

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi merupakan fondasi utama dalam penyelenggaraan organisasi yang efisien. Dalam konteks organisasi modern, komunikasi tidak hanya menjadi alat untuk menyampaikan informasi, tetapi juga menjadi unsur strategis dalam mengkoordinasikan tugas, membangun kohesi antaranggota, serta membentuk persepsi dan budaya organisasi. Komunikasi yang baik mampu menjembatani berbagai kepentingan dan memastikan bahwa setiap bagian dalam organisasi berjalan selaras dalam mencapai tujuan bersama. Salah satu aspek penting dalam komunikasi organisasi adalah pembentukan dan pemeliharaan iklim komunikasi organisasi, yaitu suasana atau atmosfer komunikasi yang terbentuk dari pola interaksi antarindividu di lingkungan kerja. Iklim komunikasi yang positif dapat mendukung terciptanya sinergi yang kuat di antara anggota organisasi, sedangkan iklim komunikasi yang buruk dapat menjadi sumber miskomunikasi, konflik, serta penurunan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Dalam instansi pemerintah yang memiliki struktur birokrasi kompleks, seperti Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), komunikasi menjadi aspek vital yang tidak bisa diabaikan. BRIN merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia dan memiliki mandat besar untuk mengintegrasikan seluruh kegiatan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan (litbangjirap), serta invensi dan inovasi yang sebelumnya tersebar di berbagai lembaga. BRIN dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 78 Tahun 2021 dengan tujuan membangun ekosistem riset dan inovasi nasional yang lebih terstruktur, terarah, dan kolaboratif. Salah satu unit penting dari BRIN adalah Kawasan Sains dan Teknologi (KST) Samaun Samadikun yang berlokasi di Kota Bandung, Jawa Barat. Kawasan ini difungsikan sebagai pusat riset dan inovasi yang menjadi simpul bagi kolaborasi penelitian di wilayah Jawa Barat, serta dinamai untuk menghormati jasa Prof. Samaun Samadikun, tokoh nasional di bidang mikroelektronika.

Di dalam KST Samaun Samadikun, peran humas memiliki posisi strategis sebagai ujung tombak komunikasi kelembagaan. Humas tidak hanya bertugas untuk menyampaikan informasi kelembagaan kepada publik, tetapi juga memegang peran penting dalam membangun citra institusi, menjembatani komunikasi antara unit kerja internal, serta mengelola berbagai kegiatan komunikasi publik. Dengan ruang lingkup kerja yang luas dan melibatkan banyak kepentingan, peran humas menuntut adanya sistem komunikasi organisasi yang terstruktur dan iklim komunikasi yang mendukung. Struktur organisasi di humas BRIN KST Samaun Samadikun terbentuk dengan setiap anggota tim memiliki peran yang telah terbagi sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan instansi, seperti adanya layanan media internal, layanan publik, layanan desain, layanan webinar/seminar, layanan kunjungan, layanan kegiatan live/video serta susunan dokumentasi. Lalu terdapat koordinator yang memiliki tanggung jawab sebagai pengarah strategis yang memastikan bahwa setiap tugas dijalankan sesuai standar dan tujuan yang ditetapkan, sementara pelaksana menjalankan fungsi teknis dengan mengacu pada target kinerja. struktur organisasi ini terbentuk sebagai berikut:



Gambar 1.1 Struktur Humas BRIN KST Samaun Samadikun

Sumber: Pra Riset dengan Humas BRIN KST Samaun Samadikun

Berikut merupakan struktur organisasi di humas BRIN KST Samaun Samadikun yang telah diatur dengan cukup jelas. Komunikasi yang efisien sangat dibutuhkan untuk mendukung berbagai struktur yang telah ada, karena komunikasi berperan penting dalam menjembatani dan menghubungkan seluruh elemen instansi. Dalam konteks ini, humas BRIN KST Samaun Samadikun memiliki peran strategis dalam mendukung komunikasi dan publikasi di lingkungan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN). Maka humas BRIN KST Samaun Samadikun memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan komunikasi organisasi yang harmonis dalam berbagai

program demi kemajuan Instansi BRIN KST Samaun Samadikun. Komunikasi organisasi yang baik sangat diperlukan untuk menciptakan koordinasi antarindividu dan antar-tim, terutama dalam menghadapi tantangan operasional seperti tumpang tindih peran. Fenomena ini terjadi pada tim humas BRIN KST Samaun Samadikun dalam menjalankan tugas diluas deskripsi pekerjaan utama mereka yang dapat menimbulkan kebingungan jika tidak adanya komunikasi yang jelas.

Namun, berdasarkan temuan pra-riset yang dilakukan bersama tim Humas BRIN KST Samaun Samadikun, ditemukan adanya fenomena tumpang tindih peran dalam pelaksanaan tugas-tugas kehumasan. Meskipun secara struktural BRIN telah menetapkan pembagian tugas secara jelas berdasarkan uraian jabatan, dalam praktiknya terjadi irisan kewenangan di antara personel humas. Misalnya, Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) yang seharusnya berfokus pada pengelolaan data dan dokumentasi publik, juga terlibat dalam aktivitas protokoler dan menjadi moderator acara. Fenomena ini tidak semata-mata mencerminkan ketidakefisienan struktur, melainkan menyoroti pentingnya peran komunikasi dalam mengelola koordinasi kerja secara efektif.

Pandey dan Moynihan dalam Sutrisno (2022) menyatakan bahwa ketika peran dalam tim diatur dengan baik, pembagian tanggung jawab menjadi lebih jelas dan kerja sama lebih mudah dibangun. Pembagian tugas yang tidak sinkron atau terjadi secara tumpang tindih berisiko menciptakan kebingungan, duplikasi pekerjaan, bahkan konflik peran. Dalam konteks humas, ketidaktepatan komunikasi mengenai pembagian tugas bisa menyebabkan gangguan dalam penyampaian pesan kelembagaan, keterlambatan penyebaran informasi, serta melemahkan persepsi publik terhadap profesionalitas lembaga.

Selain struktur, kunci dari berfungsinya organisasi dengan optimal adalah adanya komunikasi yang mampu menyelaraskan kerja antarindividu. Keyton (2017) menyatakan bahwa komunikasi organisasi bukan hanya tentang aliran informasi, tetapi juga tentang penciptaan makna dan pemahaman bersama. Dalam sistem kerja yang kompleks, komunikasi berfungsi sebagai perekat yang menyatukan bagian-bagian organisasi untuk bergerak secara harmonis. Oleh karena itu, komunikasi yang tidak hanya bersifat vertikal dari atasan ke bawahan, tetapi juga horizontal antaranggota tim menjadi sangat penting.

Dalam kasus humas BRIN KST Samaun Samadikun, struktur kerja telah disusun mencakup layanan media internal, publik, desain, webinar/seminar, kunjungan, dokumentasi, hingga produksi video. Namun, dalam pelaksanaannya masih kerap terjadi irisan fungsi. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam membentuk iklim komunikasi organisasi yang adaptif namun tetap terarah. Jika tidak diantisipasi, pola komunikasi yang tidak konsisten dapat memperburuk koordinasi, memicu ketidakpastian, serta menghambat efisiensi kerja.

Menurut Miller (2018), komunikasi organisasi yang efektif menciptakan koordinasi dan memperkuat struktur yang telah terbentuk. Komunikasi memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan, menyamakan persepsi antaranggota, serta menciptakan kejelasan dalam peran dan tanggung jawab. Dalam konteks humas, keberhasilan fungsi-fungsi publikasi dan informasi sangat tergantung pada keberlangsungan komunikasi internal yang baik. Oleh karena itu, pembangunan iklim komunikasi yang positif menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda.

Iklim komunikasi organisasi sendiri mencerminkan suasana komunikasi yang berkembang dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan, keterbukaan informasi, akses terhadap umpan balik, serta hubungan antarindividu (Muspawi, 2021). Iklim komunikasi yang terbuka dan positif akan memperkuat solidaritas dan mempercepat pengambilan keputusan. Sebaliknya, iklim yang tertutup akan menimbulkan ketegangan, keterlambatan informasi, dan menurunnya produktivitas.

Dalam upaya membangun iklim komunikasi yang sehat, Humas BRIN KST Samaun Samadikun telah melakukan beberapa inisiatif, salah satunya melalui evaluasi kinerja berkala yang memungkinkan pertukaran umpan balik dan penyesuaian tugas. Namun, praktik ini belum cukup menjangkau seluruh aspek komunikasi horizontal antarunit. Selain itu, dalam pengelolaan komunikasi non-formal, humas juga terlibat dalam program internal dan kegiatan ilmiah seperti BISAAN BANGGA dan DOFIDA. Kegiatan ini membuka ruang interaksi dan diskusi, yang dapat memperkuat pola komunikasi antarpegawai, namun keberhasilan aktivitas ini sangat bergantung pada sistem komunikasi yang berjalan secara menyeluruh.

Lebih lanjut, BRIN sebagai institusi nasional dengan cakupan tugas yang luas, dituntut untuk menjalankan fungsi-fungsi komunikasi dengan akuntabel dan profesional. Oleh karena itu, unit-unit seperti humas memiliki tanggung jawab besar

untuk membentuk sistem komunikasi internal yang mampu mengantisipasi dinamika kerja di lapangan. Dalam konteks ini, komunikasi bukan lagi sekadar proses penyampaian pesan, melainkan bagian dari strategi kelembagaan.

Penelitian sebelumnya oleh Willia Arizona et al. (2024) dalam Jurnal Bilqolam juga menunjukkan bahwa komunikasi formal dan informal memiliki pengaruh besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meskipun sering kali menghadapi tantangan keterbukaan informasi. Sementara itu, Ispari Asri (2022) dalam Jurnal IKON mengungkapkan pentingnya komunikasi terbuka dalam menjaga semangat kerja selama masa krisis. Namun, belum banyak kajian yang mengangkat secara mendalam bagaimana iklim komunikasi organisasi berperan dalam mengelola dinamika peran dan struktur kerja di lingkungan instansi pemerintah non-kementerian dalam kondisi normal atau non-krisis.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi celah kajian tersebut. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami secara menyeluruh bagaimana iklim komunikasi organisasi yang terbentuk di Humas BRIN KST Samaun Samadikun berkontribusi dalam menghadapi tumpang tindih peran dan dinamika struktur kerja. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan komunikasi yang ada, tetapi juga menggali potensi komunikasi organisasi sebagai solusi strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, terkoordinasi, dan selaras dengan misi kelembagaan BRIN.

Dengan pendekatan yang terstruktur dan analisis mendalam terhadap praktik komunikasi organisasi di Humas BRIN KST Samaun Samadikun, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori komunikasi organisasi, sekaligus menjadi rekomendasi praktis bagi pengelolaan komunikasi di lembaga pemerintahan berbasis riset dan inovasi.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian mengenai Analisis Iklim Komunikasi Organisasi pada Humas BRIN KST Samaun Samadikun ini memiliki empat tujuan:

1. Untuk mengetahui Suportiveness yang dilakukan oleh Humas BRIN KST Samaun Samadikun

2. Untuk mengetahui *Participative Decision Making* yang dilakukan di Humas BRIN KST Samaun Samadikun
3. Untuk mengetahui *Truth, Confidence & Credibility* yang dilakukan di Humas BRIN KST Samaun Samadikun
4. Untuk mengetahui *Openness & Candor* yang dilakukan di Humas BRIN KST Samaun Samadikun
5. Untuk mengetahui *High Performance Goals* yang dilakukan di Humas BRIN KST Samaun Samadikun

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka pertanyaan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *Supportiveness* yang dilakukan oleh Humas BRIN KST Samaun Samadikun
2. Bagaimana *Participative Decision Making* yang dilakukan di Humas BRIN KST Samaun Samadikun
3. Bagaimana *Truth, Confidence & Credibility* yang dilakukan di Humas BRIN KST Samaun Samadikun
4. Bagaimana *Openness & Candor* yang dilakukan di Humas BRIN KST Samaun Samadikun
5. Bagaimana *High Performance Goals* yang dilakukan di Humas BRIN KST Samaun Samadikun

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang penulis teliti, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kegunaan dari aspek teoritis maupun aspek praktis, yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian Iklim Komunikasi organisasi dengan fokus pada strategi komunikasi yang diterapkan dalam lembaga riset dan inovasi, khususnya di Humas BRIN KST Samaun Samadikun. Penelitian ini memperkenalkan perspektif baru dalam memahami peran komunikasi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi riset.

2. Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai komunikasi organisasi dan memberikan kontribusi pada pengembangan teori tentang bagaimana komunikasi yang efektif dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan di lingkungan organisasi yang berorientasi pada riset dan inovasi.
3. Temuan dalam penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut mengenai komunikasi organisasi di sektor publik atau lembaga riset lainnya, khususnya dalam konteks Indonesia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi divisi Humas di BRIN KST Samaun Samadikun dalam merancang dan mengimplementasikan strategi komunikasi yang lebih efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi.
2. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi dan mengoptimalkan strategi komunikasi internal yang ada, guna menciptakan saluran komunikasi yang lebih transparan dan meningkatkan rasa keterlibatan karyawan terhadap tujuan dan misi organisasi.
3. Penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi yang berguna untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inklusif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di BRIN KST Samaun Samadikun.

1.5 Waktu Penelitian

Tabel 1.1 Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	2024						2025					
		Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni
1	Menentukan Topik, Judul, dan Metode Penelitian												
2	Proses Penyusunan Bab I												

No	Kegiatan	2024						2025					
		Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni
3	Proses Penyusunan Bab II												
4	Proses Penyusunan Bab 3												
5	Desk Evaluation												
6	Pengumpulan Data dan Pengolahan Data												
7	Proses Penyusunan Bab IV												
8	Proses Penyusunan Bab V												
9	Sidang Skripsi												

Sumber: Olahan Peneliti, 2025