

STRATEGI KOMUNIKASI KARYAWAN

TEORI DAN PRAKTIK SUKSES KARIR DAN NETWORKING



Dr. Ilham Gemiharto, S.Sos., M.Si.
Atef Fahrudin, S.I.Kom., M.I.Kom.

STRATEGI KOMUNIKASI KARYAWAN: TEORI DAN PRAKTIK SUKSES KARIR DAN NETWORKING

**Dr. Ilham Gemiharto, S.Sos., M.Si.
Atef Fahrudin, S.I.Kom., M.I.Kom**



STRATEGI KOMUNIKASI KARYAWAN: TEORI DAN PRAKTIK SUKSES KARIR DAN NETWORKING

Penulis:

Dr. Ilham Gemiharto, S.Sos., M.Si.
Atef Fahrudin, S.I.Kom., M.I.Kom

Editor:

Titih Nurhaipah, S.I.Kom., M.I.Kom.
Ajeng Ayu Wulandari S.I.Kom..I.Kom.
Teddy Maulana HS, S.Sos., M.Pd.

Layouter:

Tim Kreatif PRCI

Cover:

Atef Fahrudin, S.I.Kom., M.I.Kom.

Cetakan Pertama: 2025

Hak Cipta 2025, pada Penulis. Diterbitkan pertama kali oleh:

**Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia
ANGGOTA IKAPI JAWA BARAT**

Pondok Karisma Residence Jalan Raflesia VI D.151

Panglayungan, Cipedes Tasikmalaya – 085223186009

Website: www.rcipress.rcipublisher.org

E-mail: rumahcemerlangindonesia@gmail.com

Copyright © 2024 by Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia

All Right Reserved

- Cet. I –: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2025
; 15,5 x 23 cm

ISBN

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk dan dengan
cara apapun tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang

Hak Cipta Pasal 72

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya buku *Strategi Komunikasi Karyawan: Teori dan Praktik Sukses Karir dan Networking* ini dapat disusun dan disajikan kepada para pembaca, khususnya para profesional muda, mahasiswa, dan praktisi sumber daya manusia yang ingin memahami pentingnya komunikasi dalam membangun karir dan jejaring yang kuat di dunia kerja.

Dalam era digital dan lingkungan kerja yang semakin dinamis, kemampuan berkomunikasi secara strategis menjadi salah satu kompetensi kunci yang menentukan keberhasilan seseorang di tempat kerja. Melalui buku ini, penulis mencoba mengurai berbagai strategi komunikasi yang efektif, mulai dari membangun personal branding, komunikasi interpersonal, komunikasi dalam tim, hingga teknik networking yang dapat menunjang perkembangan karir.

Buku ini tidak hanya menawarkan teori, tetapi juga menghadirkan contoh-contoh praktis, studi kasus, dan refleksi yang relevan dengan tantangan komunikasi yang dihadapi karyawan di berbagai sektor.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan edisi mendatang. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat nyata dan menjadi inspirasi dalam perjalanan profesional pembaca.

Bandung, 15 Juli 2025

Penulis

DAFTAR ISI

BAB 1: FONDASI KOMUNIKASI EFEKTIF DI TEMPAT KERJA	6
1.1 Memahami Dinamika Komunikasi Organisasi	6
1.2 Mengembangkan Gaya Komunikasi Personal yang Autentik	12
1.3 Mengatasi Barrier Komunikasi di Lingkungan Kerja	18
1.4 Teori dan Praktik Sukses Karir dan Networking	25
BAB 2 : KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MEMBANGUN HUBUNGAN	32
2.1 Seni Mendengarkan Aktif dan Empati	32
2.2 Komunikasi Asertif tanpa Konfrontatif	39
2.3 Membangun Kepercayaan dan Kredibilitas	47
BAB 3: KOMUNIKASI VERTIKAL: ATASAN, BAWAHAN, DAN REKAN KERJA	55
3.1 Komunikasi Efektif dengan Atasan	56
3.2 Memimpin dan Berkomunikasi dengan Bawahan	62
3.3 Kolaborasi Horizontal dengan Rekan Sekerja	70
BAB 4: NETWORKING STRATEGIS UNTUK PENGEMBANGAN KARIR	80
4.1 Membangun Strategi Networking yang Terarah	81
4.2 Teknik Networking di Berbagai Platform	88
4.3 Mempertahankan dan Mengoptimalkan Jaringan Profesional	96
BAB 5: KOMUNIKASI DIGITAL DAN VIRTUAL	106
5.1 Etika dan Efektivitas Komunikasi Surel	107
5.2 Optimalisasi Pertemuan Virtual dan Konferensi Video	114
5.3 Merek Personal di Platform Digital	123

BAB 6: KOMUNIKASI DALAM MANAJEMEN KONFLIK DAN NEGOSIASI	132
6.1 Identifikasi dan Pencegahan Konflik Komunikasi	133
6.2 Mediasi dan Resolusi Konflik	141
6.3 Negosiasi Efektif untuk Manfaat Bersama	150
BAB 7: KOMUNIKASI UNTUK KEPEMIMPINAN DAN KEMAJUAN KARIR	161
7.1 Mengembangkan Keterampilan Komunikasi Eksekutif	161
7.2 Membangun Merek Personal dan Kepemimpinan Pemikiran	167
7.3 Perencanaan Suksesi melalui Komunikasi Strategis	173
DAFTAR PUSTAKA	179

BAB 1: FONDASI KOMUNIKASI EFEKTIF DI TEMPAT KERJA

Komunikasi merupakan jantung dari setiap organisasi yang sukses. Tanpa komunikasi yang efektif, bahkan strategi bisnis terbaik dapat gagal dalam implementasinya. Di era modern ini, dimana kolaborasi tim, inovasi, dan adaptabilitas menjadi kunci kesuksesan perusahaan, kemampuan komunikasi yang kuat bukanlah lagi sekadar nilai tambah, melainkan kebutuhan fundamental bagi setiap karyawan.

Bab ini akan membangun fondasi pemahaman yang solid tentang komunikasi di tempat kerja, mulai dari dinamika organisasi yang kompleks, pengembangan gaya komunikasi personal yang autentik, hingga strategi mengatasi berbagai hambatan komunikasi. Dengan memahami ketiga aspek fundamental ini, karyawan akan memiliki dasar yang kuat untuk membangun karir yang sukses dan jaringan profesional yang bermakna.

1.1 Memahami Dinamika Komunikasi Organisasi

Setiap organisasi memiliki ekosistem komunikasi yang unik, dengan alur informasi, hierarki, dan budaya yang membentuk cara berinteraksi antar individu. Memahami dinamika ini adalah langkah pertama untuk menjadi komunikator yang efektif di tempat kerja. Bagian ini akan mengeksplorasi berbagai elemen yang membentuk lanskap komunikasi organisasi dan bagaimana karyawan dapat menavigasinya dengan sukses.

Struktur Hierarki dan Alur Komunikasi Formal

Hierarki organisasi menentukan jalur komunikasi formal yang harus dipahami oleh setiap karyawan. Struktur ini tidak hanya menunjukkan siapa yang melapor kepada siapa, tetapi juga mengatur bagaimana informasi mengalir dari atas ke bawah dan sebaliknya. Dalam organisasi tradisional, komunikasi cenderung mengikuti rantai komando yang jelas, dimana setiap level memiliki peran spesifik dalam proses penyampaian dan penerimaan informasi.

Pemahaman yang mendalam tentang struktur hierarki membantu karyawan mengidentifikasi jalur komunikasi yang tepat untuk berbagai jenis informasi. Misalnya, laporan kinerja bulanan mungkin harus melalui atasan langsung sebelum mencapai manajemen senior, sementara ide inovasi mungkin dapat disampaikan melalui program kotak saran atau forum khusus. Menurut Shannon dan Weaver (1949), efektivitas komunikasi sangat bergantung pada kejelasan dalam saluran dan jalur yang digunakan untuk menyampaikan informasi. Karyawan yang memahami alur ini akan lebih efektif dalam menyampaikan pesan mereka dan menghindari kebingungan atau konflik yang tidak perlu.

Selain itu, hierarki juga mempengaruhi gaya dan formalitas komunikasi yang diharapkan. Komunikasi dengan atasan biasanya memerlukan tingkat formalitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan sejawat. Memahami ekspektasi ini membantu karyawan menyesuaikan nada, bahasa, dan format komunikasi mereka sesuai dengan audiens dan konteks yang tepat.

Namun, organisasi modern semakin menyadari pentingnya fleksibilitas dalam komunikasi hierarkis. Banyak perusahaan kini mengadopsi struktur yang lebih datar atau matriks, yang memungkinkan komunikasi lintas level yang lebih terbuka. Karyawan perlu adaptif dalam memahami

dan memanfaatkan perubahan ini untuk keuntungan karir mereka.

Jaringan Komunikasi Informal dan Pengaruhnya

Di samping struktur formal, setiap organisasi memiliki jaringan komunikasi informal yang seringkali sama pentingnya, bahkan kadang lebih berpengaruh dalam pengambilan keputusan dan alur informasi. Jaringan informal ini terbentuk dari hubungan personal, kesamaan minat, pengalaman bersama, atau kepercayaan yang terbangun secara natural antar karyawan. Pemahaman tentang jaringan ini memberikan karyawan akses kepada informasi yang tidak selalu tersedia melalui saluran formal.

Komunikasi informal sering terjadi dalam suasana yang lebih santai seperti istirahat kopi, makan siang bersama, atau percakapan spontan di koridor. Meskipun terlihat kasual, interaksi ini dapat menjadi sumber informasi berharga tentang arah perusahaan, perubahan kebijakan yang akan datang, atau kesempatan karir yang belum diumumkan secara resmi. Karyawan yang pintar akan memanfaatkan momen-momen ini untuk membangun hubungan dan mengumpulkan wawasan yang berguna.

Namun, jaringan informal juga memiliki risiko, terutama terkait penyebaran gosip atau informasi yang tidak akurat. Karyawan perlu bijak dalam menyaring informasi yang diterima melalui saluran informal dan selalu melakukan verifikasi melalui sumber yang dapat dipercaya. Kemampuan membedakan antara informasi yang berguna dan rumor yang merusak adalah keterampilan penting dalam navigasi komunikasi organisasi.

Untuk membangun jaringan informal yang sehat, karyawan perlu menunjukkan integritas, dapat dipercaya, dan tulus dalam interaksi mereka. Hubungan yang dibangun berdasarkan kepentingan semata cenderung rapuh dan tidak berkelanjutan. Sebaliknya, hubungan yang didasari oleh rasa

saling menghormati dan nilai-nilai bersama akan menjadi aset berharga dalam jangka panjang.

Budaya Komunikasi dan Nilai-Nilai Organisasi

Setiap organisasi memiliki budaya komunikasi yang unik, yang tercermin dalam cara karyawan berinteraksi, gaya bahasa yang digunakan, tingkat formalitas, dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Budaya ini tidak tertulis dalam buku panduan karyawan, namun dapat dirasakan melalui observasi dan partisipasi dalam kehidupan sehari-hari organisasi. Memahami dan beradaptasi dengan budaya komunikasi ini adalah kunci untuk dapat beroperasi secara efektif dan diterima oleh lingkungan kerja.

Beberapa organisasi memiliki budaya komunikasi yang sangat langsung dan to-the-point, dimana efisiensi dan kejelasan dihargai di atas segala-galanya. Di lingkungan seperti ini, karyawan diharapkan untuk menyampaikan pesan dengan singkat, jelas, dan dapat ditindaklanjuti. Sebaliknya, organisasi lain mungkin lebih menghargai pendekatan yang berorientasi pada hubungan, dimana basa-basi dan koneksi personal dianggap penting sebelum masuk ke urusan bisnis.

Nilai-nilai organisasi juga sangat mempengaruhi cara komunikasi dilakukan. Perusahaan yang menjunjung tinggi transparansi akan mendorong komunikasi terbuka dan berbagi informasi yang luas. Sementara organisasi yang lebih tradisional mungkin memiliki protokol yang ketat tentang siapa yang boleh mengakses informasi tertentu. Karyawan perlu memahami dan menghormati nilai-nilai ini sambil tetap mengadvokasi praktik komunikasi yang sehat dan produktif.

Adaptasi terhadap budaya komunikasi bukan berarti kehilangan keaslian personal. Sebaliknya, ini adalah tentang menemukan keseimbangan yang tepat antara menjadi diri sendiri dan menghormati lingkungan tempat bekerja. Karyawan yang sukses adalah mereka yang dapat

mempertahankan identitas personal mereka sambil menunjukkan fleksibilitas dalam gaya komunikasi sesuai konteks organisasi.

Teknologi dan Platform Komunikasi Modern

Era digital telah mengubah secara fundamental cara organisasi berkomunikasi. Platform teknologi seperti surel, pesan instan, konferensi video, dan alat kolaborasi telah menjadi bagian integral dari komunikasi organisasi modern. Setiap platform memiliki etika, kelebihan, dan keterbatasan yang perlu dipahami karyawan untuk dapat berkomunikasi secara efektif dalam lingkungan kerja kontemporer.

Surel tetap menjadi tulang punggung komunikasi formal di sebagian besar organisasi, namun penggunaannya harus strategis dan bijaksana. Karyawan perlu memahami kapan surel adalah medium yang tepat versus kapan percakapan langsung atau panggilan telepon akan lebih efektif. Penggunaan surel yang berlebihan dapat menyebabkan kelebihan informasi dan menurunkan produktivitas, sementara kurang menggunakan dapat menyebabkan miskomunikasi atau kehilangan dokumentasi penting.

Platform pesan instan seperti aplikasi perpesanan bisnis telah mengubah dinamika komunikasi waktu nyata di tempat kerja. Platform ini memungkinkan kolaborasi yang lebih cepat dan informal, namun juga dapat menjadi sumber gangguan jika tidak dikelola dengan baik. Karyawan perlu mengembangkan etika komunikasi digital yang mencakup penggunaan yang tepat, waktu, dan nada dalam berbagai platform.

Konferensi video dan alat kolaborasi virtual menjadi semakin penting, terutama dengan meningkatnya kerja jarak jauh dan tim global. Kemampuan berkomunikasi efektif melalui medium virtual memerlukan keterampilan yang berbeda dari komunikasi tatap muka. Karyawan perlu memahami aspek teknis, bahasa tubuh untuk pengaturan

virtual, dan cara mempertahankan keterlibatan dalam rapat virtual yang produktif.

Pemetaan Pemangku Kepentingan dan Komunikasi Strategis

Dalam organisasi yang kompleks, karyawan berinteraksi dengan berbagai pemangku kepentingan yang memiliki kepentingan, ekspektasi, dan gaya komunikasi yang berbeda-beda. Kemampuan untuk memetakan pemangku kepentingan dan menyesuaikan strategi komunikasi untuk masing-masing grup adalah keterampilan penting yang membedakan karyawan yang efektif dari yang rata-rata. Pemetaan pemangku kepentingan membantu karyawan memahami siapa yang membutuhkan informasi apa, kapan, dan dalam format apa.

Pemangku kepentingan internal mencakup atasan langsung, anggota tim, rekan dari departemen lain, manajemen senior, dan fungsi pendukung seperti SDM atau TI. Masing-masing grup memiliki prioritas dan perhatian yang berbeda. Atasan mungkin lebih fokus pada hasil kerja dan tenggat waktu, sementara rekan mungkin lebih peduli dengan kolaborasi dan dukungan bersama. Manajemen senior biasanya tertarik pada dampak tingkat tinggi dan keselarasan strategis.

Pemangku kepentingan eksternal dapat mencakup klien, vendor, badan regulasi, atau mitra bisnis. Komunikasi dengan pemangku kepentingan eksternal seringkali memerlukan tingkat profesionalisme yang lebih tinggi dan mewakili perusahaan secara keseluruhan. Karyawan perlu memahami batasan dan otorisasi dalam berkomunikasi dengan pihak eksternal, serta memastikan konsistensi dengan pesan korporat dan suara merek.

Komunikasi pemangku kepentingan yang efektif memerlukan manajemen hubungan yang berkelanjutan dan bukan hanya interaksi transaksional. Ini melibatkan pemeriksaan rutin, pembaruan proaktif, dan kesediaan

untuk mendengarkan dan merespons umpan balik. Karyawan yang sukses adalah mereka yang dapat membangun kepercayaan dan kredibilitas dengan berbagai pemangku kepentingan melalui komunikasi yang konsisten dan transparan.

1.2 Mengembangkan Gaya Komunikasi Personal yang Autentik

Keaslian dalam komunikasi adalah kunci untuk membangun hubungan yang bermakna dan berkelanjutan di tempat kerja. Namun, menjadi autentik tidak berarti komunikasi tanpa filter atau adaptasi. Sebaliknya, ini tentang mengembangkan gaya komunikasi yang sesuai dengan nilai-nilai dan kepribadian Anda, sambil tetap profesional dan efektif dalam berbagai konteks. Bagian ini akan mengeksplorasi bagaimana karyawan dapat mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengoptimalkan gaya komunikasi personal mereka.

Penilaian Diri Gaya Komunikasi Pribadi

Langkah pertama dalam mengembangkan gaya komunikasi autentik adalah melakukan penilaian diri yang jujur dan komprehensif. Banyak karyawan tidak sepenuhnya sadar tentang bagaimana mereka secara alami berkomunikasi, apa kekuatan dan kelemahan mereka, atau bagaimana orang lain memandang komunikasi mereka. Kesadaran diri adalah fondasi dari komunikasi autentik yang efektif.

Proses penilaian diri dapat dimulai dengan refleksi tentang pengalaman komunikasi masa lalu. Karyawan dapat menganalisis situasi dimana mereka merasa percaya diri dan efektif dalam berkomunikasi, versus situasi dimana mereka berjuang atau merasa tidak nyaman. Pengenalan pola dari pengalaman ini dapat memberikan wawasan tentang gaya komunikasi alami dan preferensi situasional mereka.

Alat penilaian seperti inventori gaya komunikasi, tes kepribadian, atau umpan balik 360 derajat dapat memberikan kerangka terstruktur untuk memahami pola komunikasi personal. Alat ini dapat mengidentifikasi preferensi seperti komunikasi langsung versus tidak langsung, fokus detail versus gambaran besar, nada formal versus informal, atau preferensi komunikasi individual versus kelompok. Robbins dan Judge (2019) menekankan bahwa kesadaran diri dalam komunikasi merupakan fondasi kritis untuk kepemimpinan efektif dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Namun, penting untuk diingat bahwa alat ini adalah titik awal, bukan label definitif yang membatasi pertumbuhan dan adaptasi.

Umpan balik dari kolega, atasan, dan bawahan adalah sumber informasi berharga tentang bagaimana komunikasi seseorang benar-benar dipersepsikan oleh orang lain. Seringkali ada kesenjangan antara pesan yang dimaksudkan dan pesan yang diterima yang hanya bisa diidentifikasi melalui umpan balik jujur dari orang lain. Menciptakan ruang aman untuk menerima umpan balik konstruktif adalah keterampilan penting untuk perbaikan berkelanjutan dalam komunikasi.

Refleksi diri rutin dan pencatatan tentang pengalaman komunikasi dapat membantu mempertahankan kesadaran dan melacak kemajuan dari waktu ke waktu. Karyawan dapat mencatat situasi yang menantang, menganalisis apa yang berjalan dengan baik dan apa yang bisa diperbaiki, serta mengidentifikasi pola yang muncul dari berbagai interaksi. Praktik berkelanjutan ini membantu memastikan bahwa pengembangan komunikasi adalah proses berkelanjutan bukan upaya satu kali.

Adaptasi Gaya Komunikasi Berdasarkan Situasi

Fleksibilitas dalam gaya komunikasi adalah ciri khas komunikator profesional yang matang. Ini bukan tentang menjadi palsu atau tidak konsisten, melainkan tentang

responsif yang tepat terhadap konteks, audiens, dan tujuan yang berbeda. Adaptasi situasional memungkinkan karyawan untuk mempertahankan keaslian inti mereka sambil mengoptimalkan efektivitas dalam berbagai skenario.

Memahami konteks adalah langkah pertama dalam adaptasi situasional. Presentasi formal kepada dewan direksi memerlukan pendekatan yang berbeda dari sesi curah pendapat dengan anggota tim. Komunikasi krisis memerlukan nada dan urgensi yang berbeda dari pembaruan proyek rutin. Karyawan perlu mengembangkan kepekaan terhadap petunjuk kontekstual dan menyesuaikan diri dengan tepat tanpa kehilangan kepribadian inti mereka.

Analisis audiens adalah komponen kritis dari adaptasi situasional. Orang yang berbeda memiliki preferensi komunikasi, latar belakang, dan tingkat keahlian yang berbeda. Spesialis teknis mungkin menghargai penjelasan rinci dan argumen berbasis data, sementara eksekutif bisnis mungkin lebih suka ringkasan tingkat tinggi dengan implikasi yang jelas. Latar belakang budaya juga mempengaruhi ekspektasi dan gaya komunikasi.

Adaptasi berbasis tujuan mempertimbangkan apa yang ingin Anda capai melalui komunikasi. Membujuk seseorang memerlukan pendekatan yang berbeda dari memberi informasi atau menghibur mereka. Membangun hubungan memerlukan gaya yang berbeda dari memecahkan masalah atau memberikan instruksi. Karyawan perlu jelas tentang tujuan komunikasi mereka dan memilih strategi yang sesuai.

Praktik dan eksperimen dengan pendekatan yang berbeda membantu karyawan memperluas repertoar komunikasi mereka. Ini dapat melibatkan mencoba gaya presentasi baru, bereksperimen dengan nada tulisan yang berbeda, atau mempraktikkan berbagai teknik bertanya. Kuncinya adalah mempertahankan inti yang autentik sambil membangun fleksibilitas dalam metode ekspresi dan penyampaian.

Membangun Kepercayaan Diri dalam Komunikasi

Kepercayaan diri seringkali menjadi pembeda antara komunikasi yang berdampak dan yang terlupakan. Namun, kepercayaan diri sejati dalam komunikasi bukan tentang arogansi atau kepalsuan yang berlebihan. Sebaliknya, ini adalah keyakinan tenang yang datang dari persiapan, praktik, dan kepercayaan tulus pada nilai yang dapat dikontribusikan. Membangun kepercayaan diri yang berkelanjutan memerlukan kerja pola pikir dan pengembangan keterampilan praktis.

Persiapan adalah fondasi dari komunikasi yang percaya diri. Ini melibatkan pemahaman materi Anda, mengantisipasi pertanyaan atau keberatan, dan memiliki struktur yang jelas untuk pesan Anda. Karyawan yang siap akan secara alami merasa lebih percaya diri karena mereka tahu bahwa mereka memiliki sesuatu yang berharga untuk dikontribusikan dan dilengkapi untuk menangani berbagai skenario yang mungkin timbul.

Pengetahuan dan keahlian dalam bidang subjek juga secara signifikan meningkatkan kepercayaan diri komunikasi. Karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang bidang mereka dapat berbicara dengan otoritas dan kredibilitas. Ini tidak berarti mereka harus mengetahui segalanya, tetapi mereka harus nyaman dengan tingkat pengetahuan mereka dan jujur tentang keterbatasan mereka.

Bahasa tubuh dan penyampaian vokal adalah manifestasi eksternal dari kepercayaan diri internal. Postur yang baik, kontak mata yang tepat, ucapan yang jelas, dan gerakan yang bertujuan dapat meningkatkan kepercayaan diri yang dirasakan bahkan ketika seseorang merasa gugup secara internal. Mempraktikkan aspek fisik ini dapat menciptakan lingkaran umpan balik positif dimana kepercayaan diri eksternal memperkuat perasaan internal.

Kerja pola pikir melibatkan mengatasi keyakinan pembatas atau pembicaraan diri negatif yang merusak kepercayaan diri komunikasi. Banyak orang memiliki narasi internal seperti "Saya tidak pandai berbicara di depan umum" atau "Tidak ada yang ingin mendengar ide saya" yang menjadi ramalan yang memenuhi diri sendiri. Menantang keyakinan ini dan menggantinya dengan pemikiran yang lebih memberdayakan adalah penting untuk membangun kepercayaan diri jangka panjang.

Konsistensi Pesan dan Membangun Merek Personal

Konsistensi dalam komunikasi membangun kepercayaan dan pengakuan dari waktu ke waktu. Ketika karyawan konsisten dalam nilai, kualitas pesan, dan gaya komunikasi mereka, orang lain belajar apa yang diharapkan dan dapat mengandalkan mereka sebagai sumber yang kredibel. Konsistensi ini tidak berarti menjadi kaku atau tidak pernah berkembang, tetapi mempertahankan prinsip dan standar inti yang dapat dikenali.

Membangun merek personal dalam konteks komunikasi adalah tentang apa yang ingin Anda dikenal dan bagaimana Anda ingin orang lain mengalami interaksi dengan Anda. Apakah Anda ingin dilihat sebagai pemecah masalah yang berorientasi detail, pemikir inovatif, pemain tim kolaboratif, atau pelaksana yang dapat diandalkan? Pilihan komunikasi Anda harus mendukung dan memperkuat merek personal yang diinginkan.

Konsistensi pesan melibatkan memastikan bahwa komunikasi verbal dan non-verbal selaras, dan bahwa komunikasi dalam pengaturan yang berbeda mendukung narasi keseluruhan yang sama. Inkonsistensi dapat menciptakan kebingungan dan mengikis kepercayaan. Misalnya, jika seseorang mempresentasikan diri sebagai kolaboratif dalam rapat tetapi mengirim surel yang sangat direktif dan meremehkan, penerima akan menerima sinyal campuran.

Komunikasi berbasis nilai memastikan bahwa nilai-nilai personal tercermin dalam bagaimana dan apa yang dikomunikasikan seseorang. Jika seseorang menghargai transparansi, gaya komunikasi mereka harus mencerminkan keterbukaan dan kejujuran. Jika seseorang menghargai efisiensi, komunikasi mereka harus ringkas dan berorientasi pada tindakan. Keselarasan ini menciptakan keaslian yang dapat dirasakan oleh orang lain.

Tinjauan dan penyempurnaan rutin dari merek komunikasi personal membantu memastikan relevansi dan efektivitas yang berkelanjutan. Seiring berkembangnya karir dan perubahan peran, gaya komunikasi mungkin perlu adaptasi untuk mencerminkan tanggung jawab atau ekspektasi kepemimpinan baru. Namun, nilai-nilai inti dan ciri kepribadian harus tetap menjadi fondasi yang konsisten.

Mengintegrasikan Umpan Balik untuk Perbaikan Berkelanjutan

Perbaikan berkelanjutan dalam komunikasi memerlukan pendekatan sistematis untuk mencari, memproses, dan menerapkan umpan balik. Banyak orang menghindari umpan balik karena takut dikritik atau ketidaknyamanan dengan kerentanan. Namun, umpan balik adalah bahan bakar penting untuk pertumbuhan dan dapat secara dramatis mempercepat pengembangan keterampilan komunikasi ketika didekati dengan pola pikir yang tepat.

Menciptakan lingkungan aman untuk menerima umpan balik melibatkan membangun hubungan dengan orang-orang yang dapat memberikan masukan yang jujur dan konstruktif. Ini mungkin termasuk mentor, kolega tepercaya, atau pelatih profesional yang telah mengamati komunikasi Anda dalam berbagai konteks. Kuncinya adalah menemukan orang yang memiliki kepentingan terbaik untuk Anda dan dapat memberikan saran yang spesifik dan dapat ditindaklanjuti.

Permintaan aktif dari umpan balik menunjukkan kedewasaan dan komitmen untuk pertumbuhan. Daripada menunggu tinjauan tahunan atau situasi krisis, karyawan proaktif secara teratur memeriksa dengan orang lain tentang efektivitas komunikasi. Pertanyaan sederhana seperti "Bagaimana saya bisa membuat presentasi itu lebih menarik?" atau "Apa yang akan membuat surel saya lebih jelas?" dapat menghasilkan wawasan yang berharga.

Memproses umpan balik secara objektif memerlukan pemisahan ego dari peluang belajar. Tidak semua umpan balik akan akurat atau membantu, tetapi mengabaikannya terlalu cepat dapat menyebabkan peluang belajar yang terlewat. Pendekatan yang efektif adalah mempertimbangkan umpan balik dengan serius, mencari pola dalam apa yang dikatakan beberapa orang, dan menguji perubahan yang disarankan untuk melihat dampaknya.

Perencanaan implementasi mengubah umpan balik menjadi strategi perbaikan yang dapat ditindaklanjuti. Ini mungkin melibatkan menetapkan tujuan spesifik, mempraktikkan teknik baru, atau mencari sumber daya tambahan untuk mengatasi kesenjangan yang diidentifikasi. Tanpa rencana tindakan yang konkret, umpan balik tetap hanya sebagai latihan intelektual daripada katalis untuk perubahan nyata.

1.3 Mengatasi Barrier Komunikasi di Lingkungan Kerja

Hambatan komunikasi adalah kenyataan yang tidak dapat dihindari dalam setiap organisasi, namun kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan ini yang membedakan komunikator yang luar biasa dari yang rata-rata. Hambatan dapat berupa struktural, budaya, psikologis, atau teknologi, dan seringkali beberapa hambatan berinteraksi untuk menciptakan tantangan komunikasi yang kompleks. Bagian ini mengeksplorasi pendekatan sistematis

untuk mengidentifikasi dan mengatasi berbagai jenis hambatan komunikasi yang umum ditemui di tempat kerja modern.

Identifikasi Jenis-Jenis Hambatan Komunikasi

Hambatan struktural muncul dari desain organisasi, hierarki, atau proses formal yang dapat menghambat alur informasi yang lancar. Hambatan ini termasuk birokrasi yang berlebihan, garis pelaporan yang tidak jelas, pemisahan geografis, atau akses terbatas kepada pengambil keputusan. Karyawan perlu memahami konteks struktural mereka dan menemukan cara kreatif untuk bekerja dalam atau mengatasi keterbatasan struktural untuk mencapai komunikasi yang efektif.

Hambatan fisik dalam tempat kerja modern meliputi tata letak kantor yang tidak kondusif untuk interaksi, tantangan kerja jarak jauh, perbedaan zona waktu untuk tim global, atau infrastruktur teknologi yang tidak memadai. Hambatan ini memerlukan solusi praktis seperti mengoptimalkan desain ruang kerja, berinvestasi dalam alat komunikasi yang lebih baik, atau menetapkan protokol komunikasi yang memperhitungkan keterbatasan fisik.

Hambatan psikologis seringkali paling menantang untuk diatasi karena mereka melibatkan emosi manusia, persepsi, dan bias kognitif. Takut konflik, membuat asumsi, mendengarkan selektif, atau pola komunikasi defensif dapat secara signifikan menghambat komunikasi yang efektif. Hambatan ini memerlukan kesadaran, empati, dan seringkali perubahan perilaku yang disengaja untuk diatasi.

Hambatan budaya dan generasi muncul dari perbedaan nilai, gaya komunikasi, atau ekspektasi di antara tenaga kerja yang beragam. Latar belakang budaya yang berbeda dapat memiliki pendekatan yang bervariasi terhadap hierarki, keterbukaan, resolusi konflik, atau membangun hubungan. Memahami dan menghormati

perbedaan ini sambil menemukan kesamaan adalah penting untuk komunikasi yang inklusif.

Hambatan teknologi dapat mencakup alat yang tidak memadai, literasi digital yang rendah, kelebihan informasi, atau integrasi yang buruk di antara berbagai platform komunikasi. Mehta dan Sivadas (1995) dalam penelitian mereka mengidentifikasi bahwa hambatan teknologi seringkali menjadi penghalang signifikan dalam komunikasi organisasi yang efektif, terutama ketika ada kesenjangan dalam kompetensi digital di antara tenaga kerja. Karena organisasi semakin bergantung pada komunikasi digital, memastikan bahwa semua anggota tim memiliki keterampilan dan akses yang diperlukan untuk berpartisipasi secara efektif menjadi faktor kritis kesuksesan.

Strategi Mengatasi Perbedaan Budaya dan Generasi

Kompetensi budaya dalam komunikasi memerlukan pemahaman bahwa budaya yang berbeda memiliki norma, nilai, dan ekspektasi yang berbeda mengenai perilaku komunikasi yang tepat. Beberapa budaya menghargai komunikasi langsung dan melihatnya sebagai jujur dan efisien, sementara yang lain lebih suka pendekatan tidak langsung yang menjaga harmoni dan muka. Komunikasi antar budaya yang sukses melibatkan kesadaran akan perbedaan ini dan fleksibilitas dalam menyesuaikan pendekatan sesuai kebutuhan.

Perbedaan generasi di tempat kerja menciptakan tantangan komunikasi unik karena generasi yang berbeda tumbuh dengan teknologi, nilai, dan ekspektasi tempat kerja yang berbeda. Baby boomers mungkin lebih suka komunikasi formal dan terstruktur, sementara milenial dan Gen Z mungkin lebih nyaman dengan interaksi informal yang dimediasi teknologi. Membangun jembatan lintas kesenjangan generasi memerlukan rasa saling menghormati dan kemauan untuk belajar satu sama lain.

Pembelajaran budaya aktif melibatkan pencarian untuk memahami latar belakang, nilai, dan perspektif dari kolega dari latar belakang budaya atau generasi yang berbeda. Ini dapat mencakup berpartisipasi dalam acara budaya, mengajukan pertanyaan yang bijaksana, atau sekadar meluangkan waktu untuk mendengarkan untuk memahami sudut pandang yang berbeda. Tujuannya bukan untuk menjadi ahli dalam setiap budaya, tetapi untuk mengembangkan kepekaan dan apresiasi terhadap keragaman.

Praktik komunikasi inklusif memastikan bahwa semua suara didengar dan dihargai tanpa memandang latar belakang budaya atau generasi. Ini mungkin melibatkan memvariasikan metode komunikasi untuk mengakomodasi preferensi yang berbeda, menciptakan ruang aman untuk semua perspektif untuk dibagikan, atau secara aktif mencari masukan dari mereka yang mungkin kurang cenderung berbicara dalam konteks tertentu.

Identifikasi kesamaan membantu tim menemukan nilai, tujuan, atau minat bersama yang dapat berfungsi sebagai fondasi untuk kolaborasi yang efektif meskipun ada perbedaan budaya atau generasi. Sementara perbedaan harus diakui dan dihormati, kesamaan bersama dapat memberikan dasar untuk membangun kepercayaan dan pemahaman di antara kelompok yang beragam.

Teknik Komunikasi Lintas Departemen yang Efektif

Komunikasi lintas departemen seringkali menantang karena departemen yang berbeda memiliki prioritas, kosakata, dan metrik kesuksesan yang berbeda. Tim teknik mungkin fokus pada spesifikasi teknis dan kualitas, sementara tim penjualan mungkin memprioritaskan hubungan pelanggan dan generasi pendapatan. Komunikasi lintas departemen yang efektif memerlukan pemahaman perspektif yang berbeda ini dan menemukan cara untuk menerjemahkan di antara mereka.

Menetapkan bahasa umum dan pemahaman bersama sangat penting untuk kolaborasi lintas departemen yang efektif. Ini mungkin melibatkan pembuatan glosarium istilah, menetapkan metrik atau KPI bersama, atau mengembangkan kerangka kerja umum untuk membahas proyek atau inisiatif. Tujuannya adalah memastikan bahwa semua departemen dapat berpartisipasi secara bermakna dalam diskusi terlepas dari keahlian spesifik mereka.

Rapat atau forum lintas departemen reguler dapat membantu mempertahankan saluran komunikasi dan membangun hubungan di antara tim yang mungkin tidak sering berinteraksi secara alami. Forum ini dapat berfungsi untuk berbagi pembaruan, membahas tantangan, mengoordinasikan kegiatan, atau sekadar membangun koneksi personal yang memfasilitasi kolaborasi masa depan.

Peran penghubung atau tim lintas fungsi dapat berfungsi sebagai jembatan di antara departemen. Individu atau kelompok ini dapat membantu menerjemahkan persyaratan, mengoordinasikan kegiatan, dan menyelesaikan konflik yang muncul dari perspektif departemen yang berbeda. Memiliki sumber daya khusus untuk komunikasi lintas departemen menandakan komitmen organisasi untuk kolaborasi.

Standarisasi proses untuk kegiatan umum dapat mengurangi gesekan dan kesalahpahaman dalam interaksi lintas departemen. Ini mungkin termasuk prosedur handoff proyek yang standar, format dokumentasi umum, atau jalur eskalasi yang ditetapkan untuk menyelesaikan konflik. Proses yang jelas mengurangi ambiguitas dan membuat kolaborasi lebih efisien.

Manajemen Konflik Komunikasi

Konflik komunikasi tidak dapat dihindari di tempat kerja mana pun, tetapi bagaimana mereka dikelola dapat menentukan apakah mereka menjadi destruktif atau peluang untuk pertumbuhan dan perbaikan. Identifikasi

dini konflik komunikasi sangat penting untuk mencegah eskalasi dan meminimalkan kerusakan pada hubungan dan produktivitas.

Analisis akar penyebab membantu menentukan masalah mendasar yang menyebabkan konflik komunikasi. Ketidaksepakatan tingkat permukaan seringkali menutupi masalah yang lebih dalam seperti prioritas yang bersaing, ekspektasi yang tidak jelas, bentrokan kepribadian, atau sumber daya yang tidak memadai. Mengatasi gejala tanpa memahami penyebab yang mendasari dapat menyebabkan konflik berulang dan peluang yang terlewatkan untuk perbaikan sistematis.

Teknik de-eskalasi dapat membantu mengurangi ketegangan dan menciptakan ruang untuk dialog konstruktif ketika konflik muncul. Teknik ini termasuk mendengarkan aktif, mengakui emosi, menemukan kesamaan, membingkai ulang masalah dalam istilah yang lebih positif, atau beristirahat untuk membiarkan emosi mereda. Tujuannya adalah menciptakan kondisi dimana pemecahan masalah yang produktif dapat terjadi.

Pendekatan mediasi dapat membantu pihak-pihak dalam konflik menemukan solusi yang dapat diterima bersama. Ini mungkin melibatkan pihak ketiga yang netral, proses pemecahan masalah yang terstruktur, atau diskusi yang difasilitasi yang berfokus pada kepentingan daripada posisi. Mediasi yang efektif memerlukan keterampilan dalam mengelola emosi, memfasilitasi komunikasi, dan membantu pihak-pihak menemukan solusi kreatif.

Strategi pencegahan berfokus pada menciptakan kondisi yang meminimalkan kemungkinan konflik komunikasi muncul di tempat awal. Ini termasuk ekspektasi komunikasi yang jelas, pemeriksaan rutin untuk mengatasi masalah sejak dini, pelatihan keterampilan komunikasi, atau budaya organisasi yang menghargai dialog terbuka dan umpan balik konstruktif.

Membangun Sistem Komunikasi yang Tangguh

Sistem komunikasi yang tangguh dapat menahan stres, beradaptasi dengan keadaan yang berubah, dan terus berfungsi secara efektif bahkan ketika menghadapi tantangan atau gangguan. Membangun sistem seperti itu memerlukan desain yang bijaksana, redundansi, dan perbaikan berkelanjutan berdasarkan pengalaman dan umpan balik.

Beberapa saluran komunikasi memastikan bahwa informasi dapat mengalir bahkan ketika saluran utama terganggu. Ini mungkin termasuk sistem cadangan untuk kegagalan teknologi, metode komunikasi alternatif untuk situasi kerja jarak jauh, atau jaringan informal yang dapat melengkapi saluran formal ketika diperlukan. Redundansi dalam sistem komunikasi memberikan keamanan dan fleksibilitas.

Prosedur eskalasi yang jelas memastikan bahwa masalah penting tidak hilang atau tertunda ketika saluran komunikasi normal tidak mencukupi. Setiap orang harus memahami kapan dan bagaimana untuk meningkatkan masalah, siapa yang memiliki wewenang untuk membuat keputusan, dan apa yang merupakan pemicu eskalasi yang tepat. Prosedur eskalasi yang dirancang dengan baik mencegah masalah kecil menjadi masalah besar.

Putaran umpan balik memungkinkan perbaikan berkelanjutan dalam sistem komunikasi dengan memberikan informasi tentang apa yang berjalan dengan baik dan apa yang perlu diperbaiki. Audit komunikasi rutin, survei karyawan, atau tinjauan pasca-proyek dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam praktik komunikasi saat ini dan menginformasikan upaya penyempurnaan yang berkelanjutan.

Mekanisme adaptabilitas memungkinkan sistem komunikasi untuk berkembang sebagai respons terhadap kebutuhan yang berubah, teknologi baru, atau pelajaran yang dipelajari dari pengalaman. Ini mungkin termasuk

tinjauan dan pembaruan rutin kebijakan komunikasi, fleksibilitas dalam pemilihan alat, atau kemauan untuk bereksperimen dengan pendekatan baru ketika metode saat ini terbukti tidak memadai.

Program pelatihan dan pengembangan memastikan bahwa semua anggota organisasi memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berpartisipasi secara efektif dalam sistem komunikasi. Ini termasuk pelatihan teknis untuk alat baru, pengembangan keterampilan lunak untuk komunikasi interpersonal, atau pelatihan khusus untuk peran yang memerlukan kemampuan komunikasi lanjutan.

1.4 Teori dan Praktik Sukses Karir dan Networking

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang pesat, paradigma pengembangan karir dan networking telah mengalami perubahan fundamental. Karyawan Indonesia kini dihadapkan pada tantangan untuk mengelola komunikasi profesional secara efektif sambil membangun jaringan yang kuat. Untuk memahami dinamika ini, lima teori komunikasi utama memberikan kerangka kerja yang komprehensif dalam memahami bagaimana komunikasi strategis dapat menciptakan kesuksesan karir melalui networking yang efektif di konteks Indonesia.

Teori Akomodasi Komunikasi dan Praktik

Teori Akomodasi Komunikasi (Communication Accommodation Theory/CAT) yang dikembangkan oleh Howard Giles (1973) menyatakan bahwa ketika pembicara berinteraksi, mereka memodifikasi cara bicara, pola suara, dan gestur tubuh untuk menyesuaikan diri dengan lawan bicaranya. Menurut Giles et al. (1991), CAT berusaha menjelaskan dan memprediksi kapan, bagaimana, dan mengapa individu terlibat dalam penyesuaian interaksional

dengan orang lain. Teori ini awalnya bernama Speech Accommodation Theory (SAT) yang kemudian dikembangkan lebih luas mencakup perilaku nonverbal dan pola berbicara (Giles, 1973).

Penelitian terbaru di Indonesia menunjukkan bahwa mahasiswa internasional di Universitas Airlangga menggunakan strategi akomodasi komunikasi untuk beradaptasi dengan konteks budaya Indonesia (Bibi & Hamida, 2024). Studi ini menemukan bahwa 70% mahasiswa menghadapi tantangan dalam komunikasi sehari-hari, namun mereka mengembangkan pola akomodasi dan konvergensi dalam interaksi lintas budaya. Dalam konteks multikultural Indonesia, CAT menjadi sangat relevan karena keragaman etnis, bahasa, dan budaya yang ada di lingkungan kerja.

Praktik di konteks Indonesia: Karyawan Indonesia dapat mengoptimalkan akomodasi komunikasi melalui kesadaran akan keragaman latar belakang rekan kerja. Dalam praktiknya, para pekerja perlu menguasai kemampuan konvergensi komunikasi, seperti menyesuaikan register bahasa ketika berbicara dengan atasan (menggunakan bahasa formal) versus rekan setingkat (bahasa semi-formal). Strategi divergensi juga dapat digunakan untuk menekankan identitas atau keahlian khusus dalam situasi tertentu.

Penerapan CAT di tempat kerja Indonesia meliputi penggunaan bahasa yang tepat sesuai konteks (Bahasa Indonesia formal dalam rapat resmi, bahasa daerah dalam jaringan informal), penyesuaian gaya komunikasi nonverbal (kontak mata, jarak personal), dan adaptasi terhadap norma komunikasi organisasi. Pelatihan komunikasi lintas budaya dan peningkatan kesadaran menjadi strategi penting untuk membangun kompetensi akomodasi komunikasi yang efektif.

Teori Penetrasi Sosial dan Praktik

Teori Penetrasi Sosial (Social Penetration Theory/SPT) yang dikembangkan oleh Altman dan Taylor (1973) menggambarkan bagaimana hubungan interpersonal berkembang dari tingkat superfisial menuju keintiman yang lebih dalam melalui self-disclosure. Teori ini mengibaratkan personalitas seperti bawang dengan banyak lapisan, dimana lapisan luar dapat dilihat semua orang sedangkan lapisan dalam bersifat sangat personal (Altman & Taylor, 1973). Menurut SPT, hubungan interpersonal bergerak dari tingkat komunikasi yang relatif dangkal dan tidak intim menuju tingkat yang lebih dalam dan intim.

Dalam konteks Indonesia, penelitian tentang penggunaan media sosial menunjukkan bahwa SPT dapat diterapkan dalam pengembangan hubungan romantis melalui platform digital (Syawal et al., 2024). Studi ini mengidentifikasi bahwa pengguna Indonesia menggunakan fitur "Teman Dekat" di Instagram sebagai bentuk keterbukaan diri yang selektif, mengikuti pola penetrasi sosial secara bertahap. Budaya Indonesia yang cenderung konteks tinggi dan berorientasi pada hubungan membuat SPT menjadi sangat relevan dalam membangun jaringan kerja.

Praktik di konteks Indonesia: Pekerja di Indonesia dapat menerapkan SPT dalam membangun jaringan dengan memahami tahapan pengembangan hubungan: orientasi (percakapan ringan tentang cuaca, lalu lintas), eksplorasi afektif (berbagi pengalaman kerja umum), tahap afektif (diskusi tentang tantangan karir), dan tahap stabil (hubungan mentoring). Dalam konteks budaya Indonesia yang menghargai harmonisasi, keterbukaan diri harus dilakukan secara hati-hati dan bertahap.

Penerapan praktis mencakup penggunaan media sosial untuk berbagi yang terstruktur (LinkedIn untuk pencapaian karir, Instagram untuk budaya perusahaan), partisipasi dalam acara jaringan dengan pendekatan bertahap (dari pengenalan umum hingga diskusi mendalam tentang wawasan industri), dan membangun kepercayaan melalui konsistensi dalam komunikasi dan tindak lanjut yang tepat waktu.

Teori Reduksi Ketidakpastian dan Praktik

Teori Reduksi Ketidakpastian (Uncertainty Reduction Theory/URT) yang dikembangkan oleh Berger dan Calabrese (1975) menjelaskan bagaimana komunikasi digunakan untuk mengurangi ketidakpastian antara orang asing yang terlibat dalam percakapan pertama mereka. Menurut Berger dan Calabrese (1975), teori ini menyajikan perspektif teoretis untuk menangani tahap awal interaksi interpersonal dimana ketidakpastian adalah hal yang umum. URT mengidentifikasi tiga strategi pencarian informasi: pasif (observasi), aktif (bertanya kepada pihak ketiga), dan interaktif (komunikasi langsung).

Penelitian di Indonesia menunjukkan implementasi URT dalam konteks mutasi guru dan kepala sekolah di Kecamatan Cilandak (Kurniadi et al., 2019). Studi ini menemukan bahwa hampir semua pendidik menggunakan strategi pasif, aktif, dan interaktif dalam mengumpulkan informasi tentang sekolah baru untuk mengurangi ketidakpastian menghadapi lingkungan kerja baru. Forum guru atau kepala sekolah dan bergabung dengan kelompok komunitas pendidik menjadi jembatan dalam melaksanakan strategi ini.

Praktik di konteks Indonesia: Karyawan di Indonesia dapat memanfaatkan URT dalam berbagai situasi transisi karir seperti bergabung dengan perusahaan baru, promosi jabatan, atau perpindahan departemen. Strategi pasif meliputi observasi budaya organisasi melalui situs web perusahaan, media sosial, dan pengamatan selama wawancara. Strategi aktif mencakup membangun jaringan dengan alumni yang bekerja di perusahaan target, konsultasi dengan pencari kerja profesional, dan riset melalui platform seperti Glassdoor atau JobStreet.

Pendekatan interaktif dilakukan melalui percakapan langsung dengan calon atasan atau rekan kerja, partisipasi dalam kunjungan perusahaan atau rumah terbuka, dan keterlibatan dalam diskusi di platform digital. Dalam konteks Indonesia yang menghargai pembangunan hubungan, strategi interaktif sering kali menjadi yang paling efektif karena memungkinkan pembangunan hubungan baik secara personal.

Teori Manajemen Privasi Komunikasi dan Praktik

Teori Manajemen Privasi Komunikasi (Communication Privacy Management Theory/CPM) yang dikembangkan oleh Petronio (2002) menjelaskan bagaimana individu mengontrol dan mengungkapkan informasi pribadi dalam interaksi sosial. Menurut teori ini, individu memiliki aturan batas privasi yang menentukan kapan, bagaimana, dan kepada siapa informasi pribadi dibagikan. CPM telah diperluas ke berbagai konteks, termasuk teknologi komunikasi dan situs jejaring sosial (Petronio & Child, 2015).

Penelitian di Indonesia tentang penggunaan fitur "Teman Dekat" Instagram menunjukkan aplikasi CPM dalam konteks media sosial (Indonesian research, 2021). Studi ini menganalisis bagaimana pengguna Indonesia