

ADAPTASI KOMUNIKASI ISTRI DALAM ORGANISASI BHAYANGKARI DAN PERSIT KARTIKA CHANDRA KIRANA

Almira Rosa Humaira, Turnomo Rahardjo, Hapsari Dwiningtyas
almirarosa84@gmail.com

Program Studi S1 Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang Kotak Pos 1269 Telepon (024) 746407
Faksimile (024) 746504 Laman: <https://fisip.undip.ac.id> / Email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

The wives of TNI-Polri members are inseparable from their husband's institutions. For married TNI-Polri members, their wives play an important role in the smooth progression of their careers. Therefore, every wife who automatically joins the Bhayangkari and Persit organizations needs to adapt to the culture within these organizations. The research findings show that Bhayangkari members can learn the organizational culture earlier through the initial socialization they receive, while Persit members tend to learn over time through organizational activities. Spouses are the primary source of information for each informant about the organizational culture. Bhayangkari and Persit are collectivist organizations, although they share similarities in hierarchical structure with TNI-Polri institutions. Relationships among Bhayangkari members tend to be more complex, with more conflicts involving senior-junior power relations. Hierarchical communication is an essential aspect that wives need to understand to adapt effectively. Communication adaptation tends to be done through convergence by adopting the language style present in the organizational environment, adjusting gestures to match the interlocutor, and regulating the length of conversations in interactions.

Keywords: *Bhayangkari and Persit, cultural adaptation, Communication accommodation*

ABSTRAK

Istri anggota TNI-Polri tidak dapat dipisahkan dari instansi suami mereka. Bagi anggota TNI-Polri yang sudah menikah, istri mereka memainkan peran penting dalam kelancaran karier mereka. Oleh karena itu, setiap istri yang secara otomatis bergabung dengan organisasi Bhayangkari dan Persit perlu beradaptasi dengan budaya dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa anggota Bhayangkari dapat mempelajari budaya organisasi lebih awal melalui sosialisasi awal yang mereka terima, sedangkan anggota Persit cenderung belajar seiring berjalannya waktu melalui kegiatan-kegiatan organisasi. Pasangan adalah sumber informasi utama bagi setiap informan tentang budaya organisasi. Bhayangkari dan Persit adalah organisasi kolektif, meskipun mereka memiliki kesamaan dalam struktur hierarki dengan instansi TNI-Polri. Hubungan antar anggota Bhayangkari cenderung lebih kompleks, dengan lebih banyak konflik yang melibatkan hubungan kekuasaan antara anggota senior dan junior. Komunikasi hierarkis adalah aspek penting yang perlu dipahami oleh istri untuk beradaptasi dengan efektif. Adaptasi komunikasi cenderung dilakukan melalui konvergensi dengan mengadopsi gaya bahasa yang ada di lingkungan organisasi, menyesuaikan gestur dengan lawan bicara, dan mengatur panjang percakapan dalam interaksi.

Kata Kunci: *Bhayangkari dan Persit, adaptasi budaya, Akomodasi komunikasi*

PENDAHULUAN

Sebagai bagian dari penegakan hukum, petugas kepolisian memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan di masyarakat. Untuk menjalankan tugasnya, petugas polisi membutuhkan dedikasi waktu dan usaha yang besar (Spicer, 2016). Seorang petugas kepolisian seringkali harus siap bekerja dalam jam-jam yang tidak teratur, merespons panggilan darurat, dan menghadapi tekanan besar dalam mengambil keputusan cepat yang dapat mempengaruhi keamanan publik. Budaya dalam pekerjaannya mengharuskan petugas polisi untuk selalu kuat, dapat mengatur emosi, bekerja dengan baik, serta fleksibel secara kognitif (Sousa dkk., 2023).

Budaya pekerjaan yang serupa dapat ditemui juga pada profesi pekerjaan militer. Secara khusus, militer mengedepankan budaya kolektif, kuat dan kohesif, yang memungkinkan para anggotanya untuk dapat beroperasi secara fungsional selama krisis (Redmond dkk., 2015). Anggota militer juga diharuskan untuk selalu bersiap dengan penugasan mereka, seperti panggilan 24 jam sehari dan 7 hari seminggu, waktu liburan mereka dapat diberikan atau dibatalkan oleh komandannya berdasarkan kebutuhan misi, dan mereka dapat diminta untuk

ditempatkan di luar negeri hanya dengan pemberitahuan singkat (Redmond dkk., 2015). Oleh karenanya, bagi para anggota kepolisian dan militer yang sudah menikah, istri memiliki peran yang penting bagi keberlanjutan karir mereka karena dengan dukungan istrinya mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik (Sulistyo & Indrawati, 2017; Mufidah, 2019).

Istri anggota kepolisian dan militer tidak dapat dipisahkan dari instansi suami, baik dalam pelaksanaan tugas organisasi maupun dalam kehidupan pribadi mereka. Oleh karenanya, setelah resmi menjadi istri anggota kepolisian dan militer, mereka akan otomatis tergabung dalam organisasi Bhayangkari dan Persit. Mengingat pentingnya peran istri dalam kegiatan organisasi Bhayangkari dan Persit, setiap istri perlu menyesuaikan dirinya dengan budaya serta aturan yang ada pada organisasi tersebut agar dapat proaktif dalam mengikuti setiap kegiatan dan aktivitas organisasi untuk secara bersamaan turut serta menunjang karir suaminya.

Seperti layaknya organisasi lainnya, Bhayangkari dan Persit memiliki filosofi, nilai, tujuan, dan praktik organisasi masing-masing. Agar dapat memahami bagaimana organisasi tersebut bekerja, Pacanowsky dan O'Donnell-Trujillo (West & Turner,

2015) menganggap bahwa organisasi paling baik dipahami dengan menggunakan lensa budaya. Budaya dalam hal ini tidak mengacu pada keragaman ras, etnis, dan latar belakang individu, melainkan adalah sebuah cara hidup dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup iklim atau suasana emosional dan psikologis, juga mencakup semua simbol (tindakan, rutinitas, percakapan) dan makna yang melekat pada simbol-simbol tersebut. Makna dan pemahaman budaya dicapai melalui interaksi yang dilakukan oleh setiap anggotanya satu dengan yang lain (West & Turner, 2015).

Individu yang bergabung dalam sebuah organisasi memerlukan adaptasi untuk menyesuaikan diri dengan budaya yang ada dalam organisasi agar dapat diterima dan dilihat sebagai bagian dari organisasi tersebut. Hal ini ditegaskan kembali oleh Gudykunst dan Kim (Sumaryanto & Ibrahim, 2023) bahwa setiap individu harus menjalani proses adaptasi ketika bertemu ataupun berinteraksi dengan lingkungan serta budaya yang berbeda dengannya. Dalam hal ini, kemampuan istri anggota TNI-Polri untuk berkomunikasi sesuai dengan norma dan nilai-nilai budaya dalam organisasi Bhayangkari dan Persit bergantung pada proses penyesuaian diri atau adaptasi mereka (Sumaryanto & Ibrahim, 2023).

Bhayangkari dan Persit sebagai sebuah organisasi yang menaungi para istri anggota TNI-Polri memiliki aturan dan norma yang mengikat anggotanya seperti yang tertulis pada Juklak Bhayangkari dan Juklak Persit. Juklak ini mengatur sistem kepengurusan, keanggotaan, struktur organisasi, atribut dan juga seragam (Bulandari, 2018). Mengingat organisasi Bhayangkari dan Persit tidak dapat dipisahkan dari instansi TNI-Polri, kepengurusan organisasi Bhayangkari dan Persit disesuaikan dengan jabatan atau pangkat yang melekat pada suami yang menjadi anggota TNI-Polri itu sendiri. Hal ini secara tidak langsung menjadikan Bhayangkari dan Persit sebagai organisasi formal di mana posisi istri dalam organisasi Bhayangkari dan Persit sejalan dengan posisi suami dalam unit kesatuannya (Bulandari, 2018; Mufidah, 2019). Untuk dapat menjaga hubungan sosial dan terciptanya sinergitas dalam berorganisasi, diperlukan komunikasi yang baik di antara para istri anggota TNI-Polri di dalam organisasi Bhayangkari dan Persit. Dalam mencapai hal tersebut, kemampuan individu untuk berkomunikasi sesuai dengan norma dan nilai-nilai budaya yang ada dalam organisasi Bhayangkari dan Persit akan bergantung pada proses adaptasi dari masing-masing individu.

TUJUAN PENELITIAN

Memahami bagaimana upaya istri dalam mempelajari budaya organisasi Bhayangkari dan Persit serta bagaimana adaptasi komunikasi istri dalam organisasi Bhayangkari dan Persit Kartika Chandra Kirana.

KERANGKA TEORETIS

Paradigma Interpretif

Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi paradigma interpretif dengan pendekatan fenomenologi yang menitikberatkan pada pengalaman subjektif informan dalam penelitian. Paradigma ini melihat realitas sosial sebagai sesuatu yang kompleks, dinamis, penuh dengan makna, dan saling berhubungan atau *reciprocal* (Creswell & Poth, 2018).

Teori Akomodasi Komunikasi

Teori Akomodasi Komunikasi (CAT) dimulai sebagai teori tentang bagaimana bahasa menciptakan atau mengurangi jarak sosial antar manusia, dan telah berkembang menjadi teori komunikasi antarpribadi yang telah diterapkan dalam berbagai konteks (Galvin & Braithwaite, 2014). Teori Akomodasi Komunikasi merepresentasikan teori mengenai bentuk penyesuaian. Akomodasi pada hal ini didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan, memodifikasi, atau

mengatur perilaku seseorang sebagai respons terhadap perilaku orang lain (West & Turner, 2015). Teori akomodasi komunikasi (CAT) adalah teori yang membantu untuk memahami motivasi mengapa seseorang berkomunikasi dengan cara tertentu yang mereka terapkan kepada orang lain, sifat yang mendasari pemilihannya, serta hasil relasional, identitas, dan evaluatif dari cara berkomunikasi yang menjadi pilihan tersebut (Soliz J, 2014). West & Turner (2015) mengemukakan empat asumsi dasar Teori Akomodasi Komunikasi, yakni:

1. Persamaan dan perbedaan ucapan dan perilaku terdapat dalam semua percakapan.
2. Cara kita memandang ucapan dan perilaku orang lain akan menentukan cara kita mengevaluasi suatu percakapan.
3. Bahasa dan perilaku menyampaikan sebuah informasi mengenai status sosial dan kepemilikan kelompok seseorang.
4. Cara akomodasi berbeda-beda berdasarkan tingkat kesesuaiannya, dan berbagai norma yang berlaku saat proses akomodasi.

Teori Akomodasi Komunikasi menyatakan bahwa setiap orang mempunyai pilihan dalam setiap berinteraksi untuk menempatkan dirinya

sesuai posisi yang diinginkan. Mereka mungkin menciptakan gabungan percakapan yang memerlukan penggunaan bahasa atau gaya nonverbal yang sama atau mirip, mereka mungkin membedakan diri mereka dari orang lain, atau mereka mungkin berusaha terlalu keras untuk beradaptasi. Pilihan tersebut dilabeli sebagai *convergence*, *divergence*, dan *overaccommodation* (West & Turner, 2015). *Convergence* atau konvergensi didefinisikan oleh Giles (1991) sebagai sebuah pilihan dimana para individu beradaptasi dengan perilaku komunikatif, verbal maupun nonverbal, antara satu sama lain (West & Turner, 2015). Konvergensi dapat juga diartikan sebagai upaya komunikator untuk mengurangi perbedaan pada tingkat linguistik dan psikologis agar lebih mirip dengan perilaku lawan bicara, dan lebih disukai oleh lawan bicara, untuk mencari persetujuan sosial, dan untuk dapat dipahami dengan lebih baik. Berbeda dengan konvergensi, *divergence* atau divergensi merupakan proses disosiasi dimana alih-alih menunjukkan kemiripan antara dua pembicara, seperti pada kecepatan bicara, gerak tubuh, atau postur, divergensi terjadi ketika tidak ada upaya untuk menunjukkan kesamaan di antara para pembicara. Dengan kata lain, dua orang saling berbicara tanpa peduli untuk

mengakomodasi dengan satu sama lain (West & Turner, 2015).

Teori Pengurangan Ketidakpastian

Menurut Berger (West & Turner, 2015) terdapat dua klasifikasi ketidakpastian dalam pertemuan pertama, yakni:

1. Ketidakpastian kognitif yang mengacu pada tingkat ketidakpastian yang terkait dengan keyakinan dan sikap.
2. Ketidakpastian perilaku yang mengacu pada tingkat prediktabilitas sebuah perilaku dalam sebuah kondisi & situasi.

Teori pengurangan ketidakpastian memiliki beberapa asumsi yang berhubungan dengan satu sama lain. asumsi tersebut adalah (West & Turner, 2015):

1. Seseorang mengalami ketidakpastian dalam lingkungan interpersonal, adanya perbedaan ekspektasi dalam interaksi antar pribadi, seseorang akan merasa ketidakpercayaan ataupun gugup ketika berinteraksi dengan orang lain.
2. Ketidakpastian adalah keadaan permusuhan akan menimbulkan stres kognitif.

3. Saat seseorang berinteraksi dengan orang asing, perhatian utama mereka adalah mengurangi ketidakpastian atau meningkatkan prediktabilitas.
4. Komunikasi interpersonal merupakan sebuah proses yang berkembang melalui tahapan.
5. Komunikasi interpersonal adalah cara utama untuk mengurangi ketidakpastian.
6. Kuantitas dan sifat informasi yang dibagikan kepada seseorang akan berubah seiring waktu. asumsi tersebut mengacu pada waktu dan perkembangan hubungan seseorang dalam komunikasi interpersonal.
7. Adanya kemungkinan dalam memprediksi perilaku seseorang selayaknya hukum. asumsi tersebut mengacu pada prediktabilitas sifat manusia yang bergerak pada prinsip kebiasaan, selayaknya hukum. Sehingga perilaku manusia ini memiliki probabilitas untuk ditebak, meskipun terdapat beberapa kasus pengecualian.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Studi fenomenologi berfokus pada pengalaman hidup dengan

pandangan bahwa pengalaman tersebut merupakan pengalaman yang disadari (van Manen, 2014) dan mempelajari pengembangan deskripsi dari esensi pengalaman tersebut. Tujuan penelitian fenomenologi adalah untuk menafsirkan dan menjelaskan pengalaman seseorang dalam kehidupan mereka, termasuk interaksi dengan orang lain dan lingkungannya. Ketika diterapkan dalam konteks penelitian kualitatif, fenomena dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dalam kesadaran peneliti, dengan penggunaan teknik dan pembenaran khusus untuk memahami bagaimana sesuatu tampak dan realistis. Fokus studi fenomenologis adalah pada identifikasi, pemahaman, dan penyebaran signifikansi fenomena, peristiwa, dan hubungannya dengan orang biasa dalam *setting* tertentu (Creswell & Creswell, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui hasil wawancara mendalam atau *in-depth interview* yang telah dilakukan kepada enam subjek penelitian yang terdiri dari tiga anggota Bhayangkari dan tiga anggota Persit ditemukan tiga tema utama, yaitu: (i) Tahapan Pra Nikah dan Masa Orientasi Awal Organisasi, (ii) Eksplorasi dan Inisiasi Individu Dalam Organisasi, dan (iii) Integrasi Individu dan Budaya Organisasi. Tema pertama

mendeskripsikan sosialisasi organisasi yang diterima informan sebelum resmi menjadi istri anggota TNI-Polri serta pengalaman orientasi awal setelah bergabung menjadi anggota Bhayangkari dan Persit. Pada tahap ini, informan menerima transmisi mengenai norma dan nilai-nilai utama organisasi secara formal dan informal melalui anggota organisasi dan mengidentifikasi persoalan yang dialami informan selama masa tersebut. Tema kedua melibatkan pengalaman eksplorasi individu dan proses individu dalam berupaya mengurangi ketidakpastian dengan strategi-strategi tertentu dan mendapatkan pengetahuan akan kebiasaan dan norma-norma budaya spesifik organisasi. Tema ketiga menjelaskan pengalaman para istri beradaptasi dengan budaya organisasi dalam komunikasi di dalam kehidupan organisasi mereka sehari-hari. Pada tahap ini, informan telah mengadopsi nilai-nilai budaya organisasi dan ditandai dengan terbangunnya relasi dekat dengan anggota organisasi. Tema ini mengeksplorasi mengenai proses menjalin kedekatan dalam berorganisasi informan pada organisasi Bhayangkari atau Persit.

1. Tahapan Pra Nikah dan Masa Orientasi Awal Organisasi

A. Proses Orientasi Organisasi

Sebuah organisasi seperti Bhayangkari dan Persit memiliki nilai-nilai, simbol,

aturan, serta norma tertentu yang berlaku di dalamnya dan kemudian menjadi sebuah budaya tersendiri yang menjadi karakteristik dan ciri khas kedua organisasi tersebut. Budaya merupakan nilai-nilai, kepercayaan, serta aturan yang dibagikan oleh sekelompok orang sedangkan kelompok budaya adalah sekelompok orang yang memiliki pengalaman umum yang mendorong mereka mengembangkan cara berpikir, perasaan, dan perilaku yang serupa (Martin & Nakayama, 2018). Budaya dibagikan serta ditransmisikan dari generasi ke generasi dan perlu untuk diinternalisasi oleh setiap anggota kelompok kebudayaan tersebut. Seperti kebanyakan kebudayaan, proses berkesinambungan dalam membagikan dan mentransmisikan kebiasaan, prinsip, nilai, dan sikap budaya tersebut dilakukan melalui komunikasi yang dijalin oleh setiap anggota kebudayaan di dalamnya (Martin & Nakayama, 2018).

Pada saat para informan akan menjadi bagian dari organisasi Bhayangkari dan Persit yang merupakan satu kelompok kebudayaan tersendiri, mereka perlu untuk mempelajari seperti apa kebiasaan, prinsip, nilai, dan sikap budaya yang ada di dalam kedua organisasi tersebut. Dalam penerimaan anggota baru, organisasi Bhayangkari dan Persit memiliki sistem yang terstruktur, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa individu yang menjadi

anggota organisasi tersebut memahami dengan baik nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi dan dapat mengaplikasikannya ketika sudah menjadi bagian dari anggota organisasi. Dalam penelitian ini, setiap informan yang merupakan individu yang akan menikah dengan anggota TNI-Polri diwajibkan untuk mengikuti dan memenuhi serangkaian ketentuan yang diberikan oleh instansi tersebut untuk selanjutnya mendapatkan izin melangsungkan pernikahan. Sebuah institusi seperti Bhayangkari dan Persit memiliki cara serta sistem yang lebih terstruktur dalam membagikan dan mentransmisikan budaya mereka terutama kepada anggota barunya. Tahapan tersebut meliputi tahapan orientasi formal dan non formal yang dijalankan setiap istri TNI-Polri sebelum maupun sesudah resmi menikah.

Melalui proses formal dan informal tersebut, setiap informan sebagai pendatang baru dalam organisasi mendapatkan sosialisasi yang dilakukan melalui anggota yang telah lebih dahulu tergabung di dalam organisasi Bhayangkari dan Persit. Informan yang menikah dengan anggota Polri dan akan menjadi seorang Bhayangkari diberikan informasi mengenai aturan-aturan yang ada di dalam Bhayangkari seperti tugas dan fungsi sebagai anggota, juga aturan dalam bersikap, berpakaian, serta berperilaku

melalui sidang BP4R yang wajib mereka lalui sebelum menikah. Setelah menikah dan memasuki wilayah dinas, informan Bhayangkari juga diberikan arahan lebih lanjut secara langsung oleh anggota yang lebih dahulu menjadi bagian dari Bhayangkari ketika menghadap kepada senior dan pimpinan organisasi di wilayah dinas setempat. Seperti halnya informan Bhayangkari, informan yang menikah dengan anggota TNI dan akan menjadi anggota Persit juga mulai mempelajari budaya yang ada di organisasi Persit melalui orientasi formal yang mereka lewati. Tiga informan Persit melewati satu tahapan dimana mereka menghadap kepada bagian bimbingan mental atau Kabintal untuk diberikan arahan mengenai bagaimana nantinya menjadi seorang istri prajurit. Setiap tahapan dalam proses orientasi tersebut merupakan saat dimana organisasi Bhayangkari dan Persit memberikan sosialisasi serta saat dimana informan juga mulai mempelajari dan menangkap gambaran awal mengenai budaya yang ada di organisasi mereka, termasuk aturan, norma, dan juga perilaku-perilaku yang diharapkan kepada para informan yang akan masuk ke dalam organisasi tersebut.

B. Evaluasi dan Identifikasi Hambatan oleh Individu

Ketika individu memasuki sebuah lingkungan baru dan mulai berinteraksi

dengan orang-orang di dalamnya, mereka mungkin merasa adanya ketidakpastian. Tingkat ketidakpastian berkaitan dengan beragamnya perilaku verbal dan nonverbal yang ada dalam situasi pertemuan baru tersebut (West & Turner, 2015). Ketika seorang istri dari anggota TNI-Polri pertama bergabung dengan organisasi yang menaungi mereka yaitu Bhayangkari dan Persit, mereka berada dalam berbagai situasi yang melibatkan komunikasi dengan para anggota organisasi yang sudah lebih dahulu bergabung. Selama proses orientasi sebagai anggota baru, masing-masing informan memiliki tantangan tersendiri sehubungan dengan ketidakpastian yang mereka rasakan di lingkungan baru.

Terkait dengan hambatan kognitif, seluruh informan dalam organisasi Bhayangkari dan Persit mengalami permasalahan tersebut. Ketidakpastian dan ketidaknyamanan mengenai usia mereka yang relatif muda dibandingkan rekan-rekan mereka di posisi kepemimpinan menciptakan rasa tidak percaya diri dan keraguan kompetensi diri terhadap kemampuan kepemimpinan secara efektif serta mendapatkan penghormatan dari individu yang lebih tua dan lebih berpengalaman. Selain itu, kesenjangan usia antara informan dan rekan-rekan mereka yang lebih tua menciptakan tekanan untuk berkembang cepat dalam peran mereka.

Tekanan ini menyebabkan ketidakpastian kompetensi diri untuk membangun otoritas dan kredibilitas di lingkungan dimana usia seringkali berkorelasi dengan senioritas dan pengalaman.

Kemudian untuk hambatan perilaku, hampir semua informan menunjukkan pola yang sama saat beradaptasi dengan lingkungan organisasi Bhayangkari ataupun Persit. Masing-masing informan mengungkapkan pengalaman awal yang dipenuhi dengan ketidakpastian terkait dengan norma komunikasi dan sosial dalam konteks organisasi yang belum dikenal. Mereka mengakui tantangan dalam memahami format yang tepat untuk interaksi, seperti penggunaan bahasa formal dan tata etika yang sesuai karena kurangnya pemahaman awal akan budaya organisasi tersebut.

Selain itu, kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang unik, yang seringkali berbeda secara signifikan dari lingkungan sebelumnya. Para informan merasa tidak yakin dalam menghadapi perubahan ini, karena mereka harus menavigasi norma baru yang mungkin bertentangan dengan pengalaman sebelumnya. Ketidakpastian ini menciptakan rasa tidak nyaman dan kekhawatiran akan menghasilkan kesalahan atau penilaian negatif terhadap kehidupan mereka.

2. Eksplorasi dan Inisiasi Individu Dalam Organisasi

A. Strategi Pencarian Informasi

Setiap individu memiliki berbagai cara dalam mencari informasi agar dapat terintegrasi dengan organisasi mereka saat ini yaitu organisasi Bhayangkari dan Persit. Strategi pertama yang diterapkan oleh informan yaitu strategi pasif merupakan upaya memperoleh informasi tanpa melibatkan pihak yang dituju dengan cara yang sengaja tidak terlihat. Strategi ini digunakan oleh informan ketika mereka berupaya menyesuaikan diri dengan karakter masing-masing senior dalam situasi komunikasi antarpribadi. Informan anggota Bhayangkari menyatakan bahwa mereka melakukan pengamatan sendiri mengenai bagaimana karakter senior mereka dan seperti apa preferensi senior tersebut dalam berkomunikasi. Kepada senior yang berpenampilan sederhana, tidak banyak berkomunikasi, dan tidak terlalu menonjol, informan akan menyesuaikan dengan turut bersikap lebih tertutup dan tidak melampaui batas. Lain halnya dengan senior yang lebih ceria dan terbuka, informan anggota Bhayangkari akan lebih inisiatif dalam memulai pembicaraan dan bersikap antentif ketika senior tersebut mengajak berkomunikasi.

Strategi pasif ini juga diterapkan oleh informan anggota Persit ketika berupaya

beradaptasi dengan iklim komunikasi yang ada di organisasi Persit. Informan Persit menyatakan bahwa mereka melakukan observasi terhadap lingkungan pribadi mereka yang banyak di antaranya merupakan seorang perwira. Informan anggota Persit memperhatikan bagaimana cara mereka berkomunikasi, apa saja istilah-istilah yang digunakan, serta batasan-batasan berdasarkan hierarki yang ada dalam berkomunikasi sehari-hari. Strategi pasif ini mereka terapkan dengan tidak melibatkan anggota organisasi yang menjadi pihak komunikasi yang dituju untuk menjadi lebih mawas diri.

Cara lainnya yaitu strategi aktif dilakukan ketika individu melakukan beberapa jenis upaya selain kontak langsung untuk mencari informasi tentang pihak yang dituju (West & Turner, 2015). Strategi dalam mencari informasi ini banyak diterapkan oleh informan yang merupakan anggota Bhayangkari karena signifikansi informasi yang mereka dapatkan melalui strategi tersebut. Informan anggota Bhayangkari mengakui bahwa pasangan dan keluarga memiliki peran yang cukup besar dalam upaya mereka mengumpulkan informasi mengenai organisasi Bhayangkari dan para anggota-anggota di dalamnya. Melalui pasangan dan keluarga, informan anggota Bhayangkari mendapatkan arahan mengenai cara

bersikap yang sepatutnya dalam organisasi hingga norma-norma dalam berkomunikasi sehari-hari dengan anggota organisasi lainnya. Informan yang merupakan anggota Persit juga banyak menerapkan strategi aktif ini dengan bertanya kepada pasangan mereka mengenai etika dasar dalam berkomunikasi yang berlaku di organisasi Persit. Selain kepada pasangan, informan anggota Bhayangkari juga menunjukkan peran anggota organisasi satu angkatan sebagai salah satu sumber pencarian informasi.

Selain dua cara yang telah disebutkan di atas, para informan juga mencari informasi dengan melakukan kontak langsung dengan pihak yang dituju. Cara mendapatkan informasi ini juga disebut dengan strategi interaktif dimana pengamat terlibat langsung dalam percakapan atau interaksi tatap muka dengan lawan bicara yang dituju (West & Turner, 2015). Para informan Bhayangkari menerapkan cara interaktif ini ketika situasi percakapan mendukung bagi informan untuk mengajukan pertanyaan secara langsung seperti ketika sedang menanyakan kebutuhan dan keinginan anggota organisasi saat kegiatan kepengurusan hingga melakukan pengungkapan diri ketika berkenalan langsung dengan anggota organisasi lainnya. Hal yang sama juga berlaku pada informan yang merupakan anggota Persit.

Strategi interaktif ini cenderung mereka terapkan ketika melakukan kegiatan kepengurusan organisasi bersama dengan anggota Persit lainnya. Seperti dinyatakan oleh salah satu informan bahwa selain untuk mendapatkan informasi, pengungkapan diri juga dilakukan sebagai bukti bahwa informan menghargai organisasi Persit itu sendiri. Meskipun demikian, setiap informan menerapkan strategi interaktif ini dengan mempertimbangkan penggunaan kalimat serta cara mengajukan pertanyaan yang tetap berhati-hati dan menyesuaikan dengan kondisi yang ada agar tidak terjadi ketersinggungan atau hal-hal yang sekiranya melampaui batas privasi lawan bicara.

B. Pengenalan Budaya Organisasi

Dimensi kebudayaan kolektivis ditunjukkan oleh setiap informan dalam organisasi Bhayangkari dan Persit. Hofstede (Samovar dkk., 2015) mendefinisikan budaya kolektivisme sebagai dimensi kebudayaan yang menekankan pada pandangan, kebutuhan, dan tujuan kelompok dibandingkan diri sendiri dimana norma-norma dan kewajiban sosial ditentukan oleh kelompok dan keyakinan yang dianut merupakan keyakinan bersama, serta kesiapan yang besar untuk bekerjasama dalam keanggotaan kelompok.

Informan yang merupakan anggota Bhayangkari mengakui bahwa organisasi

mereka mengutamakan kepedulian terhadap setiap anggotanya yang merupakan sesama istri polisi. Mereka meyakini bahwa kebutuhan masing-masing anggotanya yang mayoritas merupakan perantau merupakan salah satu prioritas utama dalam kehidupan berorganisasi. Salah satu informan Bhayangkari juga menekankan adanya budaya kekeluargaan dimana setiap anggotanya dituntut untuk saling peka terhadap kondisi satu sama lain dan tidak membiarkan anggotanya menghadapi kesulitan seorang diri. Para informan anggota Bhayangkari menegaskan bahwa mereka saling berbagi informasi dan saling membantu satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama yaitu kelancaran dalam melewati keseharian sebagai seorang Bhayangkari dan membantu tugas suami sebagai anggota Polri. Budaya kebersamaan atau kolektivis ini juga ditunjukkan oleh informan yang merupakan anggota Persit dimana adanya penegasan dalam budaya kekeluargaan yang luar biasa dalam organisasi Persit. Informan Persit mengakui adanya budaya saling bantu, saling asih, dan saling asuh yang membuat kekeluargaan di antara anggota Persit semakin erat. Hal ini tidak terbatas pada usia atau kepangkatan, melainkan setiap anggota diwajibkan untuk saling menyayangi dan saling memberikan perhatian terhadap satu sama lain.

Dimensi kebudayaan selanjutnya yang digambarkan oleh informan anggota Bhayangkari dan Persit adalah adanya *high power distance* atau tingginya jarak kekuasaan di dalam organisasi. *Power distance* atau jarak kekuasaan mengacu pada bagaimana kekuasaan didistribusikan dalam keanggotaan organisasi. Hofstede (Samovar dkk., 2015) mendefinisikan dimensi kebudayaan ini ketika adanya anggapan bahwa individu dengan kekuasaan yang lebih rendah memiliki perbedaan dengan individu yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi. Sebuah organisasi dengan jarak kekuasaan yang tinggi memiliki sentralisasi kekuasaan yang kuat, pengakuan dan penggunaan pangkat dan status, serta kepatuhan terhadap garis otoritas yang telah ditetapkan.

Dimensi kebudayaan dengan jarak kekuasaan yang tinggi ditunjukkan oleh informan anggota Bhayangkari dengan adanya sikap segan yang diberlakukan kepada anggota yang lebih senior. Baik itu organisasi Bhayangkari maupun Persit, garis otoritas ditetapkan melalui kepangkatan suami dalam instansi mereka dimana suami dengan kepangkatan yang tinggi dalam instansi TNI-Polri maka para istri dalam organisasi Bhayangkari dan Persit juga memiliki pangkat yang tingginya sesuai dengan suami mereka masing-masing. Informan Bhayangkari

menunjukkan bahwa otoritas yang dimiliki anggotanya yang lebih senior layaknya sebuah perintah yang wajib diupayakan untuk dipenuhi. Seperti diakui oleh informan III bahwa dirinya memilih untuk melakukan perintah seniornya daripada kepentingan pribadinya untuk menghindari konsekuensi yang mungkin informan III dapatkan mengingat otoritas yang dimiliki oleh seniornya tersebut. Adanya senioritas dan budaya hierarki yang ketat ini juga ditunjukkan oleh informan yang merupakan anggota Persit dimana mereka menggambarkan budaya hierarki layaknya yang ada pada angkatan bersenjata.

Setiap informan anggota Bhayangkari maupun Persit juga mengakui bahwa adanya penerapan batasan etika dan perilaku yang lebih segan dan sopan kepada anggota organisasi yang lebih senior. Hal ini selanjutnya ditunjukkan dengan adanya dimensi kebudayaan *high-context* yang ada dalam organisasi Bhayangkari dan Persit. Seperti didefinisikan oleh Hall (Samovar dkk., 2015) mengenai organisasi dengan kebudayaan *high-context* yang menunjukkan bahwa di dalam organisasi ini, sebagian besar makna yang dipertukarkan selama suatu pertemuan seringkali tidak dikomunikasikan melalui kata-kata dan informasi diberikan melalui kesimpulan, gerak tubuh, dan bahkan dalam apa yang tidak diucapkan. Hal ini

dikarenakan organisasi dengan budaya konteks tinggi biasanya memiliki tingkat kesamaan yang signifikan di antara anggotanya. Hal ini mengarah pada kesamaan persepsi, pengalaman, dan harapan anggotanya sehingga menghasilkan protokol sosial yang terdefinisi dengan baik. Budaya dengan komunikasi konteks tinggi ini menekankan hierarki peran dan hubungan daripada ekspresi diri melalui komunikasi langsung (Samovar dkk., 2015).

Budaya konteks tinggi ini ditunjukkan oleh informan Bhayangkari ketika adanya perselisihan antar anggota yang memiliki perbedaan status kepangkatan. Adanya konflik dan ketidaksepakatan tidak ditunjukkan secara verbal dalam komunikasi mereka melainkan hanya melalui gestur-gestur nonverbal dan bahkan tidak ditunjukkan dengan gestur apapun. Hal ini dikarenakan anggota Bhayangkari yang lebih menjunjung keharmonisan hubungan antar anggota meskipun terkadang hal tersebut berdampak pada kelancaran kepengurusan organisasi.

3. Integrasi Individu dan Budaya Organisasi

A. Motivasi Individu Beradaptasi Melalui Komunikasi

Dari data yang telah didapatkan, setiap informan menunjukkan adanya motif afektif

atau pemeliharaan identitas. Seperti yang diasumsikan oleh teori akomodasi komunikasi, setiap orang ingin menciptakan dan mempertahankan identitas pribadi dan identitas sosial yang positif (Giles, 2016). Para informan dalam organisasi Bhayangkari mengekspresikan rasa tanggung jawab dan kewajiban yang kuat terhadap organisasi, menekankan pentingnya partisipasi aktif untuk menjaga reputasi pribadi dan pasangan. Para informan Bhayangkari menyoroti perlunya kesadaran diri dan penetapan batas, dengan menyarankan untuk berhati-hati dalam berbagi informasi pribadi untuk menghadapi dinamika yang mungkin tidak sehat dalam kelompok. Selain itu, salah satu informan menyatakan akan keterhubungan antara pasangan dalam Bhayangkari, yang menyoroti perlunya adaptabilitas dalam memposisikan diri untuk menjaga identitas individu dan pasangan dalam organisasi.

Sebaliknya, informan dalam organisasi Persit juga menekankan pentingnya adaptasi, terutama dalam konteks dinamika sosial dan rentang usia yang jauh dalam organisasi. Para informan Persit mengakui perlunya integrasi dengan baik ke dalam kelompok meskipun adanya perbedaan usia yang cukup jauh dengan menekankan nilai adaptasi sosial untuk memupuk kesatuan dalam Persit. Kemudian adanya penekanan pada pendekatan personal terhadap

keterlibatan, dengan preferensi untuk membangun hubungan satu-satu di luar kegiatan formal untuk menjaga status dan hubungan dalam organisasi. Selain itu, salah satu informan menyatakan akan pentingnya batasan komunikasi dan penyelesaian konflik dalam Persit, dengan penekanan pada pencarian saluran dukungan yang tepat, seperti mengadu kepada pasangan atau perwira senior, untuk mengatasi konflik dan menjaga kerahasiaan.

Selain motif afektif yang mementingkan identitas, motif kognitif berkaitan dengan kemudahan pemahaman dimana informan sebagai pembicara dapat menyesuaikan komunikasinya agar lebih atau kurang dapat dipahami (Elhami, 2020). Para informan anggota Bhayangkari maupun Persit menyatakan bahwa mereka akan melakukan adaptasi komunikasi mereka dengan anggota organisasi lainnya untuk menciptakan adanya pemahaman bersama mengingat keberagaman latar belakang dan strata kepangkatan para anggota organisasi Bhayangkari dan Persit di wilayah dinas mereka masing-masing.

B. Strategi Komunikasi Dengan Anggota Organisasi

Adaptasi komunikasi yang umumnya dilakukan pertama kali oleh setiap informan adalah kepada anggota yang lebih senior di dalam organisasi mereka, baik itu

Bhayangkari maupun Persit. Mengingat sebagai seorang pendatang baru di dalam organisasi, setiap informan perlu mengurangi perbedaan dengan para anggota yang sudah lebih dahulu bergabung agar dapat diterima dengan baik di dalam organisasi. Dalam Teori Akomodasi Komunikasi, terdapat strategi *approximation* yang digunakan ketika seseorang melakukan penyesuaian komunikatif dengan cara konvergensi, divergensi, dan *maintenance* (Giles, 2016). Menurut Giles (Elhami, 2020), istilah konvergensi dapat diartikan sebagai upaya komunikator untuk mengurangi perbedaan pada tingkat linguistik dan psikologis agar lebih mirip dengan perilaku lawan bicaranya, lebih disukai oleh lawan bicaranya, dan untuk mencari persetujuan sosial serta untuk dipahami dengan lebih baik.

Menurut Coupland, dalam setiap konteks terjadinya penyesuaian komunikatif, terdapat titik referensi yang merupakan ekspektasi atau harapan mengenai perilaku yang dianggap dan menjadi standar kesesuaian untuk berkomunikasi dan bertindak (Giles, 2016). Informan yang merupakan anggota Bhayangkari menyatakan bahwa terdapat cara khusus dalam berkomunikasi dengan anggota senior di dalam organisasi, yaitu penggunaan kata “Mba” untuk memanggil

senior dengan pangkat lebih tinggi yang merupakan istri alumni Akpol dan kata “Bu” untuk memanggil senior dengan pangkat lebih tinggi namun bukan merupakan istri dari alumni Akpol. Perbedaan dalam penggunaan kata panggilan tersebut merupakan aturan tidak tertulis yang ada di lingkungan organisasi Bhayangkari. Para informan anggota Bhayangkari menegaskan bahwa perbedaan panggilan ini juga diikuti dengan adanya perbedaan prioritas, dimana sudah menjadi budaya di dalam lingkungan Bhayangkari bahwa senior yang merupakan istri alumni Akpol akan lebih diprioritaskan dibandingkan dengan istri yang bukan merupakan alumni Akpol. Meskipun tidak sepenuhnya, setiap informan anggota Bhayangkari mengakui bahwa mereka melakukan pendekatan yang lebih intens kepada senior mereka yang merupakan istri alumni Akpol. Setiap informan baik itu anggota Bhayangkari maupun Persit juga menyatakan bahwa di dalam lingkungan organisasi mereka terdapat budaya untuk menggunakan kalimat “mohon izin” sebagai awalan ketika berkomunikasi dengan anggota organisasi yang lebih senior. Kalimat tersebut diadopsi melalui kebiasaan berkomunikasi yang ada dalam lingkungan TNI-Polri sebagai bentuk penghormatan dan sopan santun ketika

berkomunikasi dengan anggota organisasi yang lebih senior.

Dalam berkomunikasi dengan anggota yang lebih senior, setiap informan anggota Bhayangkari dan Persit mengadopsi penggunaan kata panggilan dan kalimat “mohon izin” tersebut sebagai upaya untuk berkonvergensi dengan senior di organisasi mereka masing-masing. Di luar dari hal tersebut, setiap informan juga mengatur strategi komunikasi nonverbal mereka dengan menjaga gestur sesuai dengan norma kesopanan yang ada ketika berkomunikasi tatap muka dengan anggota senior organisasi. Tidak hanya hal tersebut, setiap informan juga mengatur panjangnya percakapan mereka ketika berkomunikasi agar tidak memberikan kesan negatif dalam interaksi antarpribadi dengan senior mereka. Seperti yang dinyatakan oleh Giles (Elhami, 2020) bahwa tidak hanya secara verbal, konvergensi juga merupakan strategi untuk beradaptasi secara nonverbal dengan mengatur kecepatan bicara, aksen, nada, gerak tubuh, dan juga panjang bicara.

Dalam Teori Akomodasi Komunikasi, penyesuaian komunikatif yang dilakukan seseorang terkadang dilakukan tanpa balas oleh lawan bicaranya, hal ini disebut dengan akomodasi asimetris (Giles, 2016). Berbeda dengan anggota organisasi yang lebih senior, komunikasi antara informan dengan anggota organisasi yang lebih

junior baik itu Bhayangkari maupun Persit terjadi dengan lebih santai dan leluasa. Hal ini dikarenakan tidak ada aturan khusus ketika berkomunikasi dengan anggota yang berpangkat lebih rendah, melainkan junior dalam organisasi Bhayangkari maupun Persit yang seharusnya melakukan konvergensi dengan anggota yang lebih senior. Pada situasi ini, Meskipun demikian, setiap informan terkadang tetap menerapkan strategi untuk menegaskan posisi dan peran mereka kepada anggota yang lebih junior pada situasi-situasi tertentu. Giles (Elhami, 2020) menyatakan bahwa ketika pembicara terfokus pada hubungan peran dalam suatu interaksi, mereka mungkin mengadopsi strategi kontrol antarpribadi, seperti penggunaan interupsi atau sebutan kehormatan, untuk mengingatkan lawan bicara mengenai status atau peran relatif mereka. Strategi ini diterapkan oleh informan ketika mereka berada dalam posisi jabatan yang cukup tinggi di mana mereka membawahi beberapa anggota. Dalam situasi ini, informan anggota Bhayangkari menerapkan cara komunikasi yang cenderung tegas dan lebih berwibawa seperti menetapkan penggunaan panggilan “Bu” oleh anggotanya untuk mendapatkan penghormatan dari mereka.

C. Kedekatan Dengan Anggota Organisasi

Dalam membangun kedekatan dengan orang lain, strategi *emotional expression* dilakukan dengan menyampaikan kepastian dan kalimat-kalimat penenang untuk menunjukkan dukungan emosional kepada lawan bicara (Giles, 2016). Terkait strategi *emotional expression*, informan Bhayangkari ataupun Persit menekankan pentingnya untuk memiliki keterbukaan dan empati dalam memberikan dukungan kepada sesama anggota organisasi. Hal tersebut mencakup berbagi cerita terkait permasalahan yang dialami secara pribadi serta memberikan dukungan moral. Terdapat berbagai variasi bentuk-bentuk dari dukungan yang diberikan oleh informan-informan bhayangkari maupun Persit. Beberapa informan menekankan dukungan yang bersifat praktis seperti memberikan makanan kepada anak anggota ataupun bantuan langsung dalam situasi darurat. Selain itu beberapa informan pun menekankan pentingnya terlibat aktif dalam kegiatan organisasi dalam memperkuat keterlibatan dan hubungan dengan sesama anggota organisasi. Salah satu informan dari organisasi Persit pun memberikan gambaran sebuah pengalamannya selama kerusuhan yang memunculkan solidaritas dan dukungan emosional antar sesama anggota organisasi.

Strategi selanjutnya dalam Teori Akomodasi Komunikasi yang dilakukan

untuk memenuhi kebutuhan percakapan makro disebut dengan *discourse management* yang dilakukan dengan pemilihan topik, tindakan yang bertujuan untuk memelihara wajah, dan pengelolaan giliran berbicara (Giles, 2016). Strategi *discourse management* ditunjukkan oleh informan Bhayangkari dan Persit ketika melakukan upaya untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh sesama anggota organisasi. Permasalahan yang muncul dalam organisasi Bhayangkari dan Persit mencakup permasalahan rumah tangga, anggota organisasi yang kehilangan anggota keluarga, ataupun situasi yang terlanda konflik politik. Salah satu informan Bhayangkari mengaku bahwa selain memberikan bantuan praktis terhadap sesama anggota Bhayangkari yang mengalami masalah rumah tangga, ia pun menghubungi pasangan dari anggota organisasi pasca penyelesaian permasalahan atau *cross checking*. Hal tersebut ia lakukan untuk memastikan penyelesaian permasalahan.

SIMPULAN

1. Dalam upaya mempelajari budaya organisasi, informan anggota Bhayangkari dan Persit datang dalam level pengetahuan yang berbeda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan substansi dalam sosialisasi yang mereka dapatkan sebelum menikah dan

resmi menjadi anggota organisasi. Pada tahapan pra nikah, calon anggota Bhayangkari tidak hanya mendapatkan sosialisasi mengenai ekspektasi peran yang akan diemban nantinya namun juga mengenai batasan-batasan perilaku hingga aturan dalam keseharian sebagai seorang Bhayangkari. Hal ini berbeda dengan sosialisasi awal calon anggota Persit yang hanya mendapatkan bimbingan mengenai peran mereka nantinya sebagai seorang istri prajurit sehingga mereka cenderung belajar melalui kegiatan organisasi sehari-hari. Bagi anggota Bhayangkari maupun Persit, pasangan merupakan pihak utama di mana mereka mendapatkan informasi mengenai budaya organisasi dan anggota-anggota di dalamnya. Sebagai anggota baru organisasi, pencarian informasi mengenai anggota senior dilakukan melalui komunikasi antar anggota satu angkatan. Upaya pencarian informasi tersebut dilakukan karena komunikasi antar anggota satu angkatan terjalin lebih terbuka dan leluasa.

2. Organisasi Bhayangkari dan Persit memiliki budaya yang relatif serupa di mana kedua organisasi ini memiliki budaya kolektivis yang ditunjukkan dengan sikap saling bantu, saling asih, dan saling asuh untuk dapat mencapai tujuan bersama yaitu mendukung suami dalam tugasnya sebagai anggota kepolisian maupun militer. Dalam organisasi Persit di mana setiap anggotanya

tinggal dalam satu lingkungan asrama, budaya kekeluargaan terjalin lebih erat mengingat tingginya intensitas kegiatan yang dilakukan bersama. Organisasi Bhayangkari dan Persit juga mengadopsi hierarki yang ada pada instansi TNI-Polri di mana jabatan istri di dalam organisasi tersebut mengikuti pangkat suami mereka dalam instansi. Meskipun demikian, budaya hierarki yang ada pada organisasi Bhayangkari cenderung lebih kompleks yang ditunjukkan dengan lebih banyak terjadinya konflik yang melibatkan hubungan senior junior antar anggota organisasi dibandingkan dengan yang ada pada organisasi Persit.

3. Setiap informan dalam penelitian ini bergabung dengan organisasi Bhayangkari maupun Persit pada level jabatan yang berbeda-beda sehingga hambatan dan pengalaman adaptasi informan juga memiliki perbedaan. Informan yang langsung mengemban jabatan sebagai pimpinan organisasi dituntut untuk bersikap lebih dewasa agar dapat menjadi panutan dan dapat membimbing anggota-anggota yang mereka bawahi sehingga persoalan usia dan kurangnya pengalaman seringkali menjadi penghambat bagi mereka. Secara keseluruhan, setiap istri anggota TNI-Polri dalam penelitian ini melakukan adaptasi komunikasi dengan motif untuk menjaga nama baik suami serta individu masing-

masing. Hal ini dikarenakan keterlibatan aktif mereka dalam organisasi akan berkontribusi bagi kelancaran karir pasangan dalam instansi begitu pun sebaliknya apabila istri membuat kesalahan di dalam lingkungan organisasi maka pasangan mereka ikut terlibat. Dalam organisasi Bhayangkari dan Persit, terdapat ekspektasi atau harapan dalam berkomunikasi dan berperilaku yang menjadi titik referensi untuk melakukan penyesuaian yaitu penghormatan dan penetapan prioritas kepada senior. Oleh karenanya, upaya penyesuaian oleh informan cenderung dilakukan melalui konvergensi dengan menjaga gestur ketika berinteraksi dan mengatur panjangnya percakapan agar tidak memberikan kesan negatif. Berbeda dengan komunikasi kepada anggota organisasi junior yang tidak terdapat adanya aturan khusus, informan cenderung hanya mempertahankan gaya komunikasi mereka. Meskipun masing-masing individu tetap menerapkan batasan-batasan untuk menjaga kehormatan mereka, komunikasi antara informan dengan anggota junior tetap terjalin dengan penuh sopan santun. Kedekatan di antara individu dengan anggota organisasi lainnya dibangun dengan menunjukkan empati dan perhatian serta pemberian dukungan emosional pada situasi-situasi yang dibutuhkan.

REKOMENDASI

Penelitian ini telah berfokus pada adaptasi komunikasi istri dalam organisasi Bhayangkari dan Persit. Organisasi Bhayangkari dan Persit sendiri merupakan organisasi dengan budaya kolektivis yang tinggi dan diisi oleh anggota-anggota dengan latar belakang budaya yang beragam. Oleh karenanya, rekomendasi bagi penelitian selanjutnya adalah untuk mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana subjek penelitian ini yaitu istri dalam mengelola citra mereka dalam organisasi ketika dihadapkan dengan konflik di lingkungan organisasi Bhayangkari dan Persit. Mengingat pada penelitian ini ditemukan bahwa sering terjadi adanya perselisihan pendapat hingga konflik relasional yang dapat mengancam citra individu yang terlibat di dalamnya. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan *Face-Negotiation Theory* untuk mengkaji mengenai bagaimana istri mengelola negosiasi konflik untuk memelihara citra pribadi dan juga citra pasangan mereka masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches 4th Edition*. Sage Publication.

- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- DeVito, Joseph A. (2016). *The Interpersonal Communication Book* 14th edition. Pearson.
- Elhami, A. (2020). Communication accommodation theory: A brief review of the literature. *Journal of Advances in Education and Philosophy*, 4(05), 192-200.
- Galvin, K. M., & Braithwaite, D. O. (2014). Theory and Research From the Communication Field: Discourses That Constitute and Reflect Families. *Journal of Family Theory & Review*, 6(1), 97–111. <https://doi.org/10.1111/jftr.12030>
- Giles, H. (2016). *Communication accommodation theory: Negotiating personal relationships and social identities across contexts*. Cambridge University Press.
- Martin, J. N., & Nakayama, T. K. (2018). *INTERCULTURAL COMMUNICATION IN CONTEXTS, SEVENTH EDITION*. New York: McGraw-Hill Education.
- Redmond, S. A., Wilcox, S. L., Campbell, S., Kim, A., Finney, K., Barr, K., & Hassan, A. M. (2015). A brief introduction to the military workplace culture. *Work*, 50(1), 9–20. <https://doi.org/10.3233/WOR-141987>
- Samovar, L. A., Porter, R. E., McDaniel, E. R., & Roy, C. S. (2015). *Communication between cultures*. Cengage Learning.
- Soliz, J. (2014). *Communication accommodation theory: a situated framework for interpersonal, family, and intergroup dynamics*.
- Sousa, B., Mendes, G., Gonçalves, T., Oliveira, C., Figueiredo, M. J., Costa, P., & Maia, Â. (2023). Bringing a Uniform Home: a Qualitative Study on Police Officer's Work-Family Balance Perspective! *Journal of Police and Criminal Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s11896-023-09619-w>
- Spicer, A. (2016). *The Effects of Police Work on Family Life Item Type Thesis*.
- Sumaryanto, E., & Ibrahim, M. (2023). KOMUNIKASI ANTAR BUDAYA DALAM BINGKAI TEORI-TEORI ADAPTASI Intercultural Communication In Frame Adaptation Theories. *Nusantara Hasana Journal*, 3(2), Page.
- West, R., & Turner, L. H. (2015). *Introducing Communication Theory: Analysis and Application* (2015 Ed.).
- Widiyarini Sulisty, F., & Sri Indrawati, E. (2016). *HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KEHARMONISAN KELUARGA DENGAN INTENSITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL PADA ANGGOTA BHAYANGKARI* (Vol. 5, Nomor 3).