

## **Iklm Komunikasi Organisasi Pemerintah Daerah (Impelementasi Program Kerja Gerakan Pramuka Kabupaten Karanganyar di Era Pandemi)**

**Jahid Syaifullah**  
Politeknik Indonusa Surakarta

**Submitted : 9 Juni 2022**  
**Accepted : 19 Juli 2022**  
**Published : 30 Juli 2022**

### **ABSTRAK**

Covid-19 yang menjadi pandemi di Indonesia telah mengubah budaya kerja dan budaya organisasi yang dilaksanakan di daerah. Sebelum pandemi, budaya kerja cenderung tatap muka secara langsung, namun setelah pandemi budaya kerja cenderung berubah menjadi tatap muka secara tidak langsung melalui media online. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengungkapkan iklim komunikasi organisasi yang terjadi di daerah selama pandemi. Penelitian ini dilaksanakan dengan wawancara secara langsung kepada 11 informan secara mendalam dengan menggunakan pedoman yang sudah dirancang sebelum wawancara. Hasil penelitian ini mengungkapkan iklim komunikasi organisasi di daerah dalam wadah gerakan pramuka Karanganyar masih berjalan dengan baik dengan masih ditemukannya proses keterbukaan, kejujuran, kepercayaan, pembuatan keputusan secara bersama, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Corona Virus, Iklim Komunikasi Organisasi.

### **ABSTRACT**

*Covid-19 which became a pandemic in Indonesia has changed the work culture and organizational culture carried out in the regions. Before the pandemic, the work culture tends to be face-to-face directly, but after the pandemic the work culture tends to change to face-to-face indirectly through online media. This research was conducted to reveal the organizational communication climate that occurred in the area during the pandemic. This research was carried out by direct in-depth interviews with 11 informants using guidelines that had been designed before the interview. The results of this study reveal that the organizational communication climate in the area within the Karanganyar scout movement is still going well with the discovery of processes of openness, honesty, trust, joint decision making, and attention to high-performance goals.*

**Keywords:** *Organizational culture, Corona Virus, Organizational Communication Climate*

**Iklm Komunikasi Organisasi Pemerintah Daerah (Impelementasi Program Kerja Gerakan Pramuka Kabupaten Karanganyar di Era Pandemi)**  
**(Jahid Syaifullah)**

<http://ejournal.amikompuwokerto.ac.id/index.php/AGUNA>

**Korespondensi:** Jahid Syaifullah . Politeknik Indonusa Surakarta, Jl. K.H Samanhudi No. 31, Bumi, Kecamatan Laweyan, Kota Surakarta. Kode Pos: 57149. *Email:* [jahid@poltekindonusa.ac.id](mailto:jahid@poltekindonusa.ac.id)

## PENDAHULUAN

Pandemi covid 19 yang terjadi pada tahun 2019 di daerah Wuhan China, telah menyebar ke seluruh dunia dan menyebabkan lebih dari ratusan juta kasus yang di konfirmasi dan kurang lebih tercatat hampir lima juta kasus kematian. Dengan meledaknya covid 19 di Wuhan, menunjukkan bahwa virus ini dapat dengan cepat menular dari manusia ke manusia yang lain. Umumnya, sebelum meledaknya virus covid 19, virus corona di temukan di beberapa hewan ternak seperti unta, sapi, kambing, dan kelelawar. Pola penyebaran dan penularan virus yang begitu cepat, menjadikan beberapa wilayah menerapkan *Lockdown* atau penutupan akses keluar masuk. Selain pemberlakuan Lockdown, juga di berlakukan pembatasan aktifitas di luar rumah seperti aktifitas yang biasa di lakukan sebelum pandemic covid 19 menyerang (Susilo, A., Rumende, C. M., Pitoyo et al., 2020).

Dalam upaya penanggulangan dan pencegahan penyebaran virus covid 19 ini, terutama di negara Indonesia di berlakukan pembatasan kegiatan di mulai dari PSBB, PSBB Transisi, PPKM Darurat, hingga PPKM Empat Level. Pemberlakuan ini di umumkan Presiden sejak di temukannya dua warga yang positif terjangkit covid pada bulan Maret 2020. Untuk mengatasi penyebaran covid, pemerintah berupaya melakukan berbagai macam upaya sosialisasi pembatasan kegiatan masyarakat berskala besar. Di bandingkan lockdown dan karantina, upaya ini di tempuh pemerintah dalam mengurangi resiko yang lain terutama di sektor ekonomi dan keamanan (Burhan et al., 2020).

Pembatasan kegiatan berskala besar ini, menjadikan kegiatan tatap muka, berkumpul, dan berkerumun menjadi hal yang tidak di izinkan dalam skenario PSBB. Semua kegiatan yang sebelum pandemic di laksanakan secara tatap muka, kini kegiatan tersebut di laksanakan dengan cara daring melalui platform online. Dalam skenario tersebut, tidak hanya sektor pendidikan saja yang terkena dampaknya, kegiatan-kegiatan perkantoran pun akhirnya harus mengikuti skenario PSBB tersebut (Putri, 2020).

Pelaksanaan kegiatan secara daring merupakan kegiatan tanpa tatap muka antara

**Iklim Komunikasi Organisasi Pemerintah Daerah (Impelementasi Program Kerja Gerakan Pramuka Kabupaten Karanganyar di Era Pandemi)**  
(Jahid Syaifullah)

<http://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/AGUNA>

komunikator dalam hal ini pimpinan dalam kegiatan sosialisasi dan implementasi program kerja, kepada komunikan yakni anggota organisasi tersebut. Semua sektor merasakan dampak covid 19, termasuk kegiatan perkantoran di beberapa daerah yang biasanya melaksanakan kegiatan secara tatap muka (Jaelani & Yuliatin, 2021).

Perubahan kegiatan tersebut, membawa dampak kepada sebuah lingkungan kerja yang sebelum pandemi sudah terbentuk proses lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan bahkan suasana kerja yang tersistematis. Iklim komunikasi di dalam organisasi gerakan pramuka kwartir cabang Karanganyar telah berubah di era pandemi sesuai dengan ketetapan Bupati nomor 84 tahun 2020 mengenai tatanan normal baru pada masa pandemi corona virus disease 2019. Perbup tersebut, salah satu isinya menceritakan tentang pembatasan kegiatan fisik untuk pencegahan penyebaran penyakit di era pandemic (Fauzi & Sarwoprasodjo, 2015).

Iklim komunikasi di lingkungan kwartir cabang gerakan pramuka kabupaten Karanganyar telah mengalami perubahan dengan di berlakukannya berbup tersebut. Kegiatan-kegiatan kepramukaan yang dalam setiap program kerjanya banyak melaksanakan aktifitas fisik, akhirnya harus mengganti, atau bahkan menunda kegiatan seperti perkemahan dalam waktu yang belum bisa di tentukan.

Iklim komunikasi organisasi di lingkungan kwartir cabang gerakan pramuka Karanganyar selama pandemic covid 19, lebih menekankan proses kreatifitas dalam setiap kinerjanya, tanpa mengurangi arahan-arahan dari kabupaten, ataupun bahkan dari kwartir Nasional Pusat. Komunikasi yang terjadi di dalam wadah organisasi pemerintahan Karanganyar bersifat sedikit terbuka dan cenderung informal seperti selaaknya organisasi organisasi yang lain. Selayaknya kehidupan komunikasi dalam sebuah organisasi, terdapat sebuah komunikasi formal dan informal. Komunikasi organisasi yang formal, merupakan jalur komunikasi yang terjadi secara kebawah, ke atas, dan komunikasi horizontal (Cartono & Maulana, 2019).

Komunikasi organisasi di lingkungan kwarcab Karanganyar dengan nilai kreatifitas yang dilaksanakan para anggotanya, menjadikan jalur komunikasi formal sedikit tidak berlaku karena berlangsung secara terbuka dan dinamis, menjadikan jalur komunikasi lebih fleksible. Sifat komunikasi yang cenderung terbuka dengan nilai – nilai kreastifitas yang tinggi bagi para

**Iklim Komunikasi Organisasi Pemerintah Daerah (Impelementasi Program Kerja Gerakan Pramuka Kabupaten Karanganyar di Era Pandemi)**  
(Jahid Syaifullah)

<http://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/AGUNA>

anggota dalam organisasi kwartir cabang gerakan pramuka Karanganyar menjadikan lajur komunikasi mudah masuk dalam sendi organisasi tersebut. Lajur komunikasi dalam tubuh organisasi inilah yang menjadikan terbentuknya iklim komunikasi organisasi, baik itu iklim komunikasi organisasi yang positif, atau bahkan iklim komunikasi organisasi kearah yang negative (Muaya et al., 2021).

Iklim komunikasi organisasi yang positif, adalah bentuk suasana kerja yang banyak di dambakan oleh para pelaku komunikasi yang ada dalam tubuh organisasi tersebut, atau dalam hal ini para anggota kwartir cabang gerakan pramuka di Karanganyar. Dengan iklim komunikasi organisasi yang positif, menjadikan suasana kinerja dalam tubuh organisasi tersebut penuh dalam suasana menyenangkan, membahagiakan, rileks, penuh suasana persaudaraan, sehingga para anggota kwarcab Karanganyar merasa nyaman dan tenang dalam setiap aktifitas yang di berikan oleh atasan. Sedangkan iklim komunikasi organisasi yang mengarah ke negative, menjadikan pola kehidupan organisasi para anggotanya cenderung menurun. Pola kehidupan organisasi yang menurun ini, akan berdampak kepada suasana kerja yang cenderung tertutup dan kaku, tidak rileks, dan tidak terbuka antara satu anggota dengan anggota yang lain (Wiyanti et al., 2020).

Dengan perubahan pola kinerja selama covid 19 di lingkungan pemerintah daerah, dalam hal ini kwartir cabang gerakan pramuka Karanganyar, interaksi dan hubungan kekerabatan yang sebelumnya berlangsung secara langsung, berangsur-angsur berubah menjadi tidak langsung dan melalui platform online. Pelaksanaan kinerja yang berlangsung secara online, menjadikan komunikasi organisasi terjadi secara formal yakni komunikasi ke bawah, ke atas, dan komunikasi secara horizontal. Keseharian proses komunikasi yang terjadi dalam organisasi, selalu terjadi komunikasi antar individu baik secara langsung maupun tidak. Komunikasi individu secara langsung di lingkungan kwarcab berupa instruksi dan arahan, sedangkan komunikasi antar individu secara tidak langsung, berupa motivasi kinerja dan semangat dalam mewujudkan visi yang hendak dicapai .

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan

**Iklim Komunikasi Organisasi Pemerintah Daerah (Impelementasi Program Kerja Gerakan Pramuka Kabupaten Karanganyar di Era Pandemi)**  
(Jahid Syaifullah)

<http://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/AGUNA>

metode kualitatif deskriptif, yakni penelitian yang dilakukan dengan menelaah dari sebuah ide, konsep, kepercayaan yang di ungkapkan, dan di narasikan dalam bentuk data. Metode kualitatif deskriptif dilaksanakan dengan merumuskan data secara kualitatif, dan menjabarkannya secara deskriptif. Jenis penelitian ini memberikan gambaran yang apa adanya sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan tanpa memberikan tambahan-tambahan dalam menyajikan data (Hasanah, 2017).

Instrumen dalam penelitian ini adalah instrument non tes, yakni instrument yang terdiri dari kuesioner, interview, wawancara, observasi, serta dokumentasi (Wahyuningsih, 2013). Kuesioner dalam bentuk sejumlah pertanyaan telah di persiapkan sebelumnya untuk mengungkapkan iklim komunikasi organisasi yang terjadi di kwartir cabang gerakan pramuka Karanganyar selama pandemic covid 19. Setelah kuesioner terbentuk, langkah dalam penelitian ini adalah dengan memilah dan memilih responden yang hendak di wawancarai sebagai data primer yang akan di sajikan dalam penelitian ini. Wawancara dilaksanakan secara terstruktur kepada ketua kwartir cabang gerakan pramuka Karanganyar, Yakni Bapak Kurniadi Maulato, S.Sos, M.Si, dan secara tidak terstruktur kepada anggota anggota kwartir cabang gerakan pramuka Karanganyar yang lainnya.

Observasi dilaksanakan oleh peneliti setelah data melalui wawancara diperoleh. Kegiatan observasi dilaksanakan oleh peneliti dengan maksud mengecek kembali data yang di peroleh melalui wawancara, dengan keadaan yang sesungguhnya di organisasi kwartir cabang gerakan pramuka Karanganyar. Proses tahapan penelitian yang terakhir yakni dokumentasi, baik itu dokumen resmi yang berisi surat-surat keterangan baik itu dari kwarnas pusat, atau bahkan kumpulan perbup yang berdampak kepada kelangsungan kinerja organisasi pada saat pandemic. Selain dokumen resmi, peneliti juga mengumpulkan dokumen-dokumen lain yang masih berhubungan dengan implikasi kehidupan organisasi kwartir cabang gerakan pramuka Karanganyar baik berupa video rekaman saat rapat, ataupun bahkan video kegiatan.

Penelitian di lakukan di dalam kawasan kantor kwartir cabang gerakan pramuka Karanganyar, dengan jumlah 11 informan yang terdiri dari:

1. Ketua Kwartir yakni Bapak Kurniadi Maulato, S.Sos, M.Si,
2. Ketua Bidang (Bidang Binamuda, Bidang Binawasa, Bidang Organisasi dan

**Iklim Komunikasi Organisasi Pemerintah Daerah (Impelementasi Program Kerja Gerakan Pramuka Kabupaten Karanganyar di Era Pandemi)**  
(Jahid Syaifullah)

<http://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/AGUNA>

Hukum, Bidang Keuangan, dan Bidang Pengabdian Masyarakat)

3. Anggota Bidang

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Iklim komunikasi organisasi pada pemerintah daerah, dalam hal ini kwartir cabang gerakan pramuka Karanganyar pada saat pandemic 19 berlangsung, mengalami perubahan dalam sector budaya komunikasi organisasi. Sebelum pandemic covid 19 terjadi, organisasi kwartir cabang gerakan pramuka Karanganyar menggunakan komunikasi secara non formal dalam upaya menciptakan iklim komunikasi yang terbuka, bersahabat, nuansa kekeluargaan yang tinggi dan penuh semangat, berubah menjadi iklim komunikasi organisasi yang cenderung kaku, tertutup, dan penuh intervensi. Perubahan budaya komunikasi organisasi dari sector non formal menuju sector formal selama pandemic berlangsung, membawa dampak perubahan iklim komunikasi organisasi yang terjadi.

Iklim komunikasi organisasi yang terjadi di dalam wadah kwartir cabang gerakan pramuka kabupaten Karanganyar selama pandemi covid 19 telah menunjukkan budaya komunikasi organisasi yang berbeda jika di bandingkan saat sebelum pandemi. Iklim komunikasi organisasi yang dilakukan dengan tatap muka sebelum pandemi menjadikan rasa persaudaraan yang tinggi. Dengan perasaan persaudaraan yang tinggi ini, menjadikan pola komunikasi antar individu berlangsung secara terbuka, rileks, dan ramah tamah yang kental akan budaya daerah yang menjunjung tinggi etika, kesopanan, dan solidaritas yang tinggi.

Dengan diberlakukannya perbup nomor 84 tahun 2020 tentang pembatasan aktifitas di lingkungan kehidupan organisasi, menjadikan semua aktifitas yang biasanya dilaksanakan secara tatap muka, beralih kepada aktifitas online. Kendala-kendala yang terjadi selama berlangsungnya komunikasi di dunia maya, menjadikan interpretasi dan penafsiran pesan yang di terima beraneka ragam sesuai dengan tingkat pemahaman individu. Perbedaan pemahaman antar individu dalam penerimaan pesan saat instruksi kerja, menimbulkan budaya komunikasi yang baru yakni berupa karakteristik dan pedoman yang sebelumnya belum di laksanakan sebelum pandemi.

Budaya organisasi sebelum covid 19 di lingkungan kwartir cabang gerakan pramuka

**Iklim Komunikasi Organisasi Pemerintah Daerah (Implementasi Program Kerja Gerakan Pramuka Kabupaten Karanganyar di Era Pandemi)**  
(Jahid Syaifullah)

<http://ejournal.amikompuwokerto.ac.id/index.php/AGUNA>

Karanganyar sangat berperan dalam mendorong perilaku kinerja organisasi ke arah yang efektif dan efisien, karena tidak dibelakukan pengulangan pesan dan kontrol yang ketat dalam pesan instruksi kerja. Pada saat pandemi, implementasi program kerja yang sudah di rencanakan berubah seiring dengan berubahnya arah organisasi, dan perubahan perilaku anggota organisasi terkait dengan tindakan-tindakan perilaku kerja yang boleh dilaksanakan ataupun tidak boleh dilaksanakan. Pengalaman-pengalaman komunikasi organisasi kwartir cabang gerakan pramuka Karanganyar yang sudah diperoleh sebelum pandemi belum bisa di wujudkan secara maksimal seiring dengan perubahan pola komunikasi secara online.

Iklm komunikasi organisasi yang positif, terdapat beberapa elemen yang menjadikan kehidupan organisasi tersebut sehat. Elemen yang timbul atas iklim komunikasi organisasi yang positif berupa kepercayaan (Trust), pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi. Tujuan dari terbentuknya iklim komunikasi organisasi yang positif yakni terbentuknya saling pengertian antar sesama anggota organisasi, sehingga terjadi persamaan referensi (*Frame Of Reference*) dan bentuk pengalaman yang sama (*Field Of Experience*) sehingga tujuan organisasi bisa terwujud sesuai dengan visi yang hendak di capai.

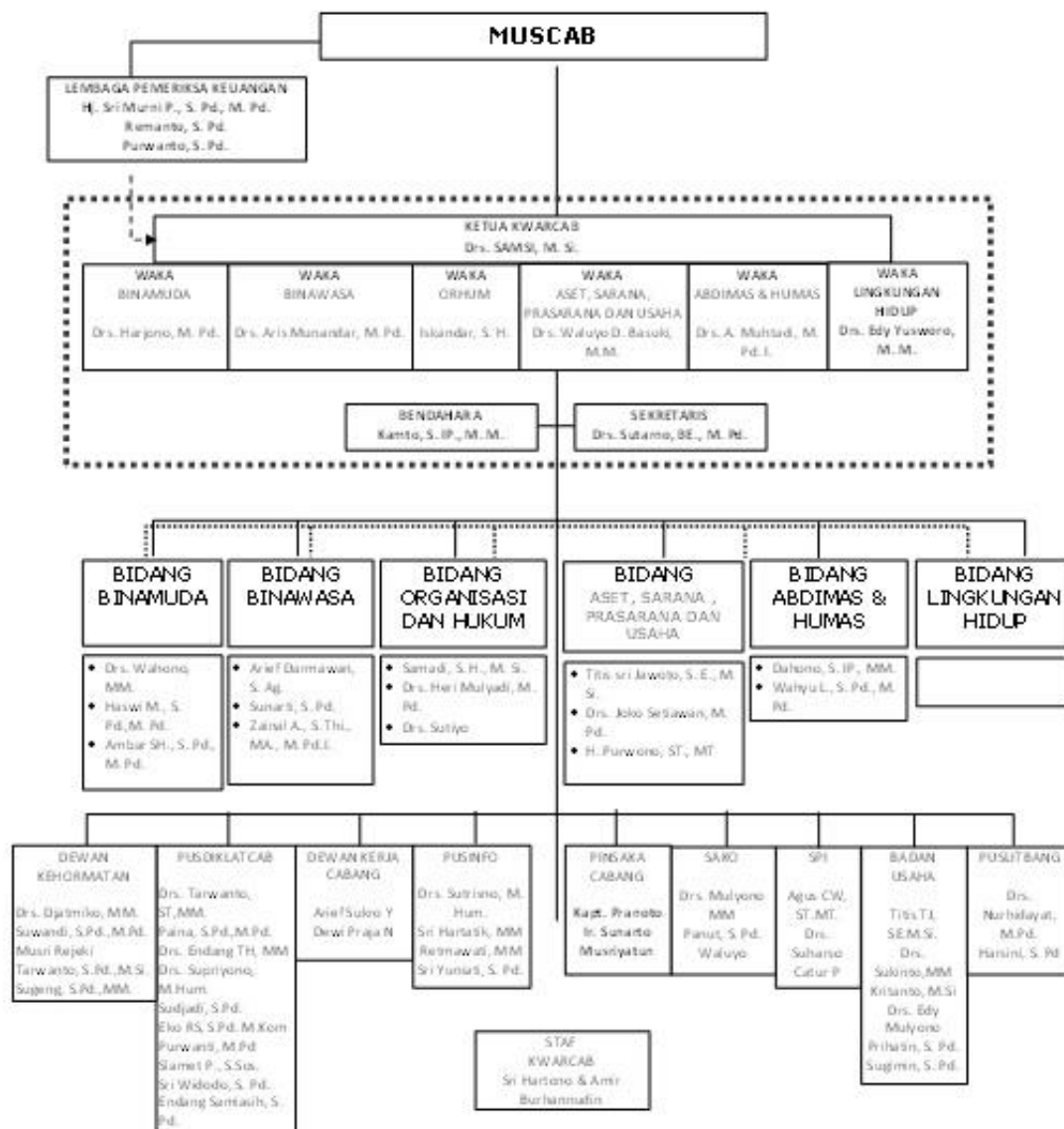
Wujud komunikasi organisasi yang ada di badan organisasi kwartir cabang gerakan pramuka Karanganyar sebelum pandemi adalah komunikasi organisasi yang non formal selama sebelum pandemi. Fungsi dan tugas setiap bagian organisasi sudah di atur dalam Ad/Art kepramukaan yang sudah di sahkan pada musyawarah nasional kwartir nasional gerakan kepramukaan (Kwarnas, 2019). Bentuk komunikasi non formal yang berlaku, menjadikan setiap anggota pramuka Karanganyar menjadi lebih terbentuk dalam proses pengertian bersama untuk mewujudkan *frame of reference* dan *field of experience* yang ideal.

Struktur organisasi pada kwartir cabang pramuka Karanganyar adalah sebagai berikut:

**Iklim Komunikasi Organisasi Pemerintah Daerah (Impelementasi Program Kerja Gerakan  
Pramuka Kabupaten Karanganyar di Era Pandemi)  
(Jahid Syaifullah)**

<http://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/AGUNA>





Gambar 1. Struktur Organisasi Kwardcab Karanganyar

Sebelum covid 19 mewabah, organisasi kwartir cabang gerakan pramuka Karanganyar dalam bentuk komunikasi organisasi yang formal. Dimana struktur organisasi yang terbentuk merupakan penjabaran dari Ad/Art yang disampaikan saat musyawarah nasional kwarnas pusat. Struktu organisasi yang telah disahkan daerah, memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

**Iklm Komunikasi Organisasi Pemerintah Daerah (Impelementasi Program Kerja Gerakan Pramuka Kabupaten Karanganyar di Era Pandemi)  
 (Jahid Syaifullah)**

<http://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/AGUNA>



1. Ketua Kwarcab

a) Ketua Kwarcab, bertugas:

- 1) Memimpin Kwarcab sesuai dengan masa baktinya.
- 2) Menyelenggarakan pimpinan dan pengendalian pelaksanaan tugas dan tanggungjawab Kwarcab.
- 3) Menentukan kebijakan-kebijakan pelaksanaan keputusan Muscab dan pelaksanaan pendidikan dan kegiatan kepramukaan yang ditetapkan dalam rencana kerja dan program kerja Kwarcab.

b) Ketua Kwarcab mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Pembina dan pengembang fungsi Kwarcab.
- 2) Pemimpin para Andalan Cabang dalam melaksanakan tugas Kwarcab.
- 3) Pengambil keputusan dalam menentukan kebijakan Kwarcab.
- 4) Pembina hubungan dengan lembaga pemerintah, swasta, dan organisasi masyarakat lainnya.

2. Wakil Ketua Kwarcab

Tugas Wakil Ketua adalah membantu dan mewakili Ketua Kwarcab dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

- a) Wakil Ketua Kwarcab mempunyai fungsi senbagai berikut:
- b) Pembantu fungsi Ketua Kwarcab.
- c) Mengetuai bidang yang dipimpinnya.
- d) Penyaji perumusan kebijakan Kwarcab sesuai dengan tugasnya.

Pada saat pandemi, organisasi kwartir cabang gerakan pramuka Karanganyar bergeser

**Iklim Komunikasi Organisasi Pemerintah Daerah (Impelementasi Program Kerja Gerakan Pramuka Kabupaten Karanganyar di Era Pandemi)**  
(Jahid Syaifullah)

<http://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/AGUNA>

mejadi sebuah komunikasi organisasi yang informal. Dimana perilaku anggota komunikasi hanya melakukan komunikasi dalam sebuah kelompok-kelompok kecil antara satu anggota kepada anggota yang lain dalam wadah organisasi yang sejenis. Dalam sebuah kelompok kecil inilah interaksi antar sesama anggota berjalan cepat, meskipun cenderung memunculkan kreatifitas dalam perilaku kerja. Kreatifitas para anggota dalam pelaksanaan perintah kerja menjadikan organisasi kwardcab Karanganyar memunculkan pengawasan yang ketat atas laju komunikasi organisasi.

Pengawasan yang ketat dalam laju komunikasi organisasi, menjadikan kesan kehidupan komunikasi organisasi cenderung kaku, kurang fleksible, dan penuh tekanan, akan menjadikan iklim komunikasi organisasi menjadi negatif. Iklim komunikasi organisasi yang positif berusaha menekankan kepercayaan dan keterbukaan, perhatian pada tujuan berkinerja tinggi dalam perilaku budaya organisasi serta pembuatan keputusan secara bersama. Iklim komunikasi organisasi kwardcab Karanganyar pada saat pandemi adalah:

1. Kepercayaan

Sebelum pandemi, proses terwujudnya budaya komunikasi yang sehat diawali dengan keterbukaan antar anggota kwardcab. Dengan keterbukaan ini, akan memudahkan setiap anggota individu kwardcab Karanganyar dalam mewujudkan persamaan persepsi dari ketua kwardcab dan organisasi pramuka nasional. Namun setelah pandemi, pengawasan yang ketat atas kinerja para anggota, menjadikan proses kepercayaan yang telah dibangun sebelum pandemi, sedikit berkurang. Kepala bidang dalam hal ini Bidang Binamuda, Bidang Binawasa, Bidang Organisasi dan Hukum, Bidang Keuangan, serta Bidang Pengabdian Masyarakat dalam setiap aktifitas kerjanya, akan melaporkan terlebih dahulu kepada wakil kepala sebelum menyampaikan kepada ketua kwardcab. Proses kontrol ini diwujudkan setelah diterapkan berpub oleh Bupati Karanganyar. Proses review dari wakil kepala, selanjutnya akan dilanjutkan ke Ketua Kwardcab apakah rencana kerja yang sudah direncanakan akan dilaksanakan ataupun tidak demi menjaga keamanan dan kenyamanan bersama pada saat covid 19 melanda.

2. Pembuatan Keputusan Bersama

**Iklim Komunikasi Organisasi Pemerintah Daerah (Implementasi Program Kerja Gerakan Pramuka Kabupaten Karanganyar di Era Pandemi)**  
(Jahid Syaifullah)

<http://ejournal.amikompuwokerto.ac.id/index.php/AGUNA>

Dalam budaya organisasi yang sudah terbentuk di lingkungan kwarcab, keputusan atas rencana kerja selalu dalam batasan dan arahan dari kwarnas pusat. Program kerja yang sudah ditentukan oleh pusat, secara garis besar akan dilaksanakan oleh daerah, tergantung dari kondisi masing-masing daerah. Kondisi kwarcab daerah Karanganyar yang mewakili 17 ranting di tingkat sekolah SD hingga SMA dari golongan pandega hingga penegak menjadikan jalur birokrasi yang sangat panjang dalam pengambilan keputusan. Dalam setiap rancangan program kerja, ketua kwarcab Karanganyar akan mensosialisasikan kepada ketua ranting yang ada di masing-masing tempat. Ketika kwartir ranting menyetujui dan memahami arah kebijakan program kerja cabang, kemudian akan dilaksanakan musyawarah cabang yang dihadiri dan disahkan oleh masing-masing kwartir ranting.

### 3. Kejujuran

Rencana program kerja yang sudah disahkan pada musyawarah cabang, selanjutnya akan di buat anggaran untuk masing-masing pos per bidang. Selanjutnya dalam tahap pengesahan anggaran, kwartir cabang gerakan pramuka kabupaten Karanganyar dalam kontrol dan pengawasan dari lembaga pengawasan anggaran daerah dan melaporkannya ketika kegiatan sudah terlaksana. Prinsip pelaporan kegiatan dilaksanakan kwartir cabang pramuka dalam upaya mewujudkan dasa dharma pramuka yang sudah di ikrarkan.

### 4. Keterbukaan

Pelaporan kegiatan yang sudah dilaksanakan, akan dilakukan kwarcab kepada lembaga pengawasan anggaran daerah. Anggaran biaya yang sudah di gunakan dalam setiap kegiatannya, akan di laporkan secara detail kepada lembaga pengawas anggaran. Hasil evaluasi dan penilaian dewan pengawas anggaran, selanjutnya akan di gunakan oleh kwarcab dalam setiap agenda musyawarah cabang yang dihadiri oleh kwartir ranting di wilayah Karanganyar.

### 5. Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi

Penilaian dan pengawasan dari lembaga anggaran daerah, yang di sampaikan kepada masing-masing ranting pada saat musyawarah cabang menjadikan pola

kinerja individu untuk berkomitmen pada rencana program kerja yang bermanfaat untuk pengembangan organisasi pramuka daerah Karanganyar agar mampu bersaing dengan kwartir cabang daerah yang lain dalam mewujudkan program kerja yang sudah di rencanakan oleh kwarnas pusat.

## SIMPULAN DAN SARAN

Iklim komunikasi organisasi daerah dalam wadah organisasi kepramukaan di lingkungan kabupaten Karanganyar pada saat pandemi mengalami perubahan budaya organisasi dari *work from office* menjadi *work from home* dimana budaya organisasi yang baru di terapkan pasca di terbitkannya perbup tentang perubahan dan pembatasan kerja sangat bergantung kepada sebuah teknologi dan pemahaman personal atas instruksi kerja yang di sampaikan oleh atasan. Iklim komunikasi organisasi di kwarcab Karanganyar sebelum pandemi menunjukkan iklim komunikasi yang bagus karena budaya organisasi yang tibul lebih mengedepankan kekeluargaan, rileks, masing-masing anggota organisasi dapat lebih terbuka dalam memberikan gagasan, dan bahkan cepat dalam pengambilan keputusan.

Budaya organisasi kwarcab Karanganyar setelah pandemi, bergeser dari aktifitas di kantor menjadi aktifitas kerja di rumah. Perubahan budaya komunikasi organisasi ini akhirnya membawa dampak terhadap jenis komunikasi yang dilakukan. Jenis komunikasi yang dilaksanakan sebelum pandemi cenderung mengguakan bahasa tutur dan ucapan secara langsung, harus berubah menjadi bahasa tutur yang disampaikan secara online dengan platform *zoom* atau *meet*. Namun dampak dari komunikasi secara online ini banyak berdampak kepada pemahaman personal karena berhubungan dengan signal di daerah dan teknologi.

Perubahan jenis komunikasi antar anggota kwarcab, menjadikan tahapan pengembangan organisasi kwarcab Karanganyar juga berubah. Pengembangan organisasi kwarcab sebelum pandemi dapat dilaksanakan secara terbuka, penuh kekeluargaan, kepercayaan yang tinggi, dan penetapan keputusan secara bersama, akhirnya berubah dan bertambah dari yang sebelumnya. Jika jalur komunikasi organisasi yang terjadi selama pandemi cukup bisa di selesaikan dengan komunikasi ke bawah berupa instruksi kerja, namun pada saat pandemi jalur komunikasi muncul ke atas sebagai respon balik dan komunikasi lateral

**Iklim Komunikasi Organisasi Pemerintah Daerah (Impelementasi Program Kerja Gerakan Pramuka Kabupaten Karanganyar di Era Pandemi)**  
(Jahid Syaifullah)

<http://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/AGUNA>

sesama anggota bidang di kwarcab.

Iklim komunikasi organisasi yang terjadi di kwarir cabang pramuka Karanganyar selama pandemi masih menunjukkan iklim komunikasi yang baik karena di dalam laju organisasinya masih di temukan kepercayaan yang tinggi, proses keterbukaan yang baik, penetapan keputusan secara bersama, dan bahkan perhatian kepada kinerja yang tinggi.

## REFERENSI

- Burhan, E., Susanto, A. D., Nasution, S. A., Eka, G., Pitoyo, ceva W., Susilo, A., Firdaus, I., Santoso, A., Juzar, D. A., & Arif, S. K. (2020). Pedoman tatalaksana COVID-19 Edisi 3 Desember 2020. In *Pedoman Tatalaksana COVID-19*.
- Cartono, C., & Maulana, A. (2019). Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Iklim Komunikasi Organisasi. *ORASI: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 228.  
<https://doi.org/10.24235/orasi.v10i2.5420>
- Fauzi, A., & Sarwoprasodjo, S. (2015). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa. *Sodality: Jurnal Sosiologi Pedesaan*, 2(3).  
<https://doi.org/10.22500/sodality.v2i3.9420>
- Hasanah, H. (2017). TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21.  
<https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Jaelani, A. S., & Yuliatin. (2021). Iklim Komunikasi Organisasi di Hotel Savana Malang. *Prosiding Manajemen Komunikasi Universitas Islam Bandung*, 7(1), 202–206.  
<http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/mankom/article/view/26225/pdf>
- Kwarnas. (2019). *Rencana Strategis Gerakan Pramuka 2019-2024*.
- Muaya, V. N., Onsu, R. R., & ... (2021). Studi Deskriptif Iklim Komunikasi Organisasi Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. ... *Diurna Komunikasi*, 1–11.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/34317>
- Putri, R. N. (2020). Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 705. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.1010>
- Susilo, A., Rumende, C. M., Pitoyo, C. W., Santoso, W. D., Yulianti, M., S., R., Singh, G., Nainggolan, L., Nelwan, E. J., Khie, L., Widhani, A., Wijaya, E., Wicaksana, B., M., M., Annisa, F., Jasirwan, O. M., Yuniastuti, E., Penanganan, T., & New, I., ... Cipto, R. (2020). Coronavirus Disease 2019 : Tinjauan Literatur Terkini Coronavirus Disease 2019. *Review of Current Literatures*, 7(1), 45–67.
- Wahyuningsih, S. (2013). Metode Penelitian Studi Kasus: Konsep, Teori Pendekatan Psikologi Komunikasi, dan Contoh Penelitiannya. *UTM PRESS Bangkalan - Madura*, 119.
- Wiyanti, R., Hasan, Y., & Usman, U. (2020). Iklim Komunikasi Organisasi Pegawai Di Keprotokolan Dan Keuangan Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. *AL MUNIR: Jurnal Komunikasi ...*, 108–123.

**Iklim Komunikasi Organisasi Pemerintah Daerah (Impelementasi Program Kerja Gerakan Pramuka Kabupaten Karanganyar di Era Pandemi)  
(Jahid Syaifullah)**

<http://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/AGUNA>