E-ISSN: 2964-6723

JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Homepage: https://jurnal.alungcipta.com/index.php/JIM
Vol. 4 No. 1, Februari 2025
Doi:



POLA KOMUNIKASI ORGANISASI ANTARA PIMPINAN DAN BAWAHAN PADA DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PASAR REBO

Riska Fitria Rushadi
Universitas Bina Sarana Informatika
Email : riskafitriarushadi2000@gmail.com

Abstrak

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sitem yang biasa, baik dengan symbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah. Salah satunya adalah Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo pada bagian Divisi Sumber Daya Manusia mempunyai seorang pemimpin dan bawahan untuk menjalin kerja sama yang baik mereka membutuhkan komunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pola Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Bawahan Divisi Sumber Daya Manusia Di RSUD Pasar Rebo dan apa saja faktor dukungan dan hambatan di dalam prosesnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskritif kualitatif yakni suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum dari berbagai data lapangan yang dikumpulkan secara objektif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah, observasi, wawancara terhadap sejumlah informan, Dokumentasi dan trianggulasi waktu dan trianggulasi sumber. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa pola komunikasi organisasi yang dilakukan adalah pola roda, pola lingkaran, pola rantai dan pola Y. Kemudian komunikasi organisasi di Divisi Sumber Daya Manusia RSUD Pasar Rebo yaitu meliputi komunikasi vertical yang dimana komunikasi dilakukan untuk menjalin dan mempertahankan kebersamaan pada pola komunikasi tersebut.

Kata kunci: Komunikasi, Pola Komunikasi, Komunikasi Organisasi

Abstract

Communication is a process of exchanging information between individuals through an ordinary system, both with symbols, signals, and behavior or actions. Organizational communication is the process of creating and exchanging messages within a network of interdependent relationships to cope with an uncertain or ever-changing environment. One of them is the Pasar Rebo Regional General Hospital in the Human Resources Division which has a leader and subordinates to establish good cooperation, they need communication. This study aims to find out how Organizational Communication Patterns Between Leaders and Subordinates of the Human Resources Division at Pasar Rebo Hospital and what are the supporting factors and obstacles in the process. The type of research used is descriptive qualitative, namely a form of research that aims to provide an overview of various field data collected objectively. The data collection techniques used were observation, interviews with a number of informants, documentation and time triangulation and source triangulation. From the results of the research that has been done, it was found that the organizational communication patterns used were wheel patterns, circle patterns, chain patterns and Y patterns. Then organizational communication in the Human Resources Division of Pasar Rebo Hospital includes vertical communication where communication is carried out to establish and maintain togetherness in this communication pattern.

Keywords: *Communication, Comunnication Patterns, Organizational, Communication*

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan suatu aktivitas sehari-hari yang dilakukan oleh semua orang. Fungsi komunikasi memudahkan manusia dalam berkomunikasi pada kegiatan sehari-hari. Tentunya komunikasi merupakan faktor penting untuk memperoleh pengetahuan yang diharapkan dalam masyarakat, baik individu dan kelompok. Berdasarkan hal tersebut komunikasi adalah bagian yang menciptakan integrasi sosial untuk mempertahankan kehidupan kelompok atau organisasi. Menurut Himstreet dan Baty yang mengutip dari buku Business Communication: Principles and Methods, komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antara individu atau kelompok melalui suatu sistem yang biasa, biasanya dengan lambang, tanda, serta perilaku atau tindakan. (William C. Himstreet, 1990)

Sumber daya manusia untuk ekszekutif juga mencakup perencanaan dan pelaksanaan kerangka perencanaan, kepegawaian, promosi, papan panggilan, penilaian kinerja, remunerasi karyawan dan hubungan bisnis yang baik. Perusahaan harus berusaha meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan daya saing dengan memperluas pengetahuan dan keterampilan dalam penyiapan sumber daya manusia. untuk promosi dan pemecahan masalah dihadapi perusahaan. Kinerja ini dapat ditingkatkan dengan proses pendidikan, pelatihan dan kepegawaian. Pemimpin merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara kompreshensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. (Unang Toto Handiman, 2022)

Komunikasi antara pimpinan dan bawahan sangat penting dalam organisasi, karena ada nya komunikasi tenting berpengaruh untuk berkelangsungan suatu organisasi. Salah satu perusahaan yang dalam kepemimpinanya menghargai kedisplinan, menumbuhkan berkomitmen sikap tinggi, menanamkan rasa tanggung jawab dan memberi motivasi kerjasama adalah Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo adalah rumah sakit milik Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang terletak di Jalan TB Simatupang No 30 Jakarta Timur.

Pada Divisi Sumber Daya Manusia memiliki seorang atasan dan bawahan untuk melakukan kerja sama yang efektif, maka dibutuhkan komunikasi. Komunikasi yang efektif sudah sepatutnya sangat dibutuhkan di dalam proses pemerintah, namun terdapat sebuah problematika yang muncul dengan diupayakan kondisi tersebut agar berlangsung dengan baik. Seperti hal nya di Divisi Sumber Daya Manusia dimana proses penyampaian informasi yang berlangsungan dengan hirarki top down kurang tersampaikan secara terstruktur, dalam hal ini penyampaian informasinya yang dimaksudkan terkadang tidak secara formal. Kepemimpinan dalam instansi pemerintah di rumah sakit daerah akan berjalan dengan baik melalui peran komunikasi yang efektif, menghubungkan dan menyatukan anggota organisasi ke dalam mekanisme Kerjasama dalam instansi pemerintah tidak dapat tercapai tanpa keberadaan komunikasi yang mampu menciptakan interaksi diantara pimpinan daan bawahan dan antara bawahan dengan pimpinan.

Terdapat beberapa hambatan dalam pola komunikasi yang berlangsung dimana peran kepala divisi Sumber Daya Manusia sebagai pimpinan tertinggi masih dibutuhkan intensitasi yang lebih aktif dalam memberikan teguran arahan hingga motivasi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai hingga kedisplinan, karena ada beberapa beberapa kendala yang tidak bisa di pungkirin bahwa dalam manajemen waktu pada pemimpin masih belum sesuai untuk mengatur jadwal setiap bulan mengadakan pertemuan untuk para karyawannya serta adanya keterbatasan dari ruang lingkup tersebut.

Dalam sebuah organisasi atau rumah sakit memiliki pemimpin yang mudah mengatur dilingkungan divisi rumah sakit tersebut. Maka akan disayangkan karena jika peran setiap khususnya seorang pimpinan dalam menjaga pola komunikasi organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya yang kenyataan nya pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia yang belum optimal.

Berdasarkan uraian di atas, dengan melihat begitu pentingnya proses komunikasi dalam sebuah organisasi, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna mengetahui "Bagaimana pola komunikasi organisasi antara pimpinan dan bawahan sebuah organisasi, khususnya di Divisi Sumber Daya Manusia"

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dijelaskan sebelumnya, maka penulis mengemukkanya rumusan masalah sebagai berikut :

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)

1. Bagaimana Pola Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Bawahan Pada Divisi Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo?
2. Apa saja Faktor-faktor yang mendukung dan penghambat dalam Pola Komunikasi Organsiasi Antara Pimpinan dan Bawahan Pada Divisi Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo?

Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui pola komunikasi organisasi yang digunakan antara pimpinan dan karyawan pada divisi SDM di RSUD Pasar Rebo.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pola komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan pada divisi SDM di RSUD Pasar Rebo.

Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi tambahan untuk melakukan pengembangan ilmu komunikasi khususnya yang berhubungan dengan tugas public relations yaitu komunikasi organisasi dan juga dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian berikutnya. Dan manfaat praktis yaitu Penelitian ini diharapkan akan menjadi suatu diskusi yang dapat memperluas dan memperdalam pengetahuan tentang bidang keilmuan tertentu, khususnya komunikasi organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

1. Komunikasi

   Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi yang dilakukan individu atau kelompok melalui berbagai lambang, tanda serta perilaku dan tindakan. (Purwanto,2011)

   Definisi bahwa komunikasi adalah ketika suatu alur ide atau gagasan dipindahkan dari sumber pertama pada satu individu atau lebih, dengan tujuan mengubah tingkah laku orang lain tersebut. (Everet M. Rogers)
2. Organisasi

   Organisasi merupakan koordinasi yang rasional dari beberapa kegiatan orang dalam rangka mencapai beberapa tujuan umum, serta pembagian pekerjaan dan fungsi hirarki wewenang dan bertanggung jawab. (Arni Muhammad, 2009)
3. Teori organisasi merupakan suatu konsep, pandangan, tinjauan, pengajaran, pendapat, atau metode untuk mengeluarkan segala pemecahan atau pengambilan keputusan untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran yang telah didiskusikan dan disepakati dapat tercapai. (Dr. Arie Ambarwati, 2018).

Beberapa teori organisasi yang membantu melihat proses komunikasi dalam organisasi antara lain :

1) Teori Klasik

   Sejak tahun 1800-an, konsep organisasi telah berkembang, dan konsep ini dikenal sebagai teori klasik (classical theory), juga dikenal sebagai teori tradisional. Teori klasik terus memiliki dampak yang signifikan pada organisasi. Organisasi klasik, secara umum, dijelaskan oleh ahli teori sebagai organisasi yang tugas-tugasnya sangat tersentralisasi dan terspesialisasi. Teori klasik, bukan kreativitas, memberikan instruksi "mekanistik" struktural yang teratur.
2) Teori Hubungan Manusia

   Teori hubungan manusia adalah isu-isu motivasional dan balasan emosional yang dipicu oleh pengaturan kerja lebih penting daripada pengaturan yang logis dan masuk akal dalam penentuan hasil. Karena aspek manusia yang mendorong efek Hawthorne, gagasan terkenal ini menyatakan bahwa perlakuan tertentu, bahkan perlakuan yang tidak baik pun dapat berdampak positif pada pekerja. (Elthon B Mayo, 2017)
3) Teori Modern

   Teori modern bersifat multidisiplin, yang berarti bahwa orang-orang dari berbagai bidang pengetahuan telah berkontribusi. Inti dari teori organisasi modern membahas sebagian besar tentang bagaimana proses, bagian, dan peran berinteraksi satu sama lain dan dengan organisasi lain, serta dengan lingkungan.
4) Komunikasi Organisasi

   Komunikasi organisasi merupakan fungsional komunikasi organisasi sebagai tampilan dan penempatan informasi di antara divisi komunikasi dalam bagian organisasi tertentu. Sebuah organisasi merupakan gabungan unit komunikasi yang saling berinteraksi dan berhubungan di suatu lingkungan tertentu. (R. Wayne Pace dan Don F. Faules, 2001)

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)

Komunikasi organisasi merupakan jalan dua arah yang meliputi komunikasi internal mengacu pada komunikasi dalam suatu organisasi, seperti komunikasi antara bawahan dan atasan, serta komunikasi antara para karyawan yang tingkatannya sama, kemudian komunikasi eksternal dilakukan oleh organisasi dengan pihak luar, seperti komunikasi untuk penjualan produk dan interaksi sosial dengan masyarakat umum. (Zeklo dan Dance, 2021).

Arus Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi diatur dalam suatu hirarki berdasarkan struktur organisasi dan tujuan komunikasi yang akan dicapai, meskipun mekanisme komunikasi yang mendasari serupa di berbagai konteks, tetapi struktur organisasi mampu mengubah pola komunikasi dalam organisasi. (Greenbarg & Baron, 2010). Berbagai jenis arus komunikasi organisasi adanya, komunikasi vertical dan komunikasi horizontal, memiliki peran penting untuk meningkatkan komunikasi dalam struktur organisasi, di antaranya sebagai berikut:

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal didefinisikan sebagai komunikasi yang terjadi dari atas ke bawah, dimana para pemimpin, eksekutif, atau manajer lainnya mengkomunikasikan tujuan dan dukungan organisasi kepada bawahannya. (Bartels, 2010). Komunikasi vertikal diklasifikasikan menjadi dua jenis: Komunikasi ke bawah, Pola komunikasi ke bawah merupakan informasi komunikasi yang berjalan dari pimpinan ke bawahan. Dalam pola ini, komunikasi tertulis dan lisan sama pentingnya ketika mempertimbangkan situasi dan keadaan penerima pesan. Komunikasi ke bawah digunakan untuk meminimalkan miskomunikasi, mempelajari pendapat, mengubah sikap, mengurangi kecemasan dan keputusasaan yang disebabkan oleh informasi yang salah atau kurangnya informasi, dan membantu anggota organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan. Sedangkan komunikasi ke atas, Pola komunikasi ke atas berhubungan dengan komunikasi dari bawahan kepada atasan. Komunikasi ke atas umumnya adalah laporan berupa perintah yang diberikan. Komunikasi ke atas dapat mewakili motivasi dan reaksi bawahan terhadap kebijakan organisasi. Hal ini diperlukan untuk menentukan apakah bawahan takut dievaluasi, takut dihargai, dan hanya mencari muka hingga informasi yang disampaikan tidak sesuai.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal merupakan komunikasi yang terjadi ketika setiap orang dengan posisi yang sama dalam organisasi berbicara satu sama lain. (Robert Tua Siregar, 2021) Misalnya, di suatu perusahaan, manajer produksi dan manajer pemasaran harus selalu saling berkomunikasi untuk mempelajari ekspektasi konsumen, pangsa pasar, dan jumlah produksi barang.

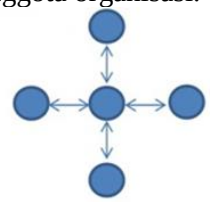
Pola Komunikasi Organisasi

Pola komunikasi sebagai pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam suatu proses penyampaian dan penerimaan dengan cara yang benar, akibatnya suatu pesan yang disampaikan mudah untuk dimengerti. Kemudian Pola komunikasi ini berkaitan dengan pengaturan saluran pesan yang akan dialirkan dari seseorang ke orang yang lainnya. Pola komunikasi ini berlaku untuk komunikasi yang dilakukan secara langsung maupun dilakukan dengan menggunakan bantuan media komunikasi. (Pangestu, 2015).

Devito, 2011 komunikasi dalam jaringan komunikasi organisasi dapat diklasifikasikan menjadi 5 jenis pola komunikasi, berikut :

1. Pola Komunikasi Roda

Komunikasi organisasi yang berpola roda memiliki pemimpin pada posisi utama, dan memiliki pengaruh atau kontrol pada proses penyampaian pesan atau informasi. Pola komunikasi roda sangat umum digunakan di sebagian organisasi karena menyediakan penyelesaian masalah yang lebih cepat. Namun, pola komunikasi ini menunjukkan kurangnya fleksibilitas dan menunjukkan kepuasan kerja yang rendah anggota organisasi.



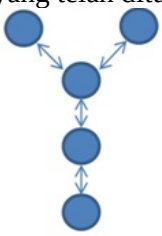
Gambar 1
Pola Roda Komunikasi dalam Organisasi

2. Pola Komunikasi Y

Komunikasi organisasi berpola Y memiliki pimpinan atau atasan yang jelas. Setiap anggota dapat menyampaikan pesan dan menerima pesan dari dua orang lainnya. Terdapat empat tingkatan dalam pola Y, satu supervisor yang memiliki dua bawahan dan dua atasan dan dapat berbeda departemen atau divisi. Jenis

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)

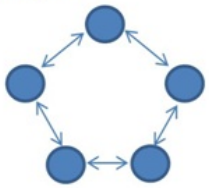
komunikasi ini mewakili satu orang yang memiliki dua bawahan dan mereka melapor kepada pimpinan yang telah ditunjuk.



Gambar 2
Pola Y Komunikasi dalam Organisasi

3. Pola Komunikasi Lingkaran

Komunikasi organisasi yang berpola lingkaran memungkinkan semua anggota dalam organisasi dapat melakukan komunikasi dengan anggota yang lain dengan dua anggota di sisinya. Komunikasi bersifat lateral. Pola lingkaran tidak ada yang jadi pemimpin, semua nya pada posisi yang sama. Pola lingkaran menunjukkan adanya interaksi pada setiap tiga tingkatan struktur, akan tetapi tidak terjadi interaksi pada struktur yang lebih tinggi. Dapat digambarkan bagaimana komunikasi antara sesama anggota organisasi atau pegawai dengan pimpinan atau atasan langsung.



Gambar 3
Pola Lingkaran Komunikasi dalam Organisasi

4. Pola Komunikasi Rantai

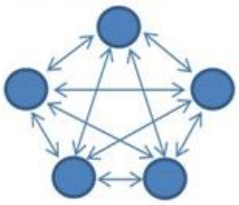
Pola Rantai sama dengan pola lingkaran yaitu tidak memiliki pemimpin. Sesuatu yang signifikan tentang desain rantai adalah seseorang di posisi tengah berfungsi sebagai pemimpin dibandingkan dengan anggota lainnya. Pola komunikasi rantai digunakan dimana informasi mengalir ke atas dan kebawah secara hierarki.



Gambar 4
Pola Rantai Komunikasi dalam Organisasi

5. Pola Komunikasi Bintang atau Menyeluruh

Pola Komunikasi bintang atau semua saluran hampir sama dengan desain lingkaran karena semua orang dari asosiasi memiliki kekuatan atau kemampuan yang sama untuk dapat memengaruhi orang lain. Namun, setiap anggota lain dari setiap saluran adalah bagian dari struktur. Semua anggota dapat berpartisipasi secara maksimal berkat pola ini.



Gambar 5
Pola Semua Saluran Jaringan Komunikasi dalam Organisasi

METODE

Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian kualitatif adalah suatu model penelitian yang memposisikan manusia sebagai subjek penelitian. paradigma biasanya dipecah menjadi dua kategori utama: paradigma positivistik (kuantitatif) dan paradigma interpretatif (konstruktivis atau kualitatif). Kategori ini terkadang digunakan secara bergantian. Selain itu, kumpulan keyakinan dan seperangkat prinsip panduan yang menentukan bagi ilmuwan yang bekerja di bidang tertentu memberikan dampak apa yang harus dipelajari, bagaimana harus melakukan suatu penelitian, dan bagaimana mengevaluasi hasil dari penelitian. (Punch dan Henn, 2005)

Paradigma dalam penelitian ini, yakni menggunakan Paradigma konstruktivisme yang mengacu pada praktik menempatkan atau mempersepsi ilmu sosial dalam konteks kerangka analisis sistematis dengan memantau tindakan individu yang perilakunya memiliki makna dalam arena sosial tertentu. Pendekatan ini dikenal sebagai pendeketan naturalistic.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang memperoleh data deskriptif yaitu kalimat tertulis dan lisan yang berasal dari perilaku berbagai masyarakat yang diamati. Metode ini mengkaji sejarah individu secara keseluruhan dari perspektif yang luas. (Bagdan dan Taylor, 2015)

Dalam Penelitian ini, penelitian mencoba untuk mendeskripsikan bagaimana pola komunikasi organisasi antara pimpinan dan bawahan pada divisi Sumber Daya Manusia di

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)

RSUD Pasar Rebo dan faktor apa saja yang menjadi hambatan dan dukungan pola komunikasi organisasi antara pimpinan dan bawahan pada divisi Sumber Daya Manusia di RSUD Pasar Rebo.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan bagian Divisi Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo. Untuk waktu penelitian di mulai dari 01 Mei 2023 – 02 Juni 2023.

Unit Analisis

Dalam penelitian ini yang termasuk dalam unit analisis adalah pimpinan dan bawahan Divisi Sumber Daya Manusia di RSUD Pasar Rebo.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai konteks, menggunakan berbagai sumber, dan menggunakan berbagai metode. (Sugiyono, 2022) Berikut merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Data Primer
   Data Primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber aslinya atau dari pihak yang bersangkutan (para informan) yang akan ditentukan melalui pengamatan langsung. Ada beberapa data primer yang mendapatkan data yang akurat digunakan dalam penelitian ini yaitu : Observasi, Wawancara, dan dokumentasi
2. Data Sekunder
   Data sekunder merupakan data yang diterima atau dikumpulkan secara seragam dari penelitian sebelumnya atau diterbitkan oleh berbagai lembaga lain. (Helmi, 2012:02) Dalam penelitian ini digunakan data sekunder yang berupa Tinjauan pustaka ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi yang mendukung pemahaman tentang permasalahan penelitian dengan mempelajarinya dari berbagai macam literatur yang relevan dan akurat. dari berbagai buku, skripsi, jurnal ilmiah.

Metode Pengolahan dan Teknik Keabsahan Data

Metode pengolahan data yang digunakan adalah trianggulasi sumber dan trianggulasi waktu. Kemudian untuk Teknik Keabsahan Data Pengabsahan data memastikan bahwa apa yang diukur adalah yang ingin diukur.

Analisis Data

Kegiatan dalam analisi data dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan hingga datanya jenuh, berikut aktivitas dalam analisis data yaitu : Pengumpulan Data, Data Reduction, Penyajian Data, Kesimpulan atau Verifiication.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo merupakan rumah sakit milik Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang terletak di jalan TB Simatupang No. 30 Jakarta Timur. Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo memiliki sejarah yang panjang mengiringi berdirinya Negara Repulik Indonesia. Kemudian Rumah Sakit tersebut berkembang menjadi Rumah Sakit Tuberculosa Paru pada tahun 1964. Perubahan ini terjadi karena Rumah Sakit Umum Pemerintah Cipto Mangunkusumo tidak lagi memberikan pelayanan 61 perawatan dan pengobatan pasien paru-paru. Sebagian masyarakat masih menyebut Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo sebagai Rumah Sakit Paru – Paru hingga saat ini.

Pola Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Bawahan Divisi Sumber Daya Manusia Di RSUD Pasar Rebo

Pola komunikasi organisasi yang dilakukan pada dilakukan pada Pola Komunikasi Organisasi Divisi Sumber Daya Manusia Di RSUD Pasar Rebo sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Devito, 2011, dalam Robbins & Judge, 2013 dari tahap bentuk-bentuk pola komunikasi organisasi, Berikut :

1. Pola Roda
   Pola Roda yang paling efektif digunakan oleh Divisi Sumber Daya Manusia dalam penyampaian informasi tugas ataupun memberi dan menerima perintah kerja dan keadaan lainya. Divisi Sumber Daya Manusia RS Pasar Rebo mengembangkan pola komunikasi roda yang efektif dengan prosedur komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Proses komunikasi yang terkoordinasi akan dengan mudah mengidentifikasi pola yang benar demi kelancaran operasi organisasi. Komunikasi antara pemimpin dan bawahan mengacu pada komunikasi dari tingkat manajemen atas ke bawah.
2. Pola Lingkaran
   Pola lingkaran ini hanya digunakan oleh seluruh atasan dan sub-kepala divisi

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)

kepada anggota divisi tersebut. Setelah itu, seorang anggota hanya bisa berkomunikasi dengan satu anggota lainnya, dan anggota lain dapat meneruskan pesan tersebut kepada anggota lainnya, dan seterusnya.

3. Pola Rantai
   Pola Rantai dapat dikatakan sama dengan pola lingkaran yaitu tidak memiliki pemimpin. Jika dibandingkan dengan anggota lainnya, orang yang menempati posisi tengah dalam pola rantai lebih berperan sebagai pemimpin. Pola rantai cenderung melahirkan banyak informasi secara personal.
4. Pola Y
   Pola Komunikasi Y cenderung tidak terpusat dibandingkan pola roda, tetapi pada pola Y memiliki pemimpin yang jelas dan lebih tersentralisasi apabila dibandingkan dengan pola lainnya. Setiap anggota dapat menyampaikan pesan dan menerima pesan dari dua orang lainnya. Sementara ketiga anggota lainnya memiliki komunikasi yang terbatas yaitu hanya dengan satu orang. Misalnya seperti waktu dilaksanakan rapat mendadak atau terjadwal dari kepala divisi, maka setiap anggota berhak untuk saling bertukar pikiran, menyampaikan gagasan dan pendapat.

Pada hasil penelitian ini dibandingkan lima pola temuan pola komunikasi bintang tidak teraliasasikan di Divisi Sumber Daya Manusia Di RSUD Pasar Rebo karena pola bintang memungkinkan seluruh tingkatan dalam struktur organisasi untuk berkomunikasi dan berinteraksi terlepas dari posisi tokoh sentral.

Komunikasi Organisasi Divisi Sumber Daya Manusia Di RSUD Pasar Rebo

Pola Komunikasi Organisasi antara Pimpinan dan Bawahan Divisi Sumber Daya Manusia Di RSUD Pasar Rebo. Komunikasi vertical adalah komunikasi dilakukan melalui proses dari atas ke bawah sebagai pemimpin tujuan organisasi dan dukungan kepada bawahan mereka.

Faktor Dukungan dan Faktor Hambatan Komunikasi Organisasi Divisi Sumber Daya Manusia Di RSUD Pasar Rebo

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan dan analisis peneliti, menunjukkan hasil yaitu terdapat faktor yang menjadi pendukung yaitu hubungan secara personal, media komunikasi dan fasilitas.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pemanfaatan beberapa bentuk media komunikasi diperlukan untuk melestarikan pola komunikasi organisasi untuk berinteraksi lalu menggunakan fasilitas dengan baik serta menjaga hubungan secara personal sehingga terciptanya suasana kekeluargaan kondisi yang baik.

Sedangkan untuk faktor penghambat pada pola komunikasi organisasi lebih mengacu kepada hal kurangnya optimal fasilitas pendukung (jaringan internet atau wifi) serta kurangnya waktu dalam setiap pertemuan pimpinan kepada karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian, Pola komunikasi yang digunakan di Divisi Sumber Daya Manusia Di RSUD Pasar Rebo yaitu Pola komunikasi Lingkaran, Pola Komunikasi Roda, Pola Komunikasi Rantai, dan Pola Komunikasi Y.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian, bahwa faktor pendukung yang mempengaruhi pola komunikasi organisasi diantaranya hubungan yang personal, media komunikasi dan fasilitas. Sementara, faktor penghambat pola komunikasi organisasi lebih kepada aspek fasilitas pendukung yang tidak optimal dan waktu
3. Berdasarkan hasil dari penelitian, Komunikasi Organisasi yang terjadi pada Divisi Sumber Daya Manusia Di RSUD Pasar Rebo adalah komunikasi vertical, yaitu komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan sebaliknya, dari bawahan kepada atasan

Saran

1. Sebagai seorang pimpinan pada Divisi Sumber Daya Manusia Di RSUD Pasar Rebo harus terlibat aktif dalam aktivitas karyawan untuk memberikan araha, masukkan dan semangat kepada bawahanya. Pimpinan juga harus memberikan contoh yang baik kepada bawahan mengenai pekerjaan yang baik, sehingga pimpinan tidak hanya sebatas

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)

melakukan pengawasan melalui media grup WhattApps.

2. Demi kemajuan pada Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo salah satu nya perlu di bangun adalah komunikasi yang baik agar hubungan didalam organisasi berjalan dengan baik, harmonis, dan pekerjaan lancer sehingga tercapai tujuan dalam sebuah organisasi sesuai yang diinginkan.
3. Sebisa mungkin hambatan dalam berkomunikasi khususnya pada saat pertemuan atau kegiatan dapat di laksanakan. Misalnya untuk lebih bisa manajemen kembali waktu disaat berkoordinasi pada setiap pertemuan untuk para staff yang ada di lingkungan divisi sumber daya manusia di masa selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Dr. Eko Murdiyanto. (2020). Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai Contoh Proposal) (Dr. Eko Murdiyanto).
2. Dr. Poppy Ruliana, Dra. , M. Si. (2018). Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus edisi kedua (Vol. 2014). Rajawali Pers.
3. Elina Sari. (2006). Teori Organisasi (Konsep dan Aplikasi).
4. Robert Tua Siregar, U. E. (2021). Komunikasi Organisasi. Cetakan 1.
5. Dr. Arie Ambarwati, M. Pd. (2018). Perilaku dan Teori Organisasi. Cetakan I.
6. Prof Deddy Mulyana, M. A. , Ph. D. (2017). Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar: Vol. Cetakan ke 22, (Muchlis, Ed.).
7. Prof. Dr. H. Hafied Cangara, M. Sc. (2016). Pengantar ilmu komunikasi (Vols. 978-979-769-468–5).
8. Prof. Dr. Sugiyono. (2018a). Metode Penelitian Kualitatif : Vol. Edisi Ke 3 (S. E. , M. Si. Sofia Yustiyani Suryandari, Ed.).
9. Prof. Dr. Sugiyono. (2018b). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D: Vol. Cetakan ke 1 s.d 28 (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.). Alfabate, Cv.
10. Prof. Dr. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D: Vol. Edisi Kedua Cetakan1 (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.). ALFABATE, cv .
11. Prof. Dr. Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif: Vol. Cetakan Ke 3 (S. E. . , M. Si. Sofia Yustiyani Suryandari, Ed.). Alfabeta, CV.
12. Nana Triapnita Nainggolan. (2021). Komunikasi Organisasi : Teori, Inovasi dan Etika. https://www.researchgate.net/publication/350955168
13. Unang Toto Handiman. (2022). Komunikasi dan Kepemimpinan Organisasi. https://www.researchgate.net/publication/362537718
14. William C. Himstreet, W. M. B. (1990). Business Communication: Principles and Methods (9th ed.). Kent Publishing Company , 1984.
15. Prof. Drs. Onong Uchjana Effendy, M. A. (2009). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek.
16. Rakhmawati, Y. (2019). Buku Ajar Metode Penelitian Komunikasi.
17. Kholili, H. M., Si, M., & 5210076. (2019). Pola Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Karyawan Melalui Media WhatsApp (Studi Kualitatif di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Cabang Yogyakarta) S.
18. Ni'matul Laili, & B06215027. (2019). Skripsi Pola Komunikasi Antra Atasan dan Bawahan di PT. Dwikarya Prasetya Nusantara Surabaya.
19. Widya Indriani, & 169110211. (2022). Anlisis Pola Komunikasi Kinerja Karyawan Antara Pimpinan dan Bawahan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.
20. Muhammad Arif. & 1403110074 (2018). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Mengembangkan Pariwisata Taman Buah Kabupaten Deli Serdang.
21. Mahmud, D., & Swarnawati, A. (2020). Pola Jaringan Komunikasi Organisasi Pada Havara Organizer PT. Havara

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)

Ruhama Ramadhani di Tangerang Selatan. Juni, 4(1), 50–60.

22. Ridwan Yunus Dian Karundeng Jurusan Ilmu Komunikasi, M. F., & Ilmu Sosial dan Ilmu Politik IISIP Yapis Biak ABSTRAK, F. (2021). Pola Komunikasi Antara Pimpinan dan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Wapoga Mutiara Industri. Politik & Sosiologi, 3(2), 50–69.
23. Deshinta, O., Br Brahmana, A., & Sitepu, E. (2020). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe. In Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi (Vol. 5). Desember.
24. Wahyu HR, & 50700110065. (2014). Pola Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Karyawan Dalam Membangun Kepuasan Kerja Di PT. Semen Tonasa Kabupate Pangkep.

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)