



PROSIDING  
KONFERENSI NASIONAL  
ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
TAHUN 2016  
Indonesia Menuju SDGs



PROSIDING KONFERENSI NASIONAL  
ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK Tahun 2016

Indonesia  
Menuju SDGs



# PROSIDING KONFERENSI NASIONAL ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK Tahun 2016 Indonesia Menuju SDGs

Madani Hotel-Medan, 28-29 Februari 2016

Tim Editor :

Dr. Agussani, M.AP  
Dr. Azamris Chanra, M.AP  
Rudianto, S.Sos, M.Si  
Abrar Adhani, S.Sos, M.I.Kom  
Ribut Priadi, S.Sos, M.I.Kom  
Arifin Saleh, S.Sos, MSP  
Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd  
Siti Hajar, S.Sos, MSP

Keynote Speaker :

Dr. Saleh Partaonan Daulay, M.Ag, M.Hum, MA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Bekerjasama dengan :





**PROSIDING KONFERENSI NASIONAL  
ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK TAHUN 2016:  
Indonesia Menuju SDGs**

**Tim Editor:**

Dr. Agussani, M.AP  
Dr. Azamris Chanra, M.AP  
Rudianto, S.Sos., M.Si  
Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom  
RIBUT Pribadi, S.Sos., M.I.Kom.  
Arifin Saleh, S.Sos., MSP  
Nalil Khairiah, S.IP., M.Pd  
Siti Hajar, S.Sos., MSP

**PROSIDING KONFERENSI NASIONAL  
ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK TAHUN 2016:  
Indonesia Menuju SDGs**

Editor:

Dr. Agussani, M.AP., Dr. Azamris Chanra, M.AP., Rudianto, S.Sos., M.Si.,  
Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom., Ribut Pribadi, S.Sos., M.I.Kom.,  
Arifin Saleh, S.Sos., MSP., Nalil Khairiah, S.IP., M.Pd., Siti Hajar, S.Sos., MSP.

Desain Sampul: Waroeng Potret art design, Publishing & Printing

Hak cipta dilindungi Undang-undang.

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam atau dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari penulis.

All right reserved

Cetakan Pertama: Pebruari 2016

Diterbitkan oleh UMSU PRESS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan, 20238  
Telp. 061-6638296, Fax. 061-6638296  
Email: [umsupress@gmail.com](mailto:umsupress@gmail.com)  
<http://umsupress.com>

ISBN: 978-602-6997-104



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
KATA SAMBUTAN DEKAN FISIP UMSU .....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
IMPLEMENTASI <i>E-GOVERNMENT</i> DALAM PELAYANAN PUBLIK (STUDI DI DISDUK CAPIL KOTA SAMARINDA) .....	52
Bambang Irawan	
PERANAN PEMIMPIN PARTISIPATIF TERHADAP PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PADA KELOMPOK POSDAYA RUKUN MULYO .....	67
Betty Gama	
IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGETAHUAN DALAM PENGELOLAAN ORGANISASI NIRLABA UNTUK MELAKUKAN KEGIATAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (Studi Pada Lembaga Amil Zakat Al Azhar Peduli Umat)	96
Irwa. R. Zarkasi	
KOMITMEN PEMERINTAH KOTA LHOKSEUMAWE DALAM PENGEMBANGAN POTENSI WISATA BERBASIS KEARIFAN LOKAL	108
Maryam dan Ade Muana Husniati	
TINGKAT KEPUASAN PENGGUNA LAYANAN KANTOR MAYA (KANTAYA) DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SRAGEN ..	117
Nur Laila Meilani	
PENGEMBANGAN KAPASITAS KELEMBAGAAN DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN SUMENEP .....	138
Rillia Aisyah Haris dan Irma Irawati. P	
TELAAH KRITIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENYUSUNAN INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT” (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung) .....	150
Thomas Bustomi	
MODEL (DESAIN) ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	
Yanhar Jamaluddin .....	185

PENINGKATAN KEMAMPUAN TATA KELOLA ADMINISTRASI DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DESA DI DESA SELEMAK.....	240
Siti Hajar	
MODEL <i>PARTNERSHIP GOVERNANCE</i> DALAM PENERAPAN <i>COMMUNITY DEVELOPMENT</i> .....	250
Abdul Mahsyar	
MEA DAN PELAKSANAAN <i>GOOD GOVERNANCE</i> DI KECAMATAN MEDAN KOTA .....	281
Nalil Khairiah	
MEMBANGUN SEMANGAT JIWA KEWIRAUSAHAAN DALAM KONTEKS PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH.....	323
Syaiful Bahri	
PARTISIPASI PUBLIK DALAM KEGIATAN ADMINISTRATIF PUBLIK DI ERA DESENTRALISASI DEMOKRATIS: Kemauan Birokrasi Mempartisipasikan Warga Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik .....	346
Ulber Silalahi	
IMPLEMENTASI PELAYANAN KESEHATAN BERBASIS <i>COMMUNITY SURVEILANS</i> .....	369
Susi Hardjati	
PENGUATAN <i>QUALITY ASSURANCE</i> DI PERGURUAN TINGGI SEBAGAI SOLUSI AMPUH MENGHADAPI PERSAINGAN TENAGA KERJA PADA SAAT MEA.....	386
Dedi Amrizal	
SEGI-SEGI PERBUATAN ADMINISTRASI YANG MELAWAN HUKUM DALAM PELAYANAN PUBLIK .....	408
Ibnu Sina Chandranegara dan Evi Satsipi	
INTEGRASI INDONESIA DI TENGAH KEMAJUAN TEKNOLOGI INFORMASI, GLOBALISASI, DAN DEMOKRATISASI: MEMBANGUN INDONESIA MELALUI POLITIK IDENTITAS.....	429
Meita Istianda	
DESENTRALISASI KEKUASAAN: PILKADA LANGSUNG PENGGERAK PARTISIPASI POLITIK .....	440
Syafhendry	

ORGANISASI KEMASYARAKATAN SEBAGAI MEDIA PENDIDIKAN POLITIK (Studi Pada Ormas Alwasliyah Dan FORSU Pada Pilkada Kabupaten Batu Bara 2013) .....	455
Ananda Mahardika	
POLITIK LGBT DALAM PENDEKATAN QUEER.....	468
Vellayati Hajad dan Ikhsan	
MEMBANGUN PERANAN PEMUDA DALAM MEMBERDAYAKAN MASYARAKAT DESA AGAR TERCIPTA DESA YANG MANDIRI DAN BERDAYA SAING.....	481
Sabam Manurung	
MENAKAR INDEPENDENSI TELEVISI DALAM PEMBERITAAN POLITIK NASIONAL.....	497
Abdul Aziz	
MEDIA KAMPANYE DALAM PEMILIHAN KEPALA DAERAH LANGSUNG.....	511
Abrar Adhani	
BERITA PILKADA DALAM BINGKAI MEDIA CETAK.....	521
Akhyar Anshori	
PROBLEMATIKA TATA KELOLA DAN PENGEMBANGAN SIARAN TVRI SUMATERA UTARA MENGHADAPI ISU PENGUATAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK.....	537
Anang Hermawan	
MEMAKSIMALKAN PERAN STAKEHOLDER DALAM MENGAWASI DAN MENINGKATKAN KUALITAS ISI SIARAN TELEVISI.....	557
Puji Santoso	
HUMANITARIAN INTEREST FOTO BERITA DI BALIK PERISTIWA KEBAKARAN.....	573
M. Said Harahap	
SURAT KABAR MEDAN DAN SENTIMEN KEAGAMAAN.....	596
Muhammad Thoriq	
ANALISIS FRAMING TENTANG BERITA HIV/AIDS PADA SURAT KABAR RIAU POS (Studi Pada Edisi 1 Desember 2015).....	623
Eko Hero	

KOMUNIKASI KESEHATAN YANG MINIM DAN RENDAHNYA KESADARAN WANITA PEKERJA SEKS KOMERSIAL DALAM PENGGUNAAN KONTRASEPSI DI KOTA PADANG..... Elva Ronaning Roem	637
KESEHATAN DALAM KEHIDUPAN ORANG BADUY ..... Idi Dimiyati	652
STRATEGI KOMUNIKASI BADAN KENAZIRAN MESJID DALAM MEMBERIKAN PENDIDIKAN SEKS PADA REMAJA MESJID DI DESA HAMPARAN PERAK KECAMATAN HAMPARAN PERAK.... Irwan Syari Tanjung	675
PERSEPSI PEREMPUAN MINANG PARIAMAN TENTANG TRADISI UANG JEMPUTAN PADA ADAT PERKAWINAN (Studi Kasus Pada Perempuan Minang Pariaman Yang Lahir dan Besar di Kota Medan) ..... Dewi Susanti	693
BUDAYA KOMUNIKASI ORGANISASI “KELUARGA” PADA PERUSAHAAN “KELUARGA” BERHASIL ATAU GAGAL?..... Harry Setiawan	709
NILAI-NILAI ETIKA KOMUNIKASI ISLAM DALAM BUKU PANTUN DAN PEPATAH MELAYU KARYA TENGGU LUCKMAN SINAR..... Iskandar Zulkarnain dan Indi Tri Asti	720
AKTIVITAS KOMUNIKASI BENCANA ERUPSI GUNUNG SINABUNG..... Rudianto	752
STAND UP COMEDY SEBAGAI KRITIK SATIR POLITIK..... Sugeng Winarno	770
KOMUNIKASI INTERPERSONAL ORANG TUA DALAM MENGATASI KENAKALAN REMAJA GENG MOTOR DI KOTA MEDAN..... Sigit Hardiyanto	785
IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM ORGANISASI MILITER DI BATALYON INFANTERI RAIDER 100 KODAM I/BUKIT BARISAN ..... Rahmanita Ginting dan Toto Jumariono	800

KOMUNIKASI KELUARGA DALAM MENANAMKAN ETIKA KOMUNIKASI ISLAM ANAK..... Yan Hendra	817
KOMUNIKASI PEMASARAN PADA PERIKLANAN BISNIS <i>ONLINE</i> ..... Abdul Haris	833
KOMUNIKASI PEMASARAN INDUSTRI KREATIF BERBASIS PENGELOLAAN KONCEK BUAH KELAPA DI KOTA TANJUNG BALAI ..... Rahmanita Ginting dan Hafnidar	849
PENGARUH STRATEGY KOMUNIKASI, PEMASARAN DAN PRODUK TERHADAP PENJUALAN HASIL USAHA KERAJINAN TAS BAHAN DAUR ULANG PADA BANK SAMPAH MUTIARA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA..... Faustyna	867
STRATEGI KOMUNIKASI PEMASARAN PEMERINTAH KABUPATEN BATUBARA DALAM MENGEMBANGKAN POTENSI WISATA PULAU PANDANG DAN PULAU SALAH NAMO DI KABUPATEN BATUBARA..... Rahmanita Ginting dan Hidayati	883
SMARTPHONE DAN PERILAKU REMAJA ..... Dewi Kurniawati	900
PEMETAAN INTERAKSI MEDIA EQUATION DI MEDIA SOSIAL... Gushevinalti	919
PENGATURAN TINGKAT KESULITAN SECARA DINAMIS VIDEO GAME SEBAGAI PEMICU GEJALA ADIKSI PEMAINNYA..... Mochammad Kresna Noer P	932
PREFERENSI MAHASISWA DALAM MEMANFAATKAN MEDIA SOSIAL SEBAGAI MEDIA KOMUNIKASI..... Nurudin	944
PARADIGMA PENGGUNAAN TEKNOLOGI KOMUNIKASI DALAM MENUJU MASYARAKAT INFORMASI..... Muhd Ar Imam Riauan	960
MEDIA ALTERNATIF SEBAGAI GERAKAN SOSIAL BARU STUDI TENTANG <i>GENENG STREET ART PROJECT</i> DI YOGYAKARTA..... Ali Minanto	971



MEDIA <i>ONLINE</i> BAGI PENGEMBANGAN INDUSTRI KREATIF BIDANG KERAJINAN DI KABUPATEN DELI SERDANG, SUMATERA UTARA .....	998
Rahmanita Ginting dan Nenggh Susilowati	
PERAN WEBSITE DALAM PENGEMBANGAN EKONOMI KREATIF .....	1017
Nadra Ideyani, Suprapti Indah Putrid dan Chadri	
KOMUNIKASI PERSUASIF GURU TENTANG "BIJAK MENGGUNAKAN SMARTPHONE" .....	1037
Meilani Dhamayanti	
STUDI <i>COMPERATIVE</i> IMPLEMENTASI PROGRAM <i>CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY</i> (CSR) DI PROVINSI RIAU .....	1047
Adianto dan Hasim As'ari	
OPTIMALISASI PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PROGRAM CSR ( <i>CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY</i> ) .....	1076
Syulhennisari Siregar	
INDAK PANUAH KA ATEH YO PANUAH KA BAWAH: IMPLEMENTASI TANGGUNG JAWAB SOSIAL (CSR) PERUSAHAAN PT. SEMEN PADANG DI DAERAH PINGGIRAN KOTA PADANG .....	1090
Alfitri	
PENTINGNYA CSR BAGI PEMBANGUNAN KESEJAHTERAAN SOSIAL DI SUMATERA UTARA .....	1106
Agus Suriadi	
URGENSI MODEL BARU <i>CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY</i> (CSR) PERTAMBAHAN EMAS <i>AGINCOURT RESOURCES</i> UNTUK PENGEMBANGAN WILAYAH KECAMATAN BATANGTORU, KABUPATEN TAPANULI SELATAN, PROVINSI SUMATERA UTARA .....	1121
Arifin Saleh, Marlon Sihombing, Rujiman dan Agus Purwoko	
STUDI KOMPARASI PENERAPAN <i>CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY</i> OLEH INDONESIA DAN NEGARA-NEGARA MAJU .....	1132
S. Parman	
PERSEPSI REMAJA SEKOLAH MENENGAH ATAS TENTANG BAHAYA DAN PENCEGAHAN HIV/AIDS DI KABUPATEN BENGKALIS .....	1146

Irwan Iskandar, Nur Laila Meilani dan Endang Sulistyaningsih	
MENGEMBANGKAN KESEJAHTERAAN ANAK BERBASIS AGAMA DAN BUDAYA.....	1160
M. Yunan Yusuf	
REKONSTRUKSI KEBIJAKAN PEKERJA SEKTOR INFORMAL DI KOTA GORONTALO ( <i>Kajian Penyebab Mendasar dan Kebijakan Terhadap Pekerja Anak di Pasar Sentral Kota Gorontalo</i> ) .....	1171
Ismet Sulila	
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA DALAM PELAKSANAAN SISTEM <i>OUTSOURCING</i> .....	1186
Fithriatus Shalihah	
PENGEMBANGAN KEARIFAN LOKAL SEBAGAI MODEL DALAM PENGELOLAAN LINGKUNGAN DI PASAR TRADISIONAL.....	1205
Farid Aulia	
ANALISIS DESKRIPTIF PENGEMBANGAN EKONOMI LOKAL (PEL) DAN KAITANNYA DENGAN PENGEMBANGAN WILAYAH BERKELANJUTAN.....	1217
Mohammad Yusri	
STRATEGI <i>PROBLEM FOCUSED COPING</i> ORANG TUA DALAM MENGHADAPI ANAK AUTISME. (Studi Kasus Pada Orang Tua Anak Autisme di Yayasan Pendidikan Anak Cacat Medan).....	1234
Mujahiddin	
STRATEGI KOMUNIKASI PENGELOLA BANK SAMPAH DALAM MENINGKATKAN KEBERSIHAN DAN KESEHATAN LINGKUNGAN (STUDI DESKRIFTIP STRATEGI KOMUNIKASI PENGELOLA BANK SAMPAH MUTIARA DALAM MENINGKATKAN KEBERSIHAN DAN KESEHATAN LINGKUNGAN DI KELURAHAN BINJAI KECAMATAN MEDAN DENAI KOTAMEDAN) .....	1250
Effendi Agus	

## IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DI BATALYON INFANTERI 100/RAIDER KODAM I/BUKIT BARISAN

Rahmanita Ginting

Toto Jumariono

Program Studi Magister Ilmu Komunikasi

Program Pascasarjana Magister Ilmu Komunikasi

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

rahmanitha@yahoo.com dan totok\_js@yahoo.com

### ABSTRAK

Organisasi adalah wadah sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan bersama itu diperlukan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab. Tugas dan tanggung jawab dikoordinir dalam satu sistem manajemen. Sistem manajemen mengatur alur pesan dalam organisasi. Alur pesan ini dikenal sebagai komunikasi organisasi. Pucuk pimpinan organisasi disebut manajer/pemimpin. Keberhasilan komunikasi organisasi sangat ditentukan oleh pimpinan organisasi. Pada organisasi militer, pimpinan disebut dengan istilah Komandan. Komandan berperan dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi. Iklim komunikasi organisasi yang sehat akan menghasilkan keputusan yang tepat. Proses pengambilan keputusan organisasi militer, diatur dalam 'Prosedur Hubungan Komandan dan Staf'. Prosedur ini berisi rangkaian kegiatan unsur-unsur organisasi yang secara tegas mengatur 'Siapa berbuat Apa'. Kemampuan mengambil keputusan adalah kunci keberhasilan. Kemampuan itu dilandasi oleh karakter, syarat dan prinsip kepemimpinan. Pengalaman penugasan *Tour of Duty* dan *Tour of Area* menjadi modal dasar dalam memimpin. Iklim komunikasi organisasi sepadan dengan kepemimpinan, yaitu 'Ilmu dan seni' untuk memenangkan pertempuran. Iklim komunikasi dalam organisasi TNI-AD, sangat ditentukan oleh Komandannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana iklim komunikasi yang terjalin dalam organisasi Batalyon Infanteri Raider 100 Kodam I/Bukit Barisan. Penelitian ini membahas Prosedur Hubungan Komandan dan Staf, dengan menggunakan teori manajemen klasik dengan prinsip-prinsip: Kesatuan komando, rantai skalar, divisi pekerjaan, tanggung jawab dan otoritas dan disiplin, serta mengebawahkan kepentingan individu dari kepentingan umum. Selain teori tersebut, penelitian ini juga berdasarkan teori Sosial tentang kepemimpinan. Kedua teori ini sangat relevan dengan organisasi militer yang bersifat terbuka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari satu orang Komandan tertinggi dalam organisasi tersebut dan tujuh orang staf serta empat orang Komandan bawahan selaku pelaksana keputusan organisasi. Hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa dalam organisasi militer terdapat iklim komunikasi yang sehat, selama mekanisme kerja yang ada dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Kata kunci: iklim komunikasi, komandan, komunikasi organisasi.

## PENDAHULUAN

Pada prinsipnya, manusia adalah makhluk yang lemah baik secara fisik maupun mental. Kelemahan ini, oleh Allah ditutupi dengan kemampuan akal budi. Dengan akalnya, manusia menjadi makhluk paling cerdas dan dengan budinya, manusia menjadi makhluk paling mulia. Sebagai makhluk, manusia cenderung berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Memanfaatkan akal budinya, manusia bersosialisasi dan bekerjasama untuk mencapai tujuan hidupnya.

Upaya kerjasama itu diwujudkan dengan membentuk kelompok masyarakat. Pada perkembangannya, kelompok ini dikenal dengan istilah organisasi. Penentuan sasaran dan cara pencapaian tujuan dilakukan dengan berkomunikasi. Manusia sebagai makhluk sosial butuh berkomunikasi. Komunikasi merupakan fitrah manusia yang tersurat dalam Alqur'an. Seluruh aktifitas manusia adalah komunikasi.

Keanggotaan dalam suatu organisasi, terdapat unsur pimpinan, staf dan pelaksana. Demi tercapainya efektifitas organisasi, maka disusun tugas dan tanggungjawab tiap-tiap anggota sesuai bidang tugas masing-masing( Job Description). Selain itu juga dibuat peraturan yang mengikat, termasuk pemberian penghargaan bagi yang berprestasi dan penjatuhan sanksi bagi yang melanggar. Disamping perlunya kesadaran tiap-tiap anggota untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, peran pimpinan sangatlah besar/penting, karena Pimpinan organisasi dipilih atau ditempatkan berdasarkan kompetensi dan prestasi yang dimiliki.

Dalam makalah ini, penulis tertarik untuk mengulas tentang Iklim Komunikasi Organisasi TNI-AD Setingkat Batalyon, dengan obyek penelitian di Batalyon Infanteri 100/ Raider Kodam I/Bukit Barisan Organisasi. Pertimbangannya adalah, bahwa : Organisasi TNI-AD merupakan organisasi yang dilengkapi dengan persenjataan dan bertugas pokok untuk menjaga keutuhan dan kedaulatan Bangsa atau Negara dari hakekat ancaman. Sebagai konsekuensi logisnya, apabila terdapat kekeliruan dalam manajemennya, termasuk dalam

menciptakan iklim organisasi, akan menimbulkan akibat buruk dalam pencapaian tugas pokok dan berdampak bagi keselamatan Negara.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam penelitian ini perlu dijelaskan tentang pengertian dan batasannya terhadap definisi atau terminologi yang digunakan, agar pembaca dapat memahami persepsi peneliti, sehingga dengan demikian antara penulis dan pembaca mempunyai pola pikir dan pemahaman yang sama terhadap isi dan makna tulisan dari proses analisis sampai pada kesimpulan yang dihasilkan.

### **A. Penelitian Yang Relevan**

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah :

- a. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada Bagian Humas Pemerintah Provinsi DIY) oleh Mar'atus Sholichah, 2012 skripsi Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu ilmu komunikasi. Penelitian ini juga meneliti tentang iklim komunikasi organisasi. Perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah pada objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan.
- b. Iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja studi deskriptif kualitatif tentang iklim komunikasi organisasi dan implikasinya terhadap motivasi kerja pimpinan dalam mewujudkan misi perusahaan di PT PLN (Persero) APJ Surakarta, oleh Satria Kusuma FM, tesis Program Pascasarjana Ilmu Komunikasi Universitas Sebelas Maret Surakarta pada tahun 2008. Penelitian ini juga meneliti tentang iklim komunikasi organisasi dengan metoda penelitian kualitatif. Objek penelitian pada tesis ini adalah perusahaan swasta
- c. Latifa Hikmawati, Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pt Vads Indonesia (Penelitian Survey pada Karyawan CEC Perusahaan Outsourcing Call Center PT VADS Indonesia Cabang Yogyakarta) Skripsi, Ilmu Komunikasi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2013. Penelitian penelitian korelatif dengan pendekatan



kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 222 responden.

## **B. Komandan**

Komandan adalah seseorang dalam lingkungan militer, yang karena pangkat atau jabatannya lebih tinggi dari orang lain dalam organisasi tersebut sehingga memiliki tugas, wewenang dan tanggungjawab untuk memimpin dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam uniform/Seragam Angkatan Darat (Gamad), tanda pangkat seorang komandan menggunakan List Merah, yang menunjukkan bahwa pejabat yang bersangkutan memiliki wewenang untuk memberi Komando.

Kelengkapan lain yang menunjukkan bahwa seseorang menduduki jabatan komandan adalah adanya Tongkat Komando. Komando adalah perintah yang diberikan oleh pimpinan/Komandan kepada bawahannya/anggotanya untuk melaksanakan suatu tugas sesuai dengan perintah/kebijakan komandan yang lebih tinggi, atau berdasarkan keputusannya sendiri yang memandang perlu dilakukan untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok.

## **C. Batalyon Infanteri 100/ Raider Kodam I/Bukit Barisan.**

Batalyon Infanteri 100/ Raider Kodam I/Bukit Barisan adalah satuan infanteri yang dilengkapi dengan personil dan materiil serta didukung unsur administrasi yang terbaik sehingga mampu melaksanakan operasi tempur baik dalam hubungan besar maupun berdiri sendiri. Sebagai Batalyon dengan kemampuan raider, Batalyon Infanteri 100/ Raider Kodam I/Bukit Barisan mampu melaksanakan tugas pertempuran yang bersifat taktis maupun strategis guna mendukung tugas pokok TNI-AD, baik dalam Operasi Militer untuk Perang(OMP) maupun Operasi Militer Selain Perang(OMSP).

Batalyon Infanteri Raider merupakan suatu organisasi yang dibentuk berdasarkan perkembangan lingkungan strategis dan kemajuan teknologi kemiliteran, sehingga Batalyon Infanteri Raider disusun dalam organisasi, tugas

dan perlengkapan modern disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan guna memperoleh kekuatan yang optimal dalam penyelesaian tugas.

#### **D. Iklim komunikasi Organisasi**

Menurut Tagiuri, Iklim Komunikasi Organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Payne dan Pugh mendefinisikan organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial. (Soemirat, Ardianto, Suminar, 1999: p. 69).

Dimensi-dimensi iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2001) dalam bukunya *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* adalah: Kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan perhatian pada tujuan-tujuan kinerja tinggi.

Setiap individu akan mempunyai sudut pandang yang berbeda terhadap suatu hal, bila disikapi secara positif, sudut pandang yang berbeda tersebut sesungguhnya dapat saling melengkapi. Sudut pandang (perspektif) akan menghasilkan suatu interpretasi terhadap suatu fenomena sosial. Glenn dan Marty mengemukakan bahwa ada dua perspektif yang menjadi dasar untuk mereka mempunyai perbedaan dalam memandang pendekatan komunikasi. Glen lebih tertarik kepada penelitian yang bersifat empiris, sedangkan Marty lebih menyukai menginterpretasikan teks (Griffin, 2000: 6). Mereka kemudian mengemukakan dua perspektif dalam memahami teori komunikasi, yaitu perspektif objektif dan perspektif interpretatif.

Sebuah perspektif sangat penting dalam melakukan sebuah penelitian komunikasi, yakni berfungsi sebagai payung yang menaungi analisis dari fenomena komunikasi. Dalam makalah ini pendekatan yang digunakan bersifat kualitatif. dan menggunakan perspektif interpretatif.

Interpretatif peduli terhadap makna, berbeda dengan objektif yang menganggap kebenaran itu tunggal. Interpretatif mempunyai asumsi bahwa kebenaran dan makna itu tidak memiliki batas-batas umum. Ciri-ciri perspektif interpretatif yang baik adalah dapat memahami orang lain, dapat menjelaskan nilai dan memiliki standar estetika. Dalam perspektif interpretatif tidak ada kebenaran yang bersifat mutlak atau kesalahan tidak bersifat absolut. Semua fenomena sosial dinilai dari sudut pandang tertentu dimana ia berada dalam suatu kelompok masyarakat.

Dengan demikian penelitian tentang Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Organisasi Militer di Batalyon Kavaleri 6/Serbu Kodam I/Bukit Barisan ini dapat dikatakan bersifat subjektif. Mungkin saja hasil / kesimpulan dari penelitian ini akan berbeda apabila pihak lain yang melakukan penelitian ini karena sifat subjektif dari masing-masing peneliti.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu suatu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai instrumen dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif menurut Bogdan dan Taylor (Moleong, 2011: 4) merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah satu orang Komandan Batalyon selaku pimpinan tertinggi dalam organisasi tersebut dan tujuh orang Perwira staf sebagai pembantu pimpinan serta empat orang Komandan bawahan selaku pelaksana keputusan organisasi.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Metode kualitatif ini dipilih dengan dasar pemikiran, bahwa hasil suatu kepemimpinan bersifat abstrak. Menurut Miles dan Huberman (1992:16) bahwa analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata, yang biasanya disusun kedalam

teks yang diperluas. Lokasi penelitian ini dilakukan di Batalyon Infanteri 100/ Raider Kodam I/Bukit Barisan.

## **HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Komandan Batalyon Infanteri 100/ Raider Kodam I/Bukit Barisan**

Dalam organisasi militer/ Batalyon Infanteri 100/ Raider Kodam I/Bukit Barisan, sebutan bagi pemimpin tertinggi/Top manajer adalah komandan Batalyon. Komandan Batalyon Infanteri 100/ Raider Kodam I/Bukit Barisan dijabat oleh seorang perwira menengah Angkatan darat berpangkat Letnan Kolonel Infanteri berkualifikasi Raider/komando, dengan tugas antara lain:

1. Memimpin semua kegiatan yang diarahkan untuk pelaksanaan tugas batalyon,
2. Memelihara dan mengawasi kelancaran semua kegiatan batalyon.
3. Memupuk nilai tempur yang tinggi seluruh anggota Batalyon.
4. Memelihara, meningkatkan moril dan kesiapan pasukannya serta memperhatikan kesejahteraan dan kepentingan-kepentingan lain dari setiap anggota dan keluarga di bawah kepemimpinannya.
5. Menegakkan hukum, disiplin dan tata tertib seluruh anggota Batalyon.

Saat ini Komandan Batalyon Infanteri 100/ Raider Kodam I/Bukit Barisan dijabat oleh Mayor Infanteri Andar Dodiando Panggabean, S.IP. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, Komandan Batalyon Infanteri 100/ Raider bertanggungjawab langsung kepada Pangdam I/Bukit Barisan.

Berdasarkan ketentuan tentang personil yang dapat menduduki jabatan Komandan Batalyon Infanteri 100/ Raider Kodam I/Bukit Barisan, maka Mayor Infanteri Andar Dodiando Panggabean, S.IP. telah memenuhi persyaratan/capable untuk menduduki jabatan tersebut baik secara kuantitas dan kualitas. Mempelajari Riwayat hidup( Curriculum Vitae) yang dimilikinya, didapatkan kesesuaian antara pangkat, pendidikan dan pengalaman penugasan( Tour of Duty dan Tour of Area) dengan jabatannya.

1. Ditinjau dari kuantitas.

Meskipun dalam struktur organisasi dinyatakan bahwa: “Komandan Batalyon Infanteri 100/ Raider Kodam I/Bukit Barisan dijabat oleh seorang

perwira menengah Angkatan darat berpangkat Letnan Kolonel Infanteri”, namun pangkat Letnan Kolonel pada jabatan ini adalah pangkat Promosi. Pengertiannya adalah, seseorang prajurit yang berpangkat mayor, dapat menduduki jabatan ini, bila yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan tertentu untuk diajukan Usul Kenaikan Pangkat(UKP) menjadi Letnan Kolonel.

Beberapa syarat untuk dapat di UKP kan menjadi Letnan Kolonel lainnya adalah, apabila yang bersangkutan telah memenuhi Masa Dinas Perwira (MDP), Masa Dinas Dalam Kepangkatan(MDDP) dan Masa Dinas dalam Jabatan serta telah menempuh pendidikan tertentu. Pendidikan tertentu yang dimaksud antara lain: Pendidikan Sekolah Staf dan Komando Angkatan darat (SESKOAD). Pendidikan SESKOAD adalah pendidikan pengembangan umum tertinggi yang diperuntukan bagi Perwira Menengah di lingkungan TNI-AD. Mayor Infanteri Andar Dodianto Panggabean ,S.IP telah menempuh pendidikan ini dan dinyatakan lulus pada tahun 2013.

Dalam hal Masa Dinas Perwira, untuk dapat di UKP kan menjadi Letnan Kolonel adalah, bahwa yang bersangkutan telah memiliki Masa Dinas Perwira, sekurang-kurangnya 17(Tujuh belas) tahun dan memiliki Masa Dinas Dalam Kepangkatan minimal 5(Lima Tahun), serta telah menduduki Jabatan dalam kurun waktu minimal 6(enam bulan).18 Mayor Infanteri Andar Dodianto Panggabean ,S.IP adalah alumni Akademi Militer Tahun 1999, berarti pada saat ini/tahun 2016, yang bersangkutan telah memiliki Masa Dinas Perwira selama 17 tahun.

Adapun dalam Masa Dinas Dalam Kepangkatan, Mayor Infanteri Andar Dodianto Panggabean ,S.IP telah dinaikkan pangkatnya menjadi Mayor terhitung mulai tanggal(TMT) 01-04 2011 berdasarkan Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat(KSAD) No Kep/ 210/ III/ 2011. Berdasarkan fakta ini, maka yang bersangkutan telah memiliki Masa Dinas Dalam Kepangkatan selama 5(Lima) tahun. Demikian pula dalam hal kurun waktu menduduki jabatan. Mayor Infanteri Andar Dodianto Panggabean ,S.IP telah ditetapkan/ diangkat menjadi Komandan Batalyon Infanteri 100/ Raider Kodam I/Bukit Barisan sejak tanggal 25-09-2015, berdasarkan Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat(KSAD) No Kep/ 706/ IX/ 2015.



Waktu UKP dan periode kenaikan pangkat Prajurit dalam lingkup TNI, diberlakukan dalam 2(Dua) periode. Kenaikan pangkat periode 01-04 atau 01-10 pada tahun berjalan. Mempelajari secara cermat tentang aturan periode kenaikan pangkat Prajurit tersebut, maka pada periode 01-04-2016 ini, Mayor Infanteri Andar Dodianto Panggabean ,S.IP telah dapat di UKP kan, karena berdasarkan data otentik yang ada, yang bersangkutan telah menduduki Jabatan selama kurang lebih 6 bulan.

## 2. Ditinjau dari Kualitas.

Berdasarkan riwayat pendidikan, jabatan dan penugasan(Tour of Duty/TOD dan Tour of Area/TOA), secara kualitas Mayor Infanteri Andar Dodianto Panggabean telah memenuhi syarat untuk menjadi Komandan Batalyon Infanteri 100/ Raider Kodam I/Bukit Barisan. Dari data riwayat hidupnya, dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Pendidikan Militer, terdiri dari pendidikan pertama (Dikma), Pendidikan pengembangan umum (Dik Bang Um) dan Pendidikan spesialisasi (Dik Bang Spes). Pendidikan yang relevan dengan jabatan sebagai Komandan Batalyon meliputi:
  - 1) Akademi Militer(Akmil) lulus tahun 1999,
  - 2) Kursus Dasar Kecabangan Infanteri, lulus tahun 2000,
  - 3) Pendidikan dasar Para tahun 1998,
  - 4) Pendidikan Combat Intel tahun 2000,
  - 5) Pendidikan Raider/Mobud tahun 2003
  - 6) Pendidikan Sandha Gultor tahun 2004,
  - 7) Kursus Perwira Sesi Operasi tahun 2006.
  - 8) Sekolah Lanjutan Perwira Infanteri (Selapa If), lulus tahun 2009
  - 9) Sekolah Staf dan Komando Angkatan darat, lulus tahun 2013
  - 10) Penataran Komandan Batalyon, lulus tahun 2015.
- b. Pengalaman jabatan dan penugasan yang relevan.
  - 1) Berdasarkan Keputusan Kasad No KEP /427/XII/ 2009, tanggal 16-12-2009, yang bersangkutan menduduki jabatan sebagai Perwira Sesi

Pengkajian dan pengembangan Pembinaan satuan Resimen induk Kodam XVII/CEN (PASI JIANBANG BINSAT RINDAM XVII/CEN).

- 2) Berdasarkan Keputusan Kasad No KEP/59/III/2010, tanggal 30-03-2010, yang bersangkutan menduduki jabatan sebagai Perwira Sesi Latihan Sesi Operasi Korem 171/PVT (PASILAT SIOPS REM 171/PVT /Dam XVII/CEN), yang berkedudukan di Kabupaten Biak nunvor provinsi Papua.
- 3) Berdasarkan Keputusan Kasad No KEP/49/III/2011, tanggal 15-03-2011, yang bersangkutan menduduki jabatan sebagai Wakil Komandan Batalyon Infanteri 753/AVT (WADANYONIF 753/AVT), yang berkedudukan di Kabupaten Nabire Provinsi Papua.
- 4) Berdasarkan Keputusan Kasad No KEP/77/III/2012, tanggal 30-03-2012, yang bersangkutan menduduki jabatan sebagai Perwira Pembantu Muda Pendidikan Staf Personil Kodam XVII/Cen (PABANDA DIK SPERSDAM XVII/CEN), yang berkedudukan di kota Jayapura Provinsi Papua.

Berdasarkan data dan fakta tersebut di atas, terlihat jelas bahwa secara kuantitas dan kualitas, Mayor Infanteri Andar Dodianto Panggabean, S.IP telah memenuhi syarat (*Eligible*) dan mampu (*Capable*) sebagai seorang Komandan setingkat Batalyon.

## **B. Ciri-Ciri Kepemimpinan TNI**

Ada 4 (empat) ciri-ciri kepemimpinan yang dapat diambil sebagai pegangan untuk mengetahui baik buruknya kepemimpinan, yaitu moril, disiplin, jiwa kesatuan/jiwa korsa dan kecakapan (keterampilan) dari pada kesatuan atau organisasi yang dipimpin.

### **1. Moril.**

Moril adalah Keadaan jiwa dan emosi seseorang yang berkaitan dengan tugas khusus dan meliputi kemampuan untuk melakukan apa yang harus dilakukan. Moril adalah suatu yang subyektif dan sukar ditangkap serta berkaitan dengan perasaan-perasaan seseorang tentang pekerjaan dan organisasi.

Moril yang tinggi adalah keadaan alam pikiran seorang prajurit yang membuatnya puas dalam lingkungannya, percaya kepada diri sendiri, kawan-kawan dan pemimpinnya serta bekerja keras untuk dapat melaksanakan segala tugasnya. Ciri-ciri adanya moril baik ditandai dengan: Adanya perhatian yang besar, Kegembiraan, Perasaan taat yang mendalam, Sungguh-sungguh melaksanakan kewajibankewajiban, Perintah-perintah maupun petunjuk ditaati dengan baik, Kerja sama dan kegiatan berkarya dengan ikhlas, dan lain-lain. Ciri-ciri adanya moril yang rendah menunjukkan : Sikap yang masa bodoh, Tidak ada sikap berlomba, Sering terjadi pelanggaran, Keberaniaan yang aktif dan mendalam terhadap pimpinan dan lain-lain.

Moril sebagai keadaan jiwa seseorang dapat mudah berubah-ubah, karena pengaruh keadaan yang dapat berlaku dalam organisasi. Dalam hubungan ini, yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa seseorang itu adalah antara lain: Kepemimpinan, Kepercayaan, Penghargaan atas penyelesaian tugas, Solidaritas rombongan dan kebanggaan atas kesatuan, Latihan dan pelajaran, Kesejahteraan dan rekreasi, Kesempatan untuk mengembangkan bakat, Pengaruh-pengaruh dari luar dan Struktur organisasi.

## 2. Disiplin.

Disiplin adalah ketaatan dengan tidak ragu-ragu dan tulus ikhlas kepada perintah-perintah atau petunjuk-petunjuk yang diberikan oleh atasan/pimpinan /komandan dengan menggunakan pikirannya. Disiplin yang baik adalah disiplin pribadi yaitu disiplin yang timbul karena keinginan, pengertian yang baik mengenai tujuan dan karena loyal kepada atasan/pimpinan atau teman. Pujian pimpinan kepada anggota bawahannya baik perorangan ataupun kesatuan terhadap suatu tugas yang telah diselesaikan dengan baik dapat memperkuat ikatan disiplin dan memperkokoh kerja sama tim secara lebih lancar dan kompak. Musuh yang terbesar dari pada disiplin didalam kesatuan atau organisasi adalah ragu-ragu atau rasa takut yang biasanya timbul karena hal-hal yang belum diketahui. Oleh karena itu penerangan-penerangan yang bersifat pengisian jiwa dan penerangan mengenai segala hal sangat dibutuhkan sehingga tidak ada hal yang tidak mereka ketahui merupakan usaha yang sangat baik untuk mengatasi

perasaan tersebut. Disamping itu, dengan emberikan kegiatan-kegiatan yang rutin akan tambah pula rasa percaya pada dirinya sehingga rasa ragu-ragu atau rasa takut setidaktidaknya akan menjadi berkurang.

### 3. Jiwa Kesatuan.

Jiwa kesatuan adalah loyalitas, kebanggaan dan keseriusan yang tertanam pada anggota-anggota kesatuan atau korpsnya. Apabila moril merupakan jiwa perorangan, maka jiwa kesatuan ini adalah jiwa yang dihasilkan dari kesatuan/korps atau badan/organisasi sebagai satu keseluruhan.

Moril dan jiwa kesatuan mempunyai pengaruh yang timbale balik. Didalam kesatuan atau organisasi dengan jiwa kesatuan yang tinggi, ketidakpuasan perorangan dari beberapa anggota didalam kesatuan itu dapat padam oleh semangat kesatuan yang ada pada waktu itu. Apabila antara anggota dengan anggota ada kerja sama, saling percaya dan saling terbuka, maka mulai suatu proses tertentu dalam waktu yang relatif lama moril kesatuan yang baik itu akan dapat menjelma menjadi jiwa kesatuan yang baik pula. Seperti halnya dengan moril atau disiplin, jiwa kesatuan dapat juga naik turun, hal ini tergantung kepada pimpinan, keadaan dan moril perorangan didalamnya.

### 4. Kecakapan/ketangkasan.

Kecakapan/ketangkasan adalah kepandaian menjalankan tugas, dengan hasil yang baik dalam waktu yang sesingkat-singkatnya, tenaga yang sedikit-sedikitnya dan dengan keributan yang sekecil-kecilnya.

Apabila moril, disiplin dan jiwa kesatuan adalah berhubungan dengan jiwa perorangan, maka jiwa tersebut harus diisi dan dilengkapi dengan ketangkasan yaitu kecakapan teknis, kecakapan taktis dan kecakapan fisik sehingga pada akhirnya kesatuan dan atau organisasi itu akan menjadi suatu tim yang kompak. Kecakapan/ketangkasan dari kesatuan, badan atau organisasi akan dapat dicapai melalui latihan-latihan, pelajaranpelajaran, pembagian tugas yang sesuai, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Pada akhirnya apabila keempat ciri-ciri kepemimpinan tersebut dimiliki oleh suatu kesatuan atau organisasi dengan baik, maka niscaya akan dicapai daya tempur atau kemampuan yang baik.

### **C. Iklim komunikasi Organisasi**

Menurut Tagiuri Iklim Komunikasi Organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Payne dan Pugh mendefinisikan organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial (Soemirat, Ardianto, Suminar, 1999: 69).

Dimensi-dimensi iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (dalam Arni, 2004: 108) dalam bukunya *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* yaitu Kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan perhatian pada tujuan-tujuan kinerja tinggi.

### **D. Iklim Komunikasi dalam organisasi militer**

Ditinjau dari segi komunikasi organisasi, maka pembahasan yang menarik adalah pada mekanisme hubungan kerja. Pada sesi ini, bentuk dan jenis komunikasi organisasi yang dijalankan dalam organisasi militer sangat jelas. Dalam lingkungan militer, hal ini dikenal dengan istilah 'Prosedur hubungan kerja Komandan dan Staf'.

Dalam organisasi militer yang dianut oleh TNI-AD, unsur staf hanya ada pada tingkat Kompi ke atas, namun unsur staf yang dapat dikatakan cukup lengkap ada pada tingkat Batalyon ke atas. Pada tingkat Kompi, unsur staf masih sederhana dan dijabat oleh personil dengan golongan pangkat Bintara (Ba), sedangkan pada organisasi tingkat Peleton belum dikenal adanya unsur Staf (Belum dilengkapi unsur staf). Oleh karena itu tipe komunikasi pada tingkatan ini dikenal dengan komunikasi tatap muka (Face to Face).

Prosedur hubungan kerja Komandan dan Staf adalah, suatu rangkaian langkah kegiatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan (Komandan) Satuan (Unit Operasi) dalam rangka melaksanakan tugas organisasi. Langkah-langkah ini secara umum bertujuan agar keputusan yang diambil akurat dan mempunyai



legalitas serta dapat dipertanggungjawabkan. Dalam kegiatan ini juga mencakup Standar Operasional Prosedur (SOP), yang menjelaskan siapa berbuat apa secara tegas.

#### E. Keberhasilan Batalyon Infanteri 100/Raider

Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dengan konsep efektivitas (Richard M. Steers, 1995:16). Yang dimaksud efektivitas adalah sesuatu yang menunjukkan tingkatan keberhasilan kegiatan manajemen di dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Komaruddin Sastradipoera, 1989:126). Stephen P. Robbins (2002: 22) mengartikan efektivitas sebagai suatu yang menunjukkan tingkatan keberhasilan kegiatan manajemen di dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>32</sup> Semakin meningkatnya tuntutan Pemerintah terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih (Good governance dan clean government) maka Pemerintah menetapkan ukuran keberhasilan berdasarkan sistem akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Keberhasilan Batalyon Infanteri 100/Raider dapat dilihat pada DATA PRESTASI YONIF 100/RAIDER TA 2015.

<b>NO</b>	<b>NAMA KEGIATAN</b>	<b>PRESTASI</b>	<b>TEMPAT</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Ton Tangkas Tahap 1 tingkat Kodam I/BB TA 2015	Juara I	Yonif 100/Raider
2	Ton Tangkas Tahap 2 tingkat Kodam I/BB TA 2015	Juara I	Rindam I/BB, Pematang Siantar
3	Ton Tangkas Tahap 3 tingkat Kodam I/BB TA 2015	Juara I	Rindam I/BB, Pematang Siantar
4	Ton Tangkas tingkat TNI AD TA 2015	Juara III	Magelang, Jawa Tengah
5	Ton Tangkas Tahap 4 tingkat Kodam I/BB TA 2015	Juara III	Rindam I/BB, Pematang Siantar
6	Tonting YWPJ tingkat Kodam I/BB TA 2016	Juara II	Korem 032/WRB, Padang

**Tabel 2. Data Prestasi Yonif 100/Raider 2015**

Dari data tersebut di atas, diperoleh fakta bahwa prestasi Batalyon 100/Raider cukup baik. Kejuaraan Peleton Tangkas adalah suatu perlombaan yang dilakukan secara berkelompok/tim dengan jumlah personil sekitar 34 Orang(1 Peleton). Materi perlombaan ini meliputi : Menembak, Lintas medan, renang militer, Navigasi darat, Halang rintang dan beladiri militer. Adapun penentuan peleton peserta lomba dilakukan dengan cara diundi. Oleh sebab itu seluruh peleton yang ada dalam batalyon itu harus siap untuk mengikuti lomaba. Ini berarti bahwa seorang Komandan batalyon, harus mampu merencanakan, mengatur, mengawasi dan mengendalikan jadwal latihan, sedemikian rupa sehingga, seluruh program latihan dapat berjalan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

Agar seluruh program dapat berjalan dengan baik, disamping hal-hal tersebut di atas, seorang Komandan batalyon juga harus senantiasa memberi motivasi kepada prajuritnya. Komandan yang baik adalah komandan yang berada di tengah-tengah anak buahnya. Untuk meraih prestasi secara berkelompok tentu tidaklah mudah. Kerjasama itu tentu memerlukan

koordinasi, komunikasi dan sinkronisasi antar bagian sebagai satu kesatuan yang utuh. Dari data prestasi itu, menunjukkan indikasi bahwa Mayor Infanteri Andar Dodiando Panggabean ,S.IP selaku Komandan Batalyon telah bertindak sebagai pemimpin dan manajer yang baik.

Prestasi dalam hubungan kelompok yang hampir merata, merupakan salah satu indikasi bahwa komandan/pemimpin organisasi itu telah melakukan manajemen organisasi secara benar dan melakukan komunikasi organisasi secara baik. Keberhasilan itu juga menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah melakukan Prosedur Hubungan Komandan dan Staf (SOP) dengan benar, menerapkan azas dan prinsip-prinsip kepemimpinan serta sifat-sifat seorang pemimpin, yang digali dari kepemimpinan Panglima besar Jenderal Sudirman secara tepat, sehingga dapat menghasilkan moril, disiplin, jiwa kesatuan/jiwa korsa dan kecakapan (keterampilan) dari anggota kesatuan atau organisasi yang dipimpinnya.

Moril, disiplin, jiwa kesatuan/jiwa korsa dan kecakapan (keterampilan) dari anggota yang tinggi merupakan puncak dari suatu iklim komunikasi organisasi yang kondusif, sehingga seluruh anggota organisasi merasa turut memiliki, bangga dan tanggungjawab terhadap kelangsungan suatu organisasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

1. Dalam Organisasi Militer, unsur Komandan mempunyai peran penting dalam mewujudkan iklim komunikasi yang baik. Pada organisasi militer, pengambilan keputusan merupakan bagian terpenting dari iklim komunikasi organisasi. Tahapan 'Pengambilan keputusan' dilakukan melalui komunikasi organisasi yang bersifat demokratis, guna menampung seluruh aspirasi anggota organisasi, agar dapat diperoleh keputusan yang terbaik. Proses ini dapat diterapkan dalam kehidupan organisasi lainnya
2. Berdasarkan wawancara dan observasi dengan narasumber yang terdiri dari satu orang Komandan Batalyon dan tujuh orang staf serta empat orang Komandan Kompi bawahan selaku pelaksana keputusan organisasi, iklim komunikasi organisasi yang berada di Batalyon Infanteri 100/Raider Kodam I/Bukit Barisan cukup baik (Positif).

### **B. Saran**

Bidang akademis, dalam mempelajari komunikasi organisasi, perlu dipelajari kunci keberhasilan mewujudkan iklim komunikasi yang baik pada organisasi militer.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Buku Petunjuk Lapangan tentang Batalyon Infanteri Raider. (2010). Jakarta: Mabesad.
- Buku petunjuk pembinaan karir prajurit TNI-AD. (2008). Jakarta: Mabesad.
- Buku Kepemimpinan Militer. (1997). Bandung: Vademikum Seskoad.
- Dodianto, Andar Panggabean, Mayor Infantri. (2015). Riwayat Hidup Singkat. Binjai.

- Hersey, Paul, Blanchard, (1982). *Management of Organization Behavior*. Terjemahan Agus Darma. Erlangga: Jakarta.
- Moekijat, (1990). *Pengembangan Organisasi*. Bandung: Remaja Karya.
- Muhammad, Arni. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace, R Wayne dan Faules, Don F. (2001). *Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pace, R Wayne dan Faules, Don F. (2006). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Panuju, Redi. (2001). *Komunikasi Organisasi dari Konseptual-Teoritis ke Empirik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kamus Istilah Militer. (2014). Jakarta: Markas Besar Angkatan Darat.
- Laporan Satuan. (2015). Binjai: Batalyon Infateri 100/Raider.
- Ruliana, Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi kasus*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Stephen P. Robbins, (1994). *Teori Organisasi; Struktur, Desain dan Aplikasi*. Arcan. Jakarta.
- Urutan Tindakan Komandan dan Staf. (1991). Bandung: Seskoad.
- [http://www.academia.edu/3411614/Paradigma\\_Dalam\\_Teori\\_Organisasi](http://www.academia.edu/3411614/Paradigma_Dalam_Teori_Organisasi), 07 Januari 2016.
- Riadi, Muchlisin. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. <http://www.kajianpustaka.com/2012/11/pemimpin-dan-kepemimpinan>. 05 Januari 2016.
- Harjana, A, André. 2007. *Iklm Komunikasi Keorganisasian*. [http://www.academia.edu/4997986/Iklm\\_Komunikasi\\_Keorganisasian](http://www.academia.edu/4997986/Iklm_Komunikasi_Keorganisasian). Diakses 7 Januari 2016.
- Roen, Ferry. 2011. *Iklm Organisasi*. (Organization climate). <http://perilakuorganisasi.com/iklim-organisasi-organization-climate.html>. Diakses 5 Januari 2016.