

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan.<sup>1</sup> Program atau rencana yang akan dilakukan oleh sebuah instansi, keberhasilannya ditentukan dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusianya meliputi perancang konsep sampai kepada yang mengerjakannya di lapangan. Maka tugas dan beban yang diberikan harus tepat sasaran agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia menentukan progress perkembangan ilmu pengetahuan, pembangunan, serta teknologi dan bidang-bidang lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten, kredibel, dan akuntabel maka akan menghasilkan pendidikan yang centang-perenang. Demikian pula bila dihadapkan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, pembangunan serta teknologi yang tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang cukup mumpuni maka perkembangan itu hanya cukup diterima begitu saja tanpa

---

<sup>1</sup> Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia, Depok : PT Raja Grafindo Persada, 2018, hlm 3

dicermati dan diselidiki maksud serta tujuan di balik adanya perkembangan ilmu pengetahuan, pembangunan, dan teknologi.

Singapura merupakan contoh yang baik di mana keterbatasan sumber daya alam bukan menjadi halangan untuk menjadi negara yang dapat dipandang secara transnasional, berkat adanya sumber daya manusia yang mumpuni. Singapura pernah tercatat melampaui Amerika Serikat (AS) dalam menjadi negara paling kompetitif di dunia versi World Economic Forum (WEF). Dalam Global Competitiveness Report 2019, WEF mengukur 141 negara melalui 103 indikator utama, seperti inflasi, keterampilan digital hingga tarif perdagangan.<sup>2</sup>

Hal tersebut bila dikorelasikan dengan era modern, secara implisit dibutuhkan orang-orang yang mempunyai pergerakan yang cepat dalam mengelola, berkompetisi, menghadapi arus kecepatan informasi dan pengaruhnya terhadap masyarakat. Dalam hal ini negara dituntut untuk turut membentuk sumber daya manusia yang mumpuni agar negara memiliki modalitas mengimbangi perubahan realitas yang serba cepat.

Upaya membentuk sumber daya manusia tidak dapat terlepas dari pengaruh komunikasi yang baik pula. Sebab komunikasi berpotensi besar mempengaruhi respons seseorang dalam berpikir maupun bertindak. Demikian

---

<sup>2</sup> <https://economy.okezone.com/read/2019/10/09/320/2114718/sederet-kelebihan-singapura-negara-paling-kompetitif-di-dunia?page=2> (diakses pada Rabu, 21 Juli 2021 pukul 22.58)

pula sebaliknya, tindakan akan mempengaruhi cara seseorang dalam berkomunikasi.

Sudah jamak diketahui bila orang yang satu akan mempengaruhi orang yang lain dalam sistem komunikasi, maka pembentukan serta pemberdayaan sumber daya manusia salah satunya melalui komunikasi organisasi dalam merespons berbagai informasi, berita, serta isu dengan cara pandang yang khusus. Menurut Goldhaber, komunikasi organisasi adalah sebuah proses penciptaan serta saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang bergantung oleh satu sama lain untuk mengatasi lingkungan tidak pas atau lingkungan yang berubah-ubah.

Dinas Kominfo merupakan salah satu instansi di Kota Pematangsiantar yang menggunakan sumber daya manusia dalam mewujudkan visi dan misinya. Visi dari Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar yaitu ***“Terwujudnya efektifitas dan efisiensi komunikasi dan informatika dalam penyelenggaraan pemerintah daerah untuk mendukung Kota Pematangsiantar yang Mantab, maju dan jaya.”***

Dinas Kominfo merupakan organisasi yang dipercaya untuk mengelola informasi di Kota Pematangsiantar. Instansi ini pada umumnya menjadi pintu keluar masuk informasi di sebuah daerah, baik itu di tingkat Kota/Kabupaten

sampai ke tingkat Nasional. Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar bertugas untuk membantu Walikota Melaksanakan urusan pemerintahan dibidang komunikasi dan informatika, statistik dan persandian. Agar dapat membantu mewujudkan tujuan bersama, maka Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar harus memiliki sumber daya manusia yang memadai.

Sebagai sebuah organisasi yang bergerak dalam pemerintahan, Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar harus dapat memberdayakan sumber daya manusianya dengan baik. Konsep komunikasi organisasi juga akan diteliti kaitannya dilakukan dalam pemberdayaan sumber daya manusia agar Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar dapat mewujudkan visi dan misinya.

Selama bertahun-tahun terdapat isu, yang peneliti pernah ketahui bahwa Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar, pernah terseret kasus hukum terkait pemborosan perubahan APBD tahun anggaran 2017 pada program Smart City. Hal ini mengisyaratkan adanya pembentukan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang belum maksimal di bidang moral. Tetapi untuk lebih detail mengenai kendala dalam pemberdayaan sumber daya manusia pada bidang lain terutama komunikasi organisasi maka peneliti harus mencari tahu kendala-kendala apa saja yang dihadapi Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar.

Ketertarikan penulis dalam penelitian terfokus pada pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kominfo kota Pematangsiantar. Oleh karena itu, untuk mengetahui bagaimana pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar, penulis tertarik untuk meneliti tentang sumber daya manusia dalam bentuk skripsi dengan judul **“ANALISIS KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS KOMINFO KOTA PEMATANGSIANTAR”**.

## **1. 2 Rumusan Masalah**

Berangkat dari pemaparan masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: “ Bagaimana analisis komunikasi organisasi dalam pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar?”

## **1. 3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui bagaimana komunikasi organisasi dalam pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar.

- b) Untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar dalam melakukan pemberdayaan sumber daya manusia.

## **1. 4 Manfaat Penelitian**

### **1. 4. 1 Manfaat Akademis**

1. Sebagai langkah awal para analis dalam mendalami pengetahuan yang selama ini dikonsentrasikan.
2. Dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang perlu memperdalam pengetahuan dan mempelajari ilmu komunikasi, khususnya Layanan Komunikasi dan Informasi.
3. Sebagai prasyarat tugas akhir untuk memperoleh pendidikan tinggi empat tahun (S1) di Fakultas Ilmu Komunikasi dan Multimedia di Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

### **1. 4. 2 Manfaat Praktis**

1. Dapat memberikan kontribusi yang positif bagi instansi Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar.
2. Analis dapat mengaplikasikan informasi yang telah dipetik selama penelitian dan menambah pemahaman dan informasi di dunia kerja..

3. Peneliti dapat melihat secara langsung dunia kerja serta dinas pemerintahan yang ada di Kota Pematangsiantar.

## **1. 5 Metodologi Penelitian**

### **1. 5. 1 Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.<sup>3</sup> Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dimana penelitian ini mengharuskan peneliti untuk terjun langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan informasi atau data yang dibutuhkan.

Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang menggambarkan informasi sebagaimana adanya dan memperjelas informasi atau kejadian dengan kalimat ilustrasi subjektif. Alasan metodologi ini adalah untuk

---

<sup>3</sup> Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”, Bandung : ALFABETA (2008), hlm 42

memperoleh gambaran dan klarifikasi dari atas ke bawah tentang masalah penelitian.

### **1. 5. 2 Subyek Penelitian**

Dalam penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah pekerja di Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar. Peneliti menetapkan 2 orang narasumber yaitu Bapak Sandian Simarmata dan Bapak Rigold Nainggolan. Peneliti memilih narasumber tersebut karena menjadi perwakilan dari staf yang berada di Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar. Selain itu, ada juga Ibu Eva Susanna Purba yang berjabatan sebagai Kepala Subag Umum dan Kepegawaian. Peneliti memilih untuk menjadikan beliau informan karena beliau yang mengetahui seluk beluk manajemen administrasi dan pegawai di Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar.

### **1. 6 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan dua macam teknik untuk melakukan pengumpulan data yaitu sebagai berikut :



### **1. 6. 1 Observasi**

Pada penelitian ini observasi dilakukan untuk melihat langsung, secara nyata keadaan yang sesungguhnya terjadi di lokasi penelitian. Observasi yang dilakukan peneliti adalah Observasi deskriptif dimana peneliti melakukan penjelajahan umum dan menyeluruh, melakykan deskripsi terhadap semua yang dilihat, didengar, dan dirasakan.<sup>4</sup>

### **1. 6. 2 Wawancara**

Dalam penelitian kualitatif, sering menggabungkan teknik observasi dengan wawancara mendalam. Selama melakukan observasi, peneliti juga melakukan interview kepada orang-orang yang ada didalamnya.<sup>5</sup> Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara untuk menggali informasi dari narasumber mengenai pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur dan tidak terstruktur. Peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur pada penelitian ini. Wawancara jenis ini dipilih agar peneliti dapat menggali informasi lebih dalam dari narasumber.

---

<sup>4</sup> Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA. 2008 hlm 230

<sup>5</sup> Ibid, hlm 232.

## **1. 7 Teknik Analisis Data**

Miles dan Huberman dalam bukunya *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* mengemukakan bahwa kegiatan dalam penyelidikan informasi subjektif dilakukan secara intuitif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas sehingga informasinya menjadi jenuh. Kegiatan analisis dimulai dari penurunan informasi, penyajian informasi, dan selanjutnya mencapai kesimpulan atau pengecekan.

### **1. Reduksi Data**

Reduksi data dilakukan dengan cara menyederhanakan, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta membuang yang tidak perlu. Oleh karena itu data yang telah direduksi akan mempermudah dalam pengumpulan data selanjutnya, serta mencarinya bila diperlukan<sup>6</sup>.

### **2. Penyajian Data**

Informasi yang telah dikumpulkan dari reduksi data penurunan informasi, kemudian diperkenalkan sebagai teks naratif karena penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Informasi yang diperkenalkan kemudian dipilih, kemudian disusun kembali dengan mengambil informasi primer dan esensial untuk menjawab permasalahan yang diteliti.

---

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm 247

### 3. Conclusion Drawing/ Verification

Setelah informasi dikumpulkan dan disajikan, maka informasi dihubungkan dan dibandingkan satu sama lain sehingga ujungnya dapat ditarik sebagai jawaban atas masalah yang dipertimbangkan.

### 1. 8 Kerangka Konsep



Kerangka konsep ini disusun dengan menyatukan beberapa konsep yang akan dibahas dari yang luas hingga ke pembahasan yang mengerucut. Dengan membahas bagaimana komunikasi organisasi dengan 7 konsep kuncinya mampu mengetahui kondisi pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kominfo Kota Pematangsiantar.

Kerangka Konsep	Definisi Operasional
Komunikasi Organisasi	Komunikasi organisasi adalah cara untuk membuat dan menukar pesan dalam organisasi koneksi terkait untuk beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah-ubah.
7 konsep kunci Komunikasi Organisasi	7 Konsep kunci Komunikasi organisasi adalah konsep-konsep yang merupakan kunci dari definisi komunikasi organisasi yang dikemukakan

	oleh Goldhaber
Pemberdayaan sumber daya manusia	Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan sebuah optimalisasi sumber daya manusia sesuai dengan kompetensinya.