



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



Analisis Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Mengatasi Gap Generation Pada Staff DPD Golkar Sidoarjo

Anggraini Kusuma Wardani

202022000010

Dosen Pembimbing : Dr. Sufyanto, M.Si

Prodi Ilmu Komunikasi

Fakultas Bisnis Hukum, dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Kesenjangan Generasi dalam Komunikasi Organisasi

Dalam konteks organisasi modern, terutama di DPD Golkar Sidoarjo, keberagaman generasi di antara anggota staf menciptakan tantangan signifikan dalam komunikasi. Generasi yang berbeda—Baby Boomer, Generasi X, Milenial, dan Generasi Z—memiliki gaya komunikasi, nilai, dan preferensi yang bervariasi. Perbedaan ini sering kali mengakibatkan miskomunikasi dan konflik yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi

Hambatan dalam Penyampaian Informasi

Di DPD Golkar Sidoarjo, informasi penting sering disampaikan melalui media seperti WhatsApp atau telepon, yang mungkin tidak sesuai dengan preferensi komunikasi semua generasi. Ketika informasi berpindah tangan melalui pihak ketiga dan berbagai platform, risiko ketidaksesuaian pesan meningkat, memperburuk kesenjangan komunikasi antar generasi.

TUJUAN PENELITIAN

Mengeksplorasi bagaimana strategi komunikasi organisasi dapat mengatasi kesenjangan generasi di lingkungan DPD Golkar Sidoarjo.

Menganalisis kesenjangan generasi memengaruhi komunikasi di dalam organisasi.

PERTANYAAN PENELITIAN (RUMUSAN MASALAH)

Bagaimana strategi komunikasi yang efektif diimplementasikan untuk mengatasi kesenjangan generasi di DPD Golkar Sidoarjo dan meningkatkan efektivitas komunikasi di antara anggotanya?

LANDASAN TEORI

Teori Komunikasi Organisasi

Faules and Pace



Komunikasi Organisasi adalah proses yang melibatkan penafsiran pesan dan cara individu memahami interaksi yang terjadi di dalam organisasi. Mereka mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai

Komunikasi Vertikal

Downward Communication: Komunikasi dari manajemen ke staf yang melibatkan instruksi, informasi pekerjaan, dan evaluasi kinerja.

Komunikasi Horizontal

Terjadi antara rekan kerja pada tingkat hierarki yang sama, sering dilakukan untuk koordinasi dan kerjasama dalam tugas-tugas sehari-hari.

Komunikasi Diagonal

Diagonal Communications adalah komunikasi yang dilakukan oleh staf berbeda divisi dan berbeda status dalam hierarki

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

- Penelitian ini dilakukan di DPD Golkar Sidoarjo, yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No. 17, Rw I, Sidokumpul, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61219.

2. Pendekatan Penelitian

- Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dalam paradigma teori komunikasi organisasi.

3. Fokus Penelitian

- Penelitian ini berfokus pada dimensi komunikasi organisasi, termasuk komunikasi vertikal dan horizontal, serta keterbukaan dan umpan balik dalam komunikasi internal.

4. Pengumpulan Data

- Data dikumpulkan melalui **wawancara mendalam** dan **observasi non-partisipan** terhadap staf DPD Golkar Sidoarjo dari generasi yang berbeda.

5. Analisis Data

- Hasil dari wawancara dan observasi dikodekan dan dianalisis menggunakan **metode analisis tematik**.

6. Validasi Temuan

- **Triangulasi Sumber:** Membandingkan data dari informan yang berbeda untuk memastikan konsistensi.

HASIL

Komunikasi Vertikal

Instruksi Kerja:

- Proses: Instruksi dari Ketua diteruskan ke Kepala Rumah Tangga (Ibu Rika Kurniawati), lalu ke staf.
- Pendekatan: Instruksi formal untuk staf lebih tua, langsung dan singkat untuk staf lebih muda.
- Umpan Balik: Dilakukan cross-check untuk memastikan pemahaman instruksi. Staf memberikan umpan balik relevan terkait pelaksanaan tugas.

Umpan Balik & Verifikasi:

- Pelaksanaan Cross-check dilakukan mendekati tenggat waktu. Umpan balik dari staf umumnya positif, menegaskan efektivitas proses verifikasi.

Interaksi Komunikasi Terbuka

- Staf diajak berpartisipasi aktif dalam diskusi proyek besar atau program baru yang membutuhkan koordinasi, juga staf dibuat aktif dalam penyaluran berbagai ide kreatif dan saran.



Penghargaan dan Apresiasi

- Kritik disesuaikan dengan pendekatan yang berbeda, untuk staf lebih tua kritik disampaikan dengan hati-hati, staf lebih muda kritik disampaikan lebih santai dan langsung pada pokok permasalahan.
- Tidak ada sistem penghargaan formal; apresiasi disampaikan melalui ucapan terima kasih.

Komunikasi Horizontal

Komunikasi Interpersonal:

- Pendekatan berbeda untuk staf lebih tua (formal) dan lebih muda (santai).
- Komunikasi profesional dan etis diterapkan tanpa memandang usia atau posisi.
- Penggunaan WhatsApp untuk komunikasi yang efisien, baik secara personal maupun grup.
- Komunikasi nyaman dan tidak canggung meskipun ada perbedaan usia antara staf.

Kerja Sama:

- Kolaborasi aktif dalam pembuatan konten dengan rekan-rekan MPO.
- Diskusi rutin tentang rencana kegiatan sosial dengan rekan kerja untuk memperkuat hubungan tim dan mencapai tujuan bersama.

PEMBAHASAN

• **Implementasi Komunikasi:** Berdasarkan data, DPD Golkar Sidoarjo berhasil menerapkan komunikasi vertikal dan horizontal secara efektif, sesuai prinsip komunikasi organisasi Faules dan Pace (1998:184).

• **Komunikasi Vertikal:**

• **Downward Communications:** Instruksi dari Ketua DPD, Adam Rusydi, disampaikan dengan jelas oleh Kepala Rumah Tangga, Rika Kurniawati, kepada staf. Keterbukaan dalam mengungkapkan kendala dan penilaian atas kinerja staf turut diterapkan.

• **Upward Communications:** Staf menyampaikan kemajuan, kendala, dan saran kepada atasan, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan responsif.



• **Komunikasi Horizontal:**

Rekan Sejawat: Pertukaran informasi antara rekan sejawat, seperti yang dilakukan oleh Bapak Yhuki Adam dan Bapak Sugiarno, mendukung koordinasi tugas, berbagi ide, dan perencanaan kegiatan bersama, memperkuat kerja tim dan efektivitas pencapaian tujuan.

• **Pendekatan Generasi:**

• **Variasi Pendekatan:** Meski ada perbedaan pendekatan berdasarkan generasi dan posisi, prinsip komunikasi vertikal dan horizontal diterapkan dengan baik.

• **Profesionalisme:** Menghormati perbedaan generasi penting untuk komunikasi yang efektif dan profesional.

Keberhasilan Strategi:

- **Adaptasi Generasi:** Strategi komunikasi menunjukkan keberhasilan dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan antargenerasi. Penyampaian instruksi dan umpan balik disesuaikan dengan gaya komunikasi masing-masing generasi.

PEMBAHASAN

- **Budaya Kolaboratif:** Komunikasi terbuka antara pimpinan dan staf penting dalam membentuk budaya kerja yang kolaboratif dan responsif.

Kerja Tim:

- **Kolaborasi:** Bapak Yhuki Adam aktif mencari kolaborasi untuk pembuatan konten, sementara Bapak Sugianto membahas kegiatan sosial dengan rekan, meningkatkan pemecahan masalah, pertukaran ide, dan memperkuat hubungan tim.
- **Temuan Penelitian Terkait:**
 - **Hasyim et al. (2023):** Penelitian “Analisis Pengaruh Kesenjangan Generasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan di dalam Perusahaan” menunjukkan dampak minim kesenjangan generasi jika komunikasi dan etika profesional diprioritaskan. Temuan ini konsisten dengan hasil di DPD Golkar Sidoarjo, di mana komunikasi adaptif mengelola kesenjangan generasi dengan baik.

TEMUAN PENTING PENELITIAN

Profesionalisme dalam Komunikasi

- Seluruh informan setuju bahwa profesionalisme dalam komunikasi adalah kunci utama untuk mengatasi gap generation. Ini menunjukkan bahwa terlepas dari perbedaan generasi, menjaga etika dan profesionalisme dalam berkomunikasi membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Komunikasi Horizontal & Interpersonal

- Hubungan interpersonal yang baik antara staf, seperti yang ditunjukkan oleh cara mereka berkomunikasi satu sama lain, sangat penting untuk membentuk iklim kerja yang kondusif. Dukungan dari rekan kerja dan saling menghormati membantu meningkatkan kinerja tim dan individu.

Adaptasi Kebutuhan Situasional

- Fleksibilitas dalam menyampaikan instruksi langsung kepada staf dalam situasi mendesak menunjukkan adaptasi terhadap kebutuhan situasional yang mendesak, membantu memastikan kelancaran operasional organisasi.

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat: Penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam tentang cara-cara yang efektif dalam membangun komunikasi organisasi antar generasi di tempat kerja.

Implikasi: Dengan memahami pentingnya profesionalisme, variasi dalam penyampaian instruksi, dan efektivitas umpan balik, organisasi dapat meningkatkan kualitas komunikasi internal, mengurangi kesalahpahaman, dan memperkuat hubungan antar anggota tim.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa strategi komunikasi DPD Golkar Sidoarjo efektif mengatasi perbedaan generasi. Komunikasi vertikal (instruksi kerja dan umpan balik) dan horizontal (kerja sama tim) terbukti efektif dalam menciptakan pemahaman dan lingkungan kerja yang produktif. Profesionalisme dalam komunikasi diakui penting oleh semua informan, menunjukkan bahwa pendekatan yang hormat dan terbuka mengurangi dampak negatif dari perbedaan generasi. Kesimpulannya, DPD Golkar Sidoarjo berhasil mengelola tantangan gap generation melalui strategi komunikasi yang tepat, mempromosikan budaya kerja inklusif dan kolaboratif, serta meningkatkan kinerja organisasi.

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Anggita, S. A. (2022). *Pengaruh Online Customer Review, Online Customer Rating Dan Online Vlogger Review Terhadap Keputusan Pembelian Pada Aplikasi Shopee Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Generasi Milenial Pengguna Shopee Di Purwokerto)*. UIN Prof. KH Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- Asri, I. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI. *Ikon--Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 27(3), 267–285.
- Astuti, S. H. (2018). *Strategi komunikasi organisasi dalam meningkatkan etos kerja pegawai kantor camat tungkal jaya kabupaten musi banyuasin*. UIN RADEN FATAH PALEMBANG.
- Budi, H. I. S. (2021). Minimalisir Konflik Dalam Gap Generasi Melalui Pendekatan Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Teologi Injili*, 1(2), 72–87.
- Dica, A. Y. (2019). Peran Komunikasi Interpersonal Atasan-Bawahan dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi Marketing PT Jakarta Aquarium Indonesia. *Communicare: Journal of Communication Studies*, 6(1), 87–97.
- Fadhli, M. N. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi Di MIS Azzaky Medan. *Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 8–21.
- Gusmarani, K., & Rajiyem, R. (2022). Strategi komunikasi internal dalam perubahan organisasi di masa transisi tahun 2019-2020. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 6(2), 137.
- Hamandia, M. R. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Rri Palembang. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam*, 3(1), 33–40.

REFERENSI

- Mahmoud, A., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W., & Grigoriou, N. (2021). “We aren’t your reincarnation!” workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower*, 42, 193–209. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2019-0448>
- Mangowal, A. B., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2020). Dampak iklim organisasi, kebahagiaan, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(2).
- Nurrachmah, S. (2024). Analisis Strategi Komunikasi Dalam Membangun Hubungan Interpersonal Yang Efektif. *Jurnal Inovasi Global*, 2(2), 265–275.
- Nuruzzahra, F., Azura, S. Z., & Shaputra, H. A. (2023). Pola Komunikasi Generasi Z Melalui Direct Massage (DM) Instagram Kepada Idola. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Ilmu Sosial (SNIIS)*, 2, 1507–1520.
- Putri, G. S., Hartanto, B., & Husna, N. (2019). Sosial : Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial; Generation Gap; Analisa Pengaruh Perbedaan Generasi Terhadap Pola Komunikasi Organisasi di Perusahaan Consumer Goods Di Kota Surabaya. *Sosial : Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 20, 36–43. <http://sosial.unmermadiun.ac.id/index.php/sosial>
- Rahmawati, T. (2024). Analisis Strategi Komunikasi Organisasi Nonprofit dalam Sosialisasi Perubahan Visi dan Misi Organisasi. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 5(1), 54–64.
- Randi, R. W. (2023). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *JIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 7(1), 79–87.
- Rayhaniyah, S. A., Amin, H., Boer, R. F., Krisnawati, A., Anggraini, R. I., Hamdani, M., Sunata, I., & Tahrim, T. (2021). *Etika dan Komunikasi Organisasi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Rona Merita, & Sony Eko Adisaputro. (2021). Knowing Communication Strategy for Better Communication. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam*, 2(2), 137–146. <https://doi.org/10.53429/j-kis.v2i2.336>
- Suhairi, S., Rahmah, M., Uljannah, A., Fauziah, N., & Musyafa, M. H. (2023). Peranan Komunikasi Antarpribadi Dalam Manajemen Organisasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 4810–4823.
- Sukma, P. A. (2024). *Pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi Internal Perusahaan terhadap Pemahaman Instruksi Kerja di Sumatera Konveksi*.
- Zazin, N., & Zaim, M. (2020). Media Pembelajaran Agama Islam Berbasis Media Sosial Pada Generasi-Z. *Proceeding Antasari International Conference*, 1(1).
- Zebua, R., Lase, D., Harefa, P., & Waruwu, S. (2023). Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Analisis perilaku individu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 51–64.

