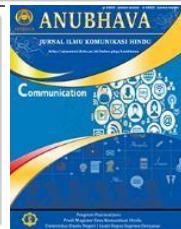




Contents list available at [Anubhava](#)

JURNAL ILMU KOMUNIKASI HINDU

Journal Homepage <http://ojs.uhsugriwa.ac.id/index.php/anubhava>



BUDAYA KOMUNIKASI ORGANISASI LPP RRI DENPASAR DALAM SOSIALISASI APLIKASI MOBILE RRI DIGITAL

Ida Ayu Putu Widya Indah Sari ^{a,1}

I Nyoman Yoga Segara ^b

I Nyoman Ananda ^c

^{a,b,c} Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar

¹Corresponding Author, email: [\(Sari\)](mailto:widyaindahsari01@gmail.com)

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 10-07-2024

Revised: 06-03-2025

Accepted: 25-03-2025

Published: 31-03-2025

ABSTRACT

Keywords:

Organizational Communication; RRI Digital Application; Communication Culture

RRI Digital, a mobile application based on radio streaming technology owned by LPP RRI, facilitates public access to information and entertainment. To build employee understanding of RRI Digital, the Denpasar branch of LPP RRI initiated internal organizational communication. During the organizational communication process in the field, it was found that the delivery of memorandums occurred through one-way communication via WhatsApp groups. Initial observations revealed various interpretations of memorandums and instructions, resulting in differences in attitudes and knowledge among employees. The research questions of this study are (1) understanding the communication process, (2) communication barriers, and (3) analyzing the impact of socializing the RRI Digital mobile application on employees. Based on the analysis of Organizational Control Theory, bureaucratic and technical control were the dominant communication cultures during the socialization process of the RRI Digital application. However, concerteive control has not been fully implemented by unit leaders. Challenges faced by the RRI Denpasar organization during socialization included the dominance of personal communication networks and greater exposure to third-party information within large group communication networks. The impact of organizational communication on the socialization of the RRI Digital application showed similarities in a positive and optimistic speaking culture. Differences in communication were seen due to communication gaps between leadership and staff, despite information being shared on platforms commonly used by both communicators and recipients.

PENDAHULUAN

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) memiliki visi sebagai radio berjaringan terluas, pembangun karakter bangsa, dan berkelas dunia. LPP RRI terus beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan informasi untuk menyebarluaskan konten siaran dengan mengandalkan konvergensi media. Fidler dalam Karunianingsih (2021:63) menyatakan konvergensi media adalah bentuk perubahan media komunikasi karena adanya hubungan timbal balik dari inovasi baru. Inovasi dari teknologi terbaru menghasilkan konvergensi media.

LPP RRI menghadirkan aplikasi RRI Digital ditengah masyarakat dengan berbagai fitur kolaborasi bersama stakeholder. Hal ini sebagai penanda bahwa LPP RRI melakukan sejumlah transformasi secara sistematis untuk meninggalkan kesan jadul/kuno. RRI Digital berperan vital untuk membentuk perspektif masyarakat dalam memandang RRI sebagai radio publik yang moderen. LPP RRI merupakan lembaga penyiaran berbadan hukum yang didirikan oleh negara, bersifat independen, netral, tidak komersial, dan berfungsi memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat (Maulana et al, 2016:3).

Memaksimalkan penyediaan akses informasi kepada khalayak luas, internal LPP RRI perlu memahami konsep, fungsi, serta kerja aplikasi secara teknis. Dalam rangka membangun pemahaman pada karyawan/karyawati LPP RRI tentang RRI Digital, LPP RRI menginisiasi adanya komunikasi internal organisasi untuk membentuk saling pengertian dan menyamakan pengalaman tentang penggunaan aplikasi RRI Digital. Dengan terciptanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar (Zahara, 2018:56).

Proses komunikasi organisasi dilakukan dalam sosialisasi aplikasi mobile RRI Digital kepada pegawai dengan menerbitkan beberapa nota dinas. Nota dinas ditujukan kepada seluruh satuan kerja LPP RRI di seluruh Indonesia, salah satunya LPP RRI Denpasar. Beberapa nota dinas yang ditujukan kepada satuan kerja adalah Nota Dinas Nomor : ND-846 /Dir.PP /XVII.PPS.01.02 /09 /2023 perihal Promo RRI Digital di Pro 1 dan

Pro 2 dan Nota Dinas Nomor : ND-861 /Dir.PP /XVII.PPS.01.02 /09 /2023 perihal penarikan penyiaran spot RRI *Play Go*.

Instruksi nota dinas menyebutkan bahwa promosi RRI Digital ini dilakukan oleh kepala stasiun RRI Denpasar bersama dengan empat koordinator bidang lainnya, untuk menginformasikan dan menugaskan kepada seluruh karyawan/karyawati RRI Denpasar untuk menyiarakan spot promo RRI Digital melalui siaran Programa 1, 2 dan Programa 4 RRI Denpasar. Proses komunikasi dilapangan ditemukan penyampaian nota dinas disampaikan dengan cara satu arah, yaitu melalui grup Whatsapp dan menyampaikan "kepada penyiar agar dapat dilaksanakan" atau "teman-teman diperhatikan dan dilaksanakan nota dinas di atas".

Proses komunikasi dalam organisasi, yang diinisiasi oleh pimpinan, menjadi salah satu kunci dari keberhasilan dalam berorganisasi. Komunikasi organisasi dapat menimbulkan proses penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yaitu bagian-bagian organisasi, sehingga akan menciptakan pemaknaan atas interaksi yang diciptakan (Zahara, 2018:2). Hadirnya nota dinas serta instruksi satu arah melalui grup WhatsApp ditafsirkan beragam oleh pegawai. Dalam pengamatan awal, terdapat perbedaan sikap, pengetahuan, serta tanggapan dari beberapa pegawai tentang sosialisasi internal aplikasi RRI Digital ini. Beragam penafsiran ini terjadi karena berbagai faktor, yaitu komposisi pegawai dengan ragam budaya kerja, multietnis, multigenerasi serta perbedaan budaya adaptasi dalam pekerjaan. Sehingga, proses komunikasi organisasi satu arah ini dapat menyebabkan pesan yang disampaikan akan parsial atau belum dipahami seluruhnya. Kondisi ini dapat melahirkan pengetahuan, pendekatan, sikap, serta tanggapan yang bermacam-macam terhadap aplikasi RRI Digital.

Proses komunikasi dalam organisasi, yang diinisiasi oleh pimpinan, menjadi salah satu kunci dari keberhasilan dalam berorganisasi. Komunikasi organisasi dapat menimbulkan proses penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yaitu bagian-bagian organisasi,

sehingga akan menciptakan pemaknaan atas interaksi yang diciptakan (Zahara, 2018:2).

Alur komunikasi pimpinan organisasi yang tercipta dalam struktur organisasi akan menentukan bagaimana komunikasi dapat berpengaruh terhadap penerimaan pesan komunikasi (Zahara, 2018:3). Pimpinan sebagai komunikator, dalam mencapai tujuan pemahaman yang sama terhadap aplikasi RRI Digital, dapat menerapkan proses komunikasi dengan mempertimbangkan juga faktor budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Tracy (dalam Littlejohn (2014:234)) merupakan sejumlah keyakinan serta dan sistem makna yang terbentuk dalam organisasi. Pendekatan ini memandang organisasi sebagai seperangkat simbol yang terstruktur, yang dipelihara dan diciptakan kembali oleh faktor-faktor psikologis individu yang berinteraksi dalam organisasi.

Keberadaan komunikasi internal organisasi menjadi bagian dari budaya yang dibentuk, agar mampu menjadi sarana pertukaran pikiran tentang keinginan - keinginan yang diinginkan pihak manajemen ataupun karyawan (Sustanino dan Lestari, 2020:3). Berdasarkan persoalan ini, peneliti menganggap penting untuk mengkaji penelitian dengan judul "Budaya Komunikasi Organisasi LPP RRI Denpasar Dalam Sosialisasi Aplikasi Mobile RRI Digital". Peneliti akan meneliti lebih dalam tentang bagaimana proses, hambatan, serta dampak komunikasi organisasi yang dibentuk oleh pimpinan RRI Denpasar dalam sosialisasi aplikasi mobile RRI Digital yang dilakukan dalam perusahaan.

Dengan harapan, hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada bidang ilmu komunikasi, khususnya di bidang komunikasi organisasi dalam sosialisasi hasil berupa produk aplikasi digital. Penelitian ini dilakukan agar memberikan gambaran kepada pimpinan organisasi untuk meningkatkan kualitas komunikasi pada organisasi dalam sosialisasi aplikasi mobile RRI Digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan penelitian kualitatif. Riset kualitatif menurut Kriyantono (2020:51) dilakukan untuk mengeksplorasi dan memahami konstruksi beserta makna yang

terjadi dalam interaksi komunikasi dalam setting alamiah. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan cenderung menggunakan analisis. Penelitian ini akan menyatakan gambaran kompleks, meneliti kata-kata responden, laporan terperinci dari pandangan responden dan melakukan pengamatan. Proses dan pemaknaan/perspektif informan lebih ditonjolkan pada penelitian kualitatif.

Teori yang digunakan untuk menganalisis data adalah Teori Akomodasi Komunikasi dengan lokasi penelitian di RRI Denpasar. Wawancara mendalam dilakukan dengan frekuensi tinggi atau berulang-ulang secara intensif. Wawancara mendalam dilakukan kepada informan untuk mengetahui komunikasi organisasi LPP RRI Denpasar dalam sosialisasi aplikasi *mobile* RRI Digital. Teknik wawancara mendalam dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan apabila peneliti merasa data tersebut kurang dan tidak cukup menjelaskan permasalahan.

Penulis melakukan beberapa tahapan penelitian untuk mengumpulkan sebanyak-banyaknya sumber dokumen primer seperti buku, hasil penelitian, dan artikel/jurnal ilmiah. Sumber primer diperkuat dengan hasil wawancara langsung dengan narasumber. Sesaat setelah pengumpulan data, penulis akan melakukan pemilihan dan pengolahan data, termasuk melakukan reduksi data yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Komunikasi Organisasi

Budaya merupakan sistem pengetahuan yang dibentuk oleh kemampuan individu dan menjadi dasar dalam bertindak serta berkomunikasi. Dalam konteks organisasi, budaya organisasi menjadi identitas khas yang memengaruhi dedikasi, kinerja, dan loyalitas karyawan. Budaya organisasi yang kuat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang efektif dan kompetitif. Untuk mewujudkannya, dibutuhkan komunikasi organisasi yang solid, karena komunikasi menjadi sarana utama dalam menjaga hubungan, mengarahkan aktivitas, serta menjembatani pertukaran informasi internal dan eksternal.

Komunikasi dalam organisasi membentuk jaringan yang kompleks, terutama saat jumlah

anggota meningkat. Ini menciptakan kebutuhan akan struktur komunikasi yang formal dan efisien. Dimensi komunikasi dalam organisasi mencakup komunikasi verbal dan nonverbal, satu arah dan dua arah. Komunikasi dua arah cenderung menciptakan kepuasan karena memungkinkan dialog, sementara komunikasi satu arah seringkali menimbulkan ketidakpastian dan miskomunikasi.

Budaya komunikasi organisasi dimaksud dalam penulisan ini adalah sebuah struktur komunikasi organisasi yang menghasilkan sebuah tata cara interaksi dan komunikasi dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Para pakar menyatakan bahwa organisasi merupakan sebuah sistem yang memiliki berbagai bagian, saling bergantung satu dengan lainnya (Ambarwati, 2021:8). Suatu sistem yang saling bergantung ini berfungsi untuk melakukan koordinasi suatu aktivitas sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Budaya komunikasi organisasi dalam penelitian ini akan mencerminkan sebuah jaringan atau pola komunikasi organisasi dari jenjang pimpinan hingga karyawan. Komunikasi organisasi yang tercipta di antara pimpinan dan karyawan dapat membantu dalam menjembatani berbagai nilai, filosofi, bahkan tugas-tugas teknis, sesuai dengan pola komunikasi yang telah diterapkan pada internal organisasi.

Dampak Proses Komunikasi Organisasi dalam Sosialisasi Aplikasi Mobile RRI Digital Terhadap Pegawai

Dewasa ini para pemimpin organisasi melakukan perubahan terencana mengacu pada peningkatan kemampuan organisasi untuk beradaptasi pada sejumlah transisi dengan perkembangan teknologi, struktur organisasi, perubahan lingkungan kerja, serta perubahan perilaku pegawai. Perubahan terjadi dalam organisasi LPP RRI Denpasar setelah pimpinan satuan kerja memperoleh nota dinas sebagai bentuk pemberitahuan Dewan Direksi LPP RRI

terkait aplikasi *mobile* RRI Digital. Proses komunikasi dilakukan oleh pimpinan sebagai komunikator kepada pegawai sebagai komunikan.

Komunikasi organisasi dilakukan sebagian besar dengan teknologi. Tidak memungkiri, terdapat beberapa ketersediaan informasi tentang aplikasi RRI Digital yang harus digali secara mandiri oleh rekan informan. Proses komunikasi ditemukan berlangsung melalui aplikasi pesan singkat . Pimpinan belum melakukan opsi komunikasi langsung kepada pegawai untuk sosialisasi aplikasi tersebut. Sehingga, analisis berikut ini akan menunjukkan sejumlah dampak pada pegawai yang terbentuk dalam sosialisasi RRI Digital.

Dampak yang akan dianalisis adalah bagaimana mereka merespons informasi yang telah disampaikan oleh pimpinan tentang aplikasi RRI Digital. Analisis dampak komunikasi ini menggunakan Teori akomodasi komunikasi yang menyoroti tentang kemampuan seseorang untuk menyesuaikan, memodifikasi, atau mengatur perilakunya bahkan untuk menjauh dari orang-orang sekitar. Hal ini dapat berupa verbal atau non-verbal. Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan menyesuaikan komunikasi mereka dengan orang lain melalui gaya pembicaraan, aksen, kerasnya suara, pola vokal, dan/atau tindakan mereka untuk mengakomodasi orang lain (Littlejohn, 2014:222). Pada sub bab ini akan menjelaskan bagaimana pemahaman pegawai terhadap RRI Digital sebagai dampak dari proses sosialisasi aplikasi RRI Digital. Dampak lainnya yang dimaksud ialah bagaimana tingkat pemahaman, persepsi, serta perilaku yang ditunjukan oleh staff.

a. Persamaan Bicara (Konvergensi)

Memahami dampak komunikasi pada pegawai LPP RRI Denpasar, penulis menganalisis bagaimana pemahaman pegawai menggunakan

asumsi konvergensi (*convergence*) pada teori akomodasi komunikasi. Konvergensi atau persamaan bicara ini berkaitan dengan seseorang menyesuaikan ucapan dan perilaku mereka agar menjadi lebih mirip dengan orang lain dalam percakapan. Dalam sebuah percakapan, seseorang berusaha untuk menyesuaikan pemahaman pengetahuan dengan lawan bicaranya.

Pada analisis konvergensi, pengalaman dan latar belakang yang bervariasi dari komunikator serta komunikasi akan menentukan sejauh mana mereka saling mengakomodasi orang lain. Semakin mirip perilaku dan keyakinan antar individu, semakin membuat kedua pihak tertarik untuk mengakomodasikan atau memperbincangkan informasi yang sedang dibicarakan. Berikut ini keterangan informan Joko Purnomo, selaku Kasatker LPP RRI Denpasar, berkaitan persepsi terhadap aplikasi RRI Digital.

"Kalau untuk RRI Digital, memang strateginya harus beda, karena ini juga merupakan tantangan yang baru ya, selama ini RRI kan ada bersiaran di terrestrial. Ketika sekarang ada di multiplatform, jajaran pimpinan dengan redaksi ini juga kesulitan sebetulnya untuk mengendalikan media digital, maka kita juga harus rutin mengawalnya. Mengawal dari media digital itu sehingga tidak sampai kecolongan. Jadi semua ini kan sudah ada guidencenya. saya sudah menyampaikan kepada semua pegawai untuk mendownload secara lisan, tapi kenyataannya kan saya belum melakukan pengecekan, Apakah dilakukan (untuk mendownload), apa tidak? Bagaimana respon dari kawan-kawan? itu kendala saya seperti itu. Jadi ya mungkin ke depan ini ada peluang, ada waktu di agendakan ya. kalau dimungkin kan, masing-masing hp-nya di cek tetapi katanya melanggar

secara pribadi. Kalau kita ngecek hp-nya kawan-kawan terus kalau enggak ada aplikasinya, masa kita marah? kan enggak mungkin. Jadi saya masih berpikir ke sana. Itu kendala ke aplikasi digital." (Joko Purnomo, Februari 2024)

Kepala satuan kerja (kasatker) memiliki posisi sebagai informan kunci, memegang peran sentral dalam sosialisasi aplikasi RRI Digital di LPP RRI Denpasar ini menuturkan, aplikasi milik LPP RRI memiliki tingkat kerumitan berbeda. Joko Purnomo sebagai kasatker mengakui bahwa strategi sosialisasi aplikasi RRI Digital harus berbeda dari sosialisasi program lainnya. Tantangan muncul karena sebelumnya LPP RRI melakukan proses siaran dengan terrestrial. Menurut informan Joko, hadirnya aplikasi RRI Digital dengan wujud visual radio serta memiliki fungsi aplikasi yang beragam. Hal ini menyebabkan pimpinan mengalami kesulitan untuk melakukan publikasi aplikasi. Berdasarkan surat atau nota dinas yang diberikan oleh dewan direksi, tertuju kepada kasatker, pimpinan agar melakukan sosialisasi dan promo aplikasi kepada pegawai.

Keterangan informan pada sesi wawancara yang sama menggambarkan pula bahwa Pegawai RRI Denpasar saat ini sekitar 79 orang, di luar pegawai *outsourcing*. Sebagian besar pegawai merupakan generasi tua. Informan menilai bahwa generasi tua memiliki kendala untuk mengoperasikan *handphone* dengan rata-rata spesifikasinya adalah smartphone atau ponsel pintar. Sehingga informan pun masih memiliki keinginan untuk sosialisasi aplikasi RRI Digital yang tidak hanya sekedar himbauan. Suatu saat nanti, informan memiliki keinginan untuk adanya pendampingan, diajarkan langsung untuk mengunduh aplikasi RRI Digital. Informan memiliki asumsi bahwa generasi tua hanya fasih dengan aplikasi WhatsApp, dibandingkan mengoperasikan aplikasi lainnya. Informan pun tidak meragukan kemampuan pegawai generasi

muda untuk mengoperasikan aplikasi RRI Digital. Menurut Joko Purnomo, dari 79 pegawai yang dimiliki LPP RRI Denpasar, 50 persen merupakan anak muda.

**REKAPITULASI LAPORAN KEKUATAN PEGAWAI
LPP RRI DENPASAR BULAN DESEMBER 2023**

2 Data Pegawai Berdasarkan Kelompok

• Menurut Status Pegawai	=	47 orang
1. Pegawai Negeri Sipil	=	19 orang
2. PPPK	=	3 orang
3. PBPNS	=	- orang
Jumlah	=	69 orang
• Menurut Unit Kerja	=	23 orang
1. Bagian Tata Usaha	=	24 orang
2. Bidang Programa Siaran	=	10 orang
3. Bidang Pemberitaan	=	8 orang
4. Bidang TMB	=	4 orang
5. Bidang LPU	=	- orang
Jumlah	=	69 orang
• Menurut Jabatan Fungsional	=	2 orang
1. Teknisi Siaran	=	28 orang
2. Pranata Siaran	=	3 orang
3. Asisten Teknisi Siaran	=	1 orang
4. Asisten Pranata Siaran	=	1 orang
5. Analis SDM Aparatur	=	- orang
6. Analis Pengelola Keuangan APBN	=	2 orang
7. Pranata Hubungan Masyarakat	=	- orang
8. Pengelola Pengadaan Barang/Jasa	=	- orang
Jumlah	=	37 orang
• Menurut Agama / Kepercayaan	=	14 orang
1. Islam	=	1 orang
2. Katolik	=	2 orang
3. Protestan	=	52 orang
4. Hindu	=	- orang
5. Budha	=	69 orang
Jumlah	=	- orang

Gambar 1.1 Pembagian Bidang Kerja Pegawai LPP RRI Denpasar (Sumber: Dokumen LPP RRI Denpasar, 25 Maret 2024).

Analisis penulis terhadap pernyataan informan, pimpinan masih belum menunjukkan strategi spesifik dalam sosialisasi aplikasi RRI Digital di LPP RRI Denpasar. Namun dalam asumsi teori akomodasi komunikasi, informan memiliki kesamaan komunikasi dengan pimpinan tertinggi organisasi. Hal ini berkaitan dengan upaya informan untuk menyesuaikan perilakunya dengan informasi yang telah disampaikan melalui Nota Dinas Dewan Direksi LPP RRI. Analisis lainnya terlihat pada informan berusaha untuk menjaga citra positifnya sebagai pimpinan LPP RRI Denpasar. Sosialisasi dilakukan sesuai dengan apa isi nota dinas, seperti mengimbau dan sosialisasi dengan tidak memodifikasi gaya komunikasinya.

Pada akhir wawancara, informan Joko Purnomo menuturkan secara lugas tentang sosialisasi yang dilakukan secara lisan kepada pegawai, belum memiliki akurasi yang jelas, apakah kebijakan yang ia sosialisasi kan telah dijalankan atau tidak. Informan pun merasa

bahwa masih memerlukan waktu untuk mencari strategi yang sesuai untuk menginformasikan aplikasi RRI Digital lebih masif lagi di kalangan pegawai. Dampak dari bagaimana informan melakukan komunikasinya, akan muncul pada jajaran staf tentang bagaimana pesan diterima dan apa tindakan yang dilakukan oleh beberapa informan tambahan pada jajaran staf.

Sementara itu, informan lainnya memberikan tanggapan tentang kemungkinan staf RRI Denpasar mampu menguasai berbagai fitur yang ada. Staf TMB, Ida Ayu Komang Krisma Dewi, menjelaskan pemahaman pribadinya tentang sejauh mana kemampuan staf memahami aplikasi RRI Digital.

"Bisa mungkin, bisanya itu untuk menguasai semua fitur itu, karena ini kan era digital, branding-nya baru. apanya baru ya? dalam fitur-fitur di dalamnya juga semakin kompleks. kalau untuk sekedar mencari program yang kita mau, terus menggunakan fitur *chat* di masing-masing itu, sudah bisa sih. karena kalau saya lihat di RRI digital itu desain yang sekarang itu lebih mudah untuk dipahami juga desainnya jadi mudah *lah* untuk dimengerti fitur-fitur apa aja yang bisa digunakan." (Ida Ayu Krisma, staff TMB Februari 2024)



Gambar 1.2. Hasil tangkapan layar (*screenshot*) tampilan awal aplikasi mobile RRI Digital (Sumber: Sari, 23 Maret 2024).

Informan mengungkapkan, jajaran staf memiliki optimisme untuk menggunakan aplikasi RRI Digital. Penggunaan beberapa fitur aplikasi, seperti fitur *chat* dan memilih untuk mendengarkan program siaran, menjadi kemampuan dasar yang dapat dikuasai dengan mudah oleh setiap staf. Informan yang termasuk dalam generasi Y ini menyatakan, bahwa tampilan visual aplikasi mudah untuk dipahami, sehingga mudah juga untuk dipelajari. Ragam persepsi lainnya tentang aplikasi RRI Digital, juga tercantum dalam keterangan informan I Wayan Bawa, di bawah ini:

"Yang jelas pertama kan radionya tak coba semua dari Sabang sampai Merauke lah tak dengar.. Oh suaranya *clear*. Terus ada informasi-informasi mungkin kalau yang kebanyakan di pro 4 mau lihat ada acara gini pro 4 ya Oh kalau pro 2, Oh ada acara ini itu aja kan yang di-upload kan banyak di Pro 2 juga banyak terus Pro 1 juga banyak jadinya secara langsung kita mengetahui informasi acara apa sih, oh ini dia. Dan sekarang kan sudah menampilkan berbentuk video kan jadinya kan enak kita *nontonnya gitu* loh. mungkin karena belum terbiasa. Enggak terbiasa aja sih buka itu lebih cenderung ke apa namanya, Facebook, mungkin *Snack Video* yang ceritanya singkat gitu kan."

(wayan bawa, 13 Februari 2024)



Gambar 1.3. Tangkapan layar sejumlah radio milik LPP RRI yang tersebar di seluruh Indonesia pada aplikasi RRI Digital (Sumber : Sari, 2024)

Informan menggambarkan bagaimana upaya inisiatif untuk melakukan uji coba beberapa fitur aplikasi RRI Digital. Mendengarkan beberapa modulasi stasiun RRI dari Sabang hingga Merauke, mencoba fitur berita atau informasi, dan informan juga mengoscek beberapa program yang dimiliki oleh LPP RRI Denpasar. Informan Bawa menyebutkan, saat ini belum terbiasa menggunakan aplikasi RRI Digital. Informan menggambarkan aplikasi jejaring sosial populer seperti *Facebook* dan *Snack Video*, masih mendominasi dari aplikasi RRI Digital. Walaupun memiliki fitur menonton video pada masing-masing aplikasi, informan menyatakan masih cenderung terbiasa dengan aplikasi populer.

Analisa kualitatif dampak komunikasi dengan asumsi persamaan bicara (konvergensi) menunjukkan, sosialisasi aplikasi RRI Digital berdampak positif pada pegawai LPP RRI Denpasar. Sejumlah staf memiliki budaya komunikasi organisasi yang sejalan dengan instruksi dari sosialisasi aplikasi RRI Digital. Respons positif dan optimisme muncul dari beberapa informan untuk menyesuaikan, mencari informasi, dan berusaha memahami aplikasi ini. Salah satu informan menilai keputusan perusahaan untuk bermain di dua kaki, siaran *terrestrial* dan *streaming* digital merupakan langkah yang baik. Beberapa catatan dari informan ditujukan kepada pimpinan untuk tetap melakukan sosialisasi dan agar dilakukan lebih intensif.

b. Perbedaan Bicara (Divergensi)

Respons beragam pegawai terhadap kehadiran aplikasi RRI Digital, menjadi sebuah dampak komunikasi organisasi yang dilakukan oleh pimpinan. Tidak hanya respons yang linier dengan penyampaian pimpinan, dalam proses komunikasi organisasi menimbulkan pula sebuah perbedaan bicara atau pemisahan pada sikap individu. Analisis perbedaan bicara (*divergensi*)

untuk menganalisis apakah terjadi penghindaran pegawai dengan lawan bicara ketika berkomunikasi. Divergensi dapat dilakukan melalui tuturan serta perilaku. Penghindaran dapat dilakukan secara sebagian maupun keseluruhan.

Berlainan dengan persamaan bicara, divergensi akan memperlihatkan cara setiap individu dalam merespons informasi yang disampaikan oleh lawan bicara. Setiap individu pertama-tama akan memersepsikan apa yang terjadi di dalam percakapan, sebelum mereka memutuskan bagaimana mereka akan berperilaku dalam sebuah percakapan. Seseorang juga akan mengubah ucapan atau perilaku agar tidak mirip dengan orang-orang di sekitar. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk tetap mempertahankan citra positif pribadi, membangun dominasi, hingga ada upaya untuk lebih menonjol dari orang lain.

Sosialisasi aplikasi RRI Digital menjadi perhatian seluruh jajaran pimpinan serta staf, tidak terkecuali ketua tim bidang siaran. Informan menyampaikan tentang upaya sosialisasi pada jajaran staf RRI Denpasar. Informan Puspasari Dewi menyatakan, sosialisasi penting dikarenakan setiap orang tentu memiliki pemahaman dan cara pandang yang berbeda-beda. Beliau mengaitkan pula soal pemahaman, bahwa tidak semua orang memahami apa yang kita (pimpinan) maksudkan dan bicarakan. Apakah langsung masuk kepada orang tersebut atau tidak. Tentunya, informan Puspasari Dewi berharap juga di jajaran pimpinan paham, bagaimana sebenarnya tim kita atau di bawah kita itu untuk memahami (RRI Digital). Informan juga memiliki harapan bahwa jajaran staf memahami informasi terkait aplikasi RRI Digital. Informan pun memiliki pemahaman bahwa dalam sosialisasi dapat dilakukan dengan komunikasi efektif, seperti yang disampaikan berikut ini.

"Tentunya saya sih Berharap memang kita, di pimpinan, Paham bagaimana sih sebenarnya tim kita atau di bawah kita itu untuk memahami. yang di bawah juga begitu, Jika dia kurang paham bisa ditanyakan langsung. Oke, komunikasi yang efektif *lah* barangkali seperti itu ya. karena memang setiap orang kan beda-beda cara pandangnya berbeda cara meresap informasi kita juga berbeda. ada sesekali dia, kita informasikan langsung tanggap. ada yang bahkan sampai berkali-kali juga tidak paham seperti itu. Jadi sebenarnya pimpinan itu membuka ruang-ruang komunikasi ke maksudnya atau staf mau berbicara *Face to Face* gitu, harus.. harus.. Boleh, kenapa tidak? *gitu* kan. Tapi sebatas ya hal-hal yang eee teknis. Kalo enggak ada, enggak apa-apa. Jadi kita terbuka kok semuanya yang jadi ada yang perlu disampaikan secara transparan ada juga yang transparan tapi tidak buka-bukaan seperti itu." (Puspasari Dewi, Ketua Tim Siaran, Februari 2024)

Staf LPP RRI Denpasar memperoleh informasi dari pimpinan, yaitu kasatker RRI Denpasar serta masing-masing Ketua Tim Bidang. Sebelum memutuskan untuk mempelajari aplikasi RRI Digital, informan sebagai salah satu komunikator dalam proses sosialisasi aplikasi RRI Digital belum secara jelas menerangkan keyakinannya terkait pemahaman mengoperasikan aplikasi. Namun, informan tetap menyatakan terbuka untuk melakukan sejumlah komunikasi dengan staf. Komunikasi ini dapat diinisiasi untuk sama-sama meningkatkan pemahaman terhadap aplikasi. Informan menyatakan harapannya terhadap pimpinan untuk mampu menganalisis tentang sejauh mana pemahaman staf terhadap aplikasi.

Para pendiri dan pimpinan awal perusahaan adalah pencipta dan pengelola

lingkungan budaya yang dapat memberikan rasa aman dan motivasi kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat efektif membangun nilai-nilai bersama yang akan menghasilkan budaya kerja efektif, produktif, dan kompetitif. Apabila menganalisis keterangan informan, tidak ditemukan indikasi adanya perubahan sikap individu atau perilaku yang berlainan dengan kebijakan yang telah di sosialisasikan oleh kasatker RRI Denpasar. Namun disisi lain, informan sebagai jajaran pimpinan RRI Denpasar masih memiliki keraguan terhadap jajaran pimpinannya sendiri. Sebagai *leading* informasi dalam sosialisasi aplikasi RRI Digital, informan belum dapat memastikan keyakinan pimpinan bahkan staf terkait penguasaan atau pemahaman secara menyeluruh tentang aplikasi. Sebagai salah satu solusi yang ditawarkan, informan Puspasari Dewi menyatakan keterbukaannya terhadap ruang diskusi, memberikan motivasi kepada staf, khusus untuk hal-hal teknis. Di luar hal tersebut, terdapat beberapa hal yang hanya bisa dibagikan kepada jajaran pimpinan kasatker dan ketua tim bidang.

Ungkapan atasan terkait dengan pengetahuannya tentang aplikasi RRI Digital tentu memiliki dampak terhadap persepsi serta keputusan staf. Asumsi ini juga akan memperlihatkan bagaimana setiap individu staf akan melakukan sebuah observasi tentang apa yang terjadi di dalam sebuah percakapan bersama atasan. Observasi ini dilakukan sebelum pada akhirnya mereka memutuskan bagaimana mereka bersikap dalam percakapan. Sehingga, proses sosialisasi aplikasi RRI Digital ini, menghasilkan sejumlah tindakan yang beragam. Hal ini disampaikan oleh staf KKB berikut ini.

"Terus terang, *tiyang* pribadi tidak mengerti (tentang RRI Digital) tetapi, harus sebenarnya kita mengerti dan mengikuti. Tahu Pengoperasiannya. Secara jelasnya, kurang mampu, tapi

harus mampu, karena itu kan tuntutan. Kalau ditanya punya atau tidak, saya punya RRI Digital, Untuk membuka saja bisa. Lihat-lihat aja. karena terus terang, lebih sering mendengarkan radio lewat ya lewat pesawat. sebenarnya tidak ada hambatan komunikasi. yang ada belum biasa dengan itu (RRI Digital). berarti kita harus beradaptasi dengan hal-hal yang baru itu suatu saat, pasti akan terbiasa dan menjadi sesuatu yang mengasyikkan seperti itu. karena sementara masih merasa barang asing, bagi tiang." (Gusti Sumadi, 13 Februari 2024)

Informan Gusti Sumadi sebagai staf KKB sekaligus bidang siaran menyatakan belum memahami dengan baik tentang aplikasi RRI Digital. Walaupun informan memahami bahwa adanya keharusan untuk memahami aplikasi, karena merupakan tuntutan sebagai seorang staf. Informan Gusti Sumadi tetap menunjukkan usahanya untuk memiliki dan mengunduh aplikasi RRI Digital.

Analisis perbedaan bicara atau konvergensi terlihat pada informan Gusti Sumadi, dalam hal realisasi sikap yang dilakukan terhadap aplikasi. RRI Digital telah diunduh dan sudah digunakan, sebatas untuk melihat-lihat saja. Penggunaan aplikasi menurut informan, dilakukan sebatas seperti apa tampilan terbaru produk organisasi. Informan sebagai generasi X, lebih banyak memilih untuk mendengarkan radio menggunakan radio biasa, bukan secara *streaming* menggunakan aplikasi pada telepon pintar.

Komunikasi menjadi urat nadi organisasi. Komunikasi diperlukan untuk bertukar informasi, bertukar pendapat, membuat rencana, untuk mencapai kesepakatan, serta melakukan keputusan (Dalimunthe, 2021:40). Komunikasi dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi organisasi yang buruk

akan menghambat kinerja karena aliran data atau informasi tentang pekerjaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Komunikasi organisasi pun dapat membentuk budaya dalam organisasi. Apabila budaya keseharian yang longgar terhadap sistem pekerjaannya, maka hasil kerja pegawai dalam organisasi tidak akan maksimal (Dalimunthe, 2021:38).

Apabila dikaitkan dengan keterangan informan Gusti Sumadi, beliau merupakan staf yang belum memiliki motivasi kuat untuk menguasai penggunaan aplikasi RRI Digital. Dapat dianalisis bahwa belum kuatnya motivasi pegawai terhadap instruksi organisasi dapat disebabkan oleh ketersediaan informasi/pesan dalam proses komunikasi organisasi yang belum masif. Sehingga penjelasan informan memberikan gambaran informan melakukan sebuah sikap yang berbeda dari instruksi pimpinan. Sikap ini dilakukan hanya parsial, karena dimasa mendatang, informan mengaku tetap memiliki keinginan untuk adaptasi dengan hal yang baru.

Studi Yudhapramesti dkk (2021) menemukan bahwa komunikasi dalam organisasi beroperasi untuk membantu anggota organisasi untuk saling memahami sebuah fenomena dari perspektif yang berbeda serta arus komunikasi organisasi memengaruhi distribusi komunikasi. Namun saat ini beliau merasa aplikasi RRI Digital masih menjadi perangkat lunak yang asing, karena informasi yang diperoleh belum secara keseluruhan.

Analisa kualitatif terhadap dampak komunikasi terlihat pada perbedaan bicara (*divergensi*) pada sosialisasi aplikasi RRI Digital menemukan informan pimpinan masih menyampaikan keragu-raguan terhadap pemahaman staf bahkan jajaran pimpinan sendiri tentang aplikasi tersebut. Keraguan ini memunculkan sejumlah dampak pada staf yang menunjukkan belum kuatnya motivasi pegawai terhadap instruksi organisasi dapat disebabkan

oleh ketersediaan informasi/pesan dalam proses komunikasi organisasi yang belum masif. Terkait dengan persebaran informasi, informan Paul Suardi menyampaikan kekhawatiran adanya dampak *missed* komunikasi apabila keberlimpahan informasi hanya dilakukan via WhatsApp. Kondisi psikologis serta perbedaan latar belakang memiliki andil ketika bagaimana staf sebagai komunikasi menanggapi informasi yang di bagian. Informan staf lainnya mengungkapkan masih menunggu tindakan atau sikap dari pimpinan, agar terlebih dahulu memberikan contoh pengoperasian aplikasi. Beberapa informan juga memberikan masukan untuk memaksimalkan informasi yang diberikan kepada jajaran staf.

SIMPULAN

Proses komunikasi organisasi yang dibentuk oleh pimpinan LPP RRI Denpasar dalam sosialisasi aplikasi mobile RRI Digital, menemukan kendali sederhana dalam organisasi dilakukan oleh dewan direksi. Sementara, birokrasi dan teknis adalah budaya komunikasi yang dominan dilakukan oleh pimpinan RRI Denpasar. Lebih lanjut, kendali konsertif belum sepenuhnya dilakukan oleh pimpinan satker. Pimpinan hanya menyalurkan motivasi kepada pegawai secara lisan maupun dengan pesan singkat WhatsApp tentang aplikasi RRI Digital. Idealnya, kendali konsertif dilakukan secara interpesonal antara komunikator dan komunikasi, agar menumbuhkan keinginan dan disiplin pegawai terkait sosialisasi aplikasi RRI Digital.

Analisis data wawancara menggunakan asumsi teori jaringan memberikan gambaran kendala komunikasi organisasi, terlihat pada lemahnya penentuan kebijakan saluran komunikasi, perbedaan budaya penyampaian informasi, serta belum adanya umpan balik dari pimpinan. Ditemukan bahwa antara komunikator

dan komunikasi, belum mengupayakan adanya umpan balik informasi sosialisasi.

Dampak komunikasi organisasi pada sosialisasi aplikasi RRI Digital menemukan bahwa respons positif dan optimisme muncul dari beberapa informan untuk menyesuaikan, mencari informasi, dan berusaha memahami aplikasi ini. Selain itu muncul perbedaan bicara (divergensi) pada sosialisasi aplikasi RRI Digital yang terlihat pada pernyataan informan pimpinan masih ragu terhadap pemahaman staf bahkan jajaran pimpinan sendiri tentang aplikasi tersebut. Keraguan ini memunculkan sejumlah dampak terhadap belum kuatnya motivasi pegawai untuk mematuhi instruksi organisasi.

Kedepannya, pimpinan kasatker agar meningkatkan ruang diskusi antar pimpinan dan staf yang bersifat dua arah. Komunikasi pimpinan dan staf dapat dilakukan dengan gaya diskusi informal, dengan prioritas menciptakan kedisiplinan pegawai. Opsi penggunaan jejaring komunikasi di layanan pesan singkat *WhatsApp* menjadi sebuah alat yang tetap bermanfaat bagi staf. Namun, untuk mengurangi kesenjangan persebaran informasi pada pegawai, pimpinan dapat membuka ruang komunikasi bersifat dua arah bersama dengan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Dalimunthe, M. H., Fachrina, R., & Suhairi, S. (2021). Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 1(1), 36-55.

- Karunianingsih, D. A. (2021). "Konvergensi Media pada Podcast Radar Jogja Digital dalam Publikasi Berita dan Perluasan Segmentasi Audiens". *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), 61-80.
- Kriyantono, Rachmat. (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif* Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Prenada Media Group.
- Littlejohn, Stephen W. & Karen Moss. (2009). *Teori Komunikasi*, Jakarta: Salemba Humanika.
- Lubis, M. S. I., & Purba, B. (2021). "Jaringan Kerja Komunikasi dalam Organisasi". *Publik Reform: Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 45-56.
- Ludlow, R. & Panton, F. (1996). *Komunikasi Efektif : The Essence of Effective Communication*. Yogyakarta: Andi Maulana, A., Sigit, R., & Hidayat, A. (2016). "Strategi Penyusunan Acara Programa 2 Di RRI Bandung". Doctoral dissertation. Seni Musik
- Sustanino, C., & Lestari, R. (2020). "Komunikasi Internal Pada Perusahaan Bienti Mediaworks Dari Perspektif Teori Kendali Organisasi". *PANTAREI (Jurnal Ilmu Komunikasi Universitas Budi Luhur*, Vol 4. No 03.
- Yudhapramesti, Pandan, et al. (2021). "Communication and organizational learning in adaptation of the Radio Republik Indonesia". *Jurnal Kajian Komunikasi Universitas Padjajaran*.
- Zahara, E. (2018). "Peranan komunikasi organisasi bagi pimpinan organisasi". *Warta Dharmawangsa*, (56).