

KOMUNIKASI ORGANISASI PURNA PASKIBRAKA INDONESIA JAKARTA TIMUR (PPIJT) PADA PERILAKU PURNA PASKIBRAKA

Dianingtyas Putri¹

¹Jurusan Ilmu Komunikasi FEIS Universitas Bakrie
Gelanggang Mahasiswa Soemantri Brodjonegoro, Suite GF-22
Jl. H.R. Rasuna Said Kav C-22, Kuningan, Jakarta Selatan 1920

dianingtyas.putri@bakrie.ac.id

DOI : <http://dx.doi.org/10.36782/jemi.v2i4.1919>

Abstract— The organization is defined as an arrangement of people who deliberately to achieve a certain goal. The main character in an organization is human because one of the important dimensions of an organization is one of the factors and supporters of the organization. In other words, organizations also play a role in the process of forming human self-identity. This study uses organizational communication with behavioral theory and symbolic interactionism theory. Objects analyzed by members of Paskibraka in Purna Paskibraka Indonesia, East Jakarta. This research method uses a case study with a qualitative approach. Observation data analysis techniques and in-depth interviews using purposive sampling on informants. Then, the results of this study indicate that with the direction of the flow of communication from superiors to subordinates (downward communication) to the implementation of objectives and strategies can be successful, procedures and practices are carried out, instructions given by senior coaches are carried out, the basis of work provided can be done so that performance feedback can say to be appropriate, then indoctrination occurs. However, this only happens between them and is not comprehensive on all fronts. The openness of internal communication between them does not occur, such as wanting to express opinions following the object and perceptions can not be conveyed. Members-only focus on the best flag-raising exercise, because if it is not done it will cause social pressure on individuals and groups. Through organizational culture that is formed into control, the mechanism provides guidance and shapes the attitudes and behaviors of Capaska (candidate for Paskibraka). This behavior is formed from the organizational environmental process at PPIJT so that it can have implications for the ethical behavior it has, namely personality, values, moral principles. Ethical behavior also influences how individuals behave in problem solving, thought processes, communication, observation, and action. So the findings of this study are that PPIJT only focuses on the application of its output, but does not provide an in-depth understanding of Pancasila values related to social interaction with others.

Keywords— organizational communication, ethical behavior, downward communication

Abstrak— Organisasi diartikan sebagai suatu pengaturan orang-orang yang secara sengaja untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karakteristik utama dalam suatu organisasi adalah manusia, sebab salah satu dimensi organisasi yang penting, merupakan salah satu faktor dan pendukung organisasi. Dengan kata lain, organisasi berperan juga dalam proses pembentukan identitas diri manusia. Penelitian ini menggunakan komunikasi organisasi dengan teori perilaku dan teori interaksionisme simbolik. Objek yang dianalisis anggota paskibraka di Purna Paskibraka Indonesia Jakarta Timur. Metode penelitian ini menggunakan studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Teknik analisis data observasi dan *in-depth interview* menggunakan *purposive sampling* pada informan. Kemudian, hasil penelitian ini menunjukkan dengan arah aliran komunikasi dari atasan ke bawahan (*downward communication*) menjadi implementasi tujuan dan strategi bisa berhasil, prosedur dan praktik terlaksana, instruksi yang diberikan oleh pembina senior dilakukan, dasar pekerjaan yang diberikan bisa dilakukan sehingga umpan balik kinerja bisa dikatakan sesuai, kemudian indoktrinasi terjadi. Namun, hal tersebut hanya terjadi diantara mereka, dan tidak menyeluruh pada semua lini. Keterbukaan komunikasi internal diantara mereka tidak terjadi, seperti ingin menyampaikan pendapat sesuai dengan objek dan persepsi tidak bisa disampaikan. Para anggota hanya berfokus pada latihan pengibaran bendera yang terbaik, sebab jika tidak terlaksana akan menyebabkan tekanan sosial pada diri individu maupun kelompok. Melalui budaya organisasi yang terbentuk menjadi mekanisme kontrol memberikan bimbingan dan membentuk sikap dan perilaku Capaska (Calon Paskibraka). Perilaku ini terbentuk dari proses lingkungan organisasi di PPIJT, sehingga dapat berimplikasi pada perilaku etis yang dimilikinya, yakni kepribadian, nilai, prinsip moral. Perilaku etis juga berpengaruh pada bagaimana perilaku individu dalam pemecahan masalah, proses berpikir, komunikasi, observasi, dan tindakan. Sehingga hasil temuan dari penelitian ini adalah PPIJT hanya berfokus pada penerapan *outputnya* saja, namun kurang memberikan pemahaman mendalam mengenai nilai-nilai Pancasila terkait dengan interaksi sosial dengan sesama.

Kata kunci: komunikasi organisasi, perilaku etis, *downward communication*

PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 merupakan suatu era yang mana semua sektor dan lini mengharuskan bergerak maju dan pesat. Ada tiga hal yang harus diperhatikan untuk menghadapi era ini yakni meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human capital* nya agar memenuhi kebutuhan pasar kerja yang berbasis teknologi digital, kuantitas *human capital* yang berkualitas, dan distribusi *human capital* berkualitas yang masih belum merata. Menurut Endri dalam ABFI Institute Perbanas dengan artikelnya "Peran *Human Capital* Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris", menuliskan bahwa SDM atau *human capital* sebagai salah satu faktor produksi utama, namun industri atau perusahaan selalu menomorduakan dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, seperti modal, teknologi, dan uang. Hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Dengan kata lain, majunya suatu industri atau perusahaan disebabkan faktor utamanya dari kualitas, kuantitas *human capital* nya. Ditambahkan lagi oleh Endri bahwa menurut Mayo (2000), *human capital* atau SDM memiliki lima komponen yakni *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. Masing-masing komponen ini memiliki peran yang berbeda dan saling menguatkan untuk kemajuan bagi suatu industri atau perusahaan.

Demam revolusi industri 4.0 ini menyebar ke semua lini tanpa terkecuali, bergesernya *skill* manusia dengan mesin atau robot. Pergantian atau bergesernya fungsi ini dikenal sebagai fenomena era disrupsi. Dikutip melalui Kompas.com dengan judul "Rhenald Kasali: Disrupsi Teknologi Itu Pasti", disampaikan bahwa teknologi di berbagai sektor, akan mengubah pola dan gaya hidup masyarakat sehari-hari. Contohnya, bank-bank sudah mengurangi membuka kantor cabang. Nasabah juga sudah mulai jarang ke kantor cabang, dimana nantinya *teller* sudah tidak diperlukan. Tidak hanya itu, dengan sistem *cashless* juga sedang dikembangkan saat ini, kita tidak perlu membawa dompet yang besar, cukup hanya menggunakan aplikasi seperti Dana, GoPay, OVO kita bisa melakukan transaksi pembayaran tanpa kesulitan. Kemudian, bimbingan belajar juga bisa dilakukan melalui digital dengan mengunjungi *ruangguru.com*. Dengan sejumlah contoh yang disebutkan, ini memberikan kemudahan bagi kita untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan. Rhenald dalam acara INTEGRA 2018 di Kantor Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menegaskan juga bahwa perlu adanya *upskilling* dan *retraining* kepada tenaga kerja agar mereka bisa memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan era teknologi yang serba digital sekarang ini. Mengetahui hal ini, pentingnya menyiapkan *human capital* yang berkualitas, sebab pekerjaan yang masih dikerjakan oleh manusia perlahan-lahan akan tergantikan oleh pekerjaan-pekerjaan berbasis teknologi.

Persiapan apa yang harus dipersiapkan untuk menghadapinya? Melalui penuturan Guru Besar Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Padjajaran Prof. Engkus Kusworo saat menjadi pembicara dalam acara *Organizational Communication Conference* (Oration) 2019 di Magister Ilmu Komunikasi Fikom UNPAD, Ruang Oemi Abdurrahman,

Jatinangor menyampaikan perkembangan teknologi yang cepat dapat memengaruhi kehidupan manusia di segala aspek. Berbagai perubahan perlu disikapi secara bijak agar menghasilkan luaran yang positif. Kondisi yang positif tersebut meniscayakan adanya perubahan *mindset*, cara kerja, dan pola membangun hubungan yang harmonis antar kelompok masyarakat maupun organisasi. Luaran yang dimaksudkan adalah *human capital* memiliki lima keterampilan dalam menghadapi era ini yakni *complex problem solving*, *social skill*, *process skill*, *system skill*, dan *cognitive abilities*. Oleh karena itu, peran organisasi disini memiliki peran dalam membentuk kualitas diri individu.

Karakter *millennial* Generasi Z (Gen Z) yang lahir tahun 1995 dan seterusnya ini disebut sebagai Generasi NET. Generasi ini lahir saat internet telah berkembang pesat, dengan kata lain generasi yang lahir di era digital dan akrab menggunakan media internet. Psikolog Elizabeth T. Santosa dalam bukunya "Raising Children in Digital Era" terdapat tujuh karakteristik yang dimiliki yakni memiliki ambisi besar untuk sukses, berperilaku instan, cinta kebebasan, percaya diri, menyukai hal yang detail, keinginan untuk mendapatkan pengakuan, digital dan teknologi informasi. Dari ketujuh karakteristik ini, salah satunya adalah berperilaku instan yang mana dalam melakukan pemecahan persoalan dilakukan secara praktis. Mereka menghendaki untuk mengutamakan hasil, bukan proses sehingga daya tahan baik secara mental dan psikis masih rendah. Selain itu, dalam komunikasi Gen Z memilih berkomunikasi dengan dunia maya dan media sosial dibandingkan komunikasi tatap muka. Positifnya, mereka ini menjadi bagian dari komunitas berskala besar dalam sebuah jaringan media dan teknologi tanpa harus melalui proses pengenalan satu sama lain yang membutuhkan waktu tidak singkat. Namun, negatifnya adalah mereka memiliki kemampuan komunikasi publik yang cukup rendah. Dengan fakta ini, maka Gen Z memerlukan kegiatan untuk melatih *upskilling* dan *retraining* melalui beragam kegiatan organisasi.

Organisasi diartikan oleh Robbins (1990) dalam Rois Arifin, dkk sebagai kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Dalam prosesnya untuk mencapai suatu tujuan bersama dibutuhkan *bridging* agar dapat dikoordinasikan dengan baik, oleh karena itu dibutuhkan komunikasi dalam mengelola organisasi. Komunikasi organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Hal ini mengapa perlu, karena suatu organisasi terdiri dari beragam unit dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Salah satu karakteristik utama dari organisasi adalah manusia. Manusia adalah satu dimensi organisasi yang penting serta merupakan salah satu faktor dan pendukung organisasi. Proses pembentukan identitas diri manusia, salah satu faktornya adalah organisasi, karena dijelaskan faktor pembentukan konsep diri seseorang dipengaruhi oleh komunitas, organisasi yang mana sebagai kerangka rujukannya. Individu tergabung dalam suatu organisasi akan memengaruhi tiga aspek utama dalam dirinya yakni kognitif,

afektif, dan konatifnya. Mereka akan berperilaku berbeda satu sama lain dan perilaku mereka tersebut dipengaruhi oleh lingkungan masing-masing individu yang akan membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Organisasi bisa dikatakan suatu lingkungan bagi individu yang mempunyai karakteristik. Disini yang dimaksudkan adalah pekerjaan-pekerjaan yang diamanahkan oleh organisasi, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab. Dengan demikian, karakteristik individu akan berinteraksi dengan karakteristik organisasi, maka terwujudlah perilaku individu dan organisasi.

Menurut Robbin Stephen P. (2003:177) dalam bukunya *Organizational Behaviour* menyebutkan terbentuknya suatu organisasi karena adanya suatu kesepakatan antar manusia yang saling memiliki tujuan untuk dibangun dan berkembang bersama. Ia juga menambahkan bahwa pada dasarnya manusia menginginkan yang instan dan cepat, akan tetapi hal tersebut sangatlah sulit untuk dicapai apabila dilakukan seorang diri. Organisasi Purna Paskibraka Indonesia (PPI) yang terbentuk adalah menghimpun dan membina para anggota agar menjadi Warga Negara Indonesia (WNI) yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berjiwa Pancasila, setia dan patuh pada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dan menjadi Pandu Ibu Pertiwi. Lalu, mengamalkan dan mengamankan Pancasila; membentuk manusia Indonesia yang memiliki ketahanan mental (tangguh), cukup pengetahuan dan kemahiran teknis untuk dapat melaksanakan pekerjaannya (tanggap) serta daya tahan fisik/jasmani (tangkas); membina watak, kemandirian, profesionalisme, memelihara dan meningkatkan rasa persaudaraan, kekeluargaan, persatuan dan kesatuan, mewujudkan kerjasama yang utuh dan menciptakan jiwa pengabdian kepada bangsa dan negara, memupuk rasa tanggung jawab dan daya cipta yang dinamis, serta kesadaran nasional di kalangan para anggota dan keluarganya. Dari keseluruhan visi dan misi yang dituliskan oleh PPI ini, juga menjadi penerapan untuk PPI yang tersebar di beberapa wilayah, salah satunya adalah Purna Paskibraka Indonesia Jakarta Timur (PPIJT).

Fokus penelitian ini ingin menganalisis organisasi PPIJT pada perilaku anggotanya. Anggotanya berasal dari pelajar SMA kelas 10 atau kelas 11. Penyeleksian anggota dilakukan sekitar bulan Mei atau April untuk persiapan pengibaran pada tanggal 17 Agustus. Sehingga, proses tahapan seleksi Paskibraka selama waktu seleksi sampai 16 Agustus sebelum dikukuhkan oleh Bupati atau Walikota, Gubernur dan Presiden. Perlu diketahui selama proses anggota dinamakan Calon Paskibraka (Capaska), ketika saat penugasan 17 Agustus anggota dinamakan Paskibraka, dan setelah 17 Agustus dinamakan Purna Paskibraka. Dengan masa bakti yang harus dijalankan selama satu tahun, pada pelaksanaan masa baktinya, anggota tersebut dibina oleh pengurus PPIJT dengan usia 20-35 tahun.

Sebagai Capaska hingga Purna Paskibraka, seorang individu sedang dalam proses pembentukan konsep diri (*self-concept*). Disebutkan bahwa tujuan dari organisasi ini adalah "membina watak, kemandirian dan profesionalisme..., meningkatkan... persaudaraan, kekeluargaan, persatuan dan kesatuan antar anggota serta kesadaran nasional di kalangan para anggota dan keluarganya." Namun, dengan adanya senior yang mendominasi di ruang lingkup organisasi PPIJT tersebut,

menjadikan mereka para senior mengharuskan junior dalam arti anggota baru PPIJT mengikuti budaya organisasi yang diterapkan oleh pengurus senior sebelumnya. Seperti, penerapan PPM (Peraturan Penghormatan Militer) sebagai bentuk rasa hormat antara junior dengan seniornya. Hal ini disampaikan menurut penuturan Zahra sebagai Humas PPIJT "Organisasi PPIJT memang terkenal dengan senioritasnya, karena kita mau sesama anggota di organisasi ini sama-sama bisa saling menghormati, dimana nantinya juga bisa diimplementasikan di luar lingkungan PPIJT".

Dengan pola komunikasi dari atas ke bawahan atau yang disebut *downward communication*, membuat organisasi PPIJT bersifat hirarki. Dalam hal ini, timbul perasaan tekanan sosial yang dirasakan oleh anggota PPIJT, sehingga berimplikasi pada keterbatasan komunikasi yang terjadi dalam ruang lingkup organisasi PPIJT, seperti tidak dapat mengemukakan pendapatnya dengan lugas, dan kurang mengimplementasikan perilaku etis secara keseluruhan. Sesuai dengan fenomena yang sudah dijelaskan sebelumnya, pendapat dari Edwin dan Arder menyatakan bahwa setiap orang yang berada pada struktur, hierarki sosial teratas serta memiliki kekuasaan yang mendominasi dapat menentukan sistem komunikasi di budayanya. Alhasil, anggota baru yang tergabung dalam organisasi tersebut diharuskan untuk mempelajari komunikasi yang sudah dibentuk dan diterapkan oleh pihak yang sudah memiliki kekuasaan. Pendapat yang dikemukakan oleh Edwin dan Ardener sesuai dengan keadaan yang ada di organisasi PPIJT.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Hancock dan Algozzine (2006) menyatakan metode penelitian studi kasus adalah suatu metode penelitian yang dilakukan terhadap suatu 'objek', yang disebut sebagai 'kasus', yang dilakukan secara seutuhnya, menyeluruh, dan mendalam dengan menggunakan berbagai macam sumber data. Objek penelitian yang dianalisis ini harus dipandang secara khusus, agar hasil penelitiannya mampu menggali sustansi secara terperinci dan menyeluruh di balik fakta. Objek penelitian inilah yang disebut sebagai 'kasus', harus dipandang sebagai suatu kesatuan sistem yang dibatasi, terikat pada tempat dan kurun waktu tertentu. Kriteria objek yang dapat diteliti (Creswell, 1998:61) dalam Ellys Lestari Pambayun, 2013 adalah kejadian atau peristiwa (*event*), situasi, proses, program, dan kegiatan. Kemudian, pemahaman mengenai kasus juga dapat diperoleh dengan berinteraksi intensif dengan orang-orang yang terlibat dalam suatu kasus. Lalu, metode penelitian ini sebagai salah satu kekhususannya adalah dapat menjawab pertanyaan 'bagaimana' dan 'mengapa' terhadap sesuatu yang ditelitinya.

Sehingga, setelah diuraikan secara singkat maka objek penelitian ini adalah bagaimana pembentukan perilaku anggota paskibraka di PPIJT. Penelitian ini bersifat eksplanatori, yakni penelitian yang dimaksudkan untuk menggali penjelasan kausalitas, atau sebab dan akibat yang terkandung di dalam objek yang diteliti. Terkait dengan objek penelitian, dalam metode penelitian ini ingin mengetahui secara mendalam mengenai proses pembentukan identitas diri manusia melalui kegiatan organisasi yang diikutinya. Bagaimana nilai (*value*) yang tertulis dalam visi, misi sampai

dengan tujuan dan peran adanya organisasi tersebut dibentuk, dapat diimplementasikan pada perilaku anggota paskibraka. Namun, yang menarik untuk digali adalah mengapa nilai yang dimiliki sebagai budaya organisasi ini, tidak dapat diterapkan secara optimal. Dengan pola komunikasi *downward communication* antara senior dan junior ini menjadi *gap*.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi dan wawancara mendalam (*in-depth interview*), dengan pemilihan informan yang dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Observasi merupakan tahapan pengamatan yang dilakukan oleh instrumen utama yakni peneliti. Observasi juga diartikan sebagai kegiatan peneliti untuk terjun langsung ke lapangan. Kegiatan yang dilakukan adalah pengamatan perilaku subjek peneliti baik dari beragam aktivitas yang dilakukannya, hingga proses pelaksanaan kegiatannya tersebut (Creswell, 2010). Adapun kriteria informan dalam penelitian ini ialah subjek yang telah lama dan intensif menyatu dengan kegiatan organisasi di PPIJT; subjek masih terikat secara aktif pada lingkungan dan kegiatan yang menjadi sasaran atau penelitian. Oleh sebab itu, kriteria tersebut adalah Zaki, usia 20 tahun sebagai Pelatih Purna Paskibraka Indonesia Jakarta Selatan (PPIJS) 2015; Zahra, usia 21 tahun sebagai Humas PPIJT; Taufik, 23 tahun sebagai pengurus PPIJT; Mutiara, usia 18 tahun anggota PPIJT kelas 12.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut *cnindonesia.com*, terdapat 34 provinsi yang terpilih menjadi Pasukan Pengibar Bendera Pusaka (Paskibraka) yakni Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Kepulauan Riau, Jambi, Sumatera Selatan, Bangka Belitung, Bengkulu, Lampung, DKI Jakarta, Jawa Barat, Banten, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur, NTT, NTB, Bali, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Utara, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Maluku Utara, Maluku, Papua Barat, Papua. Dimana mereka harus menjalani masa karantina sejak 25 Juli 2018 hingga 25 Agustus 2018. Kemudian, setelah dari kegiatan pelaksanaan pengibaran bendera yang dilakukan pada peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia maka mereka nantinya akan disebut dengan Purna Paskibraka. Secara singkat PPI ini adalah organisasi yang beranggotakan pada mereka yang pernah bertugas sebagai anggota Paskibraka pada peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia, di tingkat Kabupaten/Kota, Provinsi atau Nasional. Pemahaman Paskibra dengan Paskibraka adalah jika Paskibra merupakan pasukan pengibar bendera yang tidak bertugas sebagai pengibar bendera pusaka di tingkat kota, provinsi, dan nasional, dimana mereka hanya bertugas di sekolah. Sedangkan, Paskibraka adalah merupakan pasukan pengibar bendera pusaka yang mana anggotanya melaksanakan tugas pengibaran dan/atau menurunkan bendera duplikat pusaka merah putih di tingkat Kota, Provinsi, dan Nasional.

Di DKI Jakarta sendiri terbagi menjadi per wilayah, yakni Purna Paskibraka Indonesia Kepulauan Seribu (PPIKS), Purna Paskibraka Indonesia Jakarta Utara (PPIJU), Purna Paskibraka Jakarta Selatan (PPIJS), Purna Paskibraka Indonesia Jakarta Timur (PPIJT), dan Purna Paskibraka Indonesia Jakarta Pusat (PPIJP). Pembagian ini karena masing-masing wilayah memiliki ciri khas sendiri untuk metode pengajarannya seperti

yang disampaikan oleh Zaki dari PPIJS 2015 "...Nah kenapa dibagi-bagi karena setiap kota kan beda-beda pendidikan Paskibraka nya. Pengibaran, dll; value kita semuanya beda...". Zaki juga menyampaikan bahwa PPI Nasional atau yang disebut dengan PPI inti ini adalah koordinator pusat untuk mengurus PPI seluruh Indonesia. Melalui penuturannya awal pembentukan PPI inti ini terdiri dari orang-orang yang berasal dari Selatan hingga Timur "...kan awalnya PPI yang pengurus se-Indonesia tuh yang biasa ngurusin Istana Presiden, mereka PPI inti lah namanya. Nah PPI inti ini terdiri dari orang-orang yang berasal dari Selatan Timur dll. Untuk jadi PPI inti harus aktif di daerah masing-masing...".

Adapun mereka yang terpilih ini nantinya akan dipilih dari masing-masing sekolahnya. Pihak PPI per wilayah akan mendatangi langsung ke sekolah-sekolah tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA), mereka bekerjasama dengan pihak sekolah untuk membuka kesempatan bagi para siswa kelas 10 dan kelas 11 untuk mengikuti kegiatan Capaska (Calon Paskibraka), yang memilih adalah pihak sekolah untuk memberikan rekomendasi siswa siapa saja yang bisa diikutsertakan dalam kegiatan seleksi tahap awal sebagai Capaska. Hal ini, tidak dikhususkan bagi mereka yang tidak memiliki latar belakang sebagai Paskibra. Jika tingginya telah memenuhi syarat, memiliki bakat, memiliki kemampuan *public speaking*, serta perilaku baik maka telah masuk sebagai prasyarat umum yang ditetapkan oleh pihak PPI. Zaki dari PPIJS 2015 dan Mutiara dari PPIJT 2017 juga mengutarakan yang serupa "...datang ke setiap sekolah PPI nya. Untuk masuk seleksi tingkat Kecamatan. Ini akan dilatih langsung oleh pihak PPI per wilayah sendiri. Kemudian akan ada tes seleksi untuk tingkat Walikota. Ada syarat yang harus dipenuhi jika laki-laki tinggi badan 175 cm, perempuan 165 cm, memiliki berat badan yang sudah ditetapkan. Syarat lainnya adalah memiliki pengetahuan kewarganegaraan; bakat; Public Speaking; good attitude. Latihan di Walikota, yang melatih langsung adalah PPI dari wilayah tersebut, lalu melibatkan juga pemerintah daerah. Tingkat paling tingginya adalah Nasional, sebelum masuk Nasional harus melalui tingkat Provinsi terlebih dulu, yang juga harus rata tinggi badan, berat badannya juga. Sebelumnya tes seleksi di tingkat Kecamatan, namun sudah dihapuskan menjadi tingkat Kota/Kabupaten. Disini tes yang dilakukan sama dari tingkat Kota/Kabupaten, Walikota hingga Provinsi. Namun, bedanya adalah keterlibatan pihak-pihak yang telah lama berpengalaman di Paskibraka inilah yang membuat saya, kami dan semuanya yang telah lulu seleksi hingga ke tahap ini menjadi nervous dan uji adrenalin kami...".

Terdapat dua pendekatan atau pandangan, yakni objektif dan subjektif. Pendekatan objektif menyatakan realitas mempromosikan gagasan bahwa dunia terdiri dari hal-hal yang konkret dan nyata. Disini menekankan pentingnya struktur dalam memandu perilaku, juga mengisyaratkan bahwa bila orang memahami struktur, orang akan memahami organisasi. Manajemen menghendaki peserta organisasi untuk memahami dan mengikuti struktur tersebut. Struktur dapat dipelajari, dan orang dapat belajar melaksanakan suatu jabatan dan menjaga integritas suatu struktur. Dengan kata lain, pada pendekatan objektif ini manusia disarankan adanya keteraturan yang sistematis dalam pembentukan perilaku mereka. Dalam studi ini juga, berfokus pada penemuan

hubungan-hubungan kausal (sebab dan akibat). Kemudian, peranan lingkungan bagi kaum ini juga lingkungan merupakan kekuatan pendorong di belakang perilaku organisasi. Dimana, organisasi dikondisikan oleh lingkungannya, dan kelangsungan hidup organisasi bergantung pada kemampuan menafsirkan lingkungan yang nyata dan dapat beradaptasi dengannya. Bagi pendekatan objektif, cenderung menganggap perilaku manusia menjadi sederhana dan mendasar.

Sedangkan, pendekatan subjektif juga mengakui struktur, namun lebih menekankan pada perilaku manusia. Pandangan ini, menyarankan perilaku dan tindakan spesifik merupakan kekuatan dominan dalam organisasi. Bahkan struktur merupakan suatu konstruksi unik yang mungkin tidak akan berlangsung kecuali manusia ditopang melalui interaksi simbolik antar mereka dalam mengembangkan suatu realitas di organisasi tersebut. Pendekatan subjektif menyatakan bahwa keteraturan diciptakan oleh para peserta organisasi. Dengan kata lain, keteraturan di dalam suatu organisasi tidak akan tercipta, jika keteraturan itu dikonstruksi oleh anggota-anggota organisasi. Lingkungan bagi pendekatan subjektif ini, memandang pentingnya lingkungan dengan cara berbeda. Suatu bagian penting perilaku organisasi adalah bagaimana para peserta menciptakan lingkungan dan bagaimana penciptaannya memengaruhi perilaku mereka (Weick, 1979) dalam R. Wayne Pace & Don F. Faules (2009). Bagi pendekatan subjektif melihat bahwa manusia sebagai pemroses informasi, agen yang adaptif, atau mekanisme yang merespons. Ini yang membedakan dengan pendekatan objektif dimana mengabaikan pentingnya proses kreatif manusia dan menganggap proses tersebut sebagai niscaya dan tidak perlu dipersoalkan lagi, dapat terlihat juga bahwa bagi kaum subjektif organisasi yang dibuat dapat dipahami dengan menemukan bagaimana kehidupan organisasi diciptakan oleh para anggotanya.

Keterkaitan dengan organisasi PPIJT, disampaikan oleh Humas PPIJT bahwa "...organisasi PPIJT adalah organisasi yang melatih dan membina Capaska hingga menjadi Paskibraka. Adapun pola interaksi komunikasi ke bawah dimana dengan sistem hierarki ini, dimana junior harus patuh dengan apa yang disampaikan oleh seniornya". Dapat disimpulkan bahwa organisasi dianggap sebagai suatu struktur atau wadah yang telah ada sebelumnya, peran komunikasi dianggap sebagai suatu substansi nyata yang mengalir ke atas, ke bawah, dan ke samping dalam suatu wadah. Peran komunikasi dapat mendukung struktur organisasi dan adaptasi manusia yang tergabung sebagai peserta organisasi tersebut dengan lingkungan. Sehingga, peran komunikasi organisasi yang ada di organisasi ini dapat dilihat sebagai proses mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan menyebarkan komunikasi yang memungkinkan organisasi berfungsi. Dalam proses pembentukan identitas diri melalui organisasi PPIJT ini dengan membentuk manusia Indonesia yang memiliki ketahanan mental (tangguh), cukup pengetahuan dan kemahiran teknis untuk dapat melaksanakan pekerjaannya (tanggap) serta daya tahan fisik/jasmani (tangkas) pihak PPIJT melakukan konsep Desa Bahagia, yakni konsep dimana peserta yang mengikuti beragam kegiatan yang bersifat disiplin ini tidak membuat peserta menjadi trauma bahkan dilecehkan. Zahra, sebagai Humas PPIJT menyampaikan "selama kami melaksanakan kegiatan dengan Capaska, kami

memegang prinsip bahwa pendekatan metode pengajaran dalam pembinaan tidak dapat kami samakan dengan tahun-tahun sebelumnya. Kami sesuaikan dengan siapa audiencenya. Karena kami sadari mereka datang dari beragam latar belakang, dimana tidak semuanya pernah mengalami ilmu kedisiplinan. Untuk menjadi seorang Paskibraka harus menjalani beragam tahapan disiplin yang tujuannya adalah membentuk manusia yang tangguh dan kuat mental, fisiknya...".

Telah disebutkan bahwa alur pola komunikasi ke bawah (*downward communication*) memengaruhi juga bagaimana interaksi antara senior dengan junior, diakui oleh Zahra sebagai Humas PPIJT dan Capaska PPIJT "...memang di organisasi kami masih menganut senioritas, namun senioritas disini tidak dengan tindakan kekerasan seperti yang dipikirkan ya. Mengapa harus ada ini..karena memang ini sudah regenerasi dari tahun ke tahun, tujuannya adalah agar mereka tahu organisasi yang mana gaya komunikasi organisasinya begini. Bagi mereka yang belum tahu, mereka pasti shock culture tapi kan akan belajar. Kami pun juga tidak melakukan tindakan kekerasan yang dapat menimbulkan trauma pada peserta" lanjut oleh anggota PPIJT "...hubungan kami, senior dengan junior jika di luar latihan atau kegiatan hubungan kami baik dan kompak. Namun, jika latihan memang harus keras dan disiplin. Bagi kami sendiri, sudah terbiasa. Semi militer dan tahu juga tujuan untuk apa".

Value atau nilai yang dimiliki setiap PPI per wilayah berbeda. PPIJT sendiri memiliki beberapa tahapan seleksi yang dilakukan yakni: Dharma Putra, seleksi ini dilakukan di sekolah masing-masing, seperti seleksi internal yang dilakukan oleh pihak sekolah di sekolah; Gladian Central (pelatihan), disini Capaska diwajibkan untuk ikut serta, selain itu disini juga pendalaman materi mengenai Kewarganegaraan Pancasila; Asisten Instruktur, pada tahapan ini dilakukan apabila seseorang anggota PPIJT ingin menjadi asisten harus memenuhi syarat yakni harus bisa membuat karya tulis, jalan dari Bogor hingga Jakarta; instruktur muda; instruktur, memberi inspirasi besar untuk organisasinya. Menurut penuturan Humas PPIJT "...setiap PPI pastinya memiliki karakteristik atau unik yang berbeda-beda. Kalo di kami nilai yang kami tekankan adalah fisik dan mental harus kuat. Kemampuan pengetahuan juga ada, Gladien Central hanya PPIJT yang punya...".

Nilai-nilai dalam badan organisasi PPIJT adalah nilai-nilai yang mengandung nasionalis terhadap Bangsa Indonesia yang memiliki Pancasila sebagai dasar negara ini. Nilai-nilai ini akan menjadi suatu keyakinan yang ingin diberikan pemahamannya melalui Kewarganegaraan, dimana ini adalah dasar dari budaya organisasi. Keduanya memiliki peranan yang penting di dalam memengaruhi etika perilaku. Kreitner dan Kinicki, 2000 menyampaikan bahwa sebuah etika merupakan penelitian mengenai pilihan masalah moral. Suatu organisasi menerapkan kode etik, budaya organisasi, model peran tekanan untuk mencapai hasil, serta sistem penghargaan (*reward*) atau hukuman (*punishment*). Ini semua akan membentuk perilaku etis yang terkait dengan kepribadian, nilai, prinsip moral, sejarah, dan gender. PPIJT bagaimana? Mengetahui bahwa peserta yang terlibat adalah peserta SMA kelas 10 dan 11 maka diperlukan pembinaan dengan melibatkan pihak luar untuk memberikan pengetahuan secara

mendalam mengenai pembentukan manusia Indonesia yang memiliki watak nasionalis dan ber Pancasila. Hal ini diperuntukan bukan saja usai dari pembinaan mereka dalam kegiatan ini namun usai nanti dapat membawa nilai-nilai tersebut dapat di implementasikan dalam kehidupan bermasyarakat nantinya. Anggota Capaska PPIJT menyampaikan *"bagi saya pengalaman sebagai pengibar bendera tidak dapat terulang kembali. Terpilih atau tidaknya nanti bagi saya ini adalah pengalaman untuk pengetahuan saya kedepan. Dulu ngeliat Paskibra itu hanya ekstra kulikuler semata yang hanya baris berbaris aja, tapi setelah masuk tidak sebatas itu. Kita disini dibentuk dan dituntut untuk kompak dan peduli dengan tim. saat harus berbaris harus menekan ego kita, dan ngutamain kepentingan bersama. Jika satu salah maka yang lainnya akan kena kesalahan tersebut. Tapi sebaliknya...jika benar maka akan mendapatkan reward berupa bonus waktu pada kegiatan yang kami lakukan. Istilahnya kelonggaran waktu dari senior pelatuhnya"*. Ketika ditanyakan mengenai adakah perlakuan khusus bagi perempuan dan laki-laki. Humas PPIJT menjawab *"ada, namun untuk keseluruhan adil. Seperti, jika sedang pms untuk perempuan maka dibolehkan untuk tidak mengikuti kegiatan namun sebagai gantinya mereka harus tetap melakukan kegiatan piket"*.

Budaya Organisasi dengan Teori Perilaku di Organisasi PPIJT

Budaya organisasi menurut Katherine Miller, 2012 merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menjelaskan pengalaman bersama yang dialami oleh orang-orang dalam organisasi tertentu dari lingkungan sosial mereka. Seluruh organisasi memiliki budaya, meskipun pada organisasi-organisasi tertentu mudah diidentifikasi dan memiliki lebih banyak pengaruh. Budaya organisasi ada karena kepercayaan yang dipegang teguh dan mendalam (keyakinan) tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi, adanya budaya dapat memberikan warna tersendiri dalam hubungan antar anggota-anggota di dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya juga dilihat sebagai variabel independen yang memengaruhi perilaku anggota dalam meningkatkan kinerja dan organisasi.

Visi dan misi PPI yang telah disebutkan sebelumnya, dimana visi dan misi ini menjadi suatu tujuan bagi seluruh PPI per wilayah yang menjadi implementasi melalui kegiatan yang dilakukan oleh pihak PPIJT sendiri, mencerminkan bagaimana generasi selanjutnya ingin dibentuk dan dibina menjadi Warga Negara Indonesia (WNI) yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berjiwa Pancasila, setia dan patuh pada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dan menjadi Pandu Ibu Pertiwi. Seperti yang disampaikan oleh Humas PPIJT *"melalui Gladian Central, kami menyeleksi siswa tama untuk menjadi anggota pengibaran bendera. Dalam Gladian Central terdapat penyeteraan materi serta cara berperilaku peseerta seleksi sebelum menjadi anggota pengibar bendera"*, namun melalui budaya organisasi yang terbentuk menjadi mekanisme kontrol memberikan bimbingan dan membentuk sikap dan perilaku Capaska (Calon Paskibraka). Perilaku ini terbentuk dari proses lingkungan organisasi di PPIJT, sehingga dapat berimplikasi pada perilaku etis yang dimilikinya, yakni kepribadian, nilai,

prinsip moral. Perilaku etis juga berpengaruh pada bagaimana perilaku individu dalam pemecahan masalah, proses berpikir, komunikasi, observasi, dan tindakan. Sehingga hasil temuan dari penelitian ini adalah PPIJT hanya berfokus pada penerapan *outputnya* saja, namun kurang memberikan pemahaman mendalam mengenai nilai-nilai Pancasila terkait dengan interaksi sosial dengan sesama.



Gambar 1. Proses Pembentukan Perilaku Calon Paskibraka PPI JT
Sumber: Hasil analisis penelitian

PPIJT, Gen Z, dengan media sosial Instagram

Instagram selalu menjadi pilihan sebagai strategi komunikasi untuk melakukan promosi, membentuk citra, dan sebagainya. Melalui media sosial *Instagram* foto dan video yang menjadi *future* andalannya untuk berbagi informasi kepada khalayak. Selain itu, menggunakan jejaring ini memungkinkan setiap penggunanya untuk menampilkan foto, video, maupun *live video* yang sifatnya personal atau bisnis. Hal ini tergantung pada penggunanya untuk menggunakan media sosial *Instagram* sebagai apa. Terkait dengan 5W+1H, *Instagram* juga dapat menjelaskan melalui strategi komunikasi yang menjadi target sasaran yang ingin dicapainya. Konten-konten yang disajikan melalui *Instagram* dapat memberikan pesan dan impresi pada pengunjung yang ingin melihat akun *Instagram* yang ingin dilihatnya.

Bagaimana dengan akun *Instagram* yang dimiliki oleh PPIJT? Jika melihat dari akun *Instagram* @ppijakartatimur konten-konten yang disajikan berbeda dengan akun *Instagram* PPI wilayah lainnya. Pada konten yang ditampilkan berupa foto-foto kegiatan yang cukup informatif, namun beberapa *caption* atau keterangan yang ditulis tidak menggambarkan foto kegiatan yang diunggahnya. Melalui *Instagram* kita bisa mengenal budaya, membentuk *brand personality*, dan sebagainya. Esensi dari komunikasi adalah pesan. Jika pengemasan pesan yang disampaikan tidak terbentuk dengan baik akan memberikan arti ataupun makna yang tidak sampai di komunikannya. Terkait hal ini adalah khalayak, yang tidak dapat kita kendalikan secara konsep pikirannya yakni pemikiran (*thought*). Marshall McLuhan menyampaikan mengenai media baru, bahwa partisipan atau pengguna media bukanlah pengguna pasif namun mereka adalah produsen dan konsumen aktif. *New media* sebagai teknologi komunikasi yang memfasilitasi dan memungkinkan terjadinya interaktifitas antara pengguna dan yang menyajikan pesan.

Interaktifitas adalah salah satu karakteristik yang dimiliki oleh *new media*.

Karakteristik *millennial* Generasi Z memiliki karakteristik yang akrab dengan media baru (*new media*) yakni media sosial *Instagram*. Psikolog Elizabeth T. Santosa dalam bukunya "*Raising Children in Digital Era*" yakni memiliki ambisi besar untuk sukses; keinginan untuk mendapatkan pengakuan melalui beragam cara, salah satunya adalah melalui media sosial; digital dan teknologi informasi, Gen Z atau NET lahir ketika dunia digital mulai merambah dan berkembang pesat di dunia, sehingga sebagian besar untuk mendapatkan informasi mereka lebih banyak menggunakan media internet, selain itu mereka lebih memilih berkomunikasi melalui dunia maya dan media sosial dibanding menghabiskan waktu dengan komunikasi tatap muka; berperilaku instan; cinta kebebasan. Terkait dengan konten di *feeds Instagram @ppijakartatimur* yang kurang interaktif seperti yang telah disebutkan sebelumnya, maka akan menciptakan kesan dari khalayak bahwa PPIJT kurang kooperatif, dan tidak timbul motivasi untuk turut serta sebagai Capaska yang berikutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas yang telah dianalisis dalam hasil pembahasan. Maka, pada kesimpulan dari penelitian ini adalah dengan teori Perilaku (*behavioral theory*) dimana masuk pada kategori teori Fusi Bakke dan Argyaris, bahwa organisasi hingga suatu tahap tertentu memengaruhi individu dalam hal ini adalah pada ranah kognitifnya, sementara pada saat yang sama individu pun memengaruhi organisasi, dimana metode dalam membina dan mendidik tidak dapat disamakan caranya dengan metode seperti tahun-tahun sebelumnya, hal ini sudah disampaikan bahwa harus disesuaikan dengan karakteristik *audience* nya, lalu latar belakang yang membawanya sebagai budaya yang ia miliki. Bergabungnya individu tersebut pada adaptasi dengan budaya organisasi yang telah terbentuk memerlukan waktu yang tidak singkat, dibutuhkan pendekatan tertentu sehingga metode nya pun harus disesuaikan. Melalui konsep Desa Bahagia ini diterapkan.

Kemudian adanya intensnya komunikasi yang terlibat selama proses pembinaan ini terjadinya pertukaran simbol baik verbal maupun non-verbal, yang mana melalui penjelasan teori interaksionisme simbolik disampaikan bahwa memerlukan konstruksi interpretif di antara orang-orang untuk menciptakan makna. Ingin menjelaskan bahwa manusia bertindak terhadap manusia lainnya berdasarkan makna yang diberikan orang lain kepada mereka. Dengan pola komunikasi ke bawah, iklim komunikasi yang terbentuk secara hierarki yang mana adanya senioritas dan junior membantu dalam proses pembentuk identitas diri individu Capaska terbentuk. Sebab tidak dapat dipungkiri, dengan pembinaan yang sangat disiplin lalu melalui masa pelatihan tersebut, pesan yang ditangkap oleh panca indera ini kemudian diolah, lalu diimplementasikan dalam perilaku mereka. Dengan kata lain, bagaimana suatu organisasi menciptakan dan mempertahankan suatu realitas yang bermakna. Diri yang dimiliki manusia ini adalah sebagai kemampuan untuk merefleksikan diri ini dari perspektif orang lain melihat kita.

Namun, pembinaan yang diberikan oleh Capaska ini yang dipersiapkan untuk menjadi Paskibraka di PPIJT ini ternyata memberikan pengaruh pada perilaku etis yang terbentuk pada

diri individunya. Telah disampaikan juga di hasil pembahasan bahwa setiap PPI yang tersebut di beragam wilayah memiliki cara metode yang berbeda-beda, akan tetapi masih pada tujuan yang sama. PPIJS misalnya, ingin *menampik* dari stigma negatif bahwa pembinaan menjadi Capaska bersifat keras dan militer. PPIJS sendiri menyadari bahwa stigma-stigma negatif yang muncul ini harus ditangani dengan menggunakan media sosial yakni *Instagram*. Dalam konten-konten yang disajikan di *Instagram @ppijs* ini terlihat ingin membentuk *brand personality* melalui *image* yang dibentuknya yang *friendly* dengan membuat konten-kontennya sesuai dengan prinsip dari komunikasi massa yakni *to inform, to educated, dan to entertainment*.

Tidak hanya itu, pada beberapa konten yang disajikan bersifat interaktif dengan *followers*nya. Sedangkan, dengan *@ppijakartatimur* belum sampai kesini konten-konten yang disajikan adalah konten-konten yang mengenai kegiatan yang dilaksanakan yang mana terkesan sangat disiplin, foto-foto yang diunggahnya sudah cukup informatif, namun impresi foto yang ditampilkan terkesan kaku. Salah satu perbandingan yang sangat terlihat antara *@ppijs* dan *@ppijakartatimur* adalah bentuk pengemasan informasi. Dalam akun *@ppijs* seluruh informasi dilengkapi dengan bentuk *video blog* sebagai pendukung penyampaian. Dengan konsep yang *friendly* maka konten yang disajikan sifatnya mengajak Gen Z untuk ikut turut berpartisipasi dalam kegiatan yang akan dilakukan oleh PPIJS. Pengemasan informasi ini bertujuan untuk menghasilkan *engagement* dengan *viewers* dan *followers*. Sedangkan *@ppijakartimur* hanya menggunakan foto dengan \ yang padat.

Hal ini selaras ketika melakukan *in-depth interview* dengan para informan yang terkait. Keterbukaan komunikasi ketika dilakukan interaksi komunikasi masih bersifat kurang komunikatif. *Value* atau nilai yang ditanamkan mengenai makna dari Pancasila kurang dapat diimplementasikan. Oleh karena itu kesimpulan yang dapat diambil adalah perilaku etis yang terkait dengan kepribadian, nilai, prinsip moral ditanamkan ini hanya berlaku secara in-group PPIJT. Dimana, perilaku etis juga berpengaruh pada bagaimana perilaku individu dalam pemecahan masalah, proses berpikir, komunikasi, observasi, dan tindakan. Sehingga hasil temuan dari penelitian ini adalah PPIJT hanya berfokus pada penerapan *output*nya saja, namun kurang memberikan pemahaman mendalam mengenai nilai-nilai Pancasila terkait dengan interaksi sosial dengan sesama. HLH***

REFERENSI

- Creswell, J. W. 2010. *Research design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- ITBCareerCenter, 2016. *Tracer Study ITB 2016 Program Studi Manajemen*, Bandung: Lembaga Kemahasiswaan ITB.
- Kemenristekdikti, 2015. *Laporan Kinerja Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi*, Jakarta: Kemenristekdikti.
- Katuuk, Okatviani Margareta., Mewengkang, Nourma., Kalesaran, Edmon R., 2016. Peran komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni Vox Angelica. e-Journal "Acta Diurna". Vol. V No. 5.

- Miller, Katherine., 2012. *Organizational Communication Approaches and Process*. Wadsworth, Cengage Learning.
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi. Cetakan Ketigabelas*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mulawarman, Krisna., Rosilawati, Yeni., 2014. Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan. *Jurnal Makna*. Vol. 5 No.1. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Umar, H., 2005. *Riset Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbin Stephen P. 2003. *Organizational Behaviour Third Edition*, Pearson Education, Inc, New Jersey
- Pace, R. Wayne, Don F. Faules. 2010. *Komunikasi Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Santosa, Elizabeth T., 2015. *Raising Children in Digital Era*. Elex Media Komputindo.
- Zees, Rini Fahrani., 2012. Analisis Faktor Budaya Organisasi Yang Berhubungan Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD. Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo. Vol. 5 No. 1. Poltekkes Gorontalo.
- Weber, C., Current, J. & Benton, W., 1991. Vendor selection criteria and methods. *European Journal of Operational Research*, Vol. 50 No. 1, pp. pp. 2-18..
- Manopo, Jirre Victori. 2014. *Peran Komunikasi Organisasi Dalam Membentuk Efektivitas Kerja Karyawan CV. Magnum Sign And Print Advertising Samarinda*. e-Journal Ilmu Komunikasi. Vol. 2 No.3. Universitas Mulawarman.
- Nina, Siti. 2012. *Interaksi Komunikasi Organisasi*. Jurnal Ilmu Sosial Fakultas ISIPOL UMA. Vol. 5 No. 1. Universitas Medan Area.
- Syafe'i, Darman. 2009. *Organisasi dan Kepemimpinan dalam Islam Upaya Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif dalam Dinamika Kepemimpinan*. Jurnal Ekonomika. Vol. 2, No. 2. Hal. 37-45.
- Zahara, Evi. 2018. *Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi*. Universitas Dharmawangsa.
- <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20190815164341-20-421672/daftar-nama-68-paskibraka-hut-ri-2019-yang-dikukuhkan-jokowi>