

Peningkatan Kedisiplinan Prajurit melalui Pola Komunikasi Kepemimpinan Militer

Improving Soldier Discipline through Military Leadership Communication Patterns

Muh. Akbar¹ dan Nahdiana²

Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Makassar, nahdiana.dty@uim-makassar.ac.id

Abstract

Discipline is basically a must for a TNI soldier. The establishment of soldier discipline has been carried out since the basic soldiering education period, then it is the responsibility of the leader of each soldier to always maintain soldier discipline, including for the planning division leader at the XIV/Hasanuddin Makodam, soldier discipline is the responsibility of an Asren. From the explanation above a number of questions arise, what are the patterns of leadership communication in an effort to improve Soldier discipline and what are the factors that influence Soldier discipline in the planning department of the XIV/Hasanuddin Military Command Headquarters. This study used a qualitative descriptive method which took two months to collect and process data through interviews in order to answer the questions. Based on the results of interviews with key informants and secondary informants regarding leadership communication patterns in an effort to improve soldier discipline and the driving and inhibiting factors of soldier discipline, the researcher can conclude that basically efforts to increase soldier discipline have been carried out by the planning division leader of the XIV/Hasanuddin Kodam by using communication patterns. wheels and Y communication patterns. With these two communication patterns, soldiers feel more confident and comfortable communicating with leaders, because with these patterns, a soldier feels valued. In addition, several factors driving and inhibiting the communication and discipline of soldiers at the XIV/Hasanuddin Makodam include the leader's trust in subordinates, honesty, listening skills, and the use of appropriate language. Meanwhile, several factors inhibiting communication and soldier discipline are differences in status and position, language differences, and cultural differences which make communication unable to run efficiently.

Keywords: Communication Pattern, Military Leadership, Soldier Discipline.

Abstrak

Pola komunikasi kepemimpinan militer yang efektif dapat berkontribusi terhadap peningkatan kedisiplinan prajurit. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan berkesinambungan antara pemimpin dan prajurit menciptakan pemahaman yang baik mengenai tugas, tanggung jawab, dan harapan yang harus dipenuhi oleh prajurit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pola komunikasi pimpinan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan prajurit dan (2) faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan prajurit. Studi ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan melakukan teknik wawancara dalam mengumpulkan data. Data dan informasi dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa (1) pola komunikasi yang digunakan oleh pemimpin bidang perencanaan Kodam XIV/Hasanuddin dalam upaya peningkatan kedisiplinan prajurit adalah pola komunikasi roda dan pola komunikasi Y, (2) faktor yang mempengaruhi komunikasi dan kedisiplinan prajurit di Makodam XIV/Hasanuddin terdiri dari faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung antara lain kepercayaan pemimpin terhadap bawahan, kejujuran, kemampuan mendengarkan, serta penggunaan bahasa yang sesuai. Sementara itu, faktor penghambat komunikasi dan kedisiplinan prajurit adalah perbedaan status dan jabatan, perbedaan bahasa, dan perbedaan budaya yang membuat komunikasi tidak dapat berjalan secara efisien.

Kata Kunci: kedisiplinan prajurit, pola komunikasi, kepemimpinan militer

PENDAHULUAN

Kedisiplinan merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengikuti aturan, tata tertib, dan tanggung jawab dengan konsisten. Selain itu, kedisiplinan juga berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri sendiri, mengatur waktu, dan mematuhi

kewajiban yang telah ditetapkan. Kedisiplinan dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, pendidikan, hubungan sosial, dan gaya hidup pribadi. Salah satu aspek kehidupan yang membutuhkan kedisiplinan tinggi adalah dalam dunia militer. Peningkatan kedisiplinan prajurit merupakan faktor penting dalam menjaga efektivitas dan

keberhasilan operasional suatu unit militer. Kedisiplinan yang baik menghasilkan prajurit yang patuh, profesional, dan siap menghadapi tugas dan tantangan yang dihadapinya (Negeri et al., 2018). Salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kedisiplinan prajurit adalah pola komunikasi kepemimpinan militer (Negeri et al., 2018).

Dalam organisasi militer, peran pemimpin sangatlah penting. Komunikasi kepemimpinan berperan penting dalam membentuk perilaku dan sikap prajurit. Pola komunikasi yang tepat dan efektif dari para pemimpin militer dapat mempengaruhi motivasi, kepercayaan diri, dan sikap disiplin prajurit. Ketika prajurit menerima arahan dan instruksi dengan jelas, serta merasa didengarkan dan dipahami oleh pemimpin mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan. Pemimpin adalah sosok yang memiliki kemampuan, andil serta wewenang dalam mengarahkan perilaku orang lain agar mampu bekerja sesuai dengan apa yang menjadi visi dan misi organisasi. Seseorang akan disebut pemimpin apabila memiliki kemampuan lebih yang kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain (Mahmudah, 2015). Pemimpin adalah seseorang yang dapat memengaruhi orang lain dan memiliki kepemimpinan manajerial (Darmawan, 2019).

Hubungan seorang pemimpin dan pengikutnya di dalam organisasi militer seperti TNI, dikenal dengan hubungan yang bersifat komando artinya perintah seorang komandan adalah sesuatu yang harus dilaksanakan prajurit tanpa penolakan. Hal ini dapat terlihat dari UU RI Nomor 25 Tahun 2014 tentang Hukum Disiplin Militer, Pasal 1 Peraturan Disiplin Militer yang berbunyi disiplin militer adalah suatu syarat mutlak untuk menepati semua peraturan militer dan semua perintah kedinasan dari tiap-tiap atasan, pun yang mengenai hal yang kecil-kecil, dengan tertib, tepat dan sempurna (Negeri et al., 2018). Kepemimpinan yang berkembang di lingkungan TNI adalah kepemimpinan yang mampu memengaruhi dan membimbing bawahan yang mengakibatkan mereka ingin serta percaya dan hormat kepada pimpinan. Selain itu kepemimpinan dalam lingkup TNI juga membentuk bawahan yang

taat, hal ini diperlukan untuk menjadi acuan penilaian terhadap tugas-tugas yang diberikan pimpinan kepada bawahan. Kepemimpinan dalam dunia militer akan sangat berbeda dengan kepemimpinan umum (Herawati et al., 2022). Menjadi seorang perwira, dituntut untuk fleksibel serta cermat dan tanggap dalam menganalisis kemampuan bawahan dan kondisi serta situasi satuan dan lingkungan (Geshica & Azwar, 2022).

Namun, seringkali terjadi tantangan dalam mengimplementasikan pola komunikasi kepemimpinan yang efektif dalam lingkungan militer. Kompleksitas tugas dan tekanan dalam situasi medan perang atau latihan militer dapat menghambat komunikasi yang efektif antara pemimpin dan prajurit (Mudore & Safitri, 2019; Santosa, Rivaldo Noval Putra; Nur Hidayah, 2021). Selain itu, perbedaan hierarki dan kekuasaan dalam struktur militer juga dapat mempengaruhi aliran komunikasi yang efektif (Abrori, 2019; Permono et al., 2022).

Dengan memperdalam pemahaman tentang hubungan antara pola komunikasi kepemimpinan militer dan peningkatan kedisiplinan prajurit, kita dapat mengidentifikasi strategi dan praktik komunikasi yang dapat meningkatkan kedisiplinan prajurit. Hal ini akan berdampak positif pada kualitas dan kesiapan pasukan militer dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, penelitian yang mendalam tentang pola komunikasi kepemimpinan militer dalam konteks peningkatan kedisiplinan prajurit sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan prajurit dan mengembangkan pendekatan yang lebih efektif dalam komunikasi kepemimpinan militer

POLA KOMUNIKASI

Pola komunikasi adalah cara bagaimana seseorang atau kelompok mengirim dan menerima pesan atau informasi kepada orang lain atau kelompok lainnya. Pola komunikasi terdiri dari berbagai macam bentuk, seperti komunikasi langsung (*face-to-face*), komunikasi tidak langsung (*indirect*), komunikasi simbolik (*symbolic*), dan komunikasi massa (*mass communication*). Pola komunikasi adalah cara bagaimana seseorang

atau kelompok mengirim dan menerima pesan kepada orang lain atau kelompok lainnya (Rizak, 2018). Menurut Onong Uchjana Effendy pola komunikasi adalah pola pemikiran yang dirancang secara sistematis dan terstruktur dan sesuai dengan unsur-unsur komunikasi yang ada (Syaiful & Nahdiana, 2022). Pola komunikasi diartikan sebagai bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami (Maylya et al., 2018).

Berdasarkan pengertian komunikasi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, terdapat beberapa pola komunikasi yang umumnya dilakukan dalam suatu organisasi, khususnya komunikasi interpersonal, komunikasi dalam kelompok kerja di berbagai jenis organisasi komunikasi, dan komunikasi komunikasi dalam desain resmi. Menurut Joseph A. Devato (Brahmana & Sitepu, 2020; Sidiq, 2010) ada lima pola komunikasi yang biasa digunakan dalam berkomunikasi, yaitu:

1. Pola Roda atau *wheel design* merupakan rancangan komunikasi dari satu sumber (nomor 1) dan selanjutnya pesan tersebut disebarkan kepada orang lain dari sumber tersebut. Contoh komunikasi ini umumnya diselesaikan dengan pertemuan di mana pemimpin memiliki kendali penuh atas semua individu. Sumber data diperoleh secara eksklusif melalui pelopor yang merupakan sumber data utama. Dalam desain roda, semua jalur komunikasi melalui seorang focal person yang biasanya dikomunikasikan oleh ketua majelis.
2. Pola Y, yaitu meskipun sumber datanya dari satu sumber (nomor 1), selama waktu yang digunakan menyebarkannya ke semua orang tidak harus melalui dia. Data ini dapat tersebar melalui dirinya sendiri (nomor 2, 4 dan 5) atau melalui individu yang berbeda (nomor 3 mendapat data dari nomor 2). Contoh komunikasi yang dilakukan dalam suatu majelis dimana pelopor mendelegasikan atau mendelegasikan wewenang atau amanah kepada sebagian individu majelis. Memiliki tingkat sentralisasi yang lebih rendah misalnya dua individu di dekat tengah.

3. Pola Tersambung (*chain*), yaitu pola yang menawarkan perkembangan data yang lebih disesuaikan antar individu meskipun pada kenyataannya dua orang (yang berada di dua penutupan rantai) hanya berinteraksi dengan individu lain. Kekurangan ini diatasi dengan desain lingkaran. Rancangan komunikasi ini menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan pemimpin terhadap bawahannya sangat tinggi atau bahkan pemimpin memang memberikan kuasa kepada orang-orangnya untuk menyampaikan data, namun setiap bagian dapat menerima dan memberikan data dengan batas dua orang saja, misalnya orang nomor 3 mendapat dari nomor 2 dan menafkahi nomor 4. Selanjutnya, nomor 1 sebagai pemimpin hanya mensyaratkan nomor 2, biasanya berlaku bila kerja dalam suatu perkumpulan lebih gigih atau dipertahankan. Desain komunikasi yang persisten ini biasanya berlaku ketika bekerja dalam suatu pertemuan lebih ekonomis.
4. Pola lingkaran adalah desain komunikasi yang dibangun seperti contoh tanpa henti namun lebih dekat. Hal ini dimaksudkan agar pada akhirnya kurir akan menilai hasil dan percabangan pesan utama yang dikirimnya dari individu terakhir yang menerima pesan tersebut.
5. Pola Menyeluruh (*all Channel*), tepatnya semua individu dan pemimpin memiliki kesempatan yang sama untuk menyampaikan pesan atau data sebagai bentuk surat menyurat yang dilakukan. Pola komunikasi seperti ini biasanya terjadi dalam hitungan menit seperti pertemuan, percakapan, atau juga dalam pertemuan partisipatif. Kelebihan dari contoh ini adalah kecenderungan data akan terbatas karena setiap orang mendapat penjelasan data dari semua individu dari asosiasi. Contoh ini, yang paling terdesentralisasi, mempertimbangkan perkembangan data secara bebas di antara semua individu yang berkumpul. Setiap orang dapat mengambil bagian secara wajar.

POLA KEPEMIMPINAN

Pemimpin pada dasarnya adalah seseorang yang dapat memengaruhi cara berperilaku orang lain dalam pekerjaannya dengan memanfaatkan kekuasaan. Kekuasaan adalah kapasitas untuk mengarahkan dan memengaruhi bawahan mengenai usaha yang harus diselesaikan. Menurut Lippit, White dan Levin (Tjiptasari, 2018)(Sidiq, 2010) ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

1) Otokratik

Pemimpin dengan gaya ini tidak mau mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya, semua mau dikerjakannya sendiri. Dalam cara memimpin cenderung menentukan sendiri tujuan yang hendak dicapai oleh kelompoknya dan cara-cara kerja yang harus dipatuhi oleh setiap pengikutnya telah diputuskan sendiri sebelumnya, pengikutnya tidak diberikan partisipasi sebagaimana mestinya. Pemimpin tidak mau menerima kritik, saran, pendapat, dan nasehat ia hanya mementingkan kekuasaannya dan pangkatnya, sehingga beranggapan bahwa kekuasaannya tidak dapat diganggu gugat.

2) Demokratik

Segala keputusan diputuskan secara bersama oleh pimpinan dan bawahan. Pemimpin dengan gaya ini mendelegasikan setiap pekerjaan yang dapat diberikannya kepada orang-orang yang ada dibawah pimpinannya Pemimpin dengan gaya ini selalu bermusyawarah dan merembukkan tujuan, cara-cara kerja dan keputusan yang hendak diambil sebagai keputusan bersama. Ia betul-betul ikut berpartisipasi dalam kegiatan dari kelompok yang dipimpinya. Dia akan selalu memupuk rasa persatuan dan kekeluargaan dalam kelompoknya guna untuk semangat dan gairah kerja yang tinggi.

3) Laissez Faire

Pemimpin dalam gaya ini akan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mencapai tujuan dengan cara mereka sendiri. Bawahan diberikan kebebasan untuk memberikan pendapat dan sarannya sesuai dengan apa yang mereka rasakan. Seringkali dalam gaya ini, pemimpin menjadi kurang berwibawa karena bawahannya kurang bisa menghargai. Bawahan diberi kepercayaan penuh mengenai apa yang menjadi pekerjaan

dan tanggung jawabnya. Ciri-ciri kepemimpinan laissez faire adalah adanya kebebasan penuh yang diberikan atasan kepada bawahan, mengutamakan kepentingan anggota daripada kepentingan pribadi pemimpin sendiri, dan belum bisa membedakan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi.

METODOLOGI

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif kualitatif, dimana data yang digunakan berupa deskripsi yang terkait dengan teks tertulis dan lisan yang diperoleh dari informan yang menjadi subjek pengamatan. Metode penelitian ini melibatkan wawancara dan observasi untuk menggambarkan permasalahan yang diteliti. Selain menggunakan observasi dan wawancara, data juga dikumpulkan melalui dokumentasi. Pengumpulan data melalui teknik dokumentasi melalui analisis buku, jurnal, artikel, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan fokus penelitian. Penelitian dilakukan di Makodam XIV/Hasanuddin Bidang Perencanaan Jl. Urip Sumuhardjo KM 7 Kota Makassar. Informan dalam penelitian ini terdiri atas informan kunci dan informan sekunder. Informan kunci adalah pemimpin militer yang diwakili oleh Perwira Bidang Anggaran di Makodam XIV/Hasanuddin. Informan sekunder adalah anggota militer sebanyak 2 orang dan PNS sebanyak 1 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis interaktif dengan melakukan proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, dan dokumentasi dengan mengorganisasikan data kedalam kategori dan menjabarkan dalam unit-unit serta menyusun, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti maupun orang lain. Teknik analisis data ini terdiri dari tiga tahapan, yaitu (1) reduksi data, (2) penyajian data, dan (3) penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pola Komunikasi Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Prajurit.

Pola komunikasi pemimpin yang digunakan di bagian Bidang Perencanaan Makodam XIV/Hasanuddin dalam upaya meningkatkan kedisiplinan prajurit ialah pola roda dan pola Y. Pola roda ialah pola komunikasi yang menggambarkan pesan dari satu sumber (pemimpin) untuk kemudian disebarkan kepada yang lain dari sumber tersebut (Brahmana & Sitepu, 2020). Pola ini biasanya terjadi pada organisasi yang memiliki struktur hierarkis yang tegas dan tidak terbuka terhadap perubahan. Pola komunikasi roda seringkali terjadi pada organisasi militer, dengan atasan memberikan instruksi kepada bawahan, kemudian bawahan mengimplementasikan instruksi tersebut dan memberikan laporan kembali kepada atasan (Sidiq, 2010). Pola ini cenderung mengakibatkan adanya ketergantungan terhadap atasan dan kurangnya partisipasi dari bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Pola komunikasi Y memungkinkan terjadinya komunikasi yang lebih efektif karena bawahan dapat memberikan masukan dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan (Abrori, 2019; Andikha, 2019). Selain itu, pola ini juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab bawahan karena mereka merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian pola komunikasi Y merupakan pola komunikasi yang terjadi antara seorang atasan dan bawahan di suatu organisasi dengan cara saling terhubung melalui jalur vertikal maupun horizontal (Brahmana & Sitepu, 2020). Pola ini biasanya terjadi pada organisasi yang memiliki struktur hierarkis yang lebih terbuka dan menerima masukan dari semua tingkatan.

Hal ini dibuktikan dari jawaban yang diungkapkan informan kunci berkaitan dengan sistem penyampaian informasi pemimpin. Mayor Cku Samsi selaku informan kunci mengatakan:

“Yang kami sampaikan informasi itu kepada prajurit adalah tentang situasi dan perkembangan yang ada kemudian tentang pekerjaan ataupun tugas pokok, serta menyampaikan apa keinginan-keinginan dari pemimpin

atau dari komando atas” (Hasil wawancara Mayor Cku Samsi, 2022)

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan informan sekunder, Sertu Kemal:

“Informasi (dari pemimpin) itu berupa suatu perintah (langsung) yang di mana informasi itu berbagai macam bentuk dan bagian ada yang namanya surat telegram dan surat perintah ataupun surat-surat yang menyampaikan kegiatan ataupun pelaksanaan yang akan dilaksanakan”. (Hasil wawancara Sertu Kemal, 2022)

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara yang didapatkan dari ketiga sumber Informan Sekunder (IS) yang ada, Praka Indra mengungkapkan bahwa pemimpin di Kodam XIV/Hasanuddin dalam hal ini Mayor Kcu Samsi memberikan perintah yang tegas dan membuatnya jelas dalam melakukan tugas. Hal ini juga dipertegas dari tanggapan Hasbi selaku informan sekunder, ia mengungkapkan bahwa Mayor Kcu Samsi dalam menyampaikan sebuah informasi sangatlah informatif dan komunikatif baik secara tegas maupun pada saat meminta pendapat.

Sejalan dengan kedua informan sekunder, Sertu Kemal juga mempertegas hal ini dengan memberikan jawaban:

“Komandan kami itu menyampaikan informasi kepada kami itu dengan secara hierarki oleh atasan. Contohnya dia menyampaikan hal-hal apa yang harus dilaksanakan kedepannya, kegiatan apa yang akan kami laksanakan, kedua itu biasa komandan memotivasi kami agar kami selalu melaksanakan tugas dan kewajiban kami dengan penuh kepercayaan agar kami itu bekerja dengan benar- benar bekerja.” (Hasil wawancara Praka Indra, 2022)

Pola komunikasi roda yang diterapkan pemimpin militer sebagai komunikasi yang komprehensif ialah salah satu upaya mendisiplinkan prajurit. Dengan ini setiap masalah akan bertahan, yang pada akhirnya tidak mengarah pada pelanggaran disiplin, hal ini seperti yang diungkapkan Praka Indra selaku

informan sekunder bahwasanya berkomunikasi dengan pemimpin adalah hal yang wajar, serta menjadi suatu cara untuk menyelesaikan suatu masalah. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan dengan Sertu Kemal:

“Iya, saya rasa dengan cara seperti itu ... itu kan komunikasi sangat banyak manfaatnya atau penyampaian penyampaian karena kadang kita juga kalau misalnya tidak disampaikan atau tidak dikomunikasikan itu kadang terlenta atau lupa jadi dengan adanya seperti itu selalu diingatkan selalu disampaikan dikomunikasikan oleh pihak pemimpin itu akhirnya menjadi tertanam di dalam diri kita untuk selalu Bagaimana caranya untuk memperbaiki diri”. (Hasil wawancara Sertu Kemal, 2022)

Sejalan dengan hal tersebut Hasbi selaku PNS Militer juga mengungkapkan:

“Ya, karena sesungguhnya kami adalah sebagai bawahan itu apa apa masalah kami harus diselesaikan itu oleh Komandan kami, jadi apabila Kami mempunyai otomatis kami akan cerita kepada kumandan kam.” (Hasil wawancara Hasbi, 2022)

Oleh karena itu, komunikasi yang komperhensif harus dilakukan oleh prajurit Makodam XIV/Hasanuddin dalam hal bawahan kepada atasan. Setiap pemimpin dalam kesatuan harus memahami bahwa sesuai dengan bawahannya ia harus berperan sebagai komandan, pemimpin, pendidik, pembimbing dan ayah yang tandanya tercermin dalam sebelas kepemimpinan TNI. Sebagaimana yang dikemukakan oleh informan kunci, Mayor Cku Samsi:

“Sebagai pemimpin, untuk menimbulkan kedisiplinan prajurit itu sebenarnya telah tertuang dalam 11 asas kepemimpinan, terutama pada point kedua, ketiga dan keempat yaitu Ing Ngarso Sung tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani dalam arti bahwa pemimpin senantiasa berada baik itu berada di depan sebagai pemimpin, berada di tengah-tengah

anggota maupun pemimpin berada di belakang untuk memberi semangat terhadap prajurit”. (Hasil wawancara Mayor Cku Samsi, 2022)

Berdasarkan data hasil penelitian pola komunikasi kepemimpinan militer dalam upaya meningkatkan kedisiplinan prajurit di bidang perencanaan Kodam XIV/Hasanuddin sebelumnya, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini pola komunikasi yang digunakan pemimpin bidang perencanaan kodam XIV/Hasanuddin dalam upaya meningkatkan kedisiplinan prajurit dapat dibedakan ke dalam dua pola komunikasi yakni pola komunikasi roda dan pola komunikasi Y. Pada pola komunikasi roda pemimpin menjadi fokus perhatian, ia dapat berhubungan dengan semua anggota kelompok dan menjadi badan pengawas suatu kegiatan, sedangkan dalam teknis pelaksanaan kegiatannya sedikit mengadopsi pola komunikasi Y dalam hal ini, Pola komunikasi Y adalah pola komunikasi yang terdiri dari seorang sumber informasi yang mengirimkan pesan kepada dua atau lebih orang di tujuan informasi. Orang-orang ini kemudian dapat bertukar informasi antara satu sama lain, tetapi tidak secara langsung dengan sumber informasi.

Pola komunikasi ini sering digunakan dalam situasi di mana seorang pemimpin ingin mengirimkan pesan kepada bawahannya di tujuan yang berbeda. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya komunikasi yang terjalin secara dua arah dalam segala hal yang berhubungan dengan komunikasi pemimpin dan bawahan. Kemudian menimbulkan adanya feedback dan efek baik berupa pertukaran informasi, perubahan perilaku anggota, adanya kepercayaan, kejujuran, serta rasa sepemahaman yang meningkat antara pemimpin dan bawahan yang membuat komunikasi dan kedisiplinan prajurit meningkat.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti dengan penelitian yang dilakukan Saddam Husein di Bintal TNI AU Atang Sendjaja Bogor. Pada penelitiannya, ia menemukan bahwa Bintal TNI Atang Sendjaja Bogor menggunakan pola komunikasi organisasi roda dalam berbagai kegiatannya yang

menjadikan komunikasi organisasi antara pemimpin dan bawahan tidak memiliki hambatan yang berarti (Husein, 2016). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Andika yang melakukan penelitian di Batalion Zeni Tempur 1/Dhira Dharma yang berfokus pada pola komunikasi organisasi antara komandan batalion dengan bawahannya. Dalam penelitiannya tersebut, Andika menemukan bahwa pola komunikasi organisasi yang dilakukan komandan batalion dan bawahannya ditinjau dari aspek komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok kecil, dan komunikasi publik, pola komunikasi yang digunakan ialah pola komunikasi Y yang berlangsung baik dan berdampak positif yakni tidak ditemukannya hambatan komunikasi organisasi antara komandan batalion dengan prajurit di batalion Zeni Tempur 1/Dhira Dharma (Andikha, 2019). Hal serupa juga ditemukan pada penelitian berasal dari Ardhanti yang meneliti komunikasi organisasi pemimpin dan bawahan di Zidam II Sriwijaya, dalam penelitiannya ia menemukan tiga jenis model pola komunikasi yang terjadi yaitu pola roda, pola bintang atau semua saluran, dan pola Y (Ardhanti, 2020).

Dari penjabaran di atas, dapat diartikan bahwa pola komunikasi roda dan pola Y, adalah pola komunikasi organisasi yang banyak digunakan di organisasi militer yang memiliki dampak positif bagi organisasi militer tersebut yang digunakan secara situasional atau mengikut dari situasi saat komunikasi tersebut terjadi. Hal ini didukung oleh Brahmasari & Siregar yang mengemukakan bahwa desain komunikasi sangat situasional, misalnya saat berkomunikasi dalam situasi kelompok kerja sederhana dengan beberapa orang, desain roda cukup kuat untuk digunakan, sementara saat pertemuan dengan banyak orang, pola rantai atau pola lingkaran lebih masuk akal untuk digunakan. Dengan demikian pemimpin yang pandai menempatkan diri dalam situasi-situasi saat berkomunikasi akan mampu meningkatkan kedisiplinan prajuritnya (Brahmasari & Siregar, 2009). Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2016) yang menjelaskan bahwa cara berkomunikasi seorang pemimpin dapat memengaruhi cara berperilaku bawahan, sehingga mereka perlu bekerja sama dan bekerja secara profesional demi mewujudkan

tujuan bersama (Yuliana et al., 2020). Dengan kata lain bahwa pola komunikasi yang dilakukan pemimpin bidang perencanaan Kodam XIV/Hasanuddin sudahlah tepat.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komunikasi dan Kedisiplinan Prajurit.

Pola komunikasi dan kedisiplinan prajurit dalam organisasi militer tidak terlepas dari derasnya arus globalisasi dan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang memengaruhi pola hidup prajurit. Arus globalisasi yang semakin kencang tidak semua cocok dengan kehidupan prajurit sehingga berdampak terhadap kedisiplinan prajurit. Berbagai *insight* yang silih berganti masuk ke dalam kepala prajurit membuat mereka dapat meningkatkan komunikasi atau pun menghambat komunikasi serta kedisiplinan mereka. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh informan kunci, Mayor Cku Samsi:

“Ada banyak faktor yang memengaruhi (kedisiplinan prajurit) dalam proses komunikasi, salah satunya adalah kepercayaan, tingkat kejujuran, kemampuan mendengarkan, dan penggunaan bahasa. Biasanya prajurit banyak yang susah berkomunikasi karena ada yang beda budaya, malu karena merasa jabatan rendah dan sebagainya.” (Hasil wawancara Mayor Cku Samsi, 2022).

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi komunikasi antara pimpinan dan prajurit, yaitu faktor pendorong dan faktor penghambat. Faktor pendorong komunikasi yang baik antara pimpinan dan prajuritnya terdiri dari:

1) Kepercayaan. Dengan Kepercayaan yang diberikan atasan kepada prajurit, maka prajurit dapat meningkatkan motivasi, tanggungjawab dan moral yang tinggi dalam melaksanakan tugas serta akan membuat para prajurit lebih aktif dalam komunikasi yang efektif kepada atasan. Menurut Schein (2010), kepercayaan adalah kemampuan seseorang untuk percaya pada integritas, kompetensi, dan kesetiaan orang lain (Adamy, 2016).

- 2) Tingkat Kejujuran. Kejujuran dan transparansi dapat membantu meningkatkan komunikasi yang efektif kepada pimpinan dan prajurit. Menurut Glasser (1998), kejujuran adalah suatu kemampuan untuk berkata benar tanpa mengelak atau menutup-nutupi apapun (Adamy, 2016).
- 3) Kemampuan Mendengarkan. Dengan mendengarkan saran/masukan dari prajurit merupakan faktor penting dalam komunikasi yang, guna kelancaran dalam melaksanakan tugas. Menurut Covey (1989), mendengarkan adalah suatu kemampuan untuk memahami makna sebenarnya dari apa yang diucapkan orang lain (Saragi Sitio & Vitaloka Anggriani, 2022).
- 4) Penggunaan Bahasa yang Sesuai. Penggunaan bahasa atasan dan bawahan yang sesuai dan mudah dipahami, dapat membantu dalam komunikasi yang efektif Menurut Ahli Linguistik, Tannen (1990), penggunaan bahasa yang tepat dapat membantu dalam menyampaikan pesan dengan jelas dan efektif (Harahap, 2021).

Hal ini sejalan dengan ungkapan Praka Indra,

“... ada berbagai macam cara pemimpin untuk memberikan simpati kepada prajurit yaitu memberi kesejahteraan berupa moril ataupun bentuk kegiatan yang memberikan kesenangan bagi seorang prajurit. Dengan menumbuhkan simpati itu sebagai prajurit kita menjadi lebih disiplin, terlebih khusus kepada seorang pemimpin apabila pemimpinnya disiplin otomatis kita juga akan disiplin”. (Hasil wawancara Praka Indra, 2022)

Hal ini juga sejalan dengan apa yang diungkapkan Sertu Kemal dan Hasbi. Sertu Kemal mengungkapkan hal-hal yang positif dari pemimpin harus dimunculkan seperti rasa kepercayaan dihadapan anggota bawahan agar menjadi contoh sebagai upaya agar organisasi atau pekerjaan dapat berjalan baik dan lancar. Sementara Hasbi mengungkapkan bahwa pemimpin yang berbicara dengan jelas sekaligus memberikan contoh yang baik akan menjadi pemimpin yang baik pula.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa faktor pendorong yang memengaruhi komunikasi antara pemimpin bidang perencanaan Kodam XIV/Hasanuddin dan bawahannya antara lain kepercayaan, tingkat kejujuran, kemampuan mendengarkan, serta penggunaan bahasa yang sesuai. Dari berbagai faktor pendorong ini Mayor Cku Samsi telah menerapkan segalanya sebagaimana yang didapatkan dari hasil wawancara bersama Sertu Kemal selaku bawahan Mayor Cku Samsi, Sertu Kemal menerangkan bahwa memunculkan rasa kepercayaan pemimpin kepada bawahan akan menjadi contoh dan motivasi yang baik bagi prajurit, sehingga prajurit dapat lebih mudah berkomunikasi dengan prajurit. Hal ini juga disebutkan Hasbi seorang PNS bawahan Mayor Cku Samsi, ia mengutarakan bahwa dengan berbicara dengan jelas sekaligus memberikan contoh yang baik akan menjadikan bawahan nyaman dalam berkomunikasi dengan pemimpin.

Pemaparan sebelumnya sejalan dengan ungkapan Effendy (2005) yang menyatakan agar terjadinya komunikasi yang efektif dan baik maka dibutuhkan kesepemahaman serta rasa saling percaya antara komunikator (penyampai pesan) dengan komunikan (penerima pesan) mengenai pesan yang disampaikan (Harahap, 2021). Hal ini juga sejalan dengan Mulyana (2010) yang mengungkapkan bahwa komunikasi dikatakan efektif apabila orang berhasil menyampaikan apa yang dimaksudkannya atau komunikasi dinilai efektif apabila rangsangan yang disampaikan dan dimaksudkan oleh pengirim atau sumber, berkaitan erat dengan rangsangan yang ditangkap dan dipahami oleh penerima, maka dari itu dibutuhkanlah kemampuan mendengarkan serta penggunaan bahasa yang pas agar komunikasi tetap berjalan efektif (Harahap, 2021).

Sementara itu, faktor penghambat komunikasi antara pimpinan dan prajurit antara lain:

- 1) Perbedaan status dan jabatan. Perbedaan status dan jabatan yang sangat tinggi antara Asren dan bawahan menjadi hambatan dalam komunikasi. Menurut Erving Goffman (1963), perbedaan status dan jabatan dapat

menyebabkan bawahan merasa terintimidasi atau takut untuk berbicara dengan pimpinan mereka (Harahap, 2021).

- 2) Bahasa dan budaya. Perbedaan bahasa dan budaya dapat menjadi hambatan dalam komunikasi antara bawahan dan atasan, karena akan membuat prajurit lebih berhati-hati dalam mengeluarkan bahasa/intonasi dalam berbicara. Menurut Noam Chomsky (1957), bahasa menyebabkan kesulitan dalam mengekspresikan pikiran dan perasaan secara efektif (Saroinsong et al., 2019)

Beberapa faktor penghambat yang memengaruhi komunikasi dan kedisiplinan prajurit juga ditemukan selama penelitian ini, diantaranya ialah perbedaan status jabatan yang membuat prajurit merasa khawatir untuk berbicara dengan pemimpin, perbedaan bahasa yang tak jarang menjadi problem antara pemimpin dan bawahan dalam berkomunikasi, serta perbedaan budaya yang besar. Segala faktor penghambat ini sejalan dengan pendapat DeVito (2009) yang menyatakan bahwa hambatan komunikasi berarti segala sesuatu yang dapat mendistorsi pesan, hal apapun yang menghalangi penerima menerima pesan dengan baik (Damayanti & Purnamasari, 2019). Selain itu, salah satu penghambat komunikasi dalam mendisiplinkan seseorang ialah hambatan dari penerima pesan, seperti sikap prasangka tanggapan yang keliru akibat perbedaan status, serta kurangnya perhatian pada saat menerima/mendengarkan pesan, dan tidak mencari informasi lebih lanjut. Hal tersebut dipengaruhi oleh perasaan atau situasi emosional, sehingga memengaruhi motivasi, serta tingkat percaya diri dalam berkomunikasi yang mendorong penerima pesan untuk tidak berani melakukan komunikasi. Hambatan lain ialah hambatan dalam penyandian/symbol. Hal ini dapat terjadi karena bahasa yang dipergunakan tidak jelas sehingga mempunyai arti lebih dari satu, symbol yang digunakan antara si pengirim dengan si penerima tidak sama atau bahasa yang dipergunakan terlalu sulit (Marhaeni, 2009). Hal ini sama dengan hambatan perbedaan bahasa dan budaya yang ditemukan dalam komunikasi pemimpin Bidang Perencanaan Kodam XIV/Hasanuddin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan:

1. Pola komunikasi Bidang Perencanaan Kodam XIV/Hasanuddin menggunakan pola komunikasi roda dan pola komunikasi Y. Dengan kedua pola komunikasi ini membuat prajurit lebih merasa percaya dan nyaman untuk berkomunikasi dengan pemimpin, sebab dengan pola tersebut prajurit dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada prajurit jajaran Kodam XIV/Hsn sesuai dengan bidang atau tugas yang diberikan.
2. Beberapa faktor yang mendukung komunikasi dan kedisiplinan prajurit antara lain faktor kepercayaan pemimpin terhadap bawahan, kejujuran, kemampuan mendengarkan, serta penggunaan bahasa yang sesuai. Sementara itu, faktor penghambat komunikasi dan kedisiplinan prajurit ialah perbedaan status dan jabatan serta perbedaan bahasa dan budaya yang membuat komunikasi tidak dapat berjalan secara efisien.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh pimpinan dan jajaran Kodam XIV/Hasanuddin, khususnya Bagian Bidang Perencanaan, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti dan meluangkan waktunya untuk diwawancarai, serta memberikan data dan informasi yang dapat menunjang penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, M. (2019). *Pola Komunikasi Organisasi Resimen Mahasiswa (Menwa) Mahawarman Jawa Barat (Studi Deskriptif Mengenai Pola Komunikasi Organisasi Resimen Mahasiswa (MENWA) Mahawarman Jawa Barat Dalam Membangun Kedisiplinan Anggotanya)* [Universitas Komputer Indonesia].
<http://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1253>
- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktek, dan Penelitian. In M. Adamy (Ed.), *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12). Unimal Press.
- Andikha, Y. D. (2019). *Pola komunikasi organisasi*

- antara Komandan batalyon dengan prajurit di batalyon zeni tempur 1/dhira dharma [Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara].
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/7258>
- Ardhanti, M. (2020). *Pola komunikasi organisasi pimpinan dan bawahan di zidam ii sriwijaya*. Universitas Sriwijaya.
- Brahmana, D. A. B., & Sitepu, E. (2020). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe. *Sosial Opinion: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 5(2), 96–104.
<http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socialopinion/article/view/771/678>
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). The Influence of Organizational Culture, Situational Leadership and Communication Patterns on Work Discipline and Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238–250.
- Damayanti, I., & Purnamasari, S. H. (2019). Hambatan komunikasi dan stres orangtua siswa tunarungu sekolah dasar. *Jurnal Psikologi Insight*, 3(1), 1–9.
- Darmawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(2), 244–256.
<https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i2.85>
- Geshica, L., & Azwar, S. (2022). Konstruksi Alat Ukur Pantang Menyerah Prajurit TNI Angkatan Udara (IMPI-P32). *Jurnal Psikologi Udayana*, 9(2), 105.
<https://doi.org/10.24843/jpu.2022.v09.i02.p01>
- Harahap, M. A. (2021). Bahasa dalam komunikasi gender. *Jurnal Profesional FIS UNIVED*, 8(2), 7–13. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/12596>
- Herawati, T., Nanda, H. S., Saputra, M. T., Yuliarty, R., & Widayanti, E. (2022). Implementasi Kebijakan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2014 Tentang Hukum Disiplin Militer Di Polisi Militer Daerah Militer II Sriwijaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 2(1), 155–170.
<https://jim.stebisigm.ac.id/index.php/jimpa/issue/view/5>
- Husein, M. S. (2016). Pola Komunikasi Organisasi Bintal Tni Au Atang Sendjaja Bogor. In *Repository.Uinjkt.Ac.Id*.
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/32348>
- Mahmudah, D. (2015). Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Organisasi (Communication, Leadership Style and Motivation in Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 19(2), 292.
- Marhaeni, F. (2009). *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Graha Ilmu.
- Maylya, M., Priyowidodo, G., & Tjahyana, L. J. (2018). Pola-pola Komunikasi dalam Komunitas Virtual Pengemudi Transportasi Online. *E-Komunikasi*, 6(2), 1–10.
- Mudore, S. B., & Safitri, N. (2019). Dinamika Perang Suriah. *Politea : Jurnal Politik Islam*, 2(2), 67–92.
<https://doi.org/10.20414/politea.v2i2.1437>
- Negeri, P., Pns, S., & Lingkungan, D. I. (2018). (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan, disiplin kerja*, 24.
- Permono, W., Agung, A., & Hardiman, H. (2022). Pengaruh peran kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja prajurit pasmar 2. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(2), 546–556.
- Rizak, M. (2018). Peran pola komunikasi antarbudaya dalam mencegah konflik antar kelompok agama. *Islamic Communication Journal*, 03(1), 88–104.
- Santosa, Rivaldo Noval Putra; Nur Hidayah, A. (2021). Upaya membangun kemampuan lintas budaya dan ketahanan pasukan perdamaian serta keluarganya. *Universitas Pertahanan Indonesia*, 9(2), 473–477.
- Saragi Sitio, E. F., & Vitaloka Anggriani. (2022). Peran Orang Tua Terhadap Kemampuan Literasi Dini Anak Di Desa Banturung Kecamatan Bukit Batu. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 14(1), 64–72.
<https://doi.org/10.37304/jpips.v14i1.4735>
- Saroinsong, V. J., Pelealu, H., & Lotulung, D. R. (2019). *Aspek linguistik dalam bahasa Inggris dan Bahasa Melayu Manado*. 2(1), 1–17.
- Sidiq, M. (2010). *Pola komunikasi pada sub dinas pembinaan mental dalam upaya meningkatkan disiplin prajurit di markas komando korps marinir [UIN Syarif Hidayatullah Jakarta]*.
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/1424>
- Syaiful, M. N., & Nahdiana. (2022). Pola komunikasi antara gugus tugas dan tim relawan percepatan penanganan covid-19 di desa balangtaroang kecamatan bulukumpa kabupaten bulukumba. *Journal of Communication Sciences*, 5(1), 30–41.
- Tjiptasari, F. (2018). Analisis Gaya Kepemimpinan menggunakan Theory Behavioral Leadership di Perpustakaan ICBC Yogyakarta. *Media Pustakawan*, 25(4), 70.
- Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). DampakGajidanGaya KepemimpinanTerhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya) Impact of Salary and Leadership Style on Employee Job Satisfaction (Case Study at PT Cipta Mandiri Agung Jaya) YulianaYuliana1)*., *Jurnal Bisma Cendekia Satisfaction*, 1(September), 2–7.