

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP KOMITMEN PERUBAHAN
PADA ANGGOTA DETASEMEN D SATUAN III PELOPOR KORP BRIMOB POLRI**

Daru Wibowo Saputro¹
Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK)
Jakarta, Indonesia
E-mail: darwiswisa@gmail.com

Vindaniar Yuristamanda Putri²
Program Vokasi, Universitas Indonesia
Depok, Indonesia
E-mail: vindaniar.putri@ui.ac.id

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang iklim komunikasi, mengetahui gambaran Komitmen Perubahan, dan bagaimana pengaruh iklim komunikasi terhadap Komitmen Perubahan Pada Anggota Detasemen D Satuan III Pelopor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan regresi linear sederhana. Berdasarkan 78 anggota Detasemen D Satuan III Pelopor of Korp Brimob Polri yang diambil sebagai sampel, Iklim Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Perubahan anggota Detasemen D Satuan III Pelopor Brimob Polri. Iklim Komunikasi memberikan kontribusi sebesar 26,6% terhadap Komitmen Perubahan anggota Detasemen D Satuan III Pelopor Korps Brimob Polri. Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Komitmen Perubahan anggota Detasemen D Satuan III Pelopor Brimob Polri sebesar 51,1%. Pimpinan Detasemen D Satuan III Pelopor Brimob Polri diharapkan dapat meningkatkan apresiasi dan pengakuan terhadap anggota. Transparansi yang proporsional diharapkan akan mengurangi tingkat kecemasan serta stres yang dihadapi anggota selama perubahan berlangsung.

Kata Kunci: Iklim Komunikasi, Komitmen Perubahan , Brimob Polri

**EFFECT OF COMMUNICATION CLIMATE TOWARDS COMMITMENT TO
CHANGE IN DETACHMENT D UNIT III PELOPOR, POLRI**

ABSTRACT. This study aims to provide an overview of the communication climate, knowing the Commitment Changes picture, and how the influence of communication climate to Commitment Changes in Member Detachment D Unit III Pelopor. This research used a quantitative approach with simple linear regression. According to 78 members of Detachment D Unit III Pelopor of Police Mobile Brigade Corps as samples, the results showed that the Communication Climate has a significant influence on Commitment Changes of Detachment D Unit III Pioneers of Brimob Polri. The Communication Climate contributed 26.6% to the Commitment of Change of Detachment D Unit III for the Police Mobile Brigade Corps. Communication Climate towards Commitment to Change of Detachment D Unit III Pioneer of Brimob Police is 51.1%. it means, Leader of Detachment D Unit III Pioneer of Brimob Police is expected to increase appreciation and recognition of members. Proportional transparency is expected to reduce the level of anxiety and stress facing members during the change.

Keywords: Communication Climate, Commitment to change, Police Mobile Brigade

PENDAHULUAN

Reformasi polisi telah berjalan lebih dari 10 tahun, Banyak Komitmen Perubahan positif Polri dalam mengawal dan mengamankan proses demokrasi bangsa Indonesia. Polri sebagai organisasi pemerintah yang bersentuhan langsung dengan masyarakat harus menyesuaikan dirinya dengan perubahan-perubahan nilai yang terjadi di masyarakat. Hal ini perlu dilakukan untuk membuat organisasi selalu siap menghadapi segala perubahan dalam tiap elemen lingkungan strategis (politik & hukum, sosial budaya, ekonomi & teknologi) dengan cara merubah dirinya sendiri secara terencana dan terkendali.

Hidayat (2016) menyatakan bahwa *change* (perubahan) merupakan makna hijrah yang sarat strategi. Dalam pelaksanaannya, memerlukan keselarasan antara hati dan pikiran, Perubahan merupakan strategi keberanian mengambil keputusan yang keluar dari *comfort zone* (zona nyaman). Perubahan mental perilaku personel Polri harus diakui memang sulit dilakukan dimana kultur tersebut menempatkan personel Polri sebagai seseorang yang yang tidak dapat tersentuh, merasa penting, dan merasa lebih tinggi dari anggota masyarakat.

Agar perubahan dapat terlaksana dengan cepat, para manajer harus menganalisa mengapa anggota menolak perubahan, bagaimana penolakan akan diatasi, efek kecepatan perubahan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen Polisi. Pada umumnya masyarakat orang tidak suka merubah perilaku mereka karena menyesuaikan diri pada lingkungan baru, mempelajari metode atau teknik baru, sering berujung pada perasaan tertekan/stress sehingga seseorang cenderung menolak perubahan dalam organisasi (Rodberg & Kuykendall, 1997).

Setiap individu personel Polri harus berprinsip akan merasa malu apabila tidak bisa memberikan keteladanan bagi bawahan dan lingkungan sekitarnya. Begitu pula dengan seorang pemimpin harus berani melakukan perubahan radikal yang bermanfaat bagi masyarakat. Meskipun sering menimbulkan kegaduhan, ini merupakan suatu bentuk risiko yang harus diterima setiap pemimpin yang berani melakukan perubahan (Hidayat, 2016).

Polri sebagai pengemban kepolisian di negara Republik Indonesia telah dilengkapi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 sebagai landasan manajemen operasional serta pembinaan Polri merupakan implementasi pelaksanaan tugas Polri dilapangan dalam mengemban organisasional yang tertuang dalam Perkap No. 3 Tahun 2009 Tentang Sistem Operasional Polri dan Perkap No. 9 Tahun 2011 Tentang Manajemen Operasi Kepolisian. Perkap tersebut merupakan pedoman dasar bagi seluruh anggota Polri untuk melaksanakan

kegiatan dan operasi kepolisian didalam pengorganisasian serta pelaksanaan tugas pokok dan fungsi utama operasional kepolisian salah satunya Brimob.

Brimob adalah Satuan khusus kepolisian yang mengemban tugas dalam menangani gangguan kamtibmas yang berkadar tinggi sepertihalnya kerusakan massa, kejahatan bersenjata api (separatis dan teroris), bom, serta KBR (kimia, biologi, radioaktif). Brimob merupakan pasukan elit bersenjata pertama kali di Indonesia yang dibentuk tanggal 14 November 1946. Brimob dilatih setingkat lebih tinggi dari polisi biasa yang harus siap diterjunkan di daerah konflik di daerah NKRI unruk mempertahankan kemerdekaan Indonesia. Ddalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan peranan Brigade Mobil Polri, Brimob tidak dapat dipisahkan dari situasi dan kondisi Negara dan Bangsa Indonesia.

Korps Brimob Polri Satuan III Pelopor pada tingkat Mabes Polri merupakan Satuan yang berkedudukan di Kelapa Dua Depok, menyatu dengan Markas Komando Korps BRIMOB. Satuan III Pelopor memiliki empat detasemen yaitu detasemen A, B, C dan D. Detasemen D adalah bagian Satuan III Pelopor yang memiliki kemampuan spesifik berupa kemampuan dasar Kepolisian, Penanggulangan Huru-Hara (PHH), *Search And Rescue* (SAR), Grilya Anti Grilya (GAG), dan Unit Anti Anarkis (AA).

Detasemen D yang memiliki sumber daya manusia, harus belajar mengelola perubahan tugas dan memantau perkembangan tujuan organisasi. Selayaknya, iklim komunikasi merupakan faktor mendasar disetiap organisasi. Lundberg (1990) dalam (Hewit 2015) menyatakan bahwa komunikasi berperan penting sebagai fasilitator dalam berbagai kasus perubahan organisasi.

Sebagaimana mengacu kepada prinsip komunikasi organisasi, maka efektivitas komunikasi dalam institusi dapat tercapai jika (1) pimpinan menyadari pentingnya komunikasi, (2) komunikasi yang konsistensi, antara ucapan dan tindakan sejalan, bukan berbeda bahkan bertentangan, (3) komitmen pada komunikasi dua arah yang interaktif, sehingga bisa menghasilkan makna yang integratif, dipahami bersama, (4) menekankan komunikasi tatap muka dalam memecahkan persoalan ataupun membahas hal yang krusial dalam institusi (Robbins, 1999).

Iklim komunikasi dalam organisasi sebagai penghubung antara individu anggota dan organisasi memberikan gambaran sikap dan kepercayaan anggota bahwa kualitas informasi, akurasi dan aliran komunikasi semuanya berhubungan dengan komitmen yang merupakan indikator yang penting dalam menjelaskan perilaku anggota dan hasil pekerjaan yang berhubungan diinginkan dalam organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan yang ingin dibahas adalah bagaimana pengaruh iklim komunikasi terhadap Komitmen Perubahan Pada Anggota Detasemen D Satuan III Pelopor.

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Komunikasi

Redding (Goldhaber, 1986) dalam Arni Muhamad (2005) mengemukakan lima dimensi penting dari iklim komunikasi dalam organisasi, yaitu:

1. *“Supportiveness”* atau *daya dukung*, adanya pola arus komunikasi dalam organisasi antara rekan kerja, bawahan, dan atasan sebagai membantu mereka dalam membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting, dikatakan loyalitas seorang atasan juga diperlukan.
2. Partisipasi membuat keputusan, keputusan yang dilakukan atas kesepakatan bersama dalam kelompok organisasi artinya adanya penyampaian dari individu dalam organisasi pendapat ataupun saran diajukan yang dipertimbangkan sebagai sebuah keputusan bersama.
3. Kepercayaan, ialah kepercayaan seseorang dalam menjalankan tugas ataupun adanya hubungan saling percaya antara bawahan dengan atasan ataupun rekan kerja dalam mengemban tugas yang diamanatkan.
4. Keterbukaan dan keterusterangan dinilai juga sebagai kejujuran seseorang memberikan kepercayaan dan keyakinan kita pada orang lain yang dimaksud adalah dalam hal ada tidaknya atau seberapa besar suasana keterbukaan antara atasan bawahan dan rekan kerja.
5. Tujuan kinerja yang tinggi, pada tingkat mana tujuan kinerja di komunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi yang dimaksud adalah adanya dorongan dalam melaksanakan pekerjaan yang dimaksud adalah mengenai kejelasan tujuan organisasi dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.

Komitmen Perubahan

Herscovitch dan Meyer (2002) mendefinisikan komitmen perubahan sebagai pola pikir yang mendorong individu melakukan berbagai tindakan yang dianggap perlu dalam rangka menyelesaikan implementasi dari sebuah inisiasi perubahan (Resmawati 2013).

Herscovitch dan Meyer mengamati bahwa anggota organisasi dapat berkomitmen untuk mengimplementasikan perubahan organisasi karena mereka ingin menghargai perubahan, karena mereka harus (mereka memiliki sedikit pilihan), atau karena yang seharusnya (mereka merasa berkewajiban). Komitmen berdasarkan “keinginan untuk” mencerminkan motif komitmen tertinggi untuk menerapkan perubahan organisasi (Weiner, 2009: 2). Berteori bahwa komitmen perubahan organisasi terdiri dari dimensi komitmen perubahan pertama Komitmen afektif, yaitu komitmen berdasarkan realisasi manfaat yang

melekat perubahan, kedua komitmen normatif; Komitmen berdasarkan kewajiban, dan ketiga komitmen kelanjutan yaitu, komitmen berdasarkan menghindari kerugian (Kalyal, 2014).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2010). Berdasarkan penjelasan teori diatas, hipotesis penelitian ini adalah:

H_a : ada pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Komitmen Perubahan anggota Detasemen D Satuan III Pelopor Korps Brimob Polri.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode pendekatan survey yaitu dengan memberikan kuesioner/angket yang berisi pernyataan-pernyataan yang diajukan pada responden dilapangan. Angket merupakan metode pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, angket juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar (Widyoko, 2012).

Skala yang digunakan adalah skala likert. Penggunaan skala Likert ada 3 alternatif model, yaitu model tiga pilihan (skala tiga), empat pilihan (skala empat), dan lima pilihan (skala lima) (Widyoko, 2012). Penelitian ini menggunakan skala lima, sehingga pembobotan pada masing-masing alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

1	2	3	4	5
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Detasemen D Satuan III Pelopor Korps Brimob Polri yang berjumlah 357 anggota. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan Taro Yamane (1967) (Yuni, 2011). Untuk menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model rumus Taro Yamane, dimana :

n = jumlah sample yang dicari

N = jumlah populasi

d = Nilai presisi (% yang dapat ditoleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi).

Dengan menggunakan error sebesar 10 %, besarnya sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1} = \frac{357}{357(0,1)^2 + 1} = 78 \text{ sampel}$$

Variabel Penelitian

1. Iklim Komunikasi (X)

Instrumen untuk mengukur Skala iklim Komunikasi dikembangkan oleh Redding (Goldhaber, 1986) dengan lima dimensi yang dipilih yaitu daya dukung, partisipasi, Kepercayaan, keterbukaan, kinerja tinggi, serta dimensi Kualitas Komunikasi.

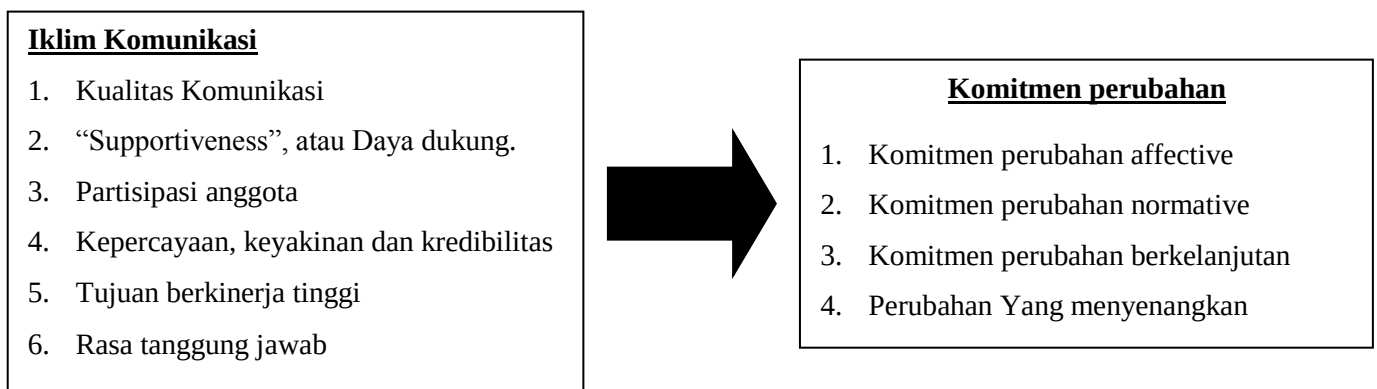
2. Komitmen Perubahan (Y)

Instrumen untuk mengukur Skala Komitmen Perubahan dikembangkan oleh Herscovitch dan Meyer (2002) dengan tiga dimensi yang dipilih yaitu Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap butir pernyataan variabel Komitmen Perubahan yaitu: *Affective commitment*, *Normative commitment*, *Continuance commitment*. Serta perubahan menurut Martin, Jones, & Callan (2005) perubahan sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menunjukkan penyesuaian yang lebih baik dalam bentuk tingkat kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan komitmen yang lebih tinggi serta tingkat ketidakhadiran dan intensi untuk keluar yang lebih rendah pada Komitmen Perubahan pada detasemen D Satuan III Pelopor.

Model Penelitian

Pentingnya komunikasi sepanjang proses perubahan telah terbukti secara empiris dan diakui oleh para praktisi (Husain, Z., 2013). Model penelitian yang digunakan sebagai landasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagan 1 Model Penelitian



Untuk melakukan analisis yang lebih mendalam, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana adalah suatu model regresi yang memperlihatkan hubungan garis lurus antara, dua variabel (Asra & Rudiansyah, 2014). Model regresi liner sederhana secara matematis dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$y = a + bX$$

Y : peubah tak-bebas X : peubah bebas
a : konstanta b : kemiringan

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. (Baihaqi, 2010). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		78
Normal Parameters ^a	Mean	48.0128205
	Std. Deviation	3.95640496
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.051
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.726
Asymp. Sig. (2-tailed)		.668

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2017

Hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa Pengambilan keputusan mengenai normalitas adalah sebagai berikut:

- Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal

Hipotesis:

- H_0 : data berdistribusi normal
 H_1 : data tidak berdistribusi normal

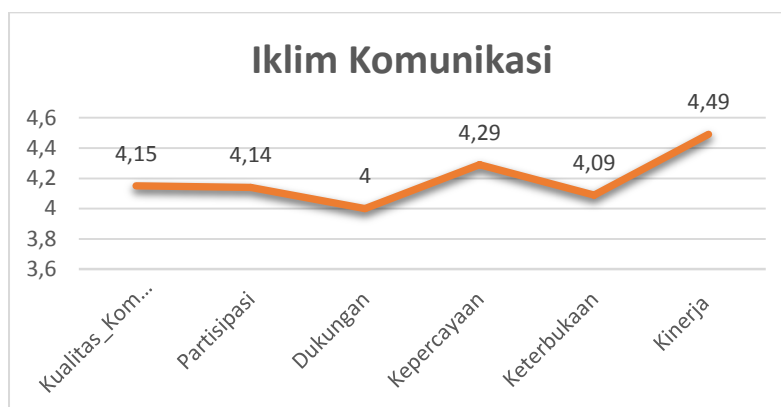
Pada tabel di atas nilai $\text{sig} = 0,668 > 0,05$, sehingga H_0 ditolak, yang berarti data residual berdistribusi normal.

HASIL PENELITIAN

Iklm Komunikasi (X)

Iklm Komunikasi merupakan gambaran hubungan individu-individu secara emosional dalam hal hubungan satu sama lain ketika melaksanakan kegiatan harian. Menurut Follert (1980) iklim komunikasi diperoleh melalui perkembangan pribadi persepsi interaksi perilaku bawahan dan sikap (Al-Kahtani & Allam, 2013). Berikut adalah hasil pengolahan data jawaban responden untuk variabel iklim komunikasi di detasemen D Satuan III Pelopor:

grafik 1 Iklm Komunikasi



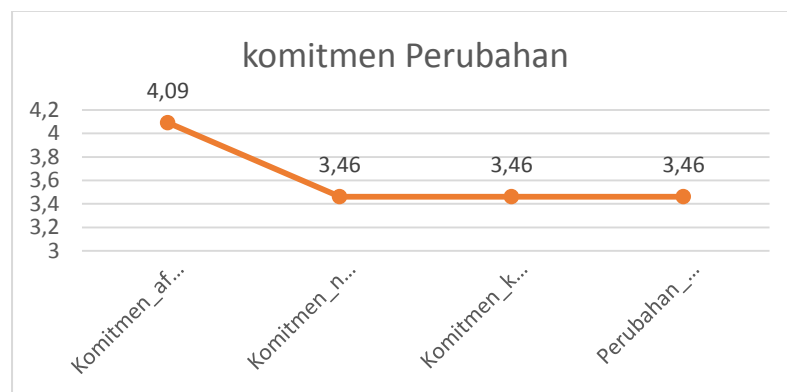
Sumber : Olah Data Microsoft Excel, 2017

Berdasarkan gambar grafik di atas, kondisi Iklim Komunikasi detasemen D menunjukkan indikator Kinerja memiliki mean tertinggi (4,49) dan *Supportivtnes* atau Daya dukung memiliki mean terendah (4,00). Dengan demikian dapat dimaknai bahwa responden rata-rata menganggap Iklim Komunikasi sudah baik dengan nilai *mean* (4,19). Hal ini memberikan gambaran bahwa anggota detasemen D memiliki dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas dan kedinasan dengan sangat baik hal ini terlihat anggota Detasemen D mampu menjalankan aktifitas kedinasan baik meliputi pengalaman tugas, pelatihan lapangan, urgensi penanganan tugas eskalasi tinggi seperti halnya penanganan tugas Rusuh Massa, terorisme, separatisme dan lain sebagainya, yang menuntut kesiapan dan performa anggota dalam melaksanakan tugas siap selama 1 x 24 jam dalam mengamankan nusantara.

Komitmen Perubahan (Y)

Herscovitch dan Meyer (2002) Komitmen perubahan sebagai pola pikir yang mendorong individu melakukan berbagai tindakan yang dianggap perlu dalam rangka menyelesaikan implementasi dari sebuah inisiasi perubahan (Resmawati 2013). Sebagai suatu sistem yang terbuka organisasi harus menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi, baik di dalam organisasi maupun di luar lingkungan organisasi (Manganti, 2015). Berikut adalah hasil pengolahan data jawaban responden untuk variabel komitmen perubahan di detasemen D Satuan III Pelopor:

grafik 2 Komitmen Perubahan



Sumber : Olah Data Microsoft Excel, 2017

Berdasarkan gambar di atas, komitmen Perubahan anggota detasemen D dimaknai bahwa responden rata-rata menilai komitmen Perubahan pada katagori **Sedang**. menunjukan indikator Komitmen Afektif memiliki mean tertinggi (4,09) dan Komitmen normatif, continuance serta Perubahan yang menyenangkan memiliki kesamaan nilai mean terendah (3,46). Bahwa komitmen perubahan pada anggota detasemen D memberi gambaran bahwa anggota memandang dan mendukung secara positif terhadap perubahan-perubahan didalam detasemen D.

Komitmen perubahan Afektif, berkembang ketika individu mengakui nilai perubahan organisasi. Cara perubahan organisasi dilakukan akan sangat mempengaruhi komitmen afektif untuk berubah (Yilmaz et al., 2013). Hal ini digambarkan sebagai akurasi/ketepatan, tepat waktu dan informasi yang jelas dalam menangani masalah Anggota (Miller, V.D., Johnson, J.R. and Grau, J., 1994), serta menawarkan peluang pada partisipasi dalam pengambilan keputusan secara luas didorong strategi untuk meningkatkan keterlibatan dan relevansi nilai, dan dampak komitmen untuk berubah.

Dalam menghadapi perubahan-perubahan ditempat bekerja, komitmen bukanlah suatu hal yang mudah untuk di peroleh dari setiap anggota detasemen D. Membutuhkan

pengembangan sikap yang positif dari setiap anggota terutama sikap dalam menghadapi perubahan organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan persepsi yang baik terhadap organisasi dimana ia bekerja, sehingga anggota merasa menjadi bagian dari detasemen D. Hal tersebut sesuai dengan Weiner B. J (2009) perubahan organisasi tergantung pada bagaimana mereka memanfaatkan, menggabungkan, dan urutan sumber daya organisasi dukungan sumber daya sebagai kapasitas untuk melaksanakan perubahan sehingga persepsi anggota dalam organisasi memberikan inovasi terhadap harapan, dukungan, dan reward (Weiner B. J., 2009).

Analisis Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Komitmen Perubahan

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Sederhana Iklim Komunikasi terhadap Komitmen Perubahan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.093	7.741		1.045	.299
IKLIM_KOMUNIKASI	.454	.088	.511	5.182	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN_PERUBAHAN

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t terlihat variabel Iklim Komunikasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Perubahan dengan signifikan < 0.05 . Nilai koefisien regresi variabel Iklim Komunikasi (X) adalah sebesar 0.454. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan penilaian anggota terhadap Komitmen Perubahan dapat naik sebesar 0.454 atau 45,4%. Dari tabel tersebut juga dapat dibuat persamaan matematis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 8,093 + 0,454X$$

Analisis determinan dalam regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen Iklim Komunikasi terhadap variabel dependen Komitmen Perubahan. Untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinan dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.511	0.261	0.251	6.700

a. Predictors: (Constant), Iklim komunikasi

b. Dependent Variable: Komitmen perubahan

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai regresi antara iklim komunikasi (R) sebesar 0,511 atau 51,1% sedangkan koefisien determinasinya (*R Square*) sebesar 0,261. Hal tersebut menunjukkan bahwa 26,1% komitmen perubahan dipengaruhi oleh iklim komunikasi. Sedangkan 48,9 % sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Iklim komunikasi memiliki peran penting dalam membentuk komitmen Anggota detasemen D terhadap perubahan. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan iklim komunikasi terhadap variabel komitmen perubahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja iklim komunikasi pada tingkat “**Baik**”. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dalam jurnal “*Professional performance within a Romanian police force in the context of change*” menjelaskan bahwa kinerja yang tinggi sangat berpengaruh pada tingkat Sumber Daya Manusia seperti halnya dalam pelatihan bagi personel, pengalaman serta dukungan atasan dan rekan kerja yang memusatkan perhatian pada sumber daya dan kinerja pada kepolisian (Andreia, et al, 2012).

Faktor kepemimpinan merupakan faktor dominan mempengaruhi iklim Komunikasi detasemen D. Fleksibilitas dan konsiderasi (*perilaku menunjukan persahabatan, percaya, hangat dan perjalinan antar pimpinan dan bawahan*) terhadap anggota masih terlihat baku dan kaku. Hal ini sesuai dengan kritikan Model *Situational Leadership Model* (SLM) terhadap Hersey-Blanchard bahwa posisi pemimpin harus beradaptasi dan fleksibel agar kepemimpinan dapat menyesuaikan dengan pengikut atau kelompok (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2007). Adanya komando dari Pimpinan detasemen yang selalu berbeda-beda dalam memberikan kebijakan dan perintah serta berbagai faktor situasional, mulai dari kepribadian dan latar belakang budaya anggota organisasi yang mempengaruhi, muncul kesan bahwa bekerja seperti kaku dan tidak fleksibel (takut salah). Sehingga anggota merasa enggan dan sungkan dalam menyampaikan keinginan pada pimpinan. Sehingga menyebabkan Terhambatnya komunikasi yang mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap anggota.

Dalam menghadapi perubahan-perubahan ditempat bekerja, Komitmen bukanlah suatu hal yang mudah untuk di peroleh dari setiap anggota detasemen D, dibutuhkan pengembangan sikap yang positif dari setiap anggota terutama sikap dalam menghadapi perubahan organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan persepsi yang baik terhadap organisasi dimana ia bekerja, sehingga anggota merasa menjadi bagian dari detasemen D, Anggota secara terbuka, mampu menerima kebijakan dan menjalankan tugas-tugas, memberikan kontribusi kemajuan dalam pelaksanaan tugas dan kedisiplinan serta loyal pada Detasemen D.

Hal tersebut sesuai dengan Weiner B. J (2009) perubahan organisasi tergantung pada bagaimana mereka memanfaatkan, menggabungkan, dan urutan sumber daya organisasi dukungan sumber daya sebagai kapasitas untuk melaksanakan perubahan sehingga persepsi anggota dalam organisasi memberikan inovasi terhadap harapan, dukungan, dan reward (Weiner B. J., 2009).

Pemahaman Anggota detasemen D terhadap perubahan juga terbukti berpengaruh dalam meningkatkan komitmen, serta meningkatkan *affective commitment to change*. Hal tersebut sejalan dalam jurnal penelitian "*Climate, communication and participation impacting commitment to change*" bahwa komitmen afektif mempunyai pengaruh positif anggota detasemen D hal ini membuktikan bahwa komitmen memainkan peranan penting dalam perubahan organisasi menunjukkan keterlibatan sebuah orientasi iklim meningkatkan Komitmen untuk berubah yang dipengaruhi oleh komunikasi (Roggiest, Segers dan Witteloostuij, 2015).

Sesuai dengan pernyataan Pace & Faules (2005), iklim komunikasi dalam Organisasi mempunyai konsekuensi penting bagi pergantian dan masa kerja pegawai dalam organisasi dalam organisasi. Iklim komunikasi Positif cenderung Meningkatkan Dan Mendukung Komitmen pada Organisasi (Pace & Faules, 2005: 156) begitu pula menurut frantz (1988) Iklim Komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktifitas organisasi, karena iklim mempengaruhi usaha anggota organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data atau temuan dan pembahasan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Perubahan anggota Detasemen D Satuan III Pelopor Brimob Polri. Iklim Komunikasi memberikan kontribusi sebesar 51,1% terhadap Komitmen Perubahan anggota Detasemen D Satuan III Pelopor Korps Brimob Polri sedangkan koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0,261. Hal tersebut menunjukkan bahwa 26,1% komitmen Perubahan

dipengaruhi oleh iklim komunikasi. Sedangkan 48,9 % sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Maka hasil Hipotesis menunjukkan ada pengaruh signifikan Positif Iklim Komunikasi terhadap Komitmen Perubahan anggota Detasemen D Satuan III Pelopor Korps Brimob Polri, akan tetapi tidak bisa dirumuskan.

Dalam upaya untuk dapat membangun loyalitas dan kepercayaan diantara anggota dan Detasemen D dalam mengimplementasikan perubahan dengan baik, untuk memberikan informasi yang seimbang mengenai perubahan yang dilakukan. Pimpinan juga perlu meningkatkan intensitas komunikasi pada anggota, baik secara formal ataupun informal. Transparansi yang proporsional diharapkan akan mengurangi tingkat kecemasan serta stres yang dihadapi anggota selama perubahan berlangsung. Faktor kepemimpinan menjadi bagian yang harus diubah, pimpinan ataupun atasan agar lebih fleksibel dan konsiderasi terhadap anggota, sehingga anggota mampu mengembangkan ide dan serta perasaan kepada atasan. Keharmonisan hubungan pada masing-masing rekan kerja juga memiliki peranan penting dalam mengurangi masa-masa stres selama perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Kahtani, Nasser, and Zafrul Allam. (2013). "*Supportive and Defensive Communication Climate among Subordinate Staff of Salman bin Abdulaziz.*" Science Journal 502-509].
- Andreia, Daniela, Lucia Ratiua, Catalina Otoiua, , and Sofia Chiricaa. 2012. "*Professional performance within a Romanian police force in the context of change.*" Social and Behavioral Sciences 33. (Procedia) 657 – 661.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asra, Abuzar , dan Rudiansyah. 2014. *Statitiska Terapan"untuk pembuat kebijakan dan pengmbilan keputusan"*. Jakarta: Media.
- Baihaqi, Muhamad Fauzan. 2010. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervenig.*" Dalam *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Goldhaber. (1996). *Organizational Communication*. IOWA: 4th edition C Brown Company Publisher.
- Hewit, Aon. 2015. "*Employee Engagement and Organizational.*" Media Business and Innovation, (*Springer International Publishing Switzerland*) vol 2 9-37.
- Hidayat, A. S. (2016). Perubahan Butuh Niat Dan Momentum. *Jurnal Sespimti*, 21.
- Husain, Z. 2013. "*Effective communication bring successful organizational change.*" The Business & Management Review, 13(2), 43-50.

- Kalyal, Hina Jawaid. 2008. “*Validadtion Of The Herscovitch-Meyer Three-Component Model Of Commitment To Change In Pakistan.*” Dalam Department of Psychology, Stockholm University,, 10-11. Sweden: Stockholm University.
- Manganti, Fajar. 2015. *Pengaruh Karakteristik Kepribadian, Motivasi Dan Komitmen, Terhadap Sikap Pegawai Pada Perubahan Organisasi Pada Kantor Terhadap Sikap Pegawai Pada Perubahan Organisasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Lingkungan Solo Raya.* Surakarta : Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Martin, A. J., E. S. Jones, dan V. J. Callan. 2005. “the role of psychological climate.” *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14(3), 263-289.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). component conceptualization of organizational commitment. *Human Reasources Management Review.*, 61-89.
- Muhammad, F., & Djali, H. (2005). *Metodologi Penelitian Sosial.* Jakarta: Restu Bandung & PTIK Press.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2005). *Komunikasi Organisasi.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Perkap no. 3 tahun 2009 tentang Sistem Operasional Kepolisian Negara Republik Indonesia
perkap no. 9 tahun 2011 tentang Manajemen Operasi Kepolisian
- Ramadhani, R. (2013). Pengaruh Kepercayaan Organisasi Dan Change Leadership Terhadap Komitmen Perubahan (Studi Pada PT. X). Dalam *Fakultas Psikologi.* Depok: Universitas Indonesia UI.
- Robbins, S. P. (2006). Prilaku Organisasi. Dalam S. P. Robbins, *Prilaku Organisasi* (hal. 840). New Jersey: PT INDEXS, kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (1999). Dalam Rosadi, *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Resmawati Budi, S. P. (2013). Pengaruh Komunikasi Perubahan terhadap Komitmen Pegawai untuk Berubah (Studi Kasus Proses Reformasi Birokrasi pada Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dalam *tesis.* Depok: Universitas Indonesia Fakultas Ekonomi.
- Rodberg, R. R., & Kuykendall, J. (1997). perubahan organiasasi dan perkembanganya. Dalam R. R. Rodberg, & J. Kuykendall, *Police Mangement.* Los Angles, California: PTIK license Roxbury Publising Comapany.
- Roggiest, S., Segers, J., & Witteloostuij, A. v. (2015). Journal of Organization change Management. *Climate, Communication and participating commitement to change*, 28, Vol.28 ISS 6 pp. 11094-1106.

Undang-undang no 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Umar, Husein. (2002). *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama.

Weiner, B. J. (2009, October 19). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 1-9.

Yilmaz, S., Ozgen, H. and Akyel, R. 2013. “*The impact of change management on the attitudes of Turkish security managers towards change*”,.” *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 26 No. 1: 117-138.