan sebagainya.

Budaya organisasi mempunyai beberapa asumsi dasar, antara lain; perkembangan kinerja kreatif dan imajinatif merupakan lawan dari suatu pekerjaan yang hanya meneruskan atau repetisi, sehingga menjadi kebiasaan, timbulnya suatu hipotesis yang berujung dengan penemuan fakta, kemampuan untuk beradaptasi dengan budaya berdasarkan perubahan lingkungan organisasi, pemeriksaan ulang, mengubah pola pikir (*mindset*) organisasi terdahulu dan berupaya menciptakan

kreativitas (Hadijaya, 2020). Asumsi – asumsi tersebut menggambarkan pelaksanaan budaya organisasi yang membutuhkan nuansa dan berbagai pemikiran baru. Pembentukan budaya organisasi dapat berasal dari pengaturan anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku. Pengaturan terhadap kebijakan – kebijakan formal yang mencakup tata cara kerja dan bersosialisasi antar sesama anggota, sehingga mendorong adanya lingkungan kerja yang sportif. Profesionalitas anggota organisasi juga dapat terbentuk melalui pembelajaran komunikasi organisasi.

(Sutrisno, 2018) menjelaskan budaya organisasi adalah suatu instrumen yang mengandung nilai (*values*), kepercayaan, pendapat atau asumsi, dan norma – norma yang diterapkan pada organisasi sejak pertama kali didirikan dan terus berkembang. Instrumen - instrumen tersebut dijalankan oleh seluruh anggota dan menjadi acuan dalam berperilaku serta menentukan pemecahan masalah. Kilman, et al, (1988) dalam (Sutrisno, 2018) memaparkan bahwa nilai atau keyakinan yang berlaku perlu untuk disosialisasikan agar diketahui seluruh anggota organisasi dan diterapkan dalam diri masing – masing, karenanya budaya organisasi dapat dikatakan sebagai jiwa organisasi dan jiwa seluruh anggotanya. Penerapan keyakinan ataupun norma pada suatu organisasi, tentunya sesuai dengan budaya atau norma yang berlaku di masyarakat setempat. Organisasi pemerintah yang berada di tingkat daerah cenderung mengikuti aturan dan norma yang diterapkan masyarakat dengan mengolaborasikan terhadap kebijakan – kebijakan internal. Kolaborasi diperlukan agar terdapat sinkronasi antara norma dengan visi dan misi organisasi.

Pegawai Diskominfo dan Humas pemerintah membutuhkan perhatian lebih dari pemimpin, agar mendapatkan hak – hak yang seharusnya dimiliki. Perhatian pemimpin juga berdampak pada motivasi kerja pegawainya, baik dalam pekerjaan maupun informal. Motivasi dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu terkadang mengalami naik dan turun, sehingga dibutuhkan kontrol diri. Setiap individu memiliki alasan untuk memilih suatu pekerjaan dan melakukan adaptasi lingkungan kerja. Kegiatan ini dipengaruhi oleh sifat yang tertanam pada seseorang dalam menghadapi suasana baru. Individu yang menjalankan pekerjaan dengan ikhlas dan mampu berusaha dengan baik, akan bertahan di dalam kondisi apapun.

Usaha pegawai Humas pemerintah dalam memberikan hasil yang terbaik pada suatu pekerjaan dapat dikatakan sebagai loyalitas kerja. (Taruh, 2020) menjelaskan bahwa loyalitas organisasi cenderung diberikan pada seorang pemimpin secara mutlak, akan tetapi loyalitas yang sebetulnya yakni mematuhi peraturan kerja sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Perilaku loyal tidak dapat diberikan sepenuhnya terhadap pemimpin organisasi, karena dapat memicu adanya pelanggaran hukum dengan melimpahkan kesalahan terhadap pegawai. Peraturan secara resmi diperlukan guna menghindari penyalahgunaan wewenang dan pegawai tidak terkena dampak. Loyalitas terhadap pemimpin sejatinya boleh diberikan, namun sewajarnya saja dengan mengutamakan profesionalitas. Pemimpin agaknya memanfaatkan wewenang sebagaimana mestinya, agar mekanisme organisasi berjalan secara sehat.

Motivasi kerja pegawai Humas pemerintah berhubungan erat dengan loyalitas karena memberikan warna pada kehidupan pekerjaan. Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas menurut (Taruh, 2020), antara lain mempunyai keterikatan terhadap organisasi, mempunyai tindakan sosial berdasarkan konsep Organizational Citizenship Behaviour (OCB), dapat berjuang dari beragam tekanan organisasi daripada pegawai lainnya, dan mempunyai pendirian yang kuat untuk melawan perilaku diskriminatif serta memiliki kinerja yang tinggi. Taruh juga melanjutkan sikap individu yang mempunyai profesionalitas tinggi seharusnya terdapat pada diri Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai lain, sehingga memiliki keberanian untuk tampil berbeda namun dalam hal positif. Individu yang tampil berbeda bukan berarti melawan dan tidak mematuhi arahan, hanya saja setiap individu berhak untuk mengambil keputusan secara pribadi terhadap tekanan – tekanan yang berasal dari organisasi, dengan tetap menghargai setiap arahan yang diberikan oleh pemimpin. Pegawai yang kurang setuju dengan suatu keputusan harus memikirkan dengan matang, apabila ingin menyuarakan pendapat.

Semangat kerja pegawai Humas pemerintah dapat berasal dari ruangan kerja yang nyaman dan menenangkan pikiran. Pemilihan warna dalam suatu organisasi mempengaruhi psikologi pegawai secara signifikan. Logo pada suatu lembaga atau perusahaan dan seragam kerja mempunyai pemilihan warna khusus, agar dapat

mencerminkan organisasi secara keseluruhan. Pemilihan diyakini dapat mempengaruhi produktivitas kerja dari pegawai. Setiap warna baik yang terdapat pada dinding, *furniture*, dan peralatan lain dapat memberi efek positif dan negatif tindakan dan emosional seseorang. Penataan ruangan kerja cukup penting untuk kelangsungan kerja pegawai setiap harinya.

Diskominfo memerlukan penerapan pemilihan warna pada ruangan kerja pegawai dengan tujuan menciptakan suasana kerja yang baru dan mendorong terciptanya ide – ide kreatif yang berkualitas. Dilansir dari Liputan6.com (14/08/20), menyebutkan terdapat empat perpaduan warna yang mempunyai makna dan pengaruh terhadap suasana hati pegawai saat bekerja. Warna – warna tersebut antara lain, merah dan orange yang memiliki makna semangat dan berani, sementara orange bermakna hangat dan menggambarkan kebahagiaan terhadap sesama rekan kerja, namun pengaplikasian yang berlebihan dapat menimbulkan kesan terlalu terang pada ruangan. Warna kedua yakni biru dan kuning yang bermanfaat dalam peningkatan konsentrasi pegawai, sehingga mendorong adanya ide kreatif. Warna ketiga hijau dan ungu, hijau menggambarkan kesan alami dan menyejukkan dan ungu bermanfaat dalam meningkatkan kepercayaan diri. Warna hitam bermakna formal yang membangun suasana serius namun dapat menyebabkan kesan menakutkan apabila ruangan gelap, sementara warna putih dapat menciptakan suasana ruangan yang luas dan memotivasi pegawai dalam mengekspresikan diri.

Suasana hati dapat diperbaiki secara mandiri dan tidak sepenuhnya berdampak pada hasil kerja. Individu yang mampu bersikap profesional tentunya dapat memisahkan urusan pribadi dengan pekerjaan. Penelitian Profesor Psikologi dari Universitas Waterloo dalam Tempo.Co (20/07/18), menyebutkan bahwa suasana hati yang tidak baik dapat menumbuhkan fungsi kepemimpinan seseorang. Fungsi kepemimpinan yakni dapat berkonsentrasi penuh, mengutamakan tugas, dan mengelola waktu sebaik mungkin. Penelitian tersebut berfokus pada interaksi suasana hati, tanggapan emosional, pengalaman kerja, dan tantangan yang dihadapi selama bekerja. Tanggapan emosional mengarah pada rasa sensitif, intensitas, dan waktu dalam menanggapi emosi terkait suasana hati. Hasil dari penelitian

tanggapan emosional, menjelaskan bahwa beberapa orang yang mempunyai suasana hati tidak baik, justru termotivasi untuk mengasah kemampuan memikirkan hal – hal penting yang diterapkan setiap hari. “Setiap individu yang menanggapi rasa emosional dengan cepat, dapat bekerja secara teratur dalam mengerjakan fungsi pemimpin, meskipun suasana hati sedang tidak baik. Tanggapan emosional lambat dapat memicu pelaksanaan fungsi pemimpin yang buruk. Hasil penelitian juga menciptakan pandangan bahwa suasana hati yang tidak baik, mampu memicu keterampilan seseorang yang dapat reaktif secara emosional” (Yani & Tarigan, 20/07/18 dalam Tempo.Co).

Penelitian mengenai analisis Strategi Komunikasi Humas Pemerintah Kabupaten Sampang (Studi Kasus Dinas Komunikasi dan Informatika) memiliki beberapa penelitian pendukung dari penelitian – penelitian terdahulu yang dapat mengonsepan penelitian secara rinci sekaligus menjadi penguat dari pernyataan penulis. Berikut penelitian – penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian. Tupoksi Diskominfo Kabupaten Sampang berbeda dengan Tupoksi Diskominfo yang berada di Kabupaten Subang, dalam penelitian (Purnama, 2016) dijelaskan bahwa Tupoksi dari Humas dan Diskominfo tidak bergabung, sehingga terdapat dua sumber informasi publik. Diskominfo berperan dalam pengelolaan informasi publik yang ada di *website* sedangkan, Humas berfokus kepada pengelolaan konten media sosial, pemberitaan, dan keterbukaan informasi mengenai program serta hasil pembangunan Pemkab Subang. Humas Pemkab Subang menyalahi Tupoksi, dikarenakan pengelolaan konten media sosial serta *website* menjadi Tupoksi Diskominfo berdasarkan Perbup yang berlaku. Tupoksi Diskominfo Subang memiliki perbedaan dengan Diskominfo Kota Depok yang mana mereka menjadi Humas Pemerintah, sehingga hampir sama dengan Diskominfo Kabupaten Sampang. Penelitian (Pratiwi, 2021) menjelaskan bahwa Diskominfo Kota Depok menjadi Humas pemerintah yang bekerjasama dengan Humas Promentasi Kota Depok. Kerjasama dilakukan pada hal yang berhubungan dengan internal Pemerintah Kota Depok, sementara Bidang IKP Diskominfo Kota Depok memiliki Tupoksi menyusun dan melaksanakan segala program kerja dinas ataupun terkait. Diskominfo melaksanakan peran teknisi sehingga mengelola proses penyampaian

informasi publik kepada masyarakat. Diskominfo lebih berperan terhadap eksternal Pemerintah Kota Depok.

Diskominfo Sampang menjadi Humas eksternal Pemkab Sampang dan bergerak dalam bidang kemitraan pada stakeholder. Kemitraan yang dijalankan oleh Humas melalui media publikasi, sehingga menuju *electronic government (e-government)*. Kualitas dari *e-government* dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat, seperti yang dijelaskan (Nulhusna, 2017) bahwa perkembangan *e-government* berasal dari keterlibatan masyarakat dan berkelanjutan, serta menggunakan *electronic Word of Mouth (eWoM)*. Keterlibatan lembaga pemerintahan dengan *e-government* agaknya berfokus pada kualitas informasi dan sistem guna meningkatkan kepercayaan publik. Informasi yang disebarkan secara lengkap, aman, dan mudah digunakan. Humas pemerintah dapat menggunakan media sosial sebagai media komunikasi publik. Komunikasi yang dilakukan dengan teknologi akan membentuk jaringan di mana masyarakat dapat berinteraksi secara langsung maupun lewat perantara dengan pemerintah. Interaksi yang dilakukan berupa kritik & saran mengenai kinerja pemerintah dan lainnya. Keberhasilan dalam komunikasi organisasi dengan basis teknologi mempengaruhi pola komunikasi, lingkungan kerja, dan praktik kerja (Fabre, 2015).

Kedudukan visi dan misi dalam lembaga atau organisasi sangat penting guna mengetahui keadaan di masa yang akan datang. Diperlukan perancangan strategi yang tepat agar visi dan misi dapat tercapai dengan baik. Penelitian (Cristiaan, 2020) menjelaskan bahwa beragam organisasi tingkat dunia telah sukses mempunyai visi yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Mereka juga berusaha agar visi tidak hanya menjadi slogan belaka, sehingga menjadi *guideline* yang menuntun langkah organisasi dalam mencapai rumusan visinya. Perumusan strategi juga dilaksanakan Universitas Ichsan Gorontalo guna mempermudah dalam pencapaian visi *technopreneurship* dengan memperhatikan kondisi internal dan eksternal organisasi. Terdapat enam strategi yang digunakan antara lain; strategi tata kelola universitas (*good university governance*), strategi pendidikan dan pengajaran, strategi sumber daya manusia, strategi keuangan dan pendanaan, strategi riset dan pengabdian kepada masyarakat, strategi sarana dan prasarana.

Hasil penelitian Cristiaan berbeda dengan penelitian (Putra, 2017) SMA Negeri 3 Meulaboh Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat menyusun strategi perencanaan peningkatan mutu pendidikan dengan membentuk Tim Pengembangan Mutu Sekolah (TPMS). Adanya tim tersebut membantu Kepala Sekolah dalam penyusunan visi & misi yang baru dan nantinya dibahas pada Rapat Kerja (Raker) tahunan sekolah. Strategi yang digunakan berdasarkan manajemen peningkatan mutu dalam bentuk model sekolah efektif (*effective school*).

Beberapa jenis permasalahan yang di hadapi Diskominfo dapat di selesaikan dari sisi komunikasi organisasi, di mana masing-masing hierarki dapat memainkan perannya dalam menjalankan Tupoksi. Diskominfo Sampang dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan visi Kabupaten Sampang. Penelitian (Zahara, 2018) membahas tentang pemimpin yang menerapkan beberapa hal untuk dapat meningkatkan komunikasi organisasi dengan cara; pemimpin dan seluruh anggota harus mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi yang baik, tercipta iklim atau budaya organisasi yang baik, dan komunikasi yang efektif membutuhkan perhatian. Penelitian (Hidayat, 2013) memperkuat pendapat (Zahara, 2018) tentang pemimpin. Hidayat meneliti lebih lanjut mengenai Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pada Industri Perbankan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang mampu untuk konsisten dalam menjamin kompensasi, serta pengawasan yang adil dapat memberikan kepuasan kerja.

Kepemimpinan Kepala Diskominfo menjadi penentu utama dalam fungsi kesejahteraan individu, kelompok, dan organisasi. (Yue, 2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari komunikasi, penelitian mengungkapkan pemimpin organisasi menghabiskan sebagian besar waktunya 70-80% untuk berkomunikasi. Pemimpin membutuhkan praktik komunikasi yang efektif, di ikuti dengan saluran yang tepat. Penelitian (Johansson, 2014) menjelaskan mengenai kepemimpinan komunikatif merupakan konsep yang berasal dari kebutuhan organisasi, dimaknai oleh pemimpin perusahaan maupun organisasi publik. Pemimpin yang komunikatif mampu melibatkan karyawan dalam berbicara, aktif

berbagi dan mencari umpan balik, mempraktikkan pengambilan keputusan partisipatif, dan di anggap terbuka dan terlibat.

Pembahasan tentang komunikasi organisasi banyak dilakukan oleh para peneliti Ilmu Komunikasi terutama yang berkaitan dengan implementasi di bidang pekerjaan. Implementasi tersebut tergambar dalam penelitian (Mulawarman, 2014) tentang komunikasi organisasi pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta untuk meningkatkan pelayanan. Komunikasi organisasi yang terdapat di Dinas Perijinan terbilang buruk, karena adanya ketidak selarasan antara prestasi yang dicapai dengan kondisi lingkungan kerja mereka. Depdagri menyebutkan kualitas pelayanan masyarakat di Dinas Perijinan kurang baik sehingga dibutuhkan evaluasi lebih lanjut. Pihak Dinas Perijinan sendiri telah mempunyai strategi berupa pemberlakuan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) guna mengetahui bagaimana pendapat masyarakat terhadap pelayanan mereka sekaligus acuan dalam pengambilan keputusan. Komunikasi organisasi dapat dilakukan secara daring melalui media sosial. Penelitian (Badea, 2014) menjelaskan bahwa strategi komunikasi media sosial memiliki beberapa elemen yakni tujuan, konten strategi, target audiens, saluran komunikasi, dan sebagainya. Perancangan strategi dilakukan dengan divisi komunikasi untuk memastikan bahwa langkah yang diambil sudah benar. Implementasi strategi media harus diikuti oleh manajemen puncak. Penerapan strategi ini tergantung pada latar belakang sosial ekonomi dan budaya di organisasi beroperasi. Tujuan dari penerapan strategi tersebut adalah terwujudnya manajemen waktu dan budaya organisasi secara *online*.

Strategi komunikasi organisasi yang berjalan membutuhkan seorang PR internal seperti dalam penelitian (Prasetya, 2020) menjelaskan bahwa PR internal membawa peran tersendiri dalam pengendalian mutu perusahaan maupun organisasi. Pengendalian mutu mempermudah pemimpin dalam mendorong sinergitas antar karyawan serta berjalannya tugas sesuai divisi masing – masing. Strategi yang digunakan PT Jalan Tol Lingkarluar dalam pengendalian mutu yakni manajemen representative. Motif dari strategi tersebut yakni untuk mengendalikan citra dan reputasi dari perusahaan. Pemulihan dan pengendalian citra dapat dilihat dari tingkat kepuasan pengguna tol melalui form CPAR.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti ingin menganalisis informasi organisasi Diskominfo selaku Humas eksternal Pemkab Sampang di tengah permasalahan sistem komunikasi, demi mewujudkan visi “Sampang Hebat Bermartabat”. Analisis bertujuan agar masyarakat mengetahui usaha – usaha yang dilakukan internal Diskominfo dalam memberikan berbagai sumbangsih berupa informasi publik untuk kemajuan Kabupaten Sampang. Penulis merumuskan masalah penelitian yaitu bagaimana analisis komunikasi Humas Pemerintah Kabupaten Sampang (studi kasus informasi organisasi di Dinas Komunikasi dan Informatika) menggunakan metode *SWOT* dan metode *AHP*?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Praktis

Mengetahui pelaksanaan informasi dan komunikasi organisasi pada Diskominfo, di mana terdapat sistem komunikasi yang kompleks, serta fungsi Humas pemerintah menjadi tupoksinya berdasarkan metode *SWOT* dan metode *AHP*.

1.3.2. Tujuan Teoritis

Untuk mengembangkan Teori Pengorganisasian Karl Weick dan Teori Kewenangan Chester Barnard dikaitkan dengan kasus sistem komunikasi yang terdapat pada Diskominfo Kabupaten Sampang yang didasarkan pada metode *SWOT* dan *AHP*.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharap mampu memberikan gambaran bagi lembaga kedinasan ataupun organisasi lain mengenai makna komunikasi organisasi dan lingkungan informasi yang membentuk organisasi, sehingga dapat membantu dalam mengatasi permasalahan. Suatu organisasi tentu mempunyai ciri khas masing-masing dalam melakukan komunikasi antar hierarki. Penelitian juga diharap menambah pengetahuan mengenai tugas dan kerja Humas eksternal pemerintah.

1.4.2. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan manfaat bagi perkembangan Ilmu Komunikasi sekaligus menjadi pelengkap penelitian terdahulu mengenai Teori Pengorganisasian Karl Weick dan Teori Kewenangan Chester Barnard. Teori ini berhubungan dengan komunikasi dan informasi organisasi. Penelitian juga diharap menambah pengetahuan mengenai analisis komunikasi organisasi menggunakan metode *SWOT* dan *AHP*.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian ini memiliki sistematika penulisan proposal sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran dari fenomena hingga permasalahan yang terjadi dan tertuang pada latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, penelitian terdahulu, hingga sistematika penulisan dari penelitian.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Pembahasan bab mengenai penelitian penjabaran konsep – konsep penelitian dari judul, penjelasan teori, serta kerangka pemikiran dari penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai deskripsi objek penelitian, subjek penelitian, jenis penelitian yang digunakan, teknik pengumpulan data, sumber data, teknik analisis data, serta penentuan waktu penelitian.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian deskripsi dari hasil penelitian berdasarkan Teori Kewenangan Chester Barnard, analisis *SWOT* strategi komunikasi organisasi Diskominfo, dan pembahasan yang dikaitkan dengan latar belakang masalah dan konsep penelitian.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dari seluruh hasil penelitian dan pembahasan guna menjawab rumusan masalah, serta saran yang dapat digunakan oleh pembaca dan pihak subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi seluruh sumber yang digunakan sebagai pendukung penelitian, antara lain buku, jurnal, link *website*, dan lain - lain. Penulisan sumber dilengkapi dengan informasi yang jelas seperti nama penulis, penerbit, tahun, dan link yang digunakan.