

ETIKA DAN KOMUNIKASI PIMPINAN

DALAM PEMBINAAN PEGAWAI

Studi Pada Kantor Administrasi Veteran dan Cadangan TNI AD Lamongan

(Kaminvetcad V/12 Lamongan)

SKRIPSI



OLEH :

WIWIK RATNAWATI

NIM. 2016210220

KOMPETENSI MANAJEMEN PUBLIK

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS

TRIBHUWANA TUNGGADDEWI MALANG

2020

RINGKASAN

Organisasi yang baik harus ada etika dan komunikasi kepemimpinan karena ketiganya sangat penting terhadap prestasi kerja pegawai, Di samping etika terdapat hal yang sangat penting untuk melancarkan aktivitas suatu organisasi untuk mencapai tujuan yaitu komunikasi, komunikasi merupakan satu instrumen yang memiliki keterkaitan antara individu – individu dengan organisasi yang mempunyai peranan dalam menunjang berjalannya fungsi – fungsi sebuah organisasi.

Penelitian deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan mengimplementasikan objek dengan apa adanya. Hal ini dilakukan dengan usaha mengumpulkan data, mengolah data, menyimpulkan, dan melaporkan sesuai dengan tujuan penelitian, penelitian ini dilaksanakan di Kantor Administrasi Veteran dan Cadangan TNI AD Lamongan (Kanminvetcad V/12 Lamongan).

Etika kepemimpinan sangat diperlukan untuk menunjang performa sebagai seorang pimpinan di suatu kesatuan. Beberapa poin untuk melaksanakan etika dan bagaimana komunikasi kepemimpinan, antara lain : menjadi panutan, tepat waktu, peduli terhadap kepentingan staff, dan masih banyak lagi, Etika dan komunikasi kepemimpinan ini harus digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai target organisasi. Keberhasilan organisasi antara lain ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan.

Kata Kunci : Etika, Komunikasi, Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LatarBelakang

Dalam suatu perusahaan atau instansi harus ada etika dan komunikasi kepemimpinan karena ketiganya sangat penting terhadap prestasi kerja pegawai tanpa etika pasti suatu instansi tidak dapat berjalan dengan baik, dan dalam suatu instansi juga harus ada komunikasi tanpa suatu komunikasi pasti dalam instansi tersebut tidak ada semangat kerja karena itu perusahaan perlu memperhatikan Etika Komunikasi kepemimpinan terutama aspek prestasi kerja. Dalam pergaulan hidup berorganisasi bermasyarakat, hingga pergaulan hidup tingkat internasional di perlukan suatu system yang mengatur bagaimana seharusnya manusia bergaul. Sistem pengaturan pergaulan tersebut menjadi saling menghormati dan dikenal dengan sebutan sopan santun, tata krama, protokoler dan lain-lain. Maksud pedoman pergaulan tidak lain untuk menjaga kepentingan masing-masing yang terlibat agar mereka senang, tenang, tentram, terlindung tanpa merugikan kepentingannya serta terjamin agar perbuatannya yang tengah dijalankan sesuai dengan adat kebiasaan yang berlaku dan tidak bertentangan dengan hak-hak asasi umumnya.

Disamping etika terdapat hal yang sangat penting untuk melancarkan aktivitas suatu organisasi untuk mencapai tujuan yaitu komunikasi, komunikasi merupakan instrumen keterkaitan antara individu-individu dengan organisasi yang mempunyai peranan dalam menunjang berjalannya fungsi-fungsi sebuah organisasi. Dengan komunikasi seorang pimpinan dapat mengetahui atau memahami perasaan dan sikap bawahan yang telah menjalankan tugasnya dengan baik, maka pimpinan harus memberikan pengakuan bahwa pekerjaannya

memang baik dan apabila pekerjaan yang di bebaskan tidak terlaksana dengan baik, maka pimpinan harus mencari sebab-sebabnya disinilah peranan komunikasi sangat dibutuhkan, agar informasi ketidakberesan pekerjaan dapat diketahui dengan benar maka peranan komunikasi harus efektif dan efisien.

Suatu organisasi memerlukan seorang pemimpin yang mendelegasikan dan bertanggungjawab terhadap aktivitas organisasi seseorang yang menduduki posisi pemimpin di dalam suatu organisasi mengembang tugas melaksanakan kepemimpinan. Dengan kata lain pemimpin adalah manusianya dan kepemimpinan (leadership) adalah kegiatannya. Keberhasilan organisasi antara lain ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya. Pemimpinlah yang bertanggungjawab atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Menurut Siagaan (2001) keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi. Dalam pelaksanaan etika dan komunikasi menurut hersey (1992) bahwa salah satu unsur kepemimpinan yang penting adalah gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat dipahami oleh pimpinan dan anggotanya yang kemudian dapat di implementasikan guna mewujudkan tujuan organisasi, organisasi tidak saja mengharapkan etika komunikasi kepemimpinan yang dimiliki itu terampil, tetapi juga dapa bekerja dengan giat dan dapat mencapai hasil yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kemampuan dan kecakapan serta keterampilan tidak berarti jika sumber daya manusia tersebut tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi. Manajer perusahaan harus menyadari pemberian komunikasi merupakan faktor yang menentukan dalam usaha peningkatan kinerja dan produktifitas karyawan pada perusahaan, sehingga manajer merasa perlu memberikan dorongan komunikasi yang tepat, guna memperbaiki prestasi kerja pegawai perusahaan dan

sedang mencari tahu tentang berbagai kebutuhan dan harapan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta dapat memotivasi mereka untuk bekerja maksimal mencapai tujuan perusahaan.

Hasibuan (2001) juga menerangkan bahwa prestasi kerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Mengacu pada kondisi di atas, penting bagi pihak perusahaan untuk dapat mengelola prestasi kerjanya melalui etika komunikasi kepemimpinan yang baik dengan memberikan kesempatan karyawan untuk maju sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Hal ini dapat dijadikan acuan dalam mengaktifkan etika kerja pegawai agar dapat bekerja dengan giat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan serta menjaga eksistensi organisasi. Kemajuan organisasi juga tidak terlepas dari manajemen perusahaan dalam menggunakan etika motivasi kepemimpinan berupa material maupun finansial sebagai sarana pencapaian tujuan yaitu mensejahterakan anggotanya. Dalam menjalankan aktivitas organisasi, para pegawai menjalankan tugas dan kewajibannya secara tepat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan etika dalam berprestasi. Kondisi pegawai yang ada saat ini pada kantor administrasi veteran dijumpai masih adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi/siang, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Kondisi ini

menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan etika dan komunikasi bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan pegawai, mengingat bahwa etika dan komunikasi kerja pegawai dimaksud belum optimal dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Sebenarnya etika dan komunikasi kepemimpinan adalah unsur-unsur yang saling menunjang yang merupakan komponen-komponen yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai baik secara efektif maupun secara efisien Berdasarkan uraian di atas bahwa etika komunikasi kepemimpinan sangat berperan penting terhadap prestasi kerja Sehubungan dengan hal itu maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul **“Etika Dan Komunikasi Pimpinan Dalam Pembinaan Pegawai, Studi Pada Kantor Administrasi Veteran dan Cadangan TNI AD Lamongan (Kaminvetcad V/12 Lamongan)”**

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah adalah merupakan kerja yang bukan mudah termasuk peneliti-peneliti yang sudah berpengalaman Nazir (2003). Perumusan masalah adalah hulu dari penelitian Nazir (2003). Perumusan masalah adalah langkah yang penting dan pekerjaan yang sulit dalam penelitian Nazir (2003). Dari ketiga penjelasan di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa Perumusan masalah adalah hulu dari penelitian.

Berdasarkan Latar Belakang di atas, Maka dapat dirumuskan beberapa masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Etika dan Komunikasi Kepimimpinan Dalam Pembinaan Pegawai Kantor Administrasi Veteran **dan Cadangan TNI AD Lamongan (Kaminvetcad V/12 Lamongan)**

2. Bagaimana Hambatan dalam Etika dan komunikasi Dalam Membina Pegawai Kantor Administrasi Veteran **dan Cadangan TNI AD Lamongan (Kaminvetcad V/12 Lamongan)**

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian-Research adalah suatu metode studi yang dilakukan seseorang melalui penyelidikan yang hati-hati dan sempurna terhadap suatu masalah yang diperoleh pemecahan yang tepat terhadap masalah tersebut. Hillway (2003) Penelitian adalah bahwa di samping untuk memperoleh kebenaran, kerja menyelidik harus pula dilakukan secara sungguh-sungguh dalam waktu yang lama, lebih lanjut dikatakan Penelitian adalah penyelidikan yang hati-hati Nazir (2003). Dari ketiga penjelasan di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa Penelitian adalah suatu Metode studi yang dilakukan seseorang melalui penyelidikan yang hati-hati, kritis, sungguh-sungguh terhadap suatu masalah yang diperoleh pemecahan yang tepat terhadap masalah.

Berdasarkan penjelasan di atas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui bagaimana Etika dan Komunikasi Kepimimpinan Dalam Pembinaan Pegawai
2. Untuk Mengetahui bagaimana Hambatan dalam Etika dan komunikasi Dalam Membina Pegawai

1.4. Manfaat Penelitian

Setelah melakukan penelitian ini diharapkan hasil yang dicapai dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dalam penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di perguruan tinggi
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi pembaca dan pihak – pihak lain yang berkepentingan dalam persepsi atau pandangan publik (masyarakat) terhadap judul yang di angkat.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi pemimpin dan juga staf yang berwenang, dalam menjalankan tugas dan wewenangnya

Daftar Pustaka

- Arifin, Rois & Amirulah & Fausiah, Siti. 2003. *Prilaku Organisasi*. Malang Bayumedia
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: RinekaCipta.
- Burhanudin Salam.1997. *Etika Sosial*. PT BinekaCipta. Jakarta.
- Bungin, M. Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif; Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana
- Ensiklopedia. 1984. *Ensiklopedia Nasional Indonesia. Jilid II Cet. II*; Jakarta: PT. Cita Abdi.
Kamus Webster's new international.2003.
- Handoko, T. Hani. 1990. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*. Edisi IV. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- James G.Rubin,dan Barbara, S. Jones. 1991. *Komunikasi yang Efektif. Terjemahan oleh Turman Sirait*. Penerbit CV.TulusKarya. Jakarta.
- James,P.Chaplin,1981, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, CV. Mandar Maju.
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpindan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja GrafindoPersada.
- Kartini Kartono.1990. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. CV. Mandar Maju
- Nitisemito, Aleks S. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Soeratno dan Arsyad. 2003. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit: CV Bandung Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. :Alfabeta
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*, Alfabeta: Bandung
- Robert CSolomo, et.al..1987 *Etika Suatu Pengantar*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Wijaya, A. W. 1990. *Komunikasi Dan Hubungan Masyarakat*. Penulis Bina Aksara. Yogyakarta.