

STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA JURUSAN SEJARAH, SOSIOLOGI DAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA DAN POTENSINYA SEBAGAI SUPLEMEN MATA KULIAH SOSIOLOGI KOMUNIKASI

Niken Maretatyas¹, Irwan Nur², Lola Utama Sitompul³

Jurusan Sejarah, Sosiologi dan Perpustakaan
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: niken.maretatyas@undiksha.ac.id¹, irwannur@undiksha.ac.id²,
lola.sitompul@undiksha.ac.id³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan penyebab terjadinya *circle* yang ada di HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha, strategi komunikasi yang digunakan oleh HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha dalam meningkatkan etos kerja, dan aspek-aspek yang terdapat dalam Komunikasi HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha yang bisa dimanfaatkan sebagai suplemen mata kuliah sosiologi komunikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan datanya diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep *peer group* (Dasar-dasar ketertarikan antarpribadi) dari Maureen T.Hallinan, *Reference group* dari Robert K. Merton, dan Teori Agent of Struktural dalam strukturasi Anthony Giddens. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab terjadinya *circle* yang ada di HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha, yaitu keakraban, kesamaan, status, saling melengkapi, dan hubungan timbal balik, kedua strategi komunikasi untuk meningkatkan etos kerja di HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha sudah dilakukan berbagai upaya namun jalannya strategi tersebut juga dipengaruhi actor lain yakni anggota HMJ SSP sehingga strategi yang digunakan belum terlaksana secara optimal, ketiga kondisi komunikasi yang ada di HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha ini dapat berpotensi menjadi suplemen mata kuliah sosiologi komunikasi, dimana akan masuk kedalam materi kelompok-kelompok sosial dalam mekanisme komunikasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fenomena *circle* dan strategi komunikasi organisasi dalam meningkatkan etos kerja yang terjadi di HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha merupakan salah satu proses komunikasi yang terjadi di organisasi dan fenomena ini relevan dijadikan suplemen mata kuliah sosiologi komunikasi yang nantinya akan dituangkan dalam RPS, ringkasan hand out dan artikel dimana akan membahas isu-isu komunikasi organisasi yang dekat dengan lingkungan mahasiswa.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Sosiologi Komunikasi, *Circle*, Etos Kerja, Suplemen Belajar

Abstract

The aim of this research is to describe the causes of circles at HMJ SSP Ganesha Education University, the communication strategies used by HMJ SSP Ganesha Education University to improve work ethic, and aspects contained in HMJ SSP Ganesha Education University, Communication can be utilized as a supplement to the

sociology of communication course. This research uses a descriptive qualitative approach with data collection methods obtained through observation, interviews, and documentation. The theories used in this research are the peer group concept (basics of interpersonal attraction) from Maureen T. Hallinan, the reference group from Robert K. Merton, and the agent of structural theory in Anthony Giddens' structuration. The results of the research show that the causes of circles at HMJ SSP Ganesha Education University are familiarity, similarity, status, complementarity, and reciprocal relationships. Both communication strategies to improve work ethic at HMJ SSP Ganesha Education University have been made in various efforts, but The implementation of this strategy is also influenced by other actors, namely members of HMJ SSP so that the strategy used has not been implemented optimally. The three communication conditions that exist at HMJ SSP Ganesha Education University, could potentially be a supplement to the sociology of communication course, which will include material on social groups in communication mechanisms. So it can be concluded that the circle phenomenon and organizational communication strategies for improving work ethics that occur at HMJ SSP Ganesha Education University are one of the communication processes that occur in organizations, and this phenomenon is relevant as a supplement to the communication sociology course that will later be outlined in the RPS, summary of handouts and articles, which will be discussing organizational communication issues because they are close to the student environment.

Keywords: Organizational Communication, Sociology of Communication, Circle, Work Ethic, and Study Supplement

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari, proses komunikasi pasti diawali dengan sumber dari individu atau kelompok yang berusaha berkomunikasi dengan individu atau kelompok lainnya. Menurut Garbner dalam (Bungin, 2019:30) mengatakan bahwa *Communication* didefinisikan sebagai *social interaction* melalui pesan-pesan. Menurut Soerjono Soekanto dalam (Bungin, 2006:31), sosiologi komunikasi adalah kekhususan sosiologi dalam mempelajari interaksi sosial yakni suatu hubungan atau komunikasi yang menimbulkan proses saling mempengaruhi antar individu, individu dengan kelompok ataupun antar kelompok. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak bisa dianggap sebelah mata begitu pula dengan organisasi, dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi akan berjalan dengan lancar. Organisasi adalah proses dimana kelompok mencapai tujuan bersama dari setiap individu ataupun kelompok dan mempresentasikan hasil tujuan tersebut serta mampu menghadapi tantangan yang ada (Nurdin, A, 2018). Menurut Kohler, Komunikasi yang efektif itu penting bagi seluruh anggota organisasi, oleh sebab itu

para pemimpin organisasi dan komunikator perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka (Wulandari et al., 2023).

Tentunya dalam sebuah organisasi memiliki seorang pemimpin yang dipercayai anggotanya. Oleh sebab itu, pemimpin harus mempunyai strategi komunikasi tersendiri untuk berkomunikasi dengan baik agar kebutuhan tersebut dapat terpenuhi dan bisa menjadi perantara keberhasilan perwujudan tujuan bersama. Strategi komunikasi organisasi pada hakekatnya adalah perencanaan (*planning*) dan manajemen (*management*) demi mencapai tujuan yang diinginkan (Asri, 2022). Kegiatan strategi pada setiap lembaga atau organisasi yang berkaitan dengan upaya pengembangan dalam suatu tim kerja atau sekelompok orang dalam satu kesatuan dengan memanfaatkan sumber daya demi menggapai tujuan tertentu dalam organisasi tersebut (John, Zamzami, W.s 2023). Keberhasilan dari strategi komunikasi ini bisa meningkatkan etos kerja anggota. Secara umum etos kerja bisa diartikan sebagai perspektif mengenai cara melakukan kegiatan yang bertujuan

untuk menghasilkan sebuah kesuksesan (Sari & Adilla, 2023). Di kalangan mahasiswa, pasti tidak asing dengan yang namanya ormawa atau organisasi mahasiswa. Universitas Pendidikan Ganesha tentunya mempunyai berbagai ormawa, salah satunya Himpunan Mahasiswa Jurusan Sejarah, Sosiologi dan Perpustakaan (HMJ SSP).

HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha dalam menjalankan kegiatan organisasinya tentunya pasti dihadapkan dengan berbagai tantangan yang ada seperti masalah komunikasi atau miskom, konflik internal maupun eksternal, sehingga hal ini tentunya bisa menyebabkan turunnya etos kerja. Apabila komunikasi tidak berjalan dengan lancar, maka permasalahan yang umumnya terjadi dalam organisasi bisa saja terjadi, seperti kurangnya kerjasama dalam tim sehingga menurunnya etos kerja bagi anggota, permasalahan etika yang terjadi dalam organisasi dan hanya mengandalkan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi untuk pencapaian target (Herdiyanti et al., 2024). Bisa dikatakan bahwa jika organisasi memiliki komunikasi yang kurang baik maka akan menyebabkan kesenjangan atau ketidakteraturan dalam pelaksanaan program kerjanya. Namun kenyataannya memang masalah komunikasi pasti beriringan di dalam proses organisasi. kemudian dengan adanya *circle* di HMJ SSP Undiksha juga mempengaruhi suasana yang ada di dalam organisasi karena mempengaruhi sikap dan perilaku setiap individu. Komunikasi yang terus menerus terjalin dalam sebuah *circle* pertemanan akan membawa pengaruh di setiap masing-masing anggota, seperti terjadinya perubahan pendapat atau persepsi yang dipengaruhi oleh pendapat anggota lain (Novita et al., 2023).

Beranjak dari fenomena yang terjadi di HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha mengenai kondisi dan strategi komunikasi yang digunakan oleh ketua dan wakil ketua HMJ SSP dalam meningkatkan etos kerja anggotanya maka bisa dikaitkan dengan suplemen atau sumber pembelajaran mata kuliah

sosiologi komunikasi pada jenjang perkuliahan strata (S1). Dimana masuk ke dalam materi pokok dari silabus mata kuliah sosiologi komunikasi yakni Kelompok sosial dalam mekanisme komunikasi dan etika komunikasi.

METODE

Penelitian ini berlokasi di Fakultas Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Pendidikan Ganesha. Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif merupakan sebuah bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena yang ada baik itu secara alamiah ataupun buatan manusia (Rusli, M. 2021). Penelitian kualitatif deskriptif ini berusaha untuk menjelaskan tentang penyebab terjadinya *circle* dalam organisasi HMJ SSP UNDIKSHA dan strategi komunikasi organisasi yang digunakan oleh HMJ SSP UNDIKSHA dalam meningkatkan etos kerja anggotanya, sehingga nantinya penelitian ini dapat digunakan untuk penambahan bahan referensi suplemen mata kuliah sosiologi komunikasi. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan studi dokumen. Kemudian pada saat tahapan wawancara untuk penentuan informan penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Setelah itu, dilakukan pengecekan keabsahan data untuk menjaga validitas data penelitian maka peneliti menggunakan metode triangulasi sumber dan teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penyebab Terjadinya *Circle* di Organisasi HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha

a. Keakraban

Dalam HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha keakraban satu *circle* terlihat akrab karena kesamaan frekuensi dan pembahasan mereka. Namun di luar *circlenya* mereka akan menjalin komunikasi sewajarnya saja dan tidak bisa masuk ke dalam *circle* lain. Dengan kata lain interaksi antara satu *circle* dengan *circle* lain tidak terlalu akrab.

Keakraban ini juga dipengaruhi intensitas pertemuan mereka pada saat di luar organisasi, dimana mereka lebih sering bertemu dengan *circlenya* pada saat perkuliahan, kerja kelompok, dan main bersama. Sedangkan intensitas pertemuan mereka di organisasi jarang dilakukan, karena pertemuan dalam organisasi dilakukan pada saat terdapat agenda rapat, gladi dan pelaksanaan program kerja, dimana dalam berorganisasi bisa satu bulan hanya 2 sampai 3 kali pertemuan. Sehingga hal ini juga mempengaruhi keakraban antara satu *circle* dengan *circle* lainnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Homans dalam Maureen T.Hallinan pada tahun 1982 menyatakan bahwa interaksi dapat menghasilkan perspektif yang positif. Hal ini disebabkan karena individu yang jarang berteman atau bersahabat dengan orang-orang yang belum akrab atau mereka temui. Maka keakraban sangat diperlukan untuk menjalin interaksi. Pernyataan ini juga didukung oleh Rakhmat dalam (Choirul & Santoso, 2018) yang mengatakan bahwa kelompok teman sebaya sebagai kelompok rujukan seorang remaja dalam bertindak dan mengambil keputusan. Hubungan pertemanan yang akrab dengan intensitas komunikasi yang sering maka akan menyebabkan seseorang tersebut melakukan pengambilan keputusan yang didasarkan oleh teman-temannya.

b. Kesamaan

Kesamaan sangat berpengaruh terhadap pembentukan *circle* di HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha. Dimana dasar kesamaan terbentuknya *circle* itu seperti kesamaan program studi, minat, letak geografis, kepentingan dan sefrekuensinya pembahasan atau komunikasinya. Dikarenakan dari beberapa kesamaan ini akan menciptakan kenyamanan tersendiri dalam berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kesamaan ini terlihat pada saat sedang berlangsungnya program kerja atau pada saat foto bersama di akhir acara, mereka akan foto bersama *circlenya* masing-masing. Kesamaan yang dimiliki seseorang dapat memungkinkan akan membentuk sebuah interaksi berteman apabila mereka

memiliki kesamaan seperti sikap, minat, nilai, sifat pribadi dan letak demografis yang sama (Newcomb dalam Maureen T.Hallinan., 1982). Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Nasution, 2018) yang menyatakan bahwa teman sebaya atau *peer group* adalah suatu kelompok yang menjalin interaksi sosial atas dasar kesamaan, baik itu dari usia, hobi, status sosial, posisi, kebutuhan dan minat.

c. Status

Dalam pembentukan *circle* di HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha status tidak terlalu berpengaruh namun memang ada beberapa kategori status yang dapat membentuk *circle* diantaranya seperti status agama, status kesamaan daerah/suku, dan status orang-orang yang memiliki kepopuleran atau *famous*. Terbentuknya *circle* itu yang paling berpengaruh adalah dari kesamaan dan keakraban mereka untuk status yang mereka miliki itu tidak terlalu berpengaruh. Homans dan Wyte dalam Maureen T.Hallinan pada tahun 1982, mengatakan bahwa status diberikan atas ketaatan terhadap norma-norma kelompok. Seseorang yang memiliki status yang tinggi akan mendapatkan perhatian dan kasih sayang dari teman-teman sebayanya. Kemudian merujuk pada hasil penelitian (Septiyuni et al., 2015) mengenai kesamaan yang membentuk *peer group*, terbukti bahwa hasil penafsiran angket tentang karakteristik teman sebaya menunjukkan bahwa sebagian besar 3,27 akan berkelompok dengan siswa yang memiliki persamaan usia, minat dan keinginan. Serta sebagian besar responden sering berkelompok dengan siswa yang berasal dari tingkatan kelas yang sama.

d. Saling Melengkapi

Apabila dikaitkan dengan *circle* yang ada di HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha akan saling melengkapi apabila ada anggotanya atau temannya mengalami kesulitan seperti apabila anggotanya tidak mengetahui tata cara jobdesc yang diberikan maka akan dibantu oleh *circlenya* tersebut. Kemudian apabila salah satu anggota *circle* memiliki gap atau permasalahan dengan anggota *circle* lain

maka *circle* tersebut juga membela dan ikut merasakan apa yang dirasakan anggotanya tersebut. Sehingga hal ini terlihat pada saat pelaksanaan program kerja ataupun persiapan program kerja. Homans dalam Maureen T.Hallinan pada tahun 1982 menyatakan bahwa interaksi antara dua orang yang memiliki karakteristik saling melengkapi akan bermanfaat karena melibatkan kepuasan hubungan timbal balik. Kuatnya pengaruh teman sebaya dipengaruhi oleh adanya ikatan yang kuat dalam kelompok teman sebayanya tersebut (*peer group*) sehingga masing-masing anggota kelompok akan menyadari bahwa mereka merupakan satu kesatuan yang terikat dan saling mendukung atau melengkapi satu sama lain (Putri & Dewi, 2018).

e. Hubungan Timbal Balik

Circle yang ada di HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha juga memiliki hubungan timbal balik. Hal ini terlihat ketika mereka saling membantu untuk menyelesaikan jobdesc yang ada di proker HMJ dan mulai timbul chemistry yang positif dari *circle* tersebut. *Circle* ini akan melakukan hubungan timbal balik di *circle* lain itu jarang terjadi. Hubungan timbal balik di *circle* lain itu hanya sebatas komunikasi biasa dan rekan saat bekerja menyelesaikan program kerja, sehingga hal ini akan memunculkan rasa saling tolong menolong antara sesama. Gouldner dalam Maureen T.Hallinan pada tahun 1982 menyatakan bahwa norma timbal balik meliputi kelompok kecil yang memberikan hal yang positif untuk individu. Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan dari (Utomo & Pahlevi, 2022) yang menyatakan bahwa teman sebaya merupakan hubungan antar anak yang bersifat timbal balik yang meliputi seperti saling membantu, percaya, menyayangi dan melengkapi dimana hal ini dapat memberikan pengaruh pada rasa nyaman bagi diri sendiri dan orang lain.

f. Peran *Peer Group* dalam *Circle* di Organisasi HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha

Hubungan teman sebaya memang sangatlah penting bagi kehidupan anak

atau remaja, terutama dalam perkembangan kehidupan sosialnya. Dimana hal ini menjadi tempat untuk menyalurkan berbagai perasaan untuk mempertahankan nilai kepribadian yang telah didapatkan dari keluarganya (Hidayanti, M. 2021). Apabila dikaitkan dengan *circle* dalam organisasi HMJ SSP UNDIKSHA terdapat beberapa peran *peer group* positif menurut Kelly dan Hansen mengatakan seperti mendapatkan dukungan emosional dan sosial dari lingkup pertemanannya, mengembangkan kecakapan sosial, mengasah untuk berpikir logis sehingga menjadi sarana serta prasarana untuk mengekspresikan perasaan dengan proses yang matang/dewasa, menguatkan penyesuaian nilai dan moral, serta meningkatkan harga diri. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Stanrock (Putri & Dewi, 2018) yang menyatakan bahwa dukungan teman sebaya terhadap lingkungannya meliputi beberapa aspek, diantaranya (1) dukungan emosional berupa dalam bentuk pemberian kasih sayang, kepedulian, perhatian, kepercayaan dan lain sebagainya, (2) dukungan penghargaan yakni penilaian positif terhadap diri, motivasi, pujian, pendapat, dan ide, (3) dukungan informasi dalam bentuk penyampaian informasi, saran, dan nasihat, (4) dukungan instrumental, yakni seperti bantuan atau pertolongan dalam bentuk pekerjaan membantu anggota *circle*nya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kemudian terdapat beberapa peran *peer group* negatif dalam HMJ SSP Undiksha seperti adanya komunikasi tidak terbuka dengan orang lain diluar *circle* mereka, mendorong anggotanya untuk beradaptasi dengan lingkungan yang sama, dan adanya kesamaan serta perasaan yang kuat dalam *peer group* maka dapat menimbulkan perselisihan dengan orang lain sehingga hal ini dapat mempengaruhi kehadiran atau partisipan dari anggota dalam proker HMJ. Hal ini didukung dengan pernyataan (Hidayanti, M. 2021), kelompok teman sebaya mendorong untuk bersikap diskriminatif terhadap anak yang bukan anggotanya, menimbulkan rasa iri dari anggota *peer*

group yang berlatarbelakang dari keluarga kurang mampu, solidaritas yang tinggi dalam *peer group* terkadang memicu perselisihan dengan orang lain, dan mendorong anggotanya untuk beradaptasi dengan kehidupan yang berlatarbelakang sama. Kemudian merujuk pada penelitian (Harani, S.R, 2021:218) mengatakan bahwa terdapat beberapa peran *peer group* negatif diantaranya seperti sulit menerima orang yang tidak memiliki kesamaan, tertutup bagi individu lain yang bukan anggota kelompoknya, menimbulkan rasa iri pada anggota satu dengan anggota lainnya karena tidak memiliki kesamaan, terjadi persaingan atau permasalahan antar kelompok.

g. Reference group dalam Circle di Organisasi HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha

Robert K. Merton (Soekanto, 2013) menjelaskan bahwa *reference group* adalah kelompok sosial yang menjadi pedoman bagi seseorang (bukan anggota kelompok) untuk membentuk kepribadian dan perilakunya. Dengan kata lain, seseorang yang bukan anggota kelompok sosial yang bersangkutan ingin mengidentifikasi dirinya kedalam kelompok tersebut. Contohnya, seseorang yang ingin menjadi mahasiswa, tetapi gagal masuk ke perguruan tinggi maka akan bertingkah laku sebagai mahasiswa meskipun dia bukan mahasiswa. Robert K. Merton dengan menyebut beberapa hasil karya Harold H. Kelley, Shibutani, dan Ralph H. Turner (Soekanto, 2013), menjelaskan bahwa terdapat dua tipe umum *reference group*, yakni:

- 1) Tipe normatif, yang menentukan dasar-dasar keperibadian seseorang. Tipe pertama ini merupakan sumber nilai bagi individu, baik yang menjadi anggota ataupun bukan anggota.
- 2) Tipe perbandingan, adanya pegangan bagi individu dalam menilai kepribadiannya. Tipe kedua ini digunakan sebagai perbandingan untuk menentukan kedudukan seseorang.

Dalam HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha, terdapat *circle* yang

menjadi acuan *circle* lain, seperti *circle* kakak tingkat. Dimana biasanya adik tingkat akan mengikuti kakak tingkatnya baik seperti mengikuti perlombaan, namun hal ini terjadi pada periode 2020/2021. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Sahlan, dkk, 2023) *reference group* merupakan kelompok sosial yang dijadikan sebagai perbandingan atau contoh bagi seseorang yang bukan anggotanya dan seseorang tersebut mengidentifikasi dirinya sebagai contoh kelompok tadi. Kemudian untuk bagaimana satu *circle* memandang *circle* lain itu tergantung dari *circle* itu sendiri apakah mereka memiliki masalah dengan *circle* lain atau tidak, jika mereka memiliki masalah yang biasanya dilakukan adalah membicarakan *circle* tersebut dibelakang. Namun juga terkadang permasalahan itu juga bersifat individual. Dalam penerimaan anggota diluar *circle* itu tergantung dari *circle* itu sendiri bisa terima atau tidak, namun untuk interaksi atau komunikasi itu ada hanya sewajarnya saja tidak bisa sampai masuk kedalam *circle*nya. Sehingga untuk dikaitkan dengan tipe *reference group* maka masuk kedalam tipe normatif dan tipe perbandingan.

2. Strategi Komunikasi Organisasi HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha dalam Meningkatkan Etos kerja dan Dilihat melalui Perspektif Teori Agent of Structural Anthony Giddens

Komunikasi organisasi mempunyai peranan penting dalam menjalankan roda organisasi, dalam penyampaian ide gagasan untuk memperlancar kegiatan organisasi dan membentuk karakter anggota adalah sebuah usaha untuk menghidupkan organisasi itu sendiri (Hafifudin, D. A, 2023). Oleh sebab itu strategi komunikasi itu penting dilakukan dalam setiap organisasi, hal ini demi terciptanya keteraturan pelaksanaan program kerja itu sendiri. Dalam HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha tentunya memiliki strategi komunikasi tersendiri untuk menjalankan program kerjanya. Ketua dan wakil ketua HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha dalam setiap periode memiliki strategi komunikasi yang berbeda-beda dalam melaksanakan

program kerjanya. Tentunya hal ini disesuaikan dengan kondisi yang ada di HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha. Dan tentunya ketua dan wakil ketua HMJ akan memberikan strategi yang disesuaikan ketentuan formal dan menciptakan sebuah keputusan atau kebijakan dalam mengarahkan dan mengatasi terjadinya sebuah gap atau permasalahan. Komunikasi yang terarah ini tentunya juga bisa meningkatkan etos kerja anggota HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha. Meskipun memang miskomunikasi itu pasti beriringan pada saat pelaksanaan program kerja. apabila strategi komunikasi yang dilakukan berjalan dengan lancar tanpa hambatan maka etos kerja akan meningkat, namun apabila terdapat hambatan maka etos kerja akan menurun. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Iskandar, 2021) menyatakan bahwa semakin tinggi strategi komunikasi yang digunakan maka loyalitas pegawai akan semakin tinggi namun apabila semakin rendah tingkat strategi komunikasi yang digunakan maka akan menyebabkan loyalitas pegawai menurun.

Disini peneliti mengkaji dan memaparkan strategi komunikasi organisasi dalam meningkatkan etos kerja yang digunakan HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha periode 2022/2023 pada program kerja Malaka Abhiseka. Malaka Abhiseka merupakan salah satu program kerja HMJ SSP Undiksha yang menyelenggarakan kegiatan malam keakraban bagi mahasiswa baru dengan dosen-dosen jurusan SSP, kakak tingkat dan alumni serta nantinya akan diperkenalkan lingkungan perkuliahan. Tentunya disini ketua HMJ, wakil ketua HMJ, ketua dan wakil ketua panitia sudah mengupayakan berbagai strategi komunikasi untuk memperlancar jalannya komunikasi dengan para anggota sie kepanitiaan, dan komunikasi ini dilakukan secara langsung (offline) serta tidak langsung (online) melalui whatsapp. Hal ini bisa dikaitkan dengan strategi komunikasi menurut Onong Uchjana Efenndi dalam (Panuju, 2018), dimana strategi komunikasi merupakan pedoman dari perencanaan komunikasi dan manajemen demi terciptanya sebuah

tujuan. Dalam pencapaian tujuan tersebut strategi komunikasi harus menunjukkan mengenai tata cara oprasional yang dilakukan secara taktis, dimana pendekatan (*approach*) yang dilakukan bisa berbeda sewaktu-waktu tergantung kondisi dan situasi.

Strategi komunikasi yang digunakan ketua HMJ, wakil ketua HMJ, ketua dan wakil ketua panitia dalam HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha periode 2022/2023 pada program kerja Malaka Abhiseka ini juga sejalan dengan tujuan utama strategi komunikasi dan langkah-langkah menyusun strategi komunikasi. Menurut R. Wayne, Berent D. Paterson dan M. Dallas Burnet dalam bukunya *techniques for effective communication* (dalam Asri, 2022), menjelaskan bahwa tujuan utama dari strategi komunikasi organisasi yakni (1) *To secure understanding* (memperkuat pemahaman), dimana disini ketua HMJ dan ketua panitia malaka abhiseka yakni membentuk sie kepanitiaan terlebih dahulu, berkoordinasi dan mengarahkan secara langsung melalui rapat koordinasi dan tidak langsung melalui whatsapp terkait jalannya pelaksanaan program kerja, menampung aspirasi terkait perkembangan dan kendala apa saja yang dihadapi oleh sie kepanitiaan, serta berkoordinasi dengan pembimbing kemahasiswaan. (2) *To establish acceptance* (membangun penerimaan), pada saat pelaksanaan program kerja Malaka Abhiseka disini terlihat bahwasanya ketua panitia akan selalu berkoordinasi baik itu secara langsung maupun tidak langsung serta menjadi pengawas dan terlibat secara langsung dalam jalannya program kerja. Dan yang terakhir (3) *To motivate action* (memotivasi), ketua HMJ dan ketua panitia berusaha memberikan motivasi kepada anggota HMJ meskipun dengan cara yang berbeda, hal ini bertujuan untuk meningkatkan etos kerja anggota HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha. Ketua HMJ dalam memberikan motivasi menggunakan cara secara langsung dan tidak langsung, dimana secara langsung akan diberikan piagam penghargaan kepada ketua panitia pada saat di akhir

program kerja HMJ yakni suksesi, sedangkan secara tidak langsung di sampaikan secara online melalui whatsapp. Kemudian ketua panitia malaka abhiseka memberikan motivasinya melalui penyampaian pesan dengan baik pada saat rapat dan berlangsungnya acara serta berusaha untuk ikut dalam setiap kegiatan yang ada di sei kepanitiaan malaka abhiseka.. Dalam penyusunan strategi komunikasi ini ketua dan wakil ketua HMJ juga mempertimbangkan beberapa hal seperti mengenal semua anggota HMJ, menyusun pesan dan menetapkan sebuah metode penyampaian pesan, hal ini tentunya selaras dengan pandangan Anwar Arifin dalam (Asri, 2022) mengenai tiga langkah penting dalam menyusun strategi komunikasi yakni, mengenal khalayak, menyusun pesan, dan menetapkan metode.

Strategi komunikasi ini harus diiringi oleh etos kerja anggota yang tinggi. karena keberhasilan sebuah organisasi dilihat dari sejauh mana anggota atau pengurus dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Etos kerja menurut Santoso dalam (Kessi, dkk. 2023) istilah "Etos" berasal dari bahasa Yunani merujuk pada karakter atau kepribadian seseorang dalam menjalankan tugas. Etos kerja mendorong seseorang untuk melakukan segala sesuatu dengan optimal dan sempurna dalam setiap pekerjaan serta menjadi berani untuk mengembangkan kualitas diri. Sehingga setiap organisasi perlu menerapkan strategi komunikasi yang ideal untuk menjaga dan meningkatkan etos kerja anggotanya. Namun dalam pelaksanaannya tentunya tidak semua bisa berjalan sesuai dengan kemauan pemimpin organisasi tersebut pasti akan beriringan dengan beberapa hambatan komunikasi. Hal ini juga terjadi dalam HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha dimana dalam 5 angkatan sudah diupayakan strategi komunikasi untuk meningkatkan etos kerja namun memang terdapat beberapa hambatan dalam proses realisasinya. Dan hal ini akan dibedah menggunakan perspektif teori *agent of structural* Anthony Giddens.

Teori strukturasi Giddens dalam (J.Goodman, 2012) memusatkan perhatian pada praktik atau tindakan sosial yang berulang itu didasarkan oleh sebuah teori yang mengaitkan antara agen dan struktur. Menurut Giddens, agen dan struktur merupakan dwi rangkap atau dualitas. Ada beberapa unsur-unsur dalam teori strukturasi Giddens.

1. Agen dan tindakan. Agen yang terus menerus memonitor pemikiran dan kegiatan mereka sendiri serta masuk kedalam konteks sosial dan fisik mereka. Giddens memberikan kekuasaan besar terhadap agen, menurutnya agen memiliki kemampuan untuk menciptakan pertentangan. Agen dalam HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha dalam angkatan 2022/2023 pada program kerja Malaka Abhiseka yang memiliki kekuasaan terbesar disini adalah ketua HMJ, wakil ketua HMJ, ketua panitia dan wakil ketua panitia. Strategi komunikasi untuk meningkatkan etos kerja ini dipengaruhi beberapa kendala dalam prosesnya, seperti missskomunikasi terjadi antara ketua dan wakil ketua panitia, kerenggangan chemistry dan komunikasi yang terjadi pada ketua dan wakil ketua HMJ, adanya kesalahpahaman yang terjadi di kepanitiaan luar HMJ yang menyebabkan missskomunikasi dengan dosen, adanya circle mempengaruhi suasana malam keakraban tersebut dan missskomunikasi yang terjadi dalam sie kepanitiaan. Oleh sebab itu diperlukannya peran agen untuk mengatasi beberapa permasalahan tersebut, adapun berbagai upaya atau startegi komunikasi yang dilakukan agen seperti berupaya untuk berkordinasi dengan baik kepada pembimbing kemahasiswaan dan antar anggota HMJ, mengadakan rapat kerja, memberikan arahan baik itu secara offline maupun online melalui whatsapp, berusaha untuk masuk dan ikut bekerja dalam setiap sie kepanitiaan, menerima aspirasi dari para *coordinator* dan anggota sie

kepanitian, memberikan kalimat motivasi secara tidak langsung melalui whatsapp dan secara langsung pada saat rapat dan pelaksanaan kegiatan, memonitoring jalannya semua program kerja, pengarah dan penanggungjawab yang membina seluruh sie kepanitian pada saat pelaksanaan program kerja, serta menciptakan suasana organisasi nyaman. Kemudian selain menggunakan strategi tersebut para agen dalam menganggulangi berbagai permasalahan yang ada dalam program kerja malaka abhiseka, disini para agen sudah berupaya membentuk sie kepanitian dengan menggabungkan beberapa *circle* menjadi satu sie penaitiaan dan selanjutnya dikomunikasikan melalui rapat kerja. Serta mengadakan rapat evaluasi setelah program kerja tersebut selesai supaya dapat menjadi bahan evaluasi untuk program kerja selanjutnya. Memang sudah berbagai upaya strategi dilakukan para agen untuk meningkatkan etos kerja nggotanya, namun jalannya strategi juga dipengaruhi oleh anggota HMJ SSP. Namun memang jalannya strategi ini dipengaruhi oleh anggota HMJ itu sendiri, dimana mereka bisa atau tidak melaksanakan strategi yang dijalankan para agen tersebut. Dalam pendekatan yang dilakukan setiap angkatan atau periode tentunya berbeda, dimana para agen atau pemimpin harus mempunyai karakteristik dan sifat kepemimpinan yang kuat dan baik, karena dari kepemimpinan tersebut dapat mengefektivaskan komunikasi yang ada dalam organisasi, kemudian dapat ditambahkan dengan pendekatan yang lebih personal ke anggota HMJ, kemudian mengadakan acara santai atau program kerja yang dapat mengeratkan anggota HMJ, contohnya seperti PDK (Pelatihan Dasar Kepemimpinan) dimana disini para anggota HMJ akan diberikan materi-materi dasar kepemimpinan dan dapat mengenal satu sama lain

sebelum terjun melaksanakan program kerja.

2. Struktur dan dualitas struktur. Menurut Giddens, struktur hanya ada didalam dan melalui tindakan sosial agen manusia. Struktur dan keagenan adalah dualitas, struktur tidak akan ada tanpa agen dan begitupun sebaliknya. Strukturasi adalah hubungan dialektika antara struktur dan agen. Menurut Giddens, konstitusi antara agen dan struktur bukan serta merta dua kumpulan fenomena biasa yang berdiri sendiri (dualisme), namun mencerminkan dualitas. Jika dikaitkan dengan strategi komunikasi organisasi dalam meningkatkan etos kerja di lingkungan Himpunan Mahasiswa Jurusan Sejarah, Sosiologi dan Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha pada program kerja malaka abhiseka tahun 2022/2023, para agen seperti ketua dan wakil ketua HMJ, serta ketua dan wakil ketua panitia prisma malaka abhiseka sudah berupaya untuk menyatukan para anggota supaya tidak ada *circle* lagi pada malam keakraban tersebut, berkoordinasi dengan baik, mengadakan rapat, menggabungkan beberapa *circle* menjadi satu sie kepanitian, mengadakan rapat evaluasi, memberikan semangat secara langsung dan tidak langsung, memonitoring jalannya semua program kerja, pengarah dan penanggungjawab yang membina berkomunikasi, dan ikut serta bekerja secara langsung dengan seluruh sie kepanitian pada saat pelaksanaan program kerja, serta menciptakan suasana organisasi nyaman. Tetapi keberhasilan itu sendiri di tentukan juga oleh anggota HMJ dan komunikasi yang terjalin antara para agen tersebut.
3. **Aspek-Aspek yang Terkandung dalam Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Sejarah, Sosiologi dan Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha dan**

Potensinya sebagai Suplemen Mata Kuliah Sosiologi Komunikasi

Konsep belajar dimaknai sebagai kegiatan yang berlandaskan kepada peserta didik dalam memperoleh pengetahuan. Sedangkan konsep mengajar adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan pendidik dalam menyiapkan lingkungan pembelajaran, supaya peserta didik dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan kondusif (Asminah, 2020). Salah satu bagian terpenting dalam proses pembelajaran adalah bahan ajar. Hal ini turut dipertegas oleh (Amri, 2016) yang menyatakan bahwa faktor terpenting dari keberhasilan proses pembelajaran adalah salah satunya bahan ajar. Dalam lembaga pendidikan, tentunya semua membutuhkan suplemen belajar untuk menunjang aktivitas pembelajaran peserta didik, termasuk dalam lembaga perguruan tinggi seperti dalam mata kuliah sosiologi komunikasi, dimana terkadang peserta didik kurang dapat merepresentasikan isu-isu komunikasi yang berada disekitar mereka.

Pemanfaatan suplemen ajar yang berkaitan dengan organisasi mahasiswa yang dekat dengan mahasiswa mampu memberikan salah satu contoh fenomena yang mampu memberikan gambaran kepada mahasiswa terkait permasalahan yang dibahas, sehingga mampu meningkatkan daya pikir, analisis serta membangkitkan motivasi belajar mahasiswa karena mampu menyajikan contoh fenomena yang nyata dan dekat dengan lingkungan sekitar mereka. Salah satunya fenomena yang dekat dengan mahasiswa yakni komunikasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Sejarah, Sosiologi dan Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha, dimana terdapat beberapa pola dan permasalahan komunikasi sehingga hal ini relevan dijadikan sebagai suplemen mata kuliah yang berkaitan dengan capaian pembelajaran khususnya dalam pembedahan penyebab terjadinya *circle* dalam organisasi dengan menggunkan konsep *peer group* dan teori *reference group*. Serta strategi komunikasi dalam meningkatkan etos kerja anggota

organisasi menggunakan teori *agent of structural* Anthony Giddens, sehingga fenomena tersebut relevan dijadikan suplemen mata kuliah sosiologi komunikasi. Hal ini juga sesuai dengan silabus mata kuliah sosiologi yakni Rancangan Pembelajaran Semester (RPS) dimana masuk kedalam materi konsep komunikasi, teori komunikasi, objek keilmuan komunikasi, kelompok-kelompok sosial dalam mekanisme komunikasi dan struktur serta proses sosial dalam komunikasi. Sehingga juga dapat dituangkan kedalam bentuk ringkasan hand out dan artikel yang dapat dijadikan acuan sumber belajar.

SIMPULAN

HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha dikenal sebagai struktur organisasi kemahasiswaan yang paling kecil secara structural dengan dibawah naungan dan tanggungjawab jurusan yang ada didalam Fakultas hukum dan Ilmu Sosial. HMJ SSP Undiksha. Dan dalam HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha terdapat beberapa *circle* atau pengelompokan pertemanan yang menyebabkan kesenjangan komunikasi. Oleh sebab itu diperlukannya strategi komunikasi dalam meningkatkan etos kerja anggota supaya dapat berjalan lancar program kerja organisasi tersebut.

Penyebab terjadinya *circle* di HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha mengacu pada konsep *peer group*, yakni dasar-dasar ketertarikan antarpribadi menurut Maureen T.Hallinan yang disebabkan oleh adanya keakraban, kesamaan, status, saling melengkapi dan hubungan timbal balik. Kemudian berdasarkan teori *reference group* milik Robert K.Merton terlihat bahwa *circle* di HMJ SSP Universitas Pendidikan Ganesha termasuk kedalam tipe normative dan tipe perbandingan.

Sudah berbagai upaya atau strategi yang dilakukan ketua dan wakil ketua HMJ, serta ketua dan wakil ketua panitia prisma malaka abhiseka 2022/2023 seperti berupaya untuk menyatukan para anggota supaya tidak ada *circle* lagi pada malam keakraban tersebut, berkoordinasi dengan baik, mengadakan rapat,

menggabungkan beberapa *circle* menjadi satu *sie* kepanitian, mengadakan rapat evaluasi, memberikan semangat secara langsung dan tidak langsung, memonitoring jalannya semua program kerja, pengarah dan penanggungjawab yang membina berkomunikasi, dan ikut serta bekerja secara langsung dengan seluruh *sie* kepanitian pada saat pelaksanaan program kerja, serta menciptakan suasana organisasi nyaman. Tetapi keberhasilan itu sendiri di tentukan juga oleh anggota HMJ dan komunikasi yang terjalin antara para agen tersebut.

Teori strukturasi Giddens membuktikan bahwa agen dan struktur itu adalah satu kesatuan yang saling mempengaruhi dan hubungan keduanya menggambarkan dualitas struktur. Dimana disini agen (ketua dan wakil ketua HMJ, serta ketua dan wakil ketua panitia prisma malaka abhiseka) sudah berupaya membuat strategi komunikasi untuk meningkatkan etos kerja anggota, namun anggota juga mempengaruhi jalannya strategi atau struktur itu sendiri, dimana masih terdapat *circle* dalam kegiatan prisma malaka abhiseka berlangsung, dan *circle* juga mempengaruhi penurunan etos kerja beberapa anggota yang terlihat dari partisipan kegiatan, serta missskomunikasi yang terjadi pada ketua dan wakil ketua HMJ, serta ketua dan wakil ketua panitia prisma malaka abhiseka menyebabkan kesalahpahaman pada saat pelaksanaan program kerja tersebut.

Fenomena yang terdapat dalam HMJ SSP Undiksha ini dapat dituangkan ke dalam bentuk RPS dimana masuk kedalam materi konsep komunikasi, teori komunikasi, objek keilmuan komunikasi, kelompok-kelompok sosial dalam mekanisme komunikasi dan struktur serta proses sosial dalam komunikasi. Sehingga juga dapat dituangkan kedalam bentuk ringkasan hand out dan artikel yang dapat dijadikan acuan sumber belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, sofan. 2013. Pengembangan & Model Pembelajaran dalam Kurikulum
- Asminah, 2020. Pengembangan Buku Suplemen Untuk Keterampilan Membaca Teks Narasi Siswa Kelas V Sekolah Dasar di SURabaya. *JPGSD*, Vol. 08, No. 1
- Asri (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI. *IKON Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. XXVII No.3, 267-285.
- Bungin, B. (2019). *Sosiologi Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Choirul, dkk (2018). Hubungan Pola Komunikasi Dosen Dan Intensitas Komunikasi Dalam *Peer Group*, Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa FEB UNDIP. *Interaksi Online*, Vol.6, No. 2, 18-27.
- Hafifudin, D. A. (2023). Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pengurus Di Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Sukabumi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 7, No. 2, 135-159.
- Hariani, S. R. (2021) Strategi Pendidik Dalam Mengembangkan Peran *Peer Group* Untuk Meningkatkan Perkembangan Sosial Anak Usia Dini di Lingkungan Sekolah. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia): Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Vol. 7, No. 3, 2016-221.
- Herdiyanti, dkk (2024). Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Bank Mandiri Tangerang Ruko Juanda. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 10, No. 7, 510-518.
- Hidayanti, M. (2021). 1 BAB II KAJIAN LITERATUR A. Kajian teoritis 1 *Peer Group*. Diakses pada tanggal 6 Januari 2024 dari Repository UIN Sumatera Utara: <http://repository.uinsu.ac.id/16843/3/BAB%20II%20%281%29.pdf>
- Iskandar, D. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Loyalitas Kerja Pegawai. *Persepsi: Communication Journal*, Vol.4, No.1, 31-42.

- J. Goodman (2012). *teori sosiologi modern*. Jakarta: Kencana.
- Kessi, dkk. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi, Kepuasan dan Etos Kerja (Studi Kasus Perusahaan Tour and Travel). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 6, No. 2, 2167-2176.
- Nasution, N. C. (2018). Dukungan teman sebaya dalam meningkatkan motivasi belajar. *Al-Hikmah: Jurnal Dakwah*, Vol. 12, No. 2, 159-174.
- Nurdin, A. (2018). *Sosiologi Organisasi*. Universitas Terbuka: Tangerang Selatan
- Panuju, I. W. (2018). Strategi Komunikasi FKUB Dalam Memelihara Kerukunan Umat Beragama Di Provinsi Bali. *Jurnal Sosiologi Agama*, Vol. 12, No. 1, 99-132.
- Putri, D. R., & Dewi, N. (2019). Kohevitass Kelompok Teman Sebaya, Gender dan Kesehatan Mental Pada Siswa Di SMP Negeri 2 Surakarta. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia (JIKI)*, Vol. 12, No. 2. 171-178.
- Rusli, M. (2021). Merancang penelitian kualitatif dasar/deskriptif dan studi kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48-60.
- Sahlan, S. (2023). Studi Masyarakat Sosial Dalam Perspektif Kelompok Sosial Dan Stratifikasi Sosial. *Jurnal Pendidikan Sosial Indonesia*, Vol. 1, No. 1, 11-18.
- Sari, dkk. (2023). Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai di Baznas Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah (JHESM)*, Vol. 1, No. 2, 52-59.
- Septiyuni, dkk (2015). Pengaruh kelompok teman sebaya (peer group) terhadap perilaku bullying siswa di sekolah. *Sosietas: jurnal pendidikan sosiologi*, Vol.5, No.1.
- Soekanto, S. (2013). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sri Novita, F. H. (2023). Analisis Komunikasi Circle Pertemanan Siswa Dalam Perubahan Konsep Diri. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Media Sosial (JKOMDIS)*, Vol. 3, No. 1, 160-165.
- T. Hallinan, M. (1982). The Peer Influence Process. *studies in educational evaluation*, vol. 7, 285-306.
- Utomo, dkk (2022). Peran Teman Sebaya sebagai Moderator Pembentukan Karakter Anak: Systematic Literature Review. *INSPIRATIF: Journal of Educational Psychology*, Vol. 1, No. 1, 1-8.
- Wulandaria, dkk. (2023). Strategi Komunikasi Organisasi Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di RSUD Lahat. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial (JKOMDIS)*, Vol. 3 No. 1, 166-168.