

Iklm komunikasi dan konflik dalam organisasi kemasyarakatan yang berubah: pendekatan public relations kepemimpinan KOSGORO yang independen menghadapi pilihan partisan dan non partisan =
Communication climate and conflict in a mass organization that change
(Public relations in independent KOSGORO's leadership to face
partisan and non partisan's choice)

Said Credenda Arismunandar, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=82083&lokasi=lokal>

Abstrak

Iklm Komunikasi dalam Organisasi sangat tergantung dari Pimpinan Organisasi, demikian pula kondisi yang ada di Organisasi Kemasyarakatan seperti KOSGORO. KOSGORO berdiri sejak tahun 1957, menjadi Organisasi Kemasyarakatan yang besar dan terpadang, dikarenakan Iklm Komunikasi yang demokratis, dan berorientasi kepada Pengabdian kepada Bangsa & Rakyat Indonesia dengan pengembangan rasa Solidaritas, Regenerasi dan sistem Pengkaderan yang baru. Iklm Komunikasi dan Kepemimpinan yang ada harus saling menunjang. "The climate of organization is more crucial than are communication skills or Techniques (taken by themselves) in creating an effective Organization". Dan kepemimpinan adalah relational, process, kemampuan mempengaruhi.

Pada tahun 1964 KOSGORO bersama beberapa KINO lain membentuk Sekber GOLKAR, dengan kondisi yang berkembang, GOLKAR menjadi pemeran Politik yang dominan di Indonesia. Pada era Reformasi, KOSGORO mengambil keputusan strategis untuk menjadi Organisasi Independen dan menjaga jarak dengan semua Partai dan Kekuatan Politik. Sebagai Simbol Organisasi, maka Ketua Umum KOSGORO oleh sebagian anggota diharuskan Non Partisan, tetapi ada yang menganggap tidak perlu, terlebih anggota anggota yang aktif di Partai GOLKAR. Konflik timbul, karena perbedaan diantara kelompok internal, penanganan yang dilakukan oleh KOSGORO masih mengandalkan cara lama, yaitu yakin dengan Iklm Komunikasi dan kekuatan Pengaruh Pimpinan, ini bisa saja dilakukan, bila bentuk konflik adalah bersifat Interpersonal, sesaat dan dilingkup Intern.

Dengan adanya 2 organisasi KOSGORO (KOSGORO dan KOSGORO 1957), maka yang dihadapi adalah Konflik antar Organisasi, yang bersifat struktural, ini bukan sesuatu yang mudah untuk ditangani. Perlu program PR yang bersifat mediasi yang berfokus pada dialog, dan mencari terobosan penyelesaian.

Tujuan Penelitian ini adalah peran dan fungsi PR di organisasi dapat membantu menangani konflik yang ada didalam organisasi kemasyarakatan yang mempunyai iklm komunikasi dan kepemimpinan yang khas, seperti yang diuraikan diatas.

Dari hal ini, dilakukan Penelitian dengan metode Kualitatif, memakai strategi penelitian Studi Kasus, yang berfokus pada suatu kejadian dengan waktu tertentu, berbentuk Single Case Design (R. K. Yin), banyak menggunakan data Primer, salah satunya wawancara mendalam dari nara sumber yang terlibat langsung.

Hasil dari penelitian, ditemukan bahwa dengan konflik yang berkembang di KOSGORO peran iklim komunikasi dan kepemimpinan dalam Organisasi tidak akan mudah menyelesaikan konflik yang terlanjur menjadi konflik antar Organisasi, dan bersifat struktural walaupun segala program PR dijalankan, baik PR yang menempel ke fungsi Pimpinan atau PR Profesional dalam bagian yang khusus, mulai dengan Penelitian Format (Formative Research), mengenai analisa situasi, penganalisaan Organisasi, analisa Public, selanjutnya tahapan Strategi, tahapan taktik termasuk media yang digunakan dan evaluasi.

Untuk itu diperlukan adanya tambahan strategi dari KOSGORO, dengan dimasukkannya Departemen khusus Public Relations dengan jabatan setingkat Ketua. Ketua yang menangani PR bertanggung jawab langsung ke Ketua Umum PPK. KOSGORO.

Hasil penelitian ini tidak merupakan hal yang mutlak harus diikuti dan peran PR bukan harus menjadi sesuatu yang dominan dalam penyelesaian konflik, tetapi berperan sebagai mediator yang netral. Perlu diperhatikan bahwa konflik yang masih bersifat interpersonal harus segera diselesaikan dengan tuntas dan berbentuk solusi Win Win.

Masukan ini dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam pembentukan struktur organisasi dimasa yang akan datang, dimana profesionalisme suatu bidang harus benar diperhatikan.

Communication Climate in an Organization depends on organization leader, like KOSGORO. KOSGORO is established in year 1957. Become a big mass organization because they have a Democratic Communication Climate and Oriented to Indonesian Nation and People with Solidarity and a good regeneration system and cadre for a becoming leader. Communication and Leadership is to reciprocal support and subsidy each other. The Climate of organization is more crucial than communication skills or techniques (taken by themselves) in creating an effective Organization. Leadership is a relational, process and persuade.

In 1964 KOSGORO and some other KIND made SEKBER GOLKAR with condition that prosper GOLKAR, become a Dominant political institution in Indonesia. In Reformation era KOSGORO took a strategic decision to become an Independent Organization and took neutral position with all Political party.

To Symbolize organization, there some people want the Chairman must be non partisan, but the other its not (mostly who an active in GOLKAR party). Conflict raise because of a difference perception in internal group. KOSGORO handle that conflict with the old fashioned way, that believe Communication Climate and Leader influence can be done when the conflict interpersonal, short term and internal.

With 2 (two) KOSGORO organization (KOSGORO and KOSGORO 1957) therefore for facing an inter organizational conflict, this is not to easy to manage and need a PR program with the mediation program and to be focused on a Dialogue and find a new way.

The aim of the research is the Function of PR in Organization which is can be help to handle conflict in the mass Organization with a special climate Communication & special leader, as mention above.

This' Research used a Qualitative method, Case Study with focused in a Single Case Study, a Primary data such as depth interview with reliable sources.

Conclusion from the research found that conflict in KOSGORO can't easily manage by Organization, what ever the condition of Climate communication or leadership influence, if the conflict become an Inter organizational. Conflict and structural.

Although implement a Public Relations Program has been done, PR included in Chairman Function or hired a professional PR.

Therefore is needed to have more policy from KOSGORO, to develop a Special PR Department who handle all PR Function as professional and proper, directly responsible to Chairman.

This research its not absolute to be followed and PR's role is not dominant to manage a conflict in organization but only to be a neutral mediator.</i>