



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti menarik kesimpulan peforma komunikatif Pegawai Negeri Sipil di Bagian Humas Pemerintah Kota Tangerang adalah sebagai berikut:

1. Performa ritual, yang dibagi lagi menjadi empat jenis ritual yaitu:
  - a. Ritual personal, yaitu dengan rutin melaksanakan apel pagi setiap hari sebelum kerja di lapangan Balaikota, mengecek dan menggunakan media komunikasi e-mail, Whatsapp, dan surat, mengecek agenda kegiatan pejabat daerah, membuat *press release*, mengetahui isu-isu terkini di media, serta menerima tamu dari berbagai kalangan masyarakat setiap harinya.
  - b. Ritual tugas, yaitu dengan aktif terlibat dalam pelaksanaan tiga fungsi tugas di humas meliputi tugas peliputan dan pemberitaan, pelayanan informasi, serta protokol
  - c. Ritual sosial, yaitu dengan mengadakan dan terlibat dalam berbagai kegiatan bersama pegawai maupun kalangan media seperti makan siang bersama, olahraga setiap pagi di hari Jumat, buka puasa bersama di bulan Ramadhan, serta kegiatan tahunan yaitu *gathering* dan wisata ke luar kota.
  - d. Ritual organisasi, yaitu dengan aktif mengikuti *briefing* dan rapat bersama dengan pejabat tinggi daerah. Serta mengadakan kegiatan *briefing* bersama pegawai, pertemuan koordinasi antara pimpinan dengan kepala sub bagian, dan rapat yang dilakukan secara internal bersama dengan seluruh pegawai humas.
2. Performa hasrat:

Performa hasrat dilakukan dengan membangun dan mempertahankan suasana kekeluargaan dan kebersamaan di dalam organisasi Bagian Humas Pemerintah Kota Tangerang. Suasana kekeluargaan dan kebersamaan di dalam organisasi itulah yang disukai dan selalu diceritakan berulang oleh anggota organisasi.

### 3. Performa sosial

Selalu berpegang teguh pada etika pegawai negeri sipil yang diterapkan dalam perilaku dan bekerja sehari-hari, dengan mengedepankan kesopanan, kesantunan, dan keramahan. Serta sikap menghormati kepada rekan sejawatnya dan kepedamasyarakat.

### 4. Performa politik

Performa politik dijalankan dengan gaya kepemimpinan yang demokratis dengan pendekatan yang sifatnya kekeluargaan. Terdapat pembagian tugas yang jelas antar setiap bagian dan pegawai yang ada dalam organisasi. Seluruh anggota organisasi diberikan kesempatan untuk berbicara menyampaikan gagasan, kritik, dan terlibat dalam perkembangan organisasi. Dan pengambilan keputusan di dalam organisasi dirumuskan secara bersama-sama antara pimpinan dengan pegawai Sistem *reward and punishment* yang ia terapkan di organisasi adalah sesuai dengan peraturan kepegawaian yang dibuat Pemerintah Kota Tangerang.

### 5. Performa enkulturasi

Performa enkulturasi yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Bagian Humas Pemerintah Kota Tangerang adalah dengan belajar dan beradaptasi mengenai bagian humas langsung kepada pegawainya, banyak bertanya dan berdiskusi, saling berukar pengalaman dan pengetahuan, serta *learning by doing* bersama para anak buahnya

Dari performa komunikatif yang ditampilkan tersebut, pada akhirnya membentuk budaya organisasi di Bagian Humas Pemerintah Kota Tangerang yang meliputi

### 1. Budaya kerja

Budaya kerja yang terbentuk adalah budaya kerja yang fleksibel, santai, namun tetap produktif. Pekerjaan yang dilakukan kebanyakan adalah pekerjaan yang bentuknya kreatif. Terdapat pembagian tugas yang sangat jelas sehingga pegawai sudah paham tugas fungsinya masing-masing tanpa menunggu perintah. Pimpinan dengan para bawahannya selalu membuat target kerja terlebih dahulu yang telah dirumuskan bersama dengan pegawai tersebut. Bagian humas juga menerapkan budaya kerja yang demokratis melalui kebebasan berbicara untuk setiap pegawai dan keterbukaan pimpinan.

### 2. Budaya komunikasi

Budaya komunikasi yang terbentuk baik antara pimpinan dengan pegawai maupun dengan sesama pegawai adalah budaya komunikasi yang sifatnya dialogis dan berlangsung secara dua arah. Komunikasi dalam organisasi lebih bersifat partisipatif. Pimpinan selalu terbuka dalam menerima masukan dan kritik dari bawahan, dan memberikan kesempatan yang sama kepada semua orang. Kemudian dari tipe komunikasi yang digunakan, komunikasi di Bagian Humas Pemerintah Kota Tangerang lebih banyak menggunakan komunikasi yang informal.

### 3. Budaya relasi

Dalam hal budaya relasi, baik itu secara vertikal antara atasan dan bawahan maupun horizontal antar sesama pegawai relasi yang terbangun di Bagian Humas Pemerintah Kota Tangerang adalah

budaya relasi yang egaliter. Budaya yang egaliter berarti, pimpinan memandang bahwa seluruh anggota organisasi memiliki derajat yang sama atau sejajar sebagai bagian dari organisasi yang memiliki satu tujuan yang sama.

#### 4. Budaya penampilan

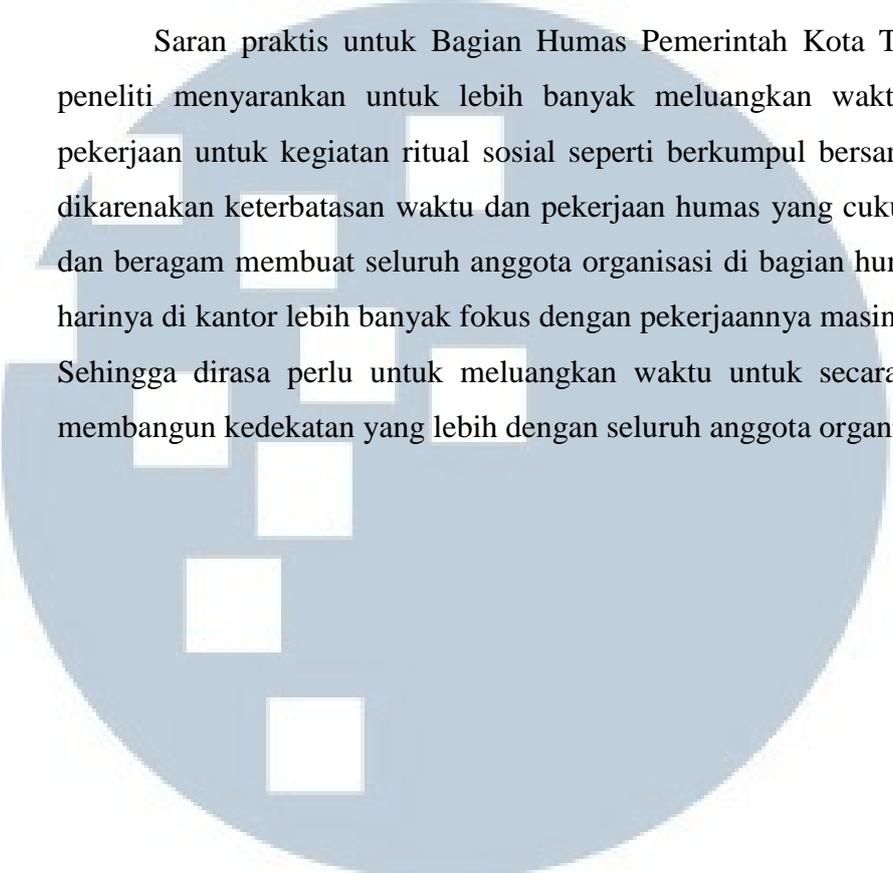
Budaya penampilan semua pegawai di bagian humas baik itu pimpinan maupun staf harus selalu berpenampilan fisik yang rapi dan menarik, tidak boleh lusuh. Atribut-atribut penampilan yang harus dikenakan antara lain adalah seragam dinas pns dan korpri lengkap dengan simbol lencana, logo kota tangerang, tanda pengenalan nama, serta sepatu hitam. Budaya penampilan yang seragam dan harus rapi tersebut digunakan sebagai simbol yang menunjukkan kredibilitas seluruh pegawai humas yang merupakan aparatur pemerintah kepada masyarakat.

## 5.2. Saran

### 5.2.1. Saran Akademis

Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan metode penelitian etnografi komunikasi. Peneliti menyarankan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang meneliti tentang Teori Budaya Organisasi atau performa komunikatif mungkin bisa dicoba untuk dilaksanakan dengan menggunakan metode etnografi komunikasi kritis atau dengan pendekatan dramaturgi. Dengan menggunakan metode etnografi komunikasi kritis, maka akan dapat diketahui apakah performa komunikatif yang ditampilkan saat penelitian ini memang benar sudah menjadi *value* atau nilai yang dianut oleh masing-masing anggota organisasi dan dibentuk melalui interaksi dalam organisasi atau hanya sekadar *setting* yang dibentuk sedemikian rupa yang ditampilkan untuk menjaga citra diri saja dalam berorganisasi.

### 5.2.2. Saran Praktis



Saran praktis untuk Bagian Humas Pemerintah Kota Tangerang, peneliti menyarankan untuk lebih banyak meluangkan waktu di luar pekerjaan untuk kegiatan ritual sosial seperti berkumpul bersama. Sebab dikarenakan keterbatasan waktu dan pekerjaan humas yang cukup banyak dan beragam membuat seluruh anggota organisasi di bagian humas setiap harinya di kantor lebih banyak fokus dengan pekerjaannya masing-masing. Sehingga dirasa perlu untuk meluangkan waktu untuk secara personal membangun kedekatan yang lebih dengan seluruh anggota organisasi.

UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA