

Analisis Komunikasi Organisasi Dalam *Startup* Everidea Education.

Organizational Communication Analysis In the Everidea Education startup.

Cantika April¹, Yuliani Rachma Putri²

¹ Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Cantikaapril@student.telkomuniversity.ac.id

² Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Yuliani.nurrahman@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Bisnis rintisan menjadi sebuah organisasi yang sedang mengalami kenaikan yang signifikan di Indonesia, hal ini berkaitan dengan unsur terpenting dalam sebuah organisasi yaitu SDM sebagai penggerak suatu organisasi. Hal tersebut sesuatu yang menantang bagi karyawannya yang minim di Everidea Education yang merupakan *startup* digital di bidang pendidikan berbasis gamifikasi dikelola empat orang yang terdiri dari Zenza, Hedarsyah, Sharmilla dan Rizky sebagai Karyawan tetap bersama dua orang pekerja paruh waktu yaitu Ayes dan Rizky Noerachman. Hingga saat ini masih berkembang dengan SDM yang minim tetapi diharuskan *multitasking* merupakan suatu hal menarik dalam startup itu sendiri. Sehingga perlu adanya mengetahui komunikasi organisasi dalam melihat keefektifan komunikasi antar karyawan. Hal tersebut membuat ketertarikan penulis untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul Analisis Komunikasi Organisasi dalam *startup* Everidea Education. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aliran komunikasi di Everidea Education. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Penulis melakukan wawancara dengan enam informan yaitu karyawan dan satu informan ahli yaitu pakar dalam bidang organisasi. Kesimpulannya adalah Komunikasi Organisasinya efektif setiap project terpaku dengan OKR (Object Key Result) dan juga yang dikerjakan bisa sesuai dan juga adanya tools trello, sehingga transparansi kerjaan karyawan bisa dilihat perkembangannya secara langsung. antar karyawannya ramah dan mengadakan kegiatan diluar kantor agar bisa mengenal pribadi.

Kata Kunci-komunikasi organisasi, koordinasi, *startup*

Abstract

A startup business is becoming an organization that is experiencing a significant increase in Indonesia, this is related to the most important element in an organization, namely HR as the driving force of an organization. gamification is managed by four people consisting of Zenza, Hedarsyah, Sharmilla and Rizky as permanent employees along with two part-time workers, namely Ayes and Rizky Noerachman. in the startup itself, so it is necessary to know organizational communication in seeing the effectiveness of communication between employees. This makes the author's interest to conduct a study entitled Analysis of Organizational Communication in Everidea Education startup. This study aims to determine the flow of communication in Everidea Education. The method used in this study is descriptive qualitative. Data collection was carried out by observation, interviews and documentation. The author conducted interviews with six informants, namely employees and one expert informant, namely an expert in the field of organization. is effective Organizational Communication, each project is fixed with OKR (Object Key Result) and also what is done can be appropriate and also the trello tools, so that the transparency of employee work can be seen directly. the employees are friendly and hold activities outside the office so they can get to know each other personally.

Keywords-organizational communication, coordination, *startup*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan rintisan atau *Startup* menjadi sebuah organisasi yang berkembang di masa sekarang ini, pertumbuhan organisasi bisnis rintisan ini mengalami kenaikan yang signifikan di Indonesia, dalam hal ini berkaitan dengan unsur terpenting dalam sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia sebagai penggerak suatu organisasi. Everidea Education merupakan salah satu unit bisnis dari PT. Everidea Interaktif Nusantara yang merupakan salah satu bagian dari sebuah perusahaan di bidang kosmetik terbesar di Indonesia yaitu PT. Paragon *technology & Innovation*. Melihat perkembangan dari Everidea Education yang awalnya hanya dikelola empat orang yang terdiri dari Zenza Rahman, Hedarsyah Aditya, Sharmilla Alexandri dan Rizky Aditya sebagai Karyawan tetap bersama dua orang pekerja paruh waktu/ *part-time* yaitu Ayes Saufa dan Rizky Noerachman. Hingga saat ini masih berkembang dengan SDM yang minim tetapi diharuskan *multitasking* merupakan suatu hal menarik dalam startup itu sendiri. Everidea Education bukan lah platform berbayar tetapi mengerjakan project terkait interaktif dengan cara kerjasama dengan kemitraan. Dan yang membedakannya yaitu start up sejenis itu di Indonesia berbayar perbulan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis pada penelitian ini memfokuskan untuk mengetahui pola

koordinasi alur kerja yang dimiliki startup Everidea Education, dalam mengatur *job desk* bersama aturan kerja dengan tenaga kerja yang minim, sehingga dapat bekerja sama. Penelitian ini menggunakan indikator dari teori hasibuan antara lain Kesatuan Tindakan, Komunikasi, Pembagian kerja dan disiplin sebagai alat bedah dalam meneliti Everidea Education Judul pada penelitian ini adalah Analisis Koordinasi Dalam Pelaksanaan Kerja Pada Startup Everidea Education.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Komunikasi

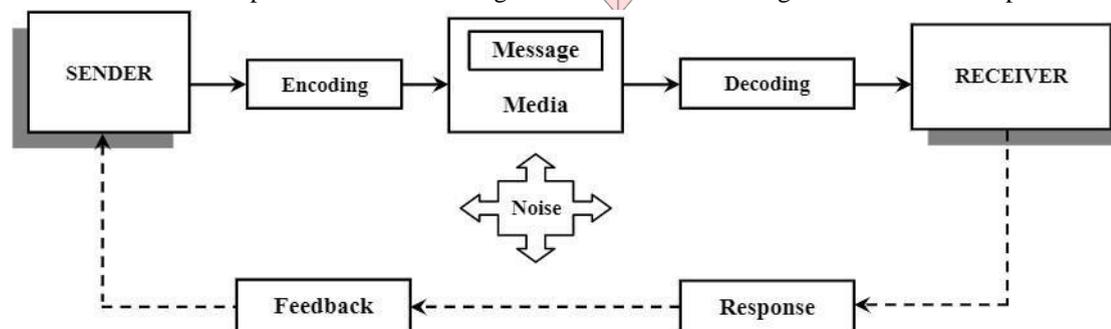
Menurut arifin (1998: 19) Kata sifatnya adalah *communis* yang artinya bersifat umum atau bersama sama. Kata kerjanya adalah *communicare* artinya berdialog, berunding atau bermusyawarah. Komunikasi merupakan proses secara umum yang digunakan oleh manusia untuk berinteraksi secara sosial.

Pada dasarnya komunikasi memiliki definisi yang luas baik secara ilmu atau proses ada beberapa definisi komunikasi yaitu menurut Carl I Hovland dalam Effendy (1993:24) komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau komunikator menyampaikan perangsang biasanya sering ditemukan di lambang atau dalam bentuk kata-kata.

Pace dan faules (2001 : 28) menyatakan bahwa komunikasi dibedakan dengan perilaku manusia dan organisasi karena melibatkan proses mental memahami orang, objek dan peristiwa. Terdapat dua bentuk umum tindakan komunikasi yang menekankan kepada

1. penciptaan pesan atau pertunjukan
2. penafsiran pesan atau pertunjukan
 - a. Proses Komunikasi

Berikut adalah proses individu atau organisasi dalam hal ini mengirim atau menerima pesan.



Gambar 2.1 Sumber Proses Komunikasi
Sumber : Kotler (2000: 551)

Berdasarkan gambar 2.1 proses komunikasi diatas sender atau suatu pesan yang dikirim kemudian proses informasinya atau disandikan (encoding) sehingga proses konversi informasi dari sumber atau objek menjadi data. Tujuan utama dari pengirim yaitu menyediakan pesan dengan suatu cara untuk memaksimalkan kemungkinan penerima menginterpretasikan maksud yang diinginkan oleh pengirim dengan tepat. Pesan dari komunikator akan dikirimkan penerima melalui saluran atau media tertentu. selanjutnya di transformasikan kembali (decoding) menjadi bahasa yang dimengerti sesuai dengan pikiran penerima sehingga menjadi pesan yang diharapkan. Hasil dari proses komunikasi adalah tindakan atau penerima sesuai dengan keinginan pengirim. Adanya umpan balik menyatakan proses komunikasi dua arah yang terjadi yaitu bisa berfungsi sebagai pengirim sekaligus penerima yang saling berinteraksi satu sama lain. Dalam kaitan ini sering digunakan konsep kegaduhan (noise) menunjukkan adanya hambatan yang terjadi dalam proses komunikasi. Hambatan tersebut bisa terjadi pada pengirim, saluran, penerima atau umpan balik. Dapat dikatakan unsur atau elemen pada proses komunikasi punya potensi menghambat komunikasi yang efektif. Adapun klasifikasi hambatan dalam komunikasi yaitu :

- 1) Gangguan : erdapat dua gangguan yaitu mekanik yang dimana saluran komunikasi atau kegaduhan fisik. Dan semantik berupa gangguan yang berkenaan dengan pesan komunikasi sehingga pengertiannya berubah dari yang dimaksud diawal.
- 2) Kepentingan : Individu yang hanya memperhatikan yang ada hubungannya dengan kepentingannya, kepentingan tidak hanya perhariannya saja tetapi menentukan daya tanggap, perasaan, dan tingkah laku.
- 3) Motivasi : Suatu komunikasi bisa berlangsung dengan baik jika motivasi sesuai dengan penerima.
- 4) Prasangka : Seorang yang memiliki prasangka kepada pengirim menyebabkan proses komunikasi yang tidak efektif karena dalam prasangka, emosi dapat menarik kesimpulan tanpa berpikir rasional.

B. Aliran Informasi Formal

Menurut Raymond McLeod (2008:31) adapun aliran informasi dalam sebuah organisasi yang informasinya harus disampaikan seperti perintah, evaluasi, kritik dan saran, hasil laporan kerja, dan penugasan kerja. Aliran tersebut sangat dibutuhkan dalam organisasi yang terstruktur sistem kerjanya dan manajemennya terorganisir.

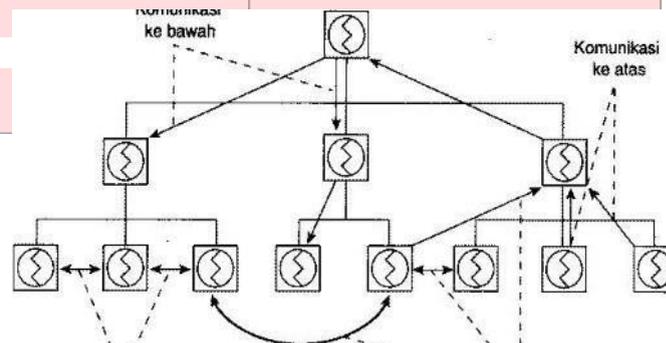
Semua yang telah dijelaskan diaplikasikan dalam bentuk komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, komunikasi lintas saluran dan komunikasi informal.

Bertinghaus (1968) menyatakan ada 3 bentuk komunikasi formal yaitu:

1. Arah yang dituju yaitu vertikal dan horizontal.
2. Sifat, tipe jaringan komunikasi disesuaikan dengan tugas, misalnya pelaporan, perintah, pengarahan dan penasihat.
3. Sisi formal, sejauh mana alur komunikasi dibatasi wewenang. Jika dilihat dari arah yang dituju biasanya mengalir dari atas ke bawah vertikal atau dari tingkat yang sama horizontal. Adapun penjelasan komunikasi vertikal dan horizontal :

a. Komunikasi vertikal

Bentuk jaringan vertikal yaitu dari atas ke bawah. sepanjang saluran komunikasi, vertikal hanya melalui dari atas dan dari bawah.



Gambar 2.2 Arah Komunikasi organisasi
Sumber : pace dan Faules (2001 :184)

1) Komunikasi Ke bawah

Menurut Lewis (1987) dalam Arni Muhammad (2001:108) mengatakan bahwa komunikasi ke bawah digunakan untuk memberi informasi dan berkenaan dengan tugas ataupun pemeliharaan.

- a) Komunikasi ke atas mengizinkan penyelia untuk menentukan apakah bawahan memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi ke bawah (Planty dan Machaver, 1952). Dapat diartikan supervisor atau pemberi tugas bisa menentukan potensi dan pemahaman bawahan yang di berikan arah dan tugas.
- b) Komunikasi ke atas membantu pegawai mengatasi masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dengan pekerjaan mereka dan dengan organisasi tersebut (Harriman, 1974). Dapat diartikan pegawai sangat membantu perusahaan atau organisasi tersebut berkembang karena keterlibatan mereka.

2) Komunikasi Horizontal

Pace dan Faules (2001:195) menyatakan beberapa tujuan komunikasi horizontal sebagai berikut:

- a) Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja. Diartikan para atasan atau kepala bagian saling berdiskusi untuk tiap bagian memberi kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan. Diartikan sebuah ide lebih menarik jika di diskusikan lebih dari satu orang dan kontribusi dalam kegiatan bersama jadi lebih baik.
- c) Memecahkan masalah yang timbul diantara orang – orang dalam tingkat yang sama. Karena adanya keterlibatan dalam memecahkan masalah akan menambah kepercayaan dan moral para anggota.
- d) Untuk memperoleh pemahaman bersama. Dalam suatu usulan maka setiap bagian dari anggota harus menyamakan pemahaman antara satu dan lainnya untuk mencari kesepakatan bersama.
- e) Mengembangkan dukungan interpersonal. Dikarenakan sebagian besar waktu bersama rekan kerja maka dapat membentuk kekompakan dan membentuk rasa sosial dan emosional anggota atau karyawan.

Komunikasi horizontal sangat penting berkoordinasi pekerjaan antara bagian-bagian dalam organisasi.

3) Komunikasi lintas saluran

Komunikasi lintas saluran adalah salah satu bentuk komunikasi organisasi dimana informasi diberikan melewati batas fungsional atau batas unit kerja diantara satu sama lainnya tidak saling menjadi atasan

ataupun bawahan. Komunikasi posisional diartikan sebagai komunikasi formal, sedangkan komunikasi informal akan sebagai berikut.

C. Komunikasi informal

Komunikasi informal menurut Pace dan Faules (2001:199) ketika anggota berkomunikasi tanpa memperhatikan posisi mereka dalam suatu organisasi, pengarahan arus informasi secara pribadi dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi informal.

Berikut adalah analisis khusus (Pace dan Boren, 1973) tentang efektivitas hubungan antar persona :

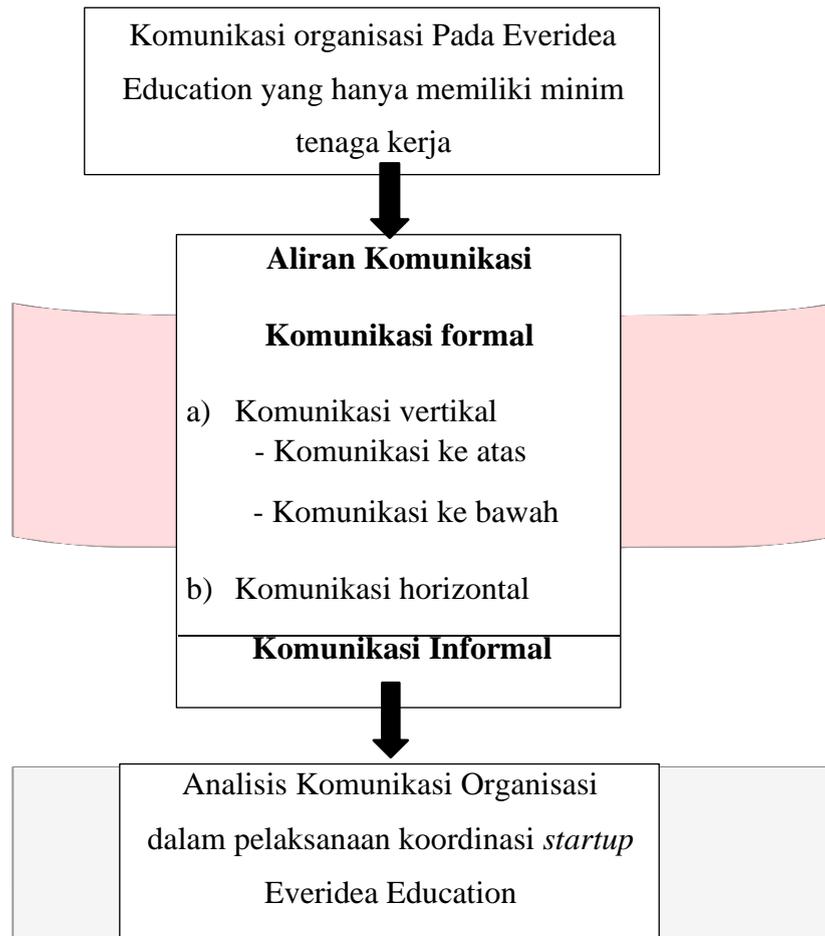
1. Menjaga kontak pribadi yang akrab tanpa menumbuhkan perasaan bermusuhan.
2. Menetapkan dan menegaskan identitas anda dalam hubungan dengan orang lain tanpa membesar-besarkan ketidaksepakatan.
3. Menyampaikan informasi kepada orang lain tanpa menimbulkan kebingungan, kesalahpahaman, penyimpangan, atau perubahan lainnya yang disengaja.
4. Terlibat dalam pemecahan masalah yang terbuka tanpa menimbulkan sikap bertahan atau menghentikan proses.
5. Ikut serta dalam interaksi sosial informal tanpa terlibat dalam muslihat atau gurauan dan hal lainnya yang mengganggu.

D. Pengertian *Startup digital*

Dalam CNBC Indonesia, Fenomena startup atau perusahaan rintisan berbasis teknologi mulai tren dan digandrungi milenial sejak 5 tahun belakangan ini. Menurut Yansen selaku Chief Executive Kibar Kreasi Indonesia yang menaungi 137 startup lokal mengatakan "startup sebenarnya perusahaan rintisan seperti pada umumnya saja, siapapun yang baru mulai usaha dan masih merintis namanya startup. Pernyataan serupa juga diungkapkan oleh pendiri aplikasi Code for Indonesia, Prasetyo Andy Wicaksono menyatakan bahwa startup merupakan perusahaan baru yang bahkan model bisnisnya terkadang masih belum jelas. Dan juga menambahkan startup berbeda dengan bisnis konvensional seperti usaha kecil dan menengah (UKM) bedanya UKM konvensional modelnya sudah jelas sedangkan startup tidak hanya mengeksplor produknya tetapi masih baru dalam mengeksplor bisnis model juga. Cuman belakangan ini startup identik dengan teknologi. Prasetyo Andy Wicaksono pun menilai bahwa milenial setelah selesai kuliah ingin ke perusahaan ternama, namun lebih berpikir bagaimana caranya menciptakan sesuatu yang keren dan menjadi solusi untuk berbagai masalah dalam masyarakat, sayangnya ketika mendirikan startup hampir semua mengalami kegagalan di awal usaha tetapi jika tidak menyerah dan terus mencoba maka startup bisa jadi perusahaan besar dan perlu disadari bahwa startup adalah bisnis yang nyata. "Menariknya ketika membuat startup pastinya hampir gagal riset menunjukkan 98 % startup gagal dan hanya 2 % yang berhasil secara langsung dan berakhir pada bisnis. Jatuh dan bangun usaha akan terjadi karena startup lebih *challenging*" kata Prasetyo Andy Wicaksono (<https://www.cnbcindonesia.com/tech/20180506084414-37-13786/fenomena-bisnis-startup-indonesia-yang-digandrungi-milenial>)

E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir, penulis berangkat dari subjek penelitian yaitu pola koordinasi pada Everidea Education, kemudian akan melakukan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan informan dan mengkaitkan dengan teori Hasibuan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Olahan Penulis, 2022

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif dalam penelitian dalam Analisis Komunikasi Organisasi dalam pelaksanaan koordinasi *startup* Everidea Education. Dalam penelitian tersebut akan disertai penjelasan secara deskriptif yaitu menggambarkan fenomena yang detail tanpa pengaruh dari faktor lain. Penelitian kualitatif beserta penjelasan yang deskriptif yang dilakukan penulis bertujuan melihat hasil dari fenomena yang terjadi tanpa membuat hipotesis tertentu.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Komunikasi Organisasi

Pada bagian komunikasi organisasi penulis memiliki pertanyaan sejarah singkat everidea education dan pertama kali mereka masuk dan bergabung pada startup tersebut dari keenam informan, banyak variasi jawaban yang didapatkan oleh penulis tetapi mendapatkan persamaan seperti zensa dan adit yang awalnya di everidea interactive dan berdiskusi adanya pendidikan dibidang digital dengan basis gamifikasi itu penting lahirlah everidea education sebagai unit bisnisnya. Dalam pembahasan ini terciptanya sebuah organisasi menurut pendapat Pace dan Faules (2001 : 11) yang menjelaskan terdapat dua pendekatan agar memahami organisasi yaitu objektif dan subjektif, yang dimana objektif sebagai pandangan terhadap peristiwa yang nyata dengan adanya gamifikasi di bidang pendidikan dan subjektifnya yang berawal dari diskusi pentingnya digital di bidang pendidikan yang artinya sebuah pernyataan kesadaran keyakinan dan sudut pandang yang mengandung sebuah kesadaran dimana cara berhubungan manusia dari mempelajari kebudayaan dan masyarakat.

Kemudian penulis mempunyai pertanyaan mengenai penyamaan persepsi agar selaras dengan karyawan lain dalam kasus ini hanya berfokus kepada Zensa rahman, Hendarsyah aditya, Sharmilla alexandri dan Rizky aditya yang notabene sebagai karyawan tetap sekaligus kepala manajer. Dalam hal menyamakan persepsi mereka mengadakan kegiatan setiap hari check-in dan check-out tugas yang diberikan hari ini apa dan tugas yang sudah selesai apa dan rapat baik itu perminggu, perbulan dan juga pertahun dan menerapkan istilah OKR (Objective Key Result) yaitu alat untuk mengukur sejauh mana kinerja yang dilakukan sesuai dengan target perusahaan dan

membantu perusahaan untuk mengevaluasi realisasi target. Dalam hal tersebut ketika sudah sama OKR yang dirapatkan maka sudah selaras persepsi antar karyawan. Selanjutnya menurut Shimp (2001: 8) menyatakan bahwa “komunikasi sebuah proses menciptakan atau menimbulkan kesamaan pemikiran antara memberikan tanda dan menerima tanda” penjelasan shimp lebih menekankan pada proses komunikasi yang bertujuan pada terciptanya pemikiran ataupun pendapat pada interksi yang terjadi.

Pembahasan yang terakhir pada bagian komunikasi organisasi yaitu penulis bertanya mengenai hambatan dan cara mengatasinya selama bekerja di Everidea Education untuk mengetahui proses komunikasinya. Seperti hasil wawancara zensa yang mempunyai hambatan terhadap klien yaitu eksternal yang dimana merupakan salah satu klasifikasi hambatan dalam komunikasi yaitu Gangguan yang dimana berkenaan dengan pesan komunikasi sehingga pegertiannya berubah dari yang dimaksud di awal. Selanjutnya adalah hasil wawancara dari sharmilla alexandri yaitu sifat dalam memimpin tiap bidang berbeda begitu pula dengan kemauan yang dimana merupakan salah satu klasifikasi hambatan yaitu kepentingan dimana individu yang hanya memperhatikan bidangnya itu penting. Dalam mengatasinya yaitu sering evaluasi, rapat dan koordinasi dan komunikasi secara langsung. Begitupun hal yang sama pada Rizky aditya yang mempunyai hambatan ketika WFH dan hanya berkoordinasi melalui *whatsapp* sehingga menjadi klasifikasi hambatan yaitu sama seperti zensa yaitu gangguan dan mengatasinya komunikasi secara langsung. adapun hasil wawancara dari kedua karyawan paruh waktu yaitu Ayes mempunyai hambatan saat WFH (Work from home) yang dimana selalu mendapatkan low respon via *whatsapp* mungkin karena manajernya pada sibuk meeting dalam hal ini hambatan dalam komunikasinya yaitu prasangka yang dimana seorang yang memiliki prasangka kepada pengirim menyebabkan proses komunikasi yang tidak efektif karena dalam prasangka, emosi dapat menarik kesimpulan tanpa berpikir rasional. Dalam hal ini ayes menunggu balasan *whatsapp* dari manajernya.

B. Komunikasi Formal

Komunikasi formal merupakan saluran komunikasi yang terstruktur dan resmi dalam fungsi sebuah pekerjaan. Sama halnya dengan komunikasi formal di everidea education dalam sistem komunikasinya terdapat dimana CEO mendapat project dan dalam berkoordinasi langsung hanya melalui tim manajer setelah menyamakan OKR (Object Key Result) yang dimana menyesuaikan target dari klien lalu para manajer melakukan pembagian tugas ke bawahannya. Dalam hal ini sejalan dengan, sistem komunikasi formal menurut liliwari (1997: 294) yaitu sebagai fasilitas pembagian kerja atau saling berkoordinasi dalam kegiatan, hubungan formal secara langsung antara atasan dan bawahan, meminimalisir pekerjaan yang tidak menentu yang berdampak efektif, dan menekankan pada dukungan dari kekuasaan melalui struktur hirarki. Dalam hal pembagian tugas dari manajer langsung merupakan arah komunikasi dari atas ke bawah yang dimana manajer mempunyai wewenang ke bawahan memberi tugas dan sesama manajer saling bekerja sama dalam menyelesaikan suatu project dari bidang yang berbeda. Hal ini sejalan dengan teori Bertinghaus (1968) menyatakan ada 3 bentuk komunikasi formal yaitu arah komunikasi vertikal dan horizontal, jaringan komunikasinya bersifat dengan tipe penyesuaian dengan tugas, dan sisi formalnya alur komunikasi dibatasi oleh wewenang. Jika dari atas ke bawah ialah komunikasi vertikal dan tingkat sesama yaitu komunikasi horizontal. Berikut adalah pembahasan dari komunikasi vertikal dan horizontal :

1. Komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal merupakan bentuk jaringan vertikal dari atas ke bawah dan saluran komunikasinya hanya dari atas dan bisa juga dari bawah.

a. Komunikasi Ke bawah

Komunikasi ke bawah dimana saluran informasinya dari jabatan yang paling atas dan diserahkan kepada bawahan, dalam berkoordinasi zensa rahman dalam pekerjaan berkoordinasi langsung hanya ke tim manajer saja yaitu Hendarsyah aditya, Sharmilla alexandri dan Rizky aditya lalu para manajer memberi tugas ke bawahannya yaitu Rizky Noerrachman dan Ayes saufa yang sejalan dengan pendapat menurut Lewis (1987) dalam Arni muhammad (2001:108) beranggapan bahwa komunikasi kebawah digunakan untuk memberi informasi dan berkenaan dengan tugas ataupun pemeliharaan. Penyampaian komunikasi ke bawah berupa pengarahan, pertanyaan, perintah, disiplin, tujuan dan kebijaksanaan umum. Dalam hal ini pembagian tugas agar efektif dan sesuai target menggunakan sebuah tools yaitu Trello seperti hasil wawancara salah satu informan yaitu zensa rahman mengatakan “*kalo di kantor kita komunikasi secara langsung tetapi ada tools yang membantu karena kalo di meeting menghasilkan OKR dan menjadi turunan untuk tasknya kita pake trello dari situ kita tau goals projectnya apa aja nanti dijabarin tasknya dari situ bisa di tracking selama proses pengerjaan.*” . Yang dimana sejalan dengan teori yang mencakup 5 jenis informasi dari atasan ke bawahan menurut Katz dan kahn (1966) yaitu informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan, informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, informasi kebijakan dan praktik organisasi dan terakhir untuk mengembangkan rasa memiliki tugas. Dalam hal ini, Trello adalah tools informasi tugas yang diberikan manajer dan dikerjakan oleh bawahan menjadi efektif. Adapun penjelasan dari Rizky Aditya mengenai Trello yaitu “*pemakaian tools trello dimaksimalkan. Karena tools ini benarbenar memonitor dengan jelas pekerjaan kita. Ketika ada tugas yang dikerjakan setiap karyawan kita tau dengan jelas apakah itu sudah selesai atau on progress Jika di trello pun masih tidak dapat menyamakan persepsi kita biasanya biacarakan langsung*

dan bertanya kepada karyawan apakah tau memakai trello atau tidak. Jika tidak saya bantu ajarin biar dalam proses pengerjaan tugas yang diberikan bisa lancar di monitoring". Dalam hal ini pembagian tugas keseluruhan bisa dilihat langsung melalui tools tersebut.

b. Komunikasi keatas

Komunikasi keatas dalam suatu organisasi saluran komunikasinya dari tingkat bawah ke tingkat yang lebih tinggi yaitu atasan. Di dalam Everidea Education penulis menanyakan kepada informan Ayes Saufa dan Rizky Noerrachman sebagai anggota manajer dan penting untuk mengetahui komunikasi ke atas menjadi penting menurut Pace dan Faules (2001 : 190) yaitu:

- 1) Aliran komunikasi keatas memberi informasi berharga dalam membuat keputusan oleh mereka yang mengarahkan organisasi dan mengawasi kegiatan lainnya (sharma, 1979), dalam hal ini selaras dengan hasil wawancara dari ayes saufa yang memberi informasi terkait sebagai bahan evaluasi di everidea education *"kekurangannya kalo udah jam pulang kerja, kadang karwayan lain masih suka kerja"* dalam hal ini terkadang pekerjaannya tidak mengenal waktu yang dipentingkan hanyalah tugasnya harus diselesaikan. Selanjutnya dilanjutkan oleh Rizky Noerrachman *"kadang ada beberapa miss-komunikasi antar kepala manajer sehingga berpengaruh ke kitanya juga"*. yang diartikan sebagai bahan evaluasi bagi atasan.
- 2) Komunikasi ke atas memberitahukan kepada penyelia kapan bawahan mereka siap menerima tugas dari atasan (Planty dan Machaver, 1953), dalam hal ini selaras dengan hasil wawancara dari Rizky Noerrachman *"pembagian task saya biasanya dari manajer aku sendiri kak cila. Kalau kak cila lagi ga ada arahannya, biasanya inisiatif sendiri koordinasi dengan teman"*. Dalam hal ini Ayes Saufa dalam memberitahukan dalam menyelesaikan jobdesk yang diberikan *"sebenarnya saya bawahan kak rizki, cuma karena aku megang event yang product ownernya kak cila jadi kalo aku mau ngelakuin sesuatu koordinasinya sama kak cila"*. Dapat diartikan bahwa anggota dapat memberi informasi kepada manajer yang memberikan tugas bahwa siap menerima arahan atau perintah baru ketika sudah menyelesaikan tugas yang diberikan manajer.
- 3) Komunikasi ke atas mempunyai potensi mendorong keluhan kesah dan omelan muncul sehingga penyelia tau apa yang mengganggu mereka selama bekerja (Conboy, 1976). Dalam hal ini selaras dengan hasil wawancara keluhan Ayes Saufa yang sering terlibat dengan semua kepala manajer *"sebenarnya pusing, misalnya nih kak rizki udah oke, terus kak cila belum, kak adit juga udah oke, kalo seperti ini saya lebih milih kak cila karena kak cila yang lebih berhak nentuin aku harus gimana"* dan selanjutnya keluhan kesah dari Hasil wawancara Rizky Noerrachman *"kadang kebanyakan tugas dengan sumber daya terbatas sehingga kita - kita lagi yang ambil alih apalagi kalo lagi ada webinar"*. Dapat diartikan bahwa bawahan bisa memberi informasi ketika sedang menjalankan tugas atau arahan, dan pesan tersampaikan melalui supervisor bisa mengetahui dan memproses agar tidak terjadinya hal yang mengganggu bawahan.
- 4) Komunikasi ke atas mengizinkan penyelia untuk menentukan apakah bawahan memahami apa yang di harapkan dari aliran informasi ke bawah (Planty dan Machaver, 1952). Dalam hal ini selaras dengan hasil wawancara Rizki Noerrachman dalam membagi tugas ketika ada orang baru masuk divisinya *"kalo ada orang baru biasanya aku dan teman aku yang handle 80 persennya, kalau sudah terbiasanya kiita biasanya pegang 60 40, untuk pembagiannya tetap ke kak cila karena kak cila lebih tau porsinya seperti apa"*. Dapat diartikan supervisor atau pemberi tugas bisa menentukan potensi dan pemahaman bawahan yang di berikan arah dan tugas.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal yang berlangsung antar anggota yang memiliki kedudukan yang sama, dalam Everidea Education saluran komunikasi ini berguna untuk kepala manajer berkoordinasi dengan pekerjaan yang akan dilakukan bersama. Hal tersebut sejalan dengan yang dijelaskan dengan beberapa tujuan komunikasi horizontal menurut Pace dan Faules (2001: 195) yaitu untuk mengkoordinasikan penugasan kerja dalam hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dari Zensa rahman *"kalo ngasih task kita sih terpaku sama OKR lalu diturunin ke divisi masing masing dan dibuat task activitynya"* dalam hal ini antara atasan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan ketika *object key result* sudah sesuai maka setiap kepala manajer membuat tugas yang sesuai dengan divisinya dari situ langsung diturunkan ke bawahannya.

Tujuan selanjutnya yaitu berbagi informasi mengenai rencana dalam kegiatan. Dalam hal ini merupakan suatu informasi rencana kedepannya yang dilakukan tim everidea education sesuai dengan hasil wawancara hendarsyah *"sebagai organisasi tentunya ingin menjadi lebih besar, seperti kita dalam webinar bisa reach 1000 orang, ingin lebih dari 1000, intinya kita ingin awarenessnya dikenal secara nasional. sehingga bisa reachout lebih banyak orang dengan produk produknya kita"* diartikan dengan sebuah ide yang menarik bagi tim everidea jika di diskusikan dalam kegiatan bersama jadi lebih baik.

Adapun tujuan selanjutnya yaitu memecahkan masalah yang timbul diantara orang – orang di tingkat yang sama. Dalam hal ini hambatan antar kepala manajer yaitu Hendarsyah Aditya, Sharmilla Alexandri dan Rizky aditya.

“ Kalau hambatan berkoordinasi sih gak ada yg secara langsung ya, Biasanya hambatan hambatan yang ada paling berkisar kalau dalam mengerjakan suatu projek ada detail detail yang kurang. Biasanya cara kita menyelesaikan sih mengacu kepada dokumen utama yang kita jadiin acuan bersama. Jadi misal siapa yg kekurangan mengisi detail detail tertentu.” Hendarsyah Aditya

“hambatan nya mungkin leadership nya yang berbeda, itu mungkin yang menjadi hambatan, karena kadang kita kemauan berbeda. cara mengatasi nya yaitu sering ada evaluasi, meeting sama koordinasi, dan komunikasi langsung” Sharmilla Alexandri

“ kalo sama tim kayak cila dan adit kalo pada saat wfh atau meeting diluar dengan klien biasanya by whatsapp grup kadang respon menjadi hambatan dalam keputusan karena ada yang meeting dll sehingga jarang check whatsapp dan mengatasinya langsung dikantor bisa ngobrol secara langsung bagaimana biar bisa soft tektokannya dan lain – lain.” Rizky Aditya. Dalam hal ini karena adanya keterlibatan dalam memecahkan masalah akan menambah kepercayaan dan moral para anggota.

Terakhir adalah Mengembangkan dukungan interpersonal. Dimana hal ini dikarenakan sebagian besar waktu bersama rekan kerja dapat membentuk kekompakan dan membentuk rasa sosial dan emosional anggota atau karyawan. Hal ini selaras dalam hasil wawancara karyawan di Everidea Educaion.

“kelebihannya mendukung aku buat tumbuh, atasannya friendly” Sharmilla Alexandri

“ lebihnya dilihat dari orang-orang yang ada di dalamnya, saya lihat kita cukup solid dan relasinya juga luar biar biasa” Rizky Aditya.

C. Komunikasi Informal

Komunikasi Informal merupakan komunikasi dimana karyawan tidak melihat jabatan sehingga karyawan tidak merasa sebatas rekan kerja tetapi bisa menjadi teman agar adanya keterbukaan dalam kerjaan diluar kantor ataupun didalam kantor adapun pendapat menurut ahli yaitu Pace dan Faules (2001: 199) ketika anggota berkomunikasi tanpa memperhatikan posisi mereka dalam suatu organisasi, pengarahannya secara pribadi dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi informal. Dalam hal ini selaras dengan hasil wawancara oleh Ayes Saufa dan juga Risky Noerrachman mengenai pengalaman personal mereka dengan atasannya

“karyawannya juga humble, senior tidak memasang batasan dengan bawahan, senioritas juga tidak ada disini” Ayes Saufa.

“untungnya kak cila orang yang humble, jadi lebih enak untuk bonding itu” Rizky Noerrachman.

Bila dilihat dari pola dan sifat organisasi dapat ditentukan struktur hubungan posisional dan hubungan antar persona ketika individu bertindak diluar struktur peran sehingga menjadi hubungan komunikasi informal. Dalam hal ini penulis menanyakan perihal kegiatan yang dapat membuat karyawan Everidea education bisa semakin dekat. Berikut adalah hasil wawancara dari karyawan Everidea Education.

“ ada kadang mingguan tiap jumat olahraga, makan makan di edu operasional lah sekalian makan bareng kalo setiap ada project yang selesai panggil chef ke kantor buat bakar - bakaran daging terus jalan – jalan kemungkinan di kuartal depan rencananya ke bali” zensa rahman.

“ kalau biasanya sih kita makan – makan” (Hasil wawancara sharmilla alexandri pada 13 april 2022).

“ kalo diluar jam kerja ada biasanya belakangan ini suka keluar kantor, tapi ga diluar jam kerja sih kadang di jam kerja apalagi jumat biasanya siang itu bosen yaa, makan beli lewat aplikasi juga bosen jadinya sekalian shalat jumat diluar sekalian makan bareng diluar. Kalo sebulan sekali juga pasti ada. Kita diluar jam kerja kalo udah sore ke malem olahraga bareng terakhir kita pernah ada futsal tapi bukan cuman everidea education tetapi bareng everidea interactive juga sama kadang karaoke. Dan juga bisa mengenal satu sama lain terkadang ada orang yang di kerjaan kayak preassure gitu tapi diluar pekerjaan dia asik dari situ bisa terbuka dengan teman teman yang lain ” (wawancara Rizky Aditya pada 13 april 2022).

“ Di edu biasanya juga kalo ada film marvel pasti langsung diajak dan itu juga suka tiba – tiba, sama kadang makan makan juga” (ayes saufa pada 1 juni 2022).

“selama aku disini ada graduation party, ada lomba, ada challenge, ada buka puasa bersama, kadang juga nonton, karaokean” (Hasil wawancara Rizky Noerachman pada 1 juni 2022).

Hasil wawancara diatas merupakan analisis khusus menurut (Pace dan Boren, 1973) tentang efektivitas hubungan antar persona :

1. Menjaga kontak pribadi yang akrab tanpa menumbuhkan perasaan bermusuhan.
2. Menetapkan dan menegaskan identitas anda dalam hubungan dengan orang lain tanpa membesar-besarkan ketidaksepakatan
3. Menyampaikan informasi kepada orang lain tanpa menimbulkan kebingungan, kesalahpahaman, penyimpangan, atau perubahan lainnya yang disengaja.
4. Terlibat dalam pemecahan masalah yang terbuka tanpa menimbulkan sikap bertahan atau menghentikan proses.
5. Ikut serta dalam interaksi sosial informal tanpa terlibat dalam muslihat atau gurauan dan hal lainnya yang mengganggu.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan dalam analisis komunikasi organisasi pada pelaksanaan koordinasi Everidea education. Komunikasi organisasi meliputi komunikasi formal terdiri dari vertikal antara komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah, komunikasi horizontal dan yang terakhir adalah komunikasi informal.

1. Komunikasi organisasi, Dalam hal menyamakan persepsi setiap informan menyebutkan istilah OKR (Object Key Result) yang dimana menyesuaikan target dari klien setelah sudah sesuai baru pembagian tugasnya diberikan ke bawahan. adapun kesimpulan terakhir dari komunikasi organisasi yaitu hambatan klasifikasi hambatan komunikasi yaitu gangguan, kepentingan, motivasi dan prasangka ada disetiap informan.
2. Komunikasi formal, komunikasi formal terbagi menjadi vertikal komunikasi ke bawah dimana dalam koordinasi zensa rahman hanya kepada tiga orang manajer yaitu Hendarsyah Aditya, Sharmilla Alexandri dan Rizky aditya dalam hal ini pembagian tugas untuk monitor pekerjaan ke bawahan menggunakan tools trello dan komunikasi ke atas menjadi penting karena bisa mengetahui informasi dari bawahan secara langsung agar menjadi bahan evaluasi .
Sedangkan horizontal yang berlangsung antar anggota yang memiliki kedudukan yang sama, dalam Everidea Education saluran komunikasi ini berguna untuk kepala manajer berkoordinasi dengan pekerjaan yang akan dilakukan bersama. Terakhir adalah Mengembangkan dukungan interpersonal. Dimana hal ini dikarenakan sebagian besar waktu bersama rekan kerja dapat membentuk kekompakan dan membentuk rasa sosial dan emosional anggota atau karyawan.
3. Komunikasi Informal, Mengembangkan dukungan interpersonal. Dimana hal ini dikarenakan sebagian besar waktu bersama rekan kerja dapat membentuk kekompakan dan membentuk rasa sosial dan emosional anggota atau karyawan Bila dilihat dari pola dan sifat organisasi dapat ditentukan struktur hubungan posisional dan hubungan antar persona ketika individu bertindak diluar struktur peran sehingga menjadi hubungan komunikasi informal.

B. Saran

Berdasarkan pengamatan penulis dalam menyusun penelitian ini, penulis merasa perlu untuk memberikan saran. Adapun saran tersebut ialah dalam bidang akademis dan praktis.

1. Bidang akademis

Penelitian ini merupakan penelitian komunikasi organisasi khususnya komunikasi organisasi, peneliti berharap kedepannya lebih banyak lagi penelitian yang mengkaji tentang organisasi agar kualitas SDM sebuah perusahaan bisa efektif. Karena organisasi merupakan wadah yang baik agar tercapainya suatu tujuan bersama.

2. Bidang praktis

Penulis berharap agar penelitian ini menjadi bahan rujukan dan pembelajaran bagi khalayak ramai khususnya organisasi agar lebih bijak dalam menjalani sebuah organisasi

REFERENSI

- Alo Liliweri. 1997. Sosiologi Organisasi. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Anwar Arifin. 1995. Ilmu Komunikasi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arni Muhammad. 1995. Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Effendi, Onong Uchjana. 1993. Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. .
- Effendi, Onong Uchjana 1993. Dimensi-dimensi Komunikasi. Alumni, Bandung.
- Katz D. & Kahn R.L. 1966. The Social Psychology of Organizations. A Wiley International Edition.
- Kotler, Philip, 2000, Marketing Management, The Millenium Edition, Prentice-Hall, Inc., New Jersey.
- Pace, R. Wayne & Don F. Faules. 2001. Komunikasi Organisasi: strategi meningkatkan kinerja perusahaan. Terjemahan: Deddy Mulyana, MA. , Ph.D. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 1994. Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi. Prentice-Hall International, Inc., San Diego. . 2001. Perilaku Organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi. Prenhallindo, Jakarta.
- himp, Terence A. 1993. Promotion Management and Marketing Communications. Third Edition, The Dryden Press, Florida.
- Sweeney, Paul D. & Dean B. McFarlin. 2002. Organizational Behavior: solutions for management. McGrawHill, International Edition.