

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.LATAR BELAKANG

Komunikasi internal sebagai proses dalam melakukan pertukaran pesan yang terjalin diantara anggota untuk kepentingan organisasi, komunikasi yang berlangsung yaitu komunikasi pimpinan dan bawahan, antara sesama bawahan, maupun sebaliknya. Dalam proses komunikasi internal dapat terwujudkan alam komunikasi antarpribadi maupun kelompok. Organisasi sebagai kerangka (*framework*) dalam memberikan terkait dengan pembagian tugas antar anggota organisasi dapat diklasifikasikan sebagai tenaga pimpinan serta tenaga yang dipimpin.¹ Komunikasi internal diterapkan dalam sebuah organisasi untuk membangun hubungan baik dengan stakeholder internal sehingga menciptakan keterbukaan membuat emosional semakin dekat dan apa yang menjadi capaian tujuan instansi terwujud. Pada dasarnya komunikasi organisasi internal yang terjalin dalam sebuah organisasi merupakan sebuah kunci keberhasilan dari organisasi yang mana saling bergantung antara sub sistem satu dengan yang lain.

Ada salah satu contoh fenomena yang dapat merealisasikan pada konsep komunikasi internal yang penting di terapkan dalam sebuah organisasi pemerintahan untuk mendorong capaian organisasi seperti contoh seorang pengamat politik Anang Sudjoko yang menganggap bahwa komunikasi internal bisa gagal karena dua hal, pertama kemampuan komunikasi anggota yang kurang

¹ Riinawati Riinawati, "Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi," 2021. Hal 63

dan yang kedua karna lemahnya kepemimpinan. Komunikasi internal yang buruk akan membuat kontraproduktif dan membuat terhambatnya pekerjaan, sedangkan dalam lingkup instansi pemerintah dalam melakukan pekerjaan harus sesuai dengan UU yang ada. Di dunia pemerintahan seperti instansi ini harus menata kelola komunikasi internal agar tidak terjadi sebuah benturan kepentingan . Dalam instansi pemerintahan ada namanya etika organisasi pemerintah yang mana setiap gerakannya diawasi oleh peraturan perundang-undang. Sehingga instansi pemerintah perlu membuat dan membenahi manajemen komunikasi dengan pembuatan *job description* masing-masing dan ini dapat menjadi otoritas didunia pemerintahan terkait dengan komunikasi. Sehingga dari sini dapat dikatakan pentingnya komunikasi internal yang efektif dalam sebuah organisasi ataupun instansi pemerintah untuk mencapai tujuan perusahaan Seperti halnya Pusdiklat Perpustakaan RI sangat perlu dalam menerapkan etika komunikasi karena merupakan sebuah instansi yang dinaungi oleh pemerintah dan bergerak dibidang literasi²

Komunikasi organisasi internal yang terjalin dalam sebuah instansi dapat dijumpai pada setiap instansi salah satunya dalam Pusdiklat Perpustakaan Nasional yang merupakan sebuah instansi Pemerintah dibawah naungan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia yang sangat perlu penerapan komunikasi egiliter sebagai bentuk komunikasi internal agar karyawan dapat terstruktur dan berjalan sesuai dengan sistematis. Dalam Instansi ini menyediakan berbagai macam fasilitas

² Yoa. (2023) “Kacau tata kelola komunikasi pemerintah di Berisik Mahfud-RK” <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20201218073642-32-583668/kacau-tata-kelola-komunikasi-pemerintah-di-berisik-mahfud-rk>

di dalamnya untuk dapat dinikmati oleh publik karena aset ini tidak hanya digunakan sebagai literatur.

Pusdiklat Perpustakaan Nasional Republik Indonesia ini memiliki peran penting di dunia literatur diklat Indonesia. Seperti halnya komunikasi organisasi internal yang ada dalam Pusdiklat Perpustakaan Nasional yang terjalin antar anggota memiliki penerapan bagaimana mereka mengelola komunikasi internal untuk membangun semangat kinerja karyawan dari instansi. Karyawan harus dapat menentukan strategi komunikasi organisasi guna menciptakan komunikasi internal terjaga dengan baik agar terciptanya komunikasi yang sifatnya kondusif dalam lingkungan kerja yang nyaman yang akan menciptakan hubungan baik dan dapat terlihat kualitas komunikasi yang efektif untuk membangun semangat kerja pegawai.

Pusdiklat Perpustakaan Nasional memiliki fungsi pelatihan diklat yang mana harus meningkatkan kualitas dari pengajar karena Pusdiklat Perpustakaan menyediakan tenaga pengajar yang berarti pemberian jasa pada publik sehingga akan mustahil jika tidak memiliki strategi komunikasi internal yang terancang didalamnya sesuai dengan apa yang menjadi tujuan komunikasi internal yaitu memelihara proses kontribusi pekerja yang berkualitas tinggi. Dalam meninjau kinerja yang dilakukan oleh organisasi atau instansi memerlukan kehadiran sistem dengan menunjang kinerja karyawan melalui semangat kerja yang tinggi. Jika semangat kinerja dari karyawan tinggi maka akan memperoleh keuntungan yang positif.

Dalam sehari terdapat beberapa program diklat yang harus dijalankan sehingga harus mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten di setiap harinya. Jumlah karyawan yang terbilang cukup banyak yang membuat Pusdiklat Perpusnas ini harus menetapkan gaya komunikasi yang egaliter dalam menjalankan komunikasi internalnya hal ini di dasari oleh atasan maupun karyawan yang sering melakukan dinas luar dan pelaksanaan tugas yang jika tidak adanya komunikasi internal akan menimbulkan sebuah permasalahan *misscommunication*, saat ini terjadi ketidak seimbangan pada jumlah karyawan disebuah divisi yang akan menyebabkan terhambatnya pekerjaan, serta dalam Pusdiklat Perpusnas RI ini memiliki pegawai yang berasal dari jenjang pendidikan yang beragam mulai dari SMA, D2 ,D3 , S1, S2 sampai S3 kesenjangan inilah yang harus diatasi dengan penerapan strategi komunikasi internal sebagai upaya membangun semangat kinerja karyawan agar tidak terjadinya kesenjangan sosial.

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	SMA	8
2.	Diploma 2 (D2)	1
3.	Diploma 3 (D3)	3
4.	Sarjana (S1/D IV)	25
5.	Pasca Sarjana	12
6.	Doktoral	1

Tabel 1 1 Daftar Pendidikan Karyawan

(sumber : Arsip Pusdiklat Perpusnas RI 2023)

Komunikasi egaliter ialah bentuk komunikasi yang dilaksanakan berdasarkan suatu keadilan ataupun keterbukaan sehingga dalam gaya komunikasi ini menerapkan kesetaraan yang tidak mengenal batasan sosial dari individu. Fenomena gaya komunikasi egaliter ini tanpa disadari kehadirannya memiliki peran penting. Egaliter mampu membawa individu pada keefektifan komunikasi yang terjalin dan memudahkan para individu dalam melakukan tugas. Gaya komunikasi egaliter saat ini menjadi fenomena yang jarang dijumpai tetapi pada saat terjadi menjadi sorotan publik.

. Setiap instansi memiliki strategi tersendiri dalam melakukan komunikasi organisasi yang mana memiliki peran sangat penting dalam instansi karena komunikasi organisasi khususnya komunikasi internal ini juga memiliki pengaruh yang kuat pada keberhasilan perusahaan maupun organisasi. Komunikasi internal dengan penerapan gaya komunikasi egaliter akan menimbulkan gaya komunikasi yang tidak bersekat atau tidak ada pagar yang membatasi antar karyawan untuk saling berkomunikasi.

Penelitian ini menarik dilakukan atas dasar dari pengamatan peneliti terkait dengan fenomena komunikasi internal yang terjadi diinstansi dengan mengubungkan pada komunikasi egaliter yang sangat jarang ditemukan pada instansi pemerintah. Banyak instansi pemerintahan yang menggunakan komunikasi internal dengan gaya komunikasi egaliter sebagai formalitas pembahasan saja tetapi tidak di realisasikan dalam komunikasi internal hal ini karena sebagian besar pemimpin butuh validitas atas jabatannya.

Komunikasi internal dalam organisasi harus diterapkan oleh seluruh karyawan guna menunjang keberhasilan tujuan instansi. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti karena mengingat kemampuan komunikasi internal adalah kunci untuk mencapai keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan sehingga dapat mengetahui perlunya penerapan gaya komunikasi egaliter yang direalisasikan dalam komunikasi internal sebagai bentuk langkah cerdas dalam membangun semangat kinerja karyawan untuk menghindari hal-hal yang menimbulkan kerugian dalam instansi. Penelitian ini akan membahas komunikasi internal pada fungsi Pusdiklat Perpustakaan Nasional RI dan masih belum ada pembahasan terkait topik pada instansi ini.

1.2.RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas mendapatkan rumusan masalah yang menjadi titik fokus dalam penelitian ini adalah :

“Bagaimana penerapan prinsip egaliter dalam komunikasi internal yang dilakukan oleh Pusdiklat Perpustakaan Nasional Republik Indonesia untuk membangun semangat kinerja karyawan?”

1.3.TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan penjabaran rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk memahami penerapan komunikasi organisasi internal yang dilakukan oleh Pusdiklat Perpustakaan Nasional Republik Indonesia untuk membangun semangat kinerja karyawan.

1.4.MANFAAT PENELITIAN

1.4.1. Manfaat Akademik

- a. Menambah pengetahuan serta wawasan dalam lingkup jurusan Ilmu Komunikasi
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi terkait dengan komunikasi internal dan komunikasi egaliter.
- c. Memperoleh pengetahuan dan wawasan yang lebih luas pada aspek komunikasi internal dengan penerapan prinsip egaliter untuk membangun semangat kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Dapat mempelajari prinsip egaliter dalam komunikasi internal lebih mendalam secara langsung pada penelitian.
- b. Menciptakan benefit kerjasama yang sifatnya saling menguntungkan diantara instansi dan mahasiswa
- c. Menjadi bahan pertimbangan evaluasi untuk instansi Pusdiklat Perpustakaan Nasional tentang peran strategi komunikasi organisasi untuk membangun semangat kinerja karyawan.

1.5.METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian ialah cara ilmiah yang berupa upaya dalam menyelidiki serta menelusuri sebuah permasalahan dengan melalui cara kerja ilmiah yang dilakukan secara cermat dan teliti untuk mengelola, mengumpulkan, serta menganalisis data yang akan diambil kesimpulannya secara sistematis dan objektif yang digunakan untuk memecahkan sebuah permasalahan yang ada.³

1.5.1. Paradigma Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan paradigma konstruktivisme, hal ini karena pada metode kualitatif memberikan fokus pada objek secara relative dan akan lebih mendalam serta menemukan keunikan-keunikan didalamnya.

³ H Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian* (SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021). Hal 2

Sehingga tujuan untuk mendapatkan suatu gambaran yang detail terkait dengan topik penelitian dapat terealisasikan.

Paradigma konstruktivisme ialah sebuah paham yang menetapkan akan pentingnya suatu pengamatan dan objektivitas dari proses penemuan realitas. Konstruktivisme memiliki pemahaman terhadap sebuah realitas sangat bersifat relati dan dinamis.⁴ Dalam penelitian ini peneliti mencoba melakukan interaksi dengan informan untuk menggali informasi lebih dalam agar dapat memahami serta menafsirkan terkait dengan gaya komunikasi egaliter yang diterapkan oleh Pusdiklat Perpustakaan Nasional RI sebagai bentuk penerapan komunikasi internal yang efektif.

1.5.2. Metode Penelitian

Penelitian dengan menggunakan deskriptif kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang menggunakan data-data kualitatif yang nantinya akan diuraikan secara deskriptif. Penelitian kualitatif memiliki penekanan analisis pada sebuah proses penyimpulan deduktif dan induktif serta dalam analisis terhadap dinamika hubungan antara fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika.⁵ Pendekatan ini digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab pertanyaan peneliti dari rumusan masalah yang nantinya akan dieksplorasi terkait siapa, apa, dimana, dan bagaimana terhadap obyek yang diteliti. Pendekatan ini memiliki tujuan untuk membuat deskriptif dan menginterpretasi dari sebuah permasalahan dari

⁴ Farida Nugrahani and Muhammad Hum, "Metode Penelitian Kualitatif," *Solo: Cakra Books* 1, no. 1 (2014): 3–4. Hal 44-45

⁵ H Zuchri Abdussamad and M Si Sik, *Metode Penelitian Kualitatif* (CV. Syakir Media Press, 2021). Hal 29

topik yang diambil lebih mendalam baik secara alamiah maupun rekayasa manusia sehingga data-data yang diperoleh dari hasil observasi akan dikelola untuk memberikan pemecah masalah. Peneliti disini memiliki sifat netral terhadap hasil data yang didapat sehingga data yang diperoleh tidak ada manipulasi dan terjaga kredibilitasnya. Dalam pendekatan ini peneliti secara langsung mendapatkan informasi data dari informan yaitu pihak-pihak yang relevan untuk diberikan pertanyaan terkait topik yang diangkat. Sifat pendekatan ini adalah menyeluruh, luas dan mendalam.

Sesuai dengan penelitian ini, maka peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif untuk memperoleh data-data informasi terkait dengan komunikasi egaliter sebagai strategi komunikasi organisasi internal pada Pusdiklat Perpustakaan Nasional dalam membangun semangat kinerja karuawan agar nantinya peneliti dapat menganalisis serta menginterpretasikan data yang diperoleh.

1.5.3. Subjek/Objek Penelitian

1) Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian ialah suatu permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dan menjadi bahan perhatian dalam penelitian. Sehingga dalam penelitian ini yang menjadi objeknya adalah prinsip egaliter dalam komunikasi internal pada Pusdiklat Perpustakaan Nasional RI dalam membangun semangat kinerja karyawan.

2) Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian informan yang akan ditanya terkait informasi penelitian yang dilakukan dengan melalui metode kualitatif yang nantinya data akan dikumpulkan dengan melalui proses penyaringan karena informan memiliki kriteria yang sudah ditetapkan oleh peneliti dan akan diminta untuk memberikan sebuah informasi dari permasalahan yang diangkat dari penelitian ini.

Adapun kriteria yang dimaksud oleh peneliti dalam penelitian yaitu :

1. Informan yang sedang memiliki jabatan struktural pemimpin dan bertugas sebagai kepala divisi serta karyawan di Pusdiklat Perpustakaan RI.
2. Informan yang sedang terlibat dalam aktivitas Pusdiklat Perpustakaan RI.
3. Informan yang memiliki jabatan pada Pusdiklat Perpustakaan Nasional Republik Indonesia yang memiliki pengaruh pada komunikasi internal.

Di sini penulis dapat menerapkan siapa saja yang akan menjadi informan dalam penelitian ini untuk menyampaikan informasi yang kredibel, yaitu :

1. Bapak Drs. Nurcahyono, S.S., M.Si sebagai Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional RI yang bertugas untuk membimbing dan mengkoordinasi tugas tenaga perpustakaan.

2. Dra. Anjar widiastusi, M.Ikom sebagai Ketua Kelompok Kerja Penjaminan Mutu Pelatihan yang bertugas mengelola manajemen mutu kinerja program pelatihan.
3. Bondan Noor Ali, S.PD. sebagai Ketua Sub Kelompok Kerja Perencanaan Program dan Desain Pembelajaran yang bertugas mengelola program kelas diklat serta media sosial Pusdiklat Perpusnas RI.
4. Dwi Budyarti Kurnia Sari, S.Sos sebagai Pustakawan Ahli Muda yang bertugas sebagai Staff.

1.6.JENIS DATA

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang didapat oleh peneliti secara langsung tidak ada perantara melalui hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber sehingga sumber data yang didapatkan adalah catatan hasil data-data dari wawancara serta hasil obsevasi lapangan.

Data primer ialah sumber data yang sifatnya langsung memberikan suatu data ataupun informasi pada pengumpul data.⁶ Data didapatkan secara mandiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama atau objek yang diteliti.

⁶ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D," *ALFABETA, Cv*, 2019.

Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data primer dari objek penelitian dengan melalui wawancara secara langsung pada Pusdiklat Perpustakaan Nasional.

2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari media perantara berupa hasil catatan pihak lain melalui sebuah arsip maupun data dokumenter seperti jurnal.

Data sekunder ialah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung pada pengumpul data.⁷

Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data sekunder melalui publikasi data yang dimiliki oleh Pusdiklat Perpustakaan Nasional seperti arsip, company profile dan jurnal-jurnal pendahulu.

1.7.TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pada penelitian ini melakukan teknik observasi dan wawancara secara mendalam kepada narasumber untuk memperoleh data-data yang sifatnya faktual, akurat dan valid yang nantinya dapat dipertanggungjawabkan sebagai sebuah bahan dalam pembahasan dan pemecahan masalah.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Observasi : Pengumpulan data-data yang diperoleh dengan melalui suatu pengamatan terhadap objek penelitian untuk mendapatkan sebuah bayangan yang lebih jelas.

⁷ Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D," ALFABETA, Cv, 2019

- b. Wawancara : Dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan topik guna untuk pemilihan informasi yang nantinya akan menjadi suatu sumber data yang akan dilakukan terhadap objek penelitian.
- c. Studi Pustaka : Aktivitas seperti mencari referensi-referensi berupa buku, jurnal ataupun lainnya guna untuk memperoleh teori dan informasi yang berkaitan dengan topik penelitian.
- d. Dokumentasi : Metode mengumpulkan data yang berupa peneliti melakukan dokumentasi dari pelaksanaan kegiatan penelitian melalui file berupa foto maupun record video sebagai bukti pelaksanaan penelitian.

1.8.TEKNIK ANALISA DATA

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang memiliki metode dalam analisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan kesimpulan atau verifikasi.

Tahapan analisa data pada penelitian ini sebagai berikut⁸ :

1) Tahap reduksi data

Proses pemilahan data kasar yang terkumpul untuk dikelola agar lebih menajamkan data sesuai dengan topik pembahasan yang diangkat kedalam bentuk rangkuman sehingga data-data yang tidak diperlukan akan tersingkirkan. Sehingga pernyataan-pernyataan yang dibuat akan tetap fokus pada data penelitian. Hal ini akan menyederhanakan data yan

⁸ Dr Skm, M K Sandu Siyoto, and MASM Ali, "Dasar Metodologi Penelitian Dr," *Sandu Siyoto, SKM, M. Kes M. Ali Sodik, MA 1* (2015): 1–109. Hal 122-124

diperoleh dalam proses menggali data untuk memastikan data yang akan diolah termasuk dalam scope penelitian. Data yang telah melalui hasil reduksi akan mempermudah peneliti dalam menganalisis data.

2) Tahap penyajian data

Proses menguraikan informasi yang sudah tersusun dengan melalui mendeksripsi data-data yang telah diperoleh kemudian akan ada kemungkinan penarikan kesimpulan dan mengelompokkan data sesuai dengan bagian-bagiannya agar tidak tercampur dengan data lain. Hal ini dilakukan untuk melihat keseluruhan dari bagian-bagian tertentu berdasarkan gambaran keseluruhan. Peneliti akan melakukan klasifikasi dan menyajikan data yang sesuai dengan topik pembahasan sehingga peneliti akan mudah dalam memahami data yang disajikan.

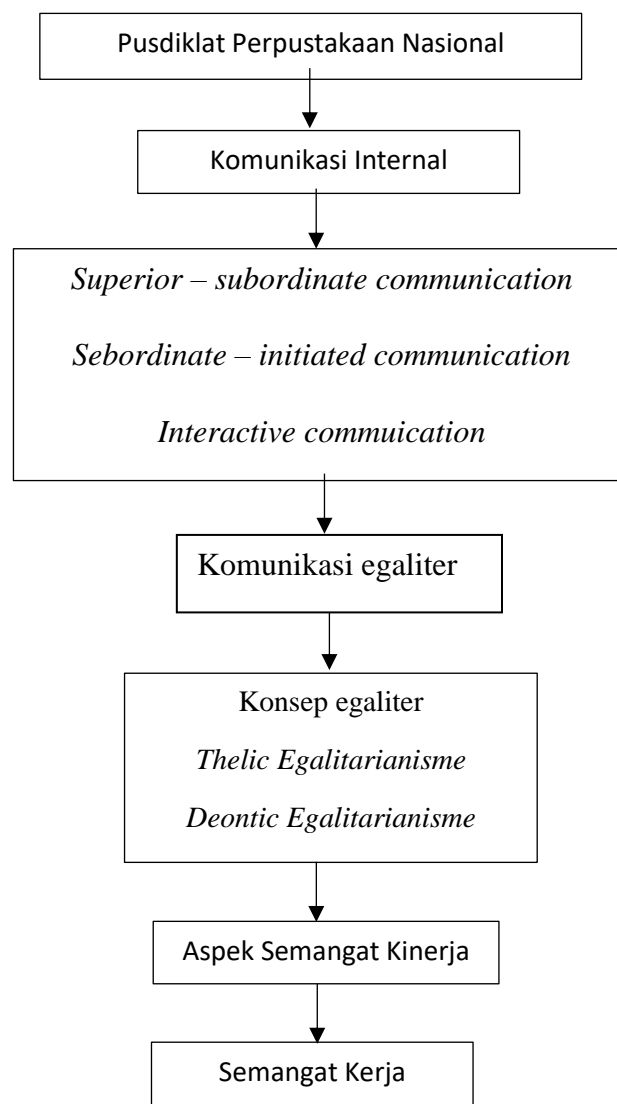
3) Tahap verifikasi atau penarikan kesimpulan

Proses akhir dengan menganalisis data yang didapat dan menarik kesimpulan dengan melibatkan kembali informan untuk proses validitas membandingkan kesesuaian pernyataan agar menghasilkan data kredibel dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan kondisi fenomena lapangan yang terjadi.

1.9. KERANGKA KONSEP

1.9.1. Kerangka Konsep

Kerangka konsep ialah pemetaan untuk menggambarkan pola alur berpikir peneliti yang memiliki esensi terkait dengan teori yang selarasa dengan permasalahan dalam penelitian ini yang nantinya akan digunakan sebagai sub fokus penelitian.



Bagan 1 1 Kerangka Konsep

(Sumber : Penulis)

1.9.2. Definisi Konsep

1. Komunikasi Internal

Strategi komunikasi (Communication Strategy) memiliki peran penting dalam organisasi maupun instansi karena keberhasilan komunikasi akan ditentukan oleh strategi komunikasi yang digunakan. Strategi komunikasi umumnya ialah perencanaan (planning) dan manajemen (management) yang dicapai untuk tujuan tertentu. Seperti halnya komunikasi internal yaitu komunikasi yang terjalin antara anggota-anggota organisasi yang memiliki tujuan untuk menyampaikan sebuah informasi seputar kepentingan organisasi dalam sebuah lingkup organisasi. Komunikasi internal dapat berbentuk komunikasi antar pribadi ataupun kelompok yang mana proses komunikasi ini masuk pada proses komunikasi primer dan juga sekunder.

Komunikasi memiliki bentuk komunikasi yang didasarkan atas struktur organisasi⁹:

1. *Superior – subordinate communication*

Komunikasi yang berlangsung antara atasan dan bawahan sehingga biasanya komunikasi ini digunakan untuk *job instruction*, pemberian informasi *rastionale of the job*, serta pemberian informasi terkait dengan profile organisasi.

⁹ Sitti Roskina Mas and Ikhfan Haris, "Komunikasi Dalam Organisasi (Teori Dan Aplikasi)," *Angewandte Chemie International Edition* 6, no. 11 (2020): 951–52. Hal 36-37

2. *Subordinate – initiated communication*

Komunikasi yang berlangsung dari bawahan ke atas yang mana bentuk penyampaiannya berupa informasi pribadi yang berkaitan dengan sikap dan gagasan serta pemberian feedback tentang performance teknis.

3. *Interactive communication*

Komunikasi yang terjadi pada jajaran yang selevel yang biasa berbentuk *problem solving, conflict resolution, information sharing* dan *Task coordination*.

Dari bentuk komunikasi tersebut membawa arus pada kepuasan dan keakuratan komunikasi yang dirasakan yang menjadi akar dari kepuasan kinerja.

2. Komunikasi Egaliter

Bentuk komunikasi egaliter ialah suatu komunikasi yang dilakukan berdasarkan keadilan dengan penerapan prinsip keterbukaan. Dalam penelitian ini komunikasi egaliter yang dimaksud adalah komunikasi yang berlangsung secara dua arah antara pemimpin dan karyawan maupun karyawan dan karyawan untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan. Komunikasi internal yang melibatkan gaya komunikasi egaliter ini dapat digambarkan seperti seorang atasan dan karyawan yang saling berbagi cerita layaknya pengalaman sehingga hal ini akan membuat karyawan merasa terbuka dan tidak ada kesenjangan jabatan.

Indikator dalam gaya komunikasi egaliter dalam komunikasi internal ini ialah karyawan dapat memahami apa yang disampaikan oleh atasan sehingga banyak ruang diskusi dan saling bertukar cerita yang membuat karyawan tidak segan dalam menuangkan ide dapat tanpa adanya tekanan. Hal ini juga didukung keterbukaan dari atasan karena atasan dapat menerima kritikan serta saran.

Jeremy Moss dalam *Journal of thics and Social Philosophy* yang mengutip pendapat dari Derek Parfit terkait dengan konsep egaliter yang terbagi menjadi dua bagian, yaitu¹⁰:

- a. Telic Egalitarianisme : Nilai kesetaraan yang ada dalam diri sendiri.
- b. Deontic Egalitarianisme : Nilai kesetaraan tergantung dengan situasi dan kondisi moral dengan menempatkan diri dimana ia berada yang mana ini akan berubah-ubah

3. Semangat Kinerja

Kinerja pegawai ialah bentuk hasil kerja terhadap organisasi menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang tidak hanya dipengaruhi oleh keahlian dan kemampuan bekerja tetapi juga semangat kinerja.¹¹

¹⁰ Lippert-Rasmussen, Kasper. (2021) "Relational Egalitarianism: Telic and Deontic", in Jeff McMahan, and others (eds), *Principles and Persons: The Legacy of Derek Parfit*.

¹¹ Ardial, "Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli*, 2018. Hal 24

Karyawan memiliki peran yang sangatlah penting untuk menunjang kemajuan dari organisasi maupun instansi sehingga instansi sudah semestinya memperhatikan karyawan dari aspek apapun untuk membangun semangat kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada keberhasilan instansi. Karena dengan adanya semangat kinerja yang tinggi maka aturan-aturan akan ditaati oleh karyawan, sehingga hal ini termasuk dalam perwujudan moral kerja yang tinggi.

1.9.3. Operasional Konsep

Konsep yang telah dioperasionalkan dari penerapan prinsip egaliter dalam komunikasi internal pada Pusdiklat Perpustakaan Nasional untuk membangun semangat kinerja karyawan Pusdiklat Perpustakaan Nasional RI adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi internal

Komunikasi yang terjalin antara anggota Pusdiklat Perpustakaan Nasional RI yang prosesnya berlangsung secara vertikal dan horizontal sehingga memiliki tujuan untuk merealisasikan capaian. Kegiatan komunikasi internal dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga yaitu :

a. *Superior-subordinate communication*

Proses komunikasi yang berlangsung dari atas kebawah, dalam penelitian ini ditunjukkan pada kegiatan proses komunikasi yang dilakukan oleh Kepala Pusdiklat

Perpustakaan Nasional RI pada karyawan maupun bawahannya.

b. *Subordinate-initiated communication*

Proses komunikasi yang berlangsung dengan arus keatas yang mana dari karyawan ke atasan. Dalam penelitian ini proses komunikasi kebawah dilakukan oleh karyawan Pusdiklat Perpunas RI pada pimpinan maupun atasan mereka.

c. *Interactive communication*

Proses komunikasi yang berlangsung pada jajaran selevel di instansi tersebut. Dalam penelitian ini proses komunikasi yang dimaksud ketika karyawan dengan jajaran selevel saling bertukar informasi maupun pesan, seperti misal sesama pimpinan ataupun sesama staff Pusdiklat Perpustakaan Nasional RI

2. Komunikasi Egaliter

Proses komunikasi yang terbuka tidak mendominasi dan tidak didominasi. Nilai kesetaraan yang diterapkan disini pada saat berlaku adil dalam melakukan proses komunikasi, karena adil tidak harus sama. Dalam penelitian ini egaliter dibagi atas dua dimensi yaitu :

a. *Thelic Egalitarianisme*

Sebuah nilai kesetaraan yang tertanam pada diri individu, yang dimaksud dalam penelitian ini ialah prinsip egaliter yang tertanam pada diri anggota Pusdiklat Perpustakaan Nasional.

b. *Deontic Egalitarianisme*

Nilai kesetaraan yang diterapkan tergantung dengan keadaan situasi dan kondisi moral melalui cara penempatan diri dimana ia berada dan akan membuat berubah-ubah. *Deontic Egalitarianisme* yang dimaksud dalam penelitian ini ialah penerapan egaliter atau nilai kesetaraan pada kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh Pusdiklat Perpusnas RI

3. Semangat kinerja karyawan

Suatu bentuk pengabdian anggota Pusdiklat Perpusnas RI terhadap pekerjaannya, yang mana kepuasan kerja serta hubungan-hubungan kekeluarga yang membangkitkan antusias karyawan menjadi bagian dari prosesnya. Semangat kinerja dari anggota Pusdiklat Perpusnas RI dalam penelitian ini ialah kepuasan kinerja atas kontribusi karyawan yang digambarkan dari emosi dan sikap karyawan di instansi ini.