

COMMUNICATIONS

INTERAKSI SIMBOLIK PADA ORGANISASI PERSIT KARTIKA CHANDRA KIRANA CABANG XVI BATALYON ARHANUD 13

¹Hesty Fazar Afriani, ²Windhiadi Yoga Sembada, ³Irpan Ripai Sutowo

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

hestyfazarafriani@gmail.com

yoga.sembada@upnvj.ac.id

irpan.sutowo@upnvj.ac.id

ARTICLE INFO

Received on 9 January 2022

Received in revised from 29 May 2022

Accepted 26 July 2022

Published on 26 July 2022

Keywords: *Symbolic Interaction, Hierarchy, Military Culture*

How to cite this article: Afriani, H.F., Sembada, W.Y., Sutowo, I.R. (2022). *Interaksi Simbolik Pada Organisasi Persit Kartika Chandra Kirana Cabang XVI Batalyon Arhanud 13. Communications 4(2), 244-261*

ABSTRACT

This study aims to find out how the symbolic interactionism process in the Persit Kartika Chandra Kirana Cabang XVI organization uses symbolic interaction theory and 3 main concepts; mind, self, and society in which symbols of self-identity, speech, calling, gestures can be seen when the interaction between fellow members of Persit takes place. The type of research used is qualitative with phenomenological methods and the use of primary and secondary data sources. The sampling technique was carried out by

purposive sampling. Researchers used four stages of data analysis according to Miles & Huberman; data collection, data reduction, data presentation, and data conclusion. The results of this study were found the use of speech and the way of calling in Persit based on the hierarchy of each member of Persit based on the husband's rank of an Army soldier. The rules of clothing, gestures, rules of behavior, and verbal symbols in Persit symbolize the meaning that Persit is an organization that has strict rules and regulations that must be carried out by all members of Persit.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses interaksionisme simbolik di organisasi Persit Kartika Chandra Kirana Cabang XVI dengan menggunakan teori interaksi simbolik dan 3 konsep utama yaitu *mind*, *self* dan *society* yang mana simbol-simbol identitas diri, cara berbicara, cara

panggilan, gestur dapat terlihat ketika interaksi antar sesama anggota Persit berlangsung. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode fenomenologi dan menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling*. Peneliti menggunakan empat tahap analisis data menurut Miles & Huberman, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan data. Hasil dari penelitian ini adalah ditemukan penggunaan cara berbicara dan cara panggilan di Persit berdasarkan hierarki dari masing-masing anggota Persit berdasarkan kepada pangkat suami yang seorang prajurit TNI AD. Aturan cara pakaian, gestur, aturan berperilaku, dan simbol-simbol verbal di Persit menyimbolkan makna bahwa Persit merupakan organisasi yang memiliki tatanan dan aturan yang bersifat tegas sehingga wajib untuk dilakukan oleh seluruh anggota Persit.

PENDAHULUAN

Persit Kartika Chandra Kirana merupakan organisasi yang beranggotakan istri prajurit TNI AD. Secara tidak langsung seorang wanita akan tergabung ke dalam organisasi Persit Chandra Kirana apabila menikah dengan prajurit TNI-AD, sehingga bentuk keanggotaan dari organisasi ini sendiri bersifat wajib bagi istri-istri dari prajurit TNI-AD. Jabatan dan pangkat merupakan hal yang penting dalam organisasi TNI dan Persit sehingga sangat berpengaruh baik dalam berperilaku dan berkomunikasi sehari-hari.

Organisasi Persit menganut sistem hierarki dalam budaya organisasinya, sehingga dalam berkomunikasi segala bentuk tutur kata, intonasi, ekspresi wajah, gerak-gerik tubuh selalu menjadi perhatian ketika berkomunikasi dengan sesama anggota. Ini akan menjadi permasalahan apabila anggota dan calon anggota Persit melakukan kesalahan akibat tidak mengerti bagaimana berkomunikasi dengan atasan maupun sesama anggotanya. Kesalahan yang dilakukan oleh anggota Persit berdampak pada pekerjaan suaminya yang seorang prajurit. Hal ini dikarenakan seorang ibu Persit memiliki kewajiban untuk selalu menjaga nama baik dan martabat suami dalam berdinamika di kesatuannya. Sehingga anggota Persit harus selalu memperhatikan etika dalam berpakaian, berbicara, bertingkah laku serta bersosialisasi dengan sesama istri prajurit lainnya.

Pada jurnal Elma Erica yang berjudul "Pola Komunikasi Formal dan Informal di Kalangan Pengurus Organisasi Persit Kartika Chandra Kirana" memfokuskan penelitiannya pada pola komunikasi formal dan informal yang terjadi di dalam pengurus Persit Kartika Chandra Kirana. Kebaruan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah peneliti ingin

menggambarkan interaksi simbolik yang ada di organisasi Persit Kartika Chandra Kirana bukan hanya kepada anggota pengurus Persit namun pada keseluruhan anggota organisasi Persit. Tidak hanya memfokuskan kepada bahasa formal dan informal namun kepada seluruh simbol yang ada di organisasi Persit baik bahasa formal dan informal maupun bahasa verbal dan non-verbal.

Penelitian yang dilakukan oleh Vinta Sevilla dan Ratu Laura dengan judul “Komunikasi Nonverbal dalam Budaya Kepolisian” memiliki kesamaan dengan penelitian Angel Yohana dan Muhammad Saifullah yang berjudul “Interaksi Simbolik dalam Membangun Komunikasi Antara Atasan dan Bawahan di Perusahaan” dimana dalam penelitian tersebut peneliti memfokuskan pada bagaimana memaknai atribut seragam, gerakan tubuh, eye contact, ekspresi, cara berbicara dan lainnya pada sebuah organisasi.

Kedua penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian saat ini, dimana peneliti juga memfokuskan kepada bagaimana anggota Persit bisa memaknai simbol-simbol yang ada di organisasi Persit seperti cara berpakaian, cara berbicara, ekspresi wajah, gerak-gerik tubuh dan lainnya. Namun, pada penelitian ini memiliki perbedaan yaitu bagaimana anggota Persit menggunakan bahasa dan berinteraksi satu sama lain, dari cara mereka mengembangkan pikiran mereka yang memungkinkan untuk menciptakan sikap internal bagi anggota lain yang melihat diri mereka sendiri dari luar.

Kedua penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian saat ini, dimana peneliti juga memfokuskan kepada bagaimana anggota Persit bisa memaknai simbol-simbol yang ada di organisasi Persit seperti cara berpakaian, cara berbicara, ekspresi wajah, gerak-gerik tubuh dan lainnya. Namun, pada penelitian ini memiliki perbedaan yaitu bagaimana anggota Persit menggunakan bahasa dan berinteraksi satu sama lain, dari cara mereka mengembangkan pikiran mereka yang memungkinkan untuk menciptakan sikap internal bagi anggota lain yang melihat diri mereka sendiri dari luar.

Pada penelitian ini Peneliti ingin mengkaji mengenai pemaknaan pesan-pesan yang terjadi dalam interaksi organisasi Persit. Ralph LaRossa dan Donald C. Reitzes (West & Turner, 2018) mengatakan bahwa individu saling ketergantungan dalam kehidupan masyarakat, sehingga dalam memahami bagaimana manusia berinteraksi satu sama lain mereka menciptakan dunia simbolis. Organisasi Persit memiliki pesan yang khas dan unik dalam berkomunikasi dengan anggota kelompoknya. Untuk memahami pesan-pesan yang terdapat dalam organisasi Persit, Peneliti akan menggunakan teori Interaksi Simbolik dari George Herbert Mead yang memiliki 3 konsep yaitu *mind*, *self*, dan *society*.

Menurut Mead manusia bertindak berdasarkan pada makna simbolis yang dikomunikasikan dalam situasi tertentu. Manusia menciptakan makna berdasarkan proses komunikasi karena makna tidak tertuju pada sebuah benda atau ide sehingga manusia membuat makna. Tujuan dari komunikasi adalah untuk menciptakan makna bersama. Tanpa menciptakan makna komunikasi akan menjadi sulit bahkan mustahil. Sehingga simbol-simbol atau tanda yang diberikan dalam berinteraksi harus memiliki makna agar menimbulkan komunikasi, komunikasi baru akan terjadi apabila masing-masing individu tidak hanya memberikan makna pada perilaku sendiri namun juga memaknai dan memahami makna yang diberikan orang lain.

Di dalam organisasi diperlukan kerjasama yang baik dan harmonis antar sesama anggota. Adanya sistem hierarki dalam organisasi Persit ini menimbulkan hambatan-hambatan baik dari perbedaan persepsi, sikap dalam berinteraksi ataupun bahasa verbal non-verbal yang digunakan. Sehingga dilihat dari fenomena ini bisa menimbulkan konflik terutama kepada anggota Persit yang baru bergabung dan kurang memahami mengenai simbol-simbol yang digunakan maupun pola komunikasi yang diadaptasi oleh organisasi Persit. Interaksi yang terjalin pada organisasi Persit diaplikasikan pada proses komunikasi interpersonalnya yang bertujuan untuk membina saling pengertian antar anggota. Oleh sebab itu penting untuk mengetahui mengenai makna-makna atas simbol dari interaksi yang digunakan.

Untuk menjalin hubungan yang baik, kesamaan pikiran dan pengertian atas sesuatu sangat dibutuhkan antar individunya. Hal itu pula yang dibutuhkan oleh organisasi dengan sistem hierarki seperti Organisasi Persit kartika Chandra Kirana. Apabila sesama anggota tidak memiliki kesamaan persepsi dan pengetahuan dalam memaknai suatu simbol maka akan menghambat proses interaksi dan komunikasi. Sebagaimana komunikasi yang pada hakikatnya merupakan proses sosial dimana penggunaan simbol oleh individu dalam menciptakan, membangun dan memaknai pesan di lingkungan sosial mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memfokuskan pada pemaknaan pesan-pesan yang terdapat dalam organisasi baik berupa aturan secara tertulis maupun aturan tidak tertulis. Pesan-pesan bisa berupa verbal dan non-verbal. Peneliti akan memfokuskan pada interaksi simbolik sesama anggota dalam pemaknaan pesan mengenai, bagaimana cara panggilan yang digunakan untuk memanggil anggota lain, bagaimana posisi duduk dan *gesture*/gerak-gerik yang terlihat,

maupun cara berpakaian pada acara-acara tertentu. Penulis juga memfokuskan apa saja hambatan serta kesulitan dalam berkomunikasi di organisasi Persit.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode fenomenologi, fenomenologi merupakan bentuk penelitian kualitatif yang mengkaji fenomena yang terlihat sebagai subjek penelitiannya. sehingga penelitian akan menekankan kepada aspek aspek subjektif dari perilaku anggota Persit. Interaksionisme simbolik selaras dengan fenomenologi bahwa melalui perantara interpretasi manusia memperoleh pengalamannya. Untuk mendefinisikan dan memperoleh pemahaman akan makna yang dibuat oleh anggota Persit maka hanya bisa diperoleh melalui pendekatan kualitatif. Peneliti akan masuk ke dalam pemahaman dunia simbolik dari anggota Persit sehingga peneliti melakukan kontak secara intensif dan mendalam melalui interaksi secara langsung dengan anggota Persit secara alamiah.

Pada proses pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik *focus group discussion* (FGD), wawancara, dan observasi. Informan merupakan anggota dari Persit Kartika Chandra Kirana Cabang XVI. Informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* Adapun informan terdiri dari 11 informan yang berasal dari 3 golongan yaitu Persit dari golongan Perwira, Bintara dan Tamtama. Untuk informan FGD terdiri dari informan yang berasal dari anggota Persit golongan Bintara dan Tamtama, lalu untuk informan wawancara terdiri dari anggota Persit yang berasal dari golongan Perwira.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Simbol Identitas Diri Persit

Interaksionisme simbolik adalah gagasan bahwa individu menggunakan bahasa dan simbol yang signifikan dalam mereka berkomunikasi dengan orang lain. Interaksionisme simbolik membahas mengenai interpretasi perspektif objektif dan bagaimana individu memahami dunia mereka dari perspektif unik mereka. Interaksi simbolik kurang memfokuskan pada struktur objektif dibandingkan dengan makna subjektif. Makna dari interaksi diantara individu mendefinisikan susunan masyarakat (Turner, 2018).

Prinsip dasar interaksionisme simbolik adalah

1. Individu bertindak berdasarkan makna

2. Interaksi terjadi di dalam konteks sosial dan budaya tertentu di mana objek fisik dan objek sosial (manusia), serta situasi harus didefinisikan atau dikategorikan berdasarkan makna pribadi
3. Makna muncul dari interaksi dengan individu lain dan dengan masyarakat
4. Makna terus diciptakan dan diciptakan kembali melalui interpretasi dalam proses interaksi dengan lainnya.

Pada konsep *mind* Mead mendefinisikan bahwa pikiran (*mind*) merupakan kemampuan untuk menggunakan simbol-simbol dengan makna sosial yang sama melalui proses interaksi sosial. *Mind* memfokuskan pada perilaku atau tahap dimana seseorang memunculkan pemikiran mereka. *Mind* muncul ketika individu tersebut berinteraksi dengan dirinya sendiri dan orang lain menggunakan simbol, gestur, makna dan tindakan.

Konsep *mind* memiliki beberapa hal yang harus diperhatikan, antara lain:

1. Gestur

Gestur merupakan gerak pada individu pertama yang melakukan tindakan sebagai stimulus.

2. Simbol

Simbol adalah salah satu bagian dari tindakan individu yang mengungkapkan apa yang dia lakukan terhadap orang lain yang menjadi petunjuk respon.

3. Makna

Makna adalah berkembangnya sesuatu yang ada secara objektif sebagai sebuah hubungan antara beberapa tahap tertentu dengan tindakan sosial.

4. Tindakan

Pada tindakan Mead menjelaskan ada 4 tahap yang saling berkaitan yaitu *impulse*, *perception*, *manipulation* dan *consummation*.

Menurut Mead pengambilan peran atau *role taking* merupakan salah satu kegiatan yang paling penting dilakukan oleh individu melalui pemikiran. *Role taking* atau kemampuan untuk menempatkan diri sendiri di tempat orang lain. Proses ini juga disebut dengan “pengambilan perspektif” dimana individu membutuhkan orang lain untuk menanggukkan perspektifnya dari pengalaman dan sebaliknya melihat menggunakan perspektif orang lain.

Pada hasil penelitian disampaikan oleh informan bahwa untuk bisa menunjukkan identitas sebagai anggota Persit adalah salah satunya dengan menggunakan seragam PSH Persit beserta dengan lencananya. Seragam PSH Persit beserta lencana merupakan bentuk

simbolis dari identitas Persit sehingga dikatakan bahwa siapapun yang mengenakan pakaian PSU beserta dengan lencana maka individu tersebut merupakan bagian dari Persit.

Melalui pikiran, seluruh anggota Persit memiliki kemampuan menggunakan simbol dan mempunyai makna arti yang sama dengan anggota yang lain baik itu dari golongan Perwira, Bintara dan Tamtama. Mereka saling mengembangkan pikiran mereka melalui interaksi dengan sesama anggota Persit. seragam PSH dan lencana yang merupakan seragam yang dimiliki oleh Persit bukan hanya dimaknakan sebagai pakaian pada kegiatan tertentu namun juga sebagai identitas diri sebagai seorang Persit.

Anggota juga berbagi pikiran bahwa ketika lencana tidak dikenakan dalam pemakaian seragam PSH, maka anggota tersebut bukanlah anggota Persit. Seragam PSH yang dimaknai sebagai simbol identitas Persit akan tidak memiliki makna lagi ketika digunakan tidak bersamaan dengan penggunaan lencana. Hal ini disampaikan oleh informan bahwa siapapun yang menggunakan lencana di bagian kerah kiri baju seragamnya berarti ia adalah anggota Persit, dan begitu pula sebaliknya.

Gambar 1. Lambang Lencana Persit Kartika Chandra Kirana



Sumber: Dokumentasi Peneliti

Cara Berpakaian Pada Organisasi Persit

Menurut Blumer manusia saling mendefinisikan dan menerjemahkan tindakannya. Interaksi antar individu dihubungkan oleh penggunaan simbol-simbol, interpretasi atau saling berusaha memahami maksud dari tindakan masing-masing. Teori interaksi simbolik membahas mengenai konsep diri (*self*) yang tumbuh akibat negosiasi makna dengan orang lain. Gambaran tentang diri seseorang memegang peranan penting dalam komunikasi. Gambaran tentang diri sebagian besar dipengaruhi oleh gambaran fisik atau penampilan yang

dimiliki oleh seseorang. Hal menyatakan bahwa sama seperti bahasa non verbal lainnya, penampilan merupakan simbol bagi individu maupun kelompok (Mulyana, 2015).

Persit memiliki ciri khas yang sangat menonjol pada cara berpakaianya, Peneliti menemukan pada kegiatan-kegiatan tertentu Persit memiliki aturan dalam berpakaian mengenai pakaian apa yang harus dipakai dan atribut apa yang seharusnya dipakai dan dilarang dipakai. Sehingga Persit memiliki ketentuan khusus dalam berpakaian. Persit memiliki aturan pada cara berpakaian baik dalam keseharian maupun dalam tiap kegiatan. Sehingga pakaian pada Persit menyimbolkan bentuk kegiatan yang dilaksanakan oleh Persit. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh berikut adalah cara berpakaian Persit sesuai dengan standarnya.

1. PSH (Pakaian Seragam Harian)

PSH atau yang dulu disebut dengan seragam PSK (Pakaian Seragam Kerja) merupakan seragam hijau Persit yang digunakan untuk kegiatan formal seperti pertemuan gabungan, pengajuan pernikahan, arisan, dan kegiatan formal lainnya.

2. PSU (Pakaian Seragam Upacara)

Pakaian Seragam Upacara merupakan pakaian yang digunakan khusus untuk kegiatan upacara seperti serah terima jabatan, upacara pemakaman, upacara pelepasan dan penyambutan, ziarah, dan kegiatan upacara lainnya. Pada petunjuk penggunaan seragam PSU adalah dengan menggunakan seragam PSH lengkap dengan atributnya ditambahkan dengan penggunaan jas yang seragam di bagian luarnya.

3. PSO (Pakaian Seragam Olahraga)

Seragam PSO digunakan pada setiap kegiatan olahraga seperti olahraga bola voli, senam, tennis, dan olahraga lainnya. Seragam PSO banyak jenisnya, ada seragam yang sesuai dengan perauran pusat namun ada juga yang seragam dengan satuannya masing-masing. Masing-masing satuan diperbolehkan untuk membuat seragamnya sendiri. Pada pemakaian PSO cara berpakaian cenderung bebas, dengan aturan tidak boleh ketat dan harus menggunakan celana panjang.

4. PSR (Pakaian Seragam Resmi)

Seragam PSR adalah seragam yang digunakan setahun sekali yaitu pada acara HUT Persit tanggal 3 April. Seragam ini merupakan seragam kebaya dengan aturan atribut mirip seperti penggunaan PSH kecuali penggunaan konde pada anggota yang tidak berjilbab dan penggunaan alas kaki yaitu sepatu khusus PSR dengan ujung jari kaki terbuka.

5. Baju Muslim

Baju muslim digunakan untuk kegiatan seperti wirid, pengajian, atau acara tahunan seperti isra' miraj dan maulid nabi. Pada acara mingguan seperti wirid dan pengajian, penggunaan baju muslim bebas tanpa ada aturan apapun. Pada acara tahunan seperti isra' miraj dan maulid nabi, biasanya mengenakan baju muslim berwarna putih.

6. Baju Bebas Rapi

Baju bebas rapi adalah baju yang digunakan pada acara-acara seperti posyandu, atau pertemuan tertentu. Aturan penggunaan baju bebas rapi adalah menggunakan celana atau rok berbahan kain bukan denim. Tidak boleh menggunakan baju ketat, harus berkerah, dan tidak mencolok. Menggunakan alas kaki berupa sepatu. Untuk beberapa acara, penggunaan baju bebas rapi ditentukan dengan *dresscode* tertentu contohnya yaitu seperti menggunakan baju batik.

Cara Berbicara dan Cara Panggilan di Organisasi Persit

Pada pengumpulan data penelitian, peneliti melihat perbedaan cara berbicara yang menonjol di organisasi Persit. Penggunaan simbol-simbol bahasa dan cara panggilan tertentu disesuaikan dengan pangkat suami dari masing-masing anggota Persit. Sistem hierarki yang dimiliki Persit menimbulkan munculnya simbol-simbol bahasa verbal yang harus digunakan ketika berkomunikasi di dalam organisasi Persit. Berikut adalah cara berbicara yang wajib digunakan oleh anggota Persit ketika berkomunikasi:

1. "Izin, Ibu"

Kalimat "Izin, Ibu" digunakan ketika anggota junior ingin berbicara atau memberi pernyataan kepada atasan dan anggota senior di Persit. Setiap ingin mengawali pembicaraan anggota persit wajib menggunakan "izin" untuk memulai pembicaraannya, baik itu kalimat pernyataan maupun pertanyaan.

2. "Siap, Ibu"

Kalimat "Siap, Ibu" digunakan ketika anggota junior diberikan perintah oleh atasan dan anggota seniornya di Persit. kalimat ini juga bisa digunakan sebagai bentuk mengiyakan pernyataan dari kalimat atasan.

3. "Izin mendahului, Ibu"

Kalimat "Izin mendahului, Ibu" digunakan ketika anggota junior ingin pamit mendahului kepada atasan dan anggota seniornya.

4. "Siap salah, Ibu"

Kalimat “Siap salah, Ibu” digunakan ketika anggota Persit melakukan kesalahan dan mendapat teguran dari atasan.

Setelah bergabung di organisasi Persit cara panggilan kepada sesama ibu Persit berbeda dibandingkan dengan budaya di luar Persit. Berikut merupakan cara panggilan beserta aturannya yang wajib digunakan oleh anggota Persit:

1. Menggunakan Nama Suami Sebagai Nama Panggilan

Di organisasi persit anggota Persit wajib menggunakan nama suami sebagai nama panggilan, tidak boleh menggunakan nama kecil. Contohnya adalah ketika suami bernama Agus, maka istri dari prajurit tersebut akan dipanggil dengan ‘Ibu Agus’.

2. Menggunakan Nama Kecil

Penggunaan nama panggilan menggunakan nama kecil hanya boleh digunakan oleh anggota Persit dari golongan Perwira dengan aturan sebagai berikut:

a. Perwira Secapa

Secapa adalah Sekolah Calon Perwira yang mana Perwira dari golongan Secapa hanya boleh menggunakan nama panggilan dengan nama kecil hanya ke sesama ibu Perwira dari golongan Secapa lainnya. Untuk panggilan dari junior Secapa kepada senior Secapa, bisa menggunakan dengan panggilan “Mbak”. Namun, untuk panggilan dari ibu Perwira Secapa ke Ibu Perwira Akmil wajib memanggil dengan sebutan ibu dan menggunakan nama suami.

b. Perwira Akmil

Akmil adalah Akademi Militer, bagi Perwira dari Akmil diperbolehkan memanggil dengan nama kecil hanya kepada ibu Perwira dari golongan Akmil, untuk Akmil senior bisa dipanggil dengan panggilan “Mbak” kecuali kepada Ibu Ketua dan Wakil Ketua Persit. untuk memanggil Perwira dari golongan Secapa, ibu Perwira Akmil memanggil dengan panggilan “Ibu”

3. Ibu Ketua dan Ibu Wakil Ketua Persit

Khusus panggilan untuk Ibu Ketua dan Wakil Ketua Persit semua anggota wajib memanggil dengan panggilan “Ibu Ketua” dan “Ibu Wakil Ketua”, Ibu Ketua hanya boleh dipanggil “Mbak” oleh Ibu Wakil Ketua. Ibu Ketua memanggil Ibu Wakil Ketua dan Perwira Golongan Akmil dengan panggilan nama kecil atau dengan panggilan “Adek”, namun untuk Ibu Perwira dari golongan Secapa, Ibu

Ketua memanggil dengan sebutan “ibu” dan tidak menggunakan nama kecil tetapi menggunakan nama suami.

Etika dan Tata Krama di Persit

Interaksi yang terdapat di organisasi akan memberikan peranan dalam pembentukan konsep diri berupa nilai-nilai, emosi, serta pikiran individu. Pada teori interaksi simbolik dijelaskan bahwa dalam konsep diri terdapat kumpulan perspektif yang dipercayai orang mengenai dirinya sendiri. Peranan, talenta, keadaan emosi, nilai, keterampilan, dan keterbatasan sosial, intelektualitas, dan lainnya yang membentuk konsep diri (Turner, 2018).

Steven, Susan dan Ivy (2018) mengatakan bahwa komponen dari konsep diri adalah *attitude*, *beliefs* dan *values*. *Attitudes* didefinisikan sebagai respon dari individu terhadap hal yang disukai dan yang tidak disukai. *Beliefs* didefinisikan sebagai penerimaan akan sesuatu yang dianggap benar oleh seseorang atau persetujuan terhadap ide atau pernyataan tertentu. Sedangkan, *values* merupakan pedoman yang menunjukkan yang baik dan tidak baik sehingga mengarahkan individu dalam bertindak.

Persit memberikan konsep diri berupa *attitude*, *beliefs* dan *values* kepada anggotanya. Persit memiliki standar tata krama yang berbeda dibandingkan dengan organisasi yang lain. Saling menghormati sesama anggota Persit merupakan hal yang wajib dilakukan oleh setiap anggota, baik dari junior ke senior maupun dari senior ke junior. Sistem hierarki di Persit bukan berarti menghilangkan kesopanan antara senior terhadap juniornya, senior juga tetap harus bisa menghormati dan beretika kepada juniornya.

Sapaan merupakan tata krama dasar yang wajib dimiliki oleh anggota Persit. Ketika anggota Persit berpapasan dengan anggota lainnya maka harus menyapa untuk menunjukkan kesopanan. Apabila situasinya tidak mendukung untuk melakukan sapaan secara verbal maka bisa dilakukan dengan bentuk non-verbal seperti menganggukkan kepala, tersenyum, atau apabila sedang berada di kendaraan bisa dengan membunyikan klakson. Anggota yang tidak mau menyapa anggota lain ketika berpapasan akan disebut sebagai anggota yang tidak memiliki etika. Kerap kali, anggota junior yang tidak menyapa anggota seniornya membuat anggota seniornya merasa tidak dihargai. Begitu juga dengan atasan yang ada di Persit akan merasa tidak dihargai apabila anggotanya tidak menyapa ketika berpapasan.

Cermin Diri dan Pemberian Teguran sebagai Bentuk Perubahan Perilaku Anggota Persit dalam Menyamakan Persepsi Nilai-Nilai Persit

Manusia belajar mengenai diri sendiri melalui cara-cara orang lain memperlakukan, melihat, dan melabeli kita. Melihat cermin diri sebagai penilaian tercermin, atau persepsi orang

tentang bagaimana orang lain melihat mereka. Melihat cermin diri menyiratkan kekuatan yang label terhadap konsep diri dan perilaku (Turner, 2018).

Sebagai seorang anggota Persit, ketika melakukan kesalahan maka ia wajib untuk bercermin kepada diri dan melakukan introspeksi diri terhadap kesalahan yang telah diperbuat. Tidak boleh menyalahkan pihak lain karena tata krama yang dianut oleh Persit berbeda dengan yang lain. Etika untuk saling menghormati sangat dijunjung tinggi di Persit, sehingga ketika anggota junior melakukan kesalahan dan diberikan teguran oleh anggota senior, maka anggota junior harus bisa menghormati seniornya dengan menerima masukan dari teguran yang diberikan.

Pemberian sanksi apabila anggota melakukan pelanggaran adalah dengan melalui teguran. Teguran bisa datang dari atasan disampaikan kepada bawahannya dan berakhir di anggota atau teguran bisa datang langsung dari atasan kepada anggota yang bersangkutan. Teguran akan diberikan ketika anggota tidak mengikuti nilai dan aturan yang ditetapkan oleh Persit seperti cara berpakaian, cara berbicara, etika dan lainnya.

Tujuan pemberian teguran pada anggota yang melakukan pelanggaran adalah untuk menyamakan kembali persepsi mengenai nilai-nilai yang ada di Persit sehingga tidak menimbulkan ketidakserasian. Persit merupakan organisasi yang tegas dalam penyampaian aturannya, sehingga teguran menjadi bentuk ketegasan dari Persit.

Teguran juga merupakan usaha untuk mengurangi pelanggaran-pelanggaran yang terjadi pada anggota Persit dengan begitu apabila teguran diberikan kepada anggota yang melakukan pelanggaran diharapkan akan ada perubahan perilaku untuk tidak melakukan kesalahan yang sama.

Hambatan dan Kesulitan Anggota Organisasi Persit dalam Beradaptasi dan Menginternalisasikan Nilai-Nilai Organisasi Persit

Organisasi Persit merupakan organisasi yang dipengaruhi oleh budaya militer yaitu TNI AD, sehingga sebagian besar nilai-nilai yang diadaptasi oleh Persit merupakan nilai-nilai militer. Kesulitan yang sering kali terjadi pada anggota baru ketika bergabung dengan organisasi Persit adalah perbedaan nilai yang sangat jomplang, terutama dengan anggota-anggota yang bukan berasal dari latar belakang militer. Persit bersifat tegas dalam menerapkan nilai dan aturannya, kesalahan yang dilakukan anggotanya akan disampaikan langsung kepada anggota.

Tindakan manusia disebabkan oleh pemaknaan atas sesuatu yang dihadapinya lewat proses yang disebut *self-indication*. *Self-indication* menurut Blummer adalah proses

komunikasi pada diri individu yang dimulai dari memulai sesuatu, menilainya, memberi makna, dan memutuskan untuk bertindak berdasarkan makna tersebut. proses ini terjadi dalam konteks sosial dimana individu mengantisipasi tindakan-tindakan orang lain dan menyesuaikan tindakannya sebagai dia memaknakan tindakan itu (Turner, 2018).

Ketakutan akan membuat kesalahan menjadi kesulitan untuk beradaptasi dengan Persit. Ketakutan tersebut menjadi sebuah tindakan yaitu menghindari untuk berinteraksi pada golongan junior merupakan hasil dari *self-indication*. Ketakutan ini merupakan hasil dari pemaknaan tindakan yang sudah dialami oleh individu dan ditafsirkan dalam bentuk rasa takut ketika berinteraksi dengan golongan Perwira dan golongan senior lainnya.

Pandangan dan Nilai Organisasi Persit

Persit mengatur dan mengelola kehidupan tiap-tiap anggotanya, ini menggambarkan sifat dari organisasi Persit yang mengikat. Organisasi Persit dipengaruhi oleh budaya militer dari TNI-AD, yang mana merupakan tujuan dari organisasi Persit itu sendiri yaitu membantu tugas TNI-AD yang sebagai kekuatan pertahanan keamanan ataupun sebagai komponen dari pembangunan bangsa. Oleh karena itu Persit memiliki tata krama dengan ciri khas standarnya sendiri. Persit mengatur hampir seluruh aspek dalam kehidupan sosial dan bermasyarakat anggotanya. Dari cara berpakaian, cara bertutur kata, dan perilaku sehari-harinya diatur oleh Persit. Sifat Persit yang melekat dengan TNI-AD inilah menjadi alasan mengapa Persit memiliki banyak aturan dan bersifat wajib. Faktor keterikatan ini pula yang menjadikan setiap perbuatan ataupun tingkah laku Persit berpengaruh pada kehormatan dan nama baik suami.

Pada peraturan tidak tertulis Persit melakukan penyampaian melalui lisan dari senior-senior dan atasan. Seperti norma dan nilai-nilai yang berlaku di Persit sesuai dengan standarnya. Semua kebijakan dan peraturan wajib Persit diturunkan dari Persit Pusat, tiap-tiap satuan bisa membuat kebijakan yang harus sejalan dan selaras dengan Persit Pusat, dan hanya Ketua Persit Cabang yang bisa membuat kebijakan di satuannya. Tanggung jawab yang ada di anggota Persit merupakan tanggung jawab atasannya, sehingga apabila anggota melakukan pelanggaran dan mendapatkan teguran dari Persit Pusat maka yang bertanggung jawab adalah Ketua dari Persit Cabang tersebut.

Persit memiliki ciri khas standar yang berbeda terhadap nilai-nilai dan norma yang dimilikinya. Sehingga anggota Persit harus selalu mengimplementasikan nilai-nilai tersebut sebagai simbol identitas di tengah-tengah masyarakat. Perbedaan nilai antara Persit dengan masyarakat di luar Persit membuat jarak yang memisahkan akibat persepsi yang berbeda

terhadap suatu nilai. Inilah yang menjadikan faktor munculnya jarak antara masyarakat di luar Persit dengan anggota Persit.

Konflik Di Organisasi Persit

Berdasarkan data informan yang berasal dari golongan Perwira dan Bintara mengatakan konflik pernah terjadi di Persit Kartika Chandra Kirana Cabang XVI. Informan dari golongan Perwira mengatakan kecemburuan sosial akibat adanya kesenjangan sosial antar anggota menimbulkan konflik di Persit. Inilah mengapa di Persit memiliki larangan untuk tidak menggunakan pakaian atau perhiasan mencolok agar kesenjangan sosial yang terdapat di lingkungan Persit tidak tampak. Sedangkan menurut hasil FGD golongan Bintara, konflik terjadi karena perbedaan persepsi nilai Persit yang kerap kali berbuah teguran namun tidak diindahkan oleh anggota tersebut. Sehingga konflik ini bisa berlarut hingga menyeret nama suami. Informan menyebutkan juga bahwa banyak anggota junior yang tidak mengimplementasikan nilai Persit dan sudah mendapat teguran namun tidak mengubah perilaku. Salah satunya adalah dengan tidak menghormati anggota senior ketika berpapasan di jalan.

Berbeda dengan hasil FGD golongan Bintara, golongan Tamtama menyebutkan bahwa konflik yang berasal dari penyebab tersebut akibat keseganan ketika menyapa. Informan golongan Tamtama menyatakan keraguannya ketika ingin menyapa senior atau atasan ketika bertemu. Hal ini disampaikan dengan alasan karena informan takut membuat kesalahan ketika menyapa atau menegur senior dan atasan sehingga kerap kali mengalami situasi dilema ketika ingin menyapa dan menegur senior ataupun atasannya.

Konflik yang terdapat di organisasi Persit sebagian besar merupakan konflik yang terjadi akibat salah pengertian karena kegagalan berkomunikasi dan tidak menaati tata tertib dan peraturan kerja. Anggota Persit junior cenderung kesulitan berkomunikasi dengan senior dan atasannya di Persit sehingga kerap kali menimbulkan kesalahpahaman yang berujung pada konflik.

Konflik yang terjadi akibat perbedaan persepsi di Persit disebabkan karena perbedaan umur yang cukup jauh antara golongan junior dan senior menimbulkan terjadinya *gap generation* atau kesenjangan antargenerasi sering digambarkan sebagai perbedaan pemikiran antara orang-orang dari dua generasi yang berbeda. Fenomena *gap generation* adalah fenomena universal akibat dari perbedaan persepsi yang bisa saja terjadi baik itu dari atasan ke bawahan, orangtua ke anak, atau guru ke murid. Perbedaan ini berasal dari yang

lebih tua dan orang yang lebih muda tidak memahami karena perbedaan pengalaman, pendapat, kebiasaan, dan perilaku.

Pada informan golongan Bintara dan Perwira merupakan generasi Y yaitu generasi yang lahir di tahun 1961-1980, sedangkan informan golongan Tamtama merupakan generasi Z yaitu generasi yang lahir di tahun 1995-2010 (Putra, 2016). Perbedaan antar generasi yang terdapat di Persit terjadi akibat perbedaan pemikiran terhadap nilai yang ada di Persit. Perbedaan pandangan terhadap nilai juga dipengaruhi dari pengalaman yang dimiliki oleh anggota senior yang ada di Persit. Pada informan golongan Bintara telah memiliki pengalaman diatas 20 tahun sebagai anggota Persit, sedangkan pada golongan Tamtama memiliki pengalaman rata-rata 2 tahun sebagai anggota persit.

Penyelesaian konflik di Persit memiliki beberapa cara yaitu ada yang diselesaikan sendiri antara anggota Persit yang terlibatnya saja, ada yang membutuhkan orang ketiga seperti senior hingga sampai ke Ibu Ketua Persit, ini bergantung pada jenis konflik yang terjadi. Pada konflik yang sifatnya frontal apabila Persit sudah tidak bisa menanganinya maka Persit akan menyerahkannya kepada dinas yaitu kepada Komandan Batalyon, apabila konflik sudah memasuki tahap ini maka yang terlibat bukan lagi anggota yang berkonflik tetapi suami-suami dari anggota tersebut. Pemberian sanksi juga akan diberikan kepada suami dari anggota yang berkonflik.

Di konflik tertentu, seperti konflik ringan antara junior dan senior, konflik yang terjadi antara junior dengan senior maka konflik akan selesai dengan junior yang mengalah dan harus mengikuti seniornya. Ini merupakan budaya yang harus diikuti di Persit. Hal ini dikatakan oleh informan Tamtama bahwa mereka sebagai anggota junior harus selalu mengalah apabila terlibat konflik dengan senior. Seperti yang sudah dijelaskan oleh ibu Ketua Persit bahwa sudah menjadi suatu keharusan sebagai junior harus bisa mengikuti seniornya.

Pada manajemen konflik, Persit menerapkan manajemen konflik dengan cara *authoritative command* yaitu dengan dasar pendekatannya adalah eksklusif mempunyai wewenang untuk memaksa bawahannya menghentikan konflik. Pendekatan ini sering tidak menjawab isu utama. Saat itu konflik teratasi, tapi sewaktu-waktu bisa saja muncul kembali.

Dikarenakan budaya di Persit yang seperti itu, konflik tidak terjadi selama berlarut-laruti di lingkungan Persit terutama karena adanya kegiatan yang diadakan rutin tiap minggunya sehingga anggota merasa canggung apabila memiliki konflik sesama anggota lainnya. Pada FGD golongan Tamtama, informan mengatakan bahwa konflik hampir tidak pernah terjadi di lingkungan Persit karena sesama anggota Persit yang senior mengayomi yang junior, anggota

Persit jarang berinteraksi ketika sedang berada di rumah dan karena faktor pekerjaan maka konflik hampir tidak pernah terjadi.

Melalui pembahasan di atas, terdapat perbedaan hasil pendapat antara golongan Tamtama dengan golongan Bintara dan Perwira. Pada golongan Bintara dan Perwira mengatakan bahwa sering terjadi konflik frontal antara anggota sesama Persit yang bahkan tak jarang konflik tersebut baru bisa diselesaikan oleh atasan. Namun berbeda dengan golongan Tamtama yang justru tidak menemukan konflik di lingkungan Persit karena kurangnya berinteraksi. Kurangnya interaksi di lingkungan Persit bisa mengurangi terjadinya konflik.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan uraian penelitian yang telah dianalisis terhadap temuan data. Maka diperoleh hasil penelitian yang telah dilakukan dengan metode wawancara, FGD dan observasi pada anggota organisasi Persit. Maka dengan begitu peneliti menarik kesimpulan bahwa Persit berbagi makna pada penggunaan simbolnya melalui interaksi yang sering dilakukan pada kegiatan-kegiatan rutinnnya. Simbol-simbol yang ada di Persit digunakan berdasarkan dengan hierarkinya. Pemaknaan pada simbol di Persit bersifat tetap dan tidak berubah makna yang artinya seluruh anggota Persit wajib memiliki persamaan persepsi terhadap simbol yang digunakan sehingga ketika terjadi kesalahan persepsi terhadap pemaknaan simbol maka Persit akan bertindak tegas untuk menyamakan kembali persepsinya sesuai dengan standar yang dianut Persit.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Crasswell, J. W. (2017). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. PT. Pustaka Pelajar.
- Kriyantono, R. (2014). *Teknik Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Martha, E. and Kresno, S. (2016) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyana, D. (2015). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Neuman, W. L. (2014). *SOCIAL Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendikia.
- Panorama, M., & Muhajirin. (2017). *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan*

Kuantitatif. Yogyakarta: Idea Press.

Ritzer, G. (2016). *Teori Sosiologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

West, Richard, & Turner, L. (2018). *Pengantar Teori Komunikasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.

Jurnal

Aswar, & Patriani, P. N. (2018). Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Konflik Kerja Pada Perusahaan PT. Kimia Farma, Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal Komunikasi Global*, Vol. 7(2), 136-147, <https://doi.org/10.24815/jkg.v7i2.11430>

Erowati, D., Prasetyo, K. B., Astuti, S., & Anggraeni, T. (2020). Peran Organisasi Perempuan Dalam Penguatan Social Capital Melawan Pandemi Covid-19 (Studi Pada Gerakan Kampanye Sosial Persit Kartika Chandra Kirana XXXIX Kabupaten Pati Jawa Tengah). *Umbara Indonesian Journal Of Anthropology*, Vol. 5(1), 30-41, <https://doi.org/10.24198/umbara.v5i1.28056>

Hasanah, H. (2016). Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial). *Jurnal At-Taqaddum*, Vol. 1(1), 21-46, <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>

Joni, I. D. A., Pascarani, N. N. D., & Erviantono, T. (2019). Interaksionisme Simbolik Aparatus Dan Pekerja Seks Di Bali. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial Ilmu Politik*, Vol. 1(2), 96-104, <http://dx.doi.org/10.33474/jisop.v1i2.4807>

Luthfie, M. (2017). Interaksi Simbolik Organisasi Masyarakat Dalam Pembangunan Desa. *INFOMASI Kajian Ilmu Komunikasi*, Vol. 47(1), 19-34, <https://doi.org/10.21831/informasi.v47i1.13036>

Maghfira, T. A., & Mahadian, A. B. (2018). Interaksi Simbolik Pengajar Dan Siswa Di Komunitas Matahari Kecil. *Jurnal Komunikasi Global*, Vol. 7(1), 87-104, <https://doi.org/10.24815/jkg.v7i1.10540>

Novita, Safitri, D. (2021). Pendekatan Komunikasi Antar Budaya Pada Public Relations Kompas Gramedia dalam Membangun Komunikasi Empati. *Communications* 3 (2), 108-119

Nugroho, O. C. (2018). Interaksi Simbolik Dalam Komunikasi Budaya (Studi Analisis Fasilitas Publik Di Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Aristo*, Vol. 3(1), 1-18 <http://dx.doi.org/10.24269/ars.v3i1>

Putri, G. S., Hartanto, B., & Husna, N. (2019). *Generation Gap*; Analisa Pengaruh Perbedaan Generasi Terhadap Pola Komunikasi Organisasi di Perusahaan Consumer Goods Di Kota Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol. 20(1), 36-43, <https://doi.org/10.33319/sos.v20i1.36>

Sevilla, V., & M.B.P., R. L. (2017). Komunikasi Nonverbal dalam Budaya Kepolisian. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, Vol. 11(3), 30-38.

Safitri, D., Adam, R. (2019). Efektivitas Poster Sebagai Media Publisitas Institusi Penerima Wajib Laporan (IPWL) di Puskesmas Kecamatan Senen. *Communications* 1(2), 1-23

Siregar, N. (2020). Manajemen Konflik Dalam Komunikasi Organisasi. *Hikmah*, Vol. 14(1), 119–132, <https://doi.org/10.24952/hik.v14i1.2479>

Wahyudin. (2016). Kepemimpinan Perguruan Dalam Perspektif Teori Interaksionisme Simbolik Dan Dramaturgi. *Jurnal Khazanah: Studi Islam Dan Humaniora*, Vol. 14(2), 13-35, <http://dx.doi.org/10.18592/khazanah.v14i2.1074>

Yohana, A., & Saifullah, M. (2019). Interaksi Simbolik dalam Membangun Komunikasi Antara Atasan dan Bawahan di Perusahaan. *Jurnal Wacana*, Vol. 18(1), 122-130, <https://doi.org/10.32509/wacana.v18i1.720>.

Prosiding

Erica, E., & Triganitri, W. (2018). Pola Komunikasi Formal Dan Informal Di Kalangan Pengurus Organisasi Persit Kartika Chandra Kirana (Studi Deskriptif Mengenai Pola Komunikasi Pengurus Organisasi Persit Kartika Chandra Kirana Ranting 3 Yonif Para Raider 330 Kostrad). *Prosiding Humas, Vol. 4(1)*, 252-258.