

**POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM IMPLEMENTASI
PROGRAM MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA (MBKM)
DAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN (PKL)
DI GREEN SCHOOL BALI**

Putu Suparna¹, Nuning Indah Pratiwi², Ni Kadek Devy Lestari³

Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

suparna@undiknas.ac.id¹, nuningindahpratiwi@undiknas.ac.id²,

kadek.lestaridevy18@gmail.com³

Submitted: 04th March 2024/ **Edited:** 17th June 2024/ **Issued:** 01st July 2024

Cited on: Suparna, P., Pratiwi, N. I., & Lestari, N. K. D. (2024). POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM IMPLEMENTASI PROGRAM MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA (MBKM) DAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN (PKL) DI GREEN SCHOOL BALI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 868-883.

ABSTRACT

Complex and extensive communication within an organization will create a pattern of communication that becomes the flow of information being channel. This pattern of communication will make it easier for students to determine appropriate and correct actions and directions. The purpose of this study is to examine how the Green School Bali's pattern of organizational communication is implemented to students of the PKL and MBKM internship programs using Goldhaber's (1986) theory of organizational communication, which describes seven key concepts: process, message, network, interdependence, relationship, environment, and uncertainty. The research method used was a qualitative one involving observations and in-depth interviews with informants, who in this study were supervisors of each department, heads of internships, and student interns for the July-December 2022 period. The results of this study indicate that Green School Bali uses the wheel organizational communication pattern in its implementation for apprentice students in the PKL and MBKM programs..

Keywords: **Organizational Communication Patterns, Independent Learning Campus Independent (MBKM), Field Work Practices (PKL), Green School Bali**

PENDAHULUAN

Goldhaber (1986) dalam Puspitasari & Nugroho (2021) memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Pola komunikasi memegang peranan penting terhadap keberhasilan sebuah organisasi, hal ini dikarenakan pola komunikasi adalah sebagai sumber informasi, sebagai pusat ingatan bagi organisasi, sebagai penentu alur komunikasi, memperjelas posisi yang ada pada struktur organisasi, dan sebagai acuan

untuk mempertahankan kinerja dan profesionalitas dalam organisasi (Puspitawati, 2023). Maka dari itu dalam suatu organisasi dapat terjalin hubungan komunikasi yang efektif, jelas, dan tertata, sehingga mencapai keharmonisan.

Maka dari itu, inilah alasan mengapa penting adanya pola komunikasi yang jelas dan efektif sehingga memiliki pengetahuan, pedoman, dan arahan untuk berkomunikasi, bertindak, dan beradaptasi dengan baik. Menurut Joseph A. Davito dalam (Handiwibowo & Suef, 2021) menyebutkan bahwa terdapat 5 bentuk aliran pola komunikasi yang terdapat di dalam sebuah arah jaringan informasi di dalam sebuah organisasi yaitu, pola rantai, roda, lingkaran, huruf Y, bebas atau bintang. Maka dari itu, dengan mengetahui proses dapat dilihat bagaimana pola komunikasi yang diterapkan dalam berkomunikasi disebuah organisasi atau instansi. Komunikasi memiliki fungsi sebagai pengendali perilaku anggota organisasi yang berperan sebagai pengendali para anggota organisasi, lingkungan kerja, proses kerja, dan tujuan organisasi (Kuncoro, et al., 2022).

Green School Bali adalah salah satu instansi Satuan Pendidikan Kerjasama (SPK) ex International School yang berlokasi di Jl. Raya Sibang Kaja, Banjar Saren, Sibang Kaja, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali. Green School Bali yang dikhususkan untuk jenjang taman kanak-kanak hingga sekolah menengah ini didirikan oleh John dan Cynthia Hardy dan dibuka semenjak September 2008 dengan 90 siswa yang kini terus berkembang hingga berada pada angka kurang lebih 438 siswa dengan 49 siswa Indonesia. Saat ini Green School Bali sudah berubah kepemilikan per tahun 2021 menjadi dibawah Education in Motion (EiM) yang berbasis di Singapore. Green School Bali tidak hanya memberikan pembelajaran untuk anak internasional, akan tetapi juga memberikan beasiswa kepada 43 orang siswa lokal. Kuota ini merupakan jumlah terbesar sekolah SPK di Indonesia. Program ini dijalankan oleh Yayasan Kul- Kul yang memayungi Green School Bali dalam memberikan kesempatan dan tunjangan untuk anak-anak yang ingin belajar berkembang dalam bidang yang diminati dan berkesempatan bersekolah di Green School Bali. Di samping itu, Green School Bali juga memiliki program Green Educator Course yaitu, pelatihan untuk guru-guru Indonesia, program magang untuk anak-anak muda Indonesia, dan banyak program lainnya.

Green School Bali dikenal sebagai sekolah SPK yang memiliki banyak keunikan

yang tidak bisa didapatkan di tempat lain contohnya pembelajaran berbasis lingkungan, belajar kreativitas tanpa batas, inovasi, project, dan kurikulum campuran K 2013 dan Green School curriculum dengan kearifan lokal yang masih dipegang kuat, satu hal yang penting juga adalah Bahasa. Beberapa hal tersebut menjadi sesuatu yang baru untuk beberapa orang lokal yang ingin bekerja dan melakukan program seperti magang sehingga hal seperti komunikasi, proses, perkembangan, dan adaptasinya menjadi hal yang menarik untuk diteliti khususnya terhadap mahasiswa yang melakukan program magang.

Salah satu program Green School Bali yaitu program internship/magang dijalankan dan dilakukan untuk menyampaikan rasa terima kasih kepada Indonesia sekaligus upaya untuk membawa perubahan positif bagi masyarakat Indonesia khususnya untuk masyarakat di Bali. Program yang sudah berjalan dan ada sejak tahun 2017 hingga sekarang ini awalnya dibuka hanya melalui website pencarian kerja dan media sosial, sejak tahun 2020 akhirnya Green School Bali juga membuka untuk mahasiswa yang memiliki maksud dan tujuan untuk PKL dan MBKM program magang. Dalam menjalankan program ini tentunya memberikan banyak manfaat bagi Green School, diantaranya adalah dapat melatih dan menyaring sumber daya manusia yang unggul untuk nantinya diangkat menjadi pegawai dan memiliki kesempatan menjalin bekerjasama dengan beberapa instansi atau universitas di Bali dalam menjalankan program magang.

Green School Bali ditetapkan sebagai lokasi pada penelitian ini karena Green School Bali memiliki program internship/magang yang dapat dikatakan sangat berbeda dari instansi yang lain. Banyak mahasiswa didalam maupun diluar Bali mendapatkan pengalaman magang yang sangat intens. Penerimaan mahasiswa magang harus melalui proses applying atau melamar melalui web, interview, sampai pada penerimaan (onboarding), proses magang yang sangat intens, hingga diakhir program dilakukan interview (offboarding) dan feedback yang harus dijabarkan oleh mahasiswa selama program magang kepada kepala magang Green School Bali. Program PKL dan MBKM program magang dipilih pada penelitian ini karena Green School Bali baru saja membuka kesempatan kepada 2 program ini untuk bisa bekerjasama dan melakukan program magang dibawah kerjasama dengan Universitas. Salah satu program pemerintah yang masih terbilang baru adalah Merdeka Belajar Kampus Merdeka atau

MBKM. Salamah, et al., (2023) menjelaskan Merdeka Belajar Kampus Merdeka atau MBKM program magang yang diterbitkan oleh pemerintah bertujuan untuk mendorong mahasiswa menguasai keilmuan dibidang keahliannya yang berguna saat memasuki dunia kerja.

Selanjutnya program Praktek Kerja Lapangan atau PKL yang merupakan program syarat kelulusan dari universitas, dalam Sofiyana, et al., (2021) mengatakan PKL merupakan salah satu bentuk implementasi secara sistematis dan sinkron antara program pendidikan di sekolah/kampus dengan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui kegiatan kerja secara langsung didunia kerja untuk mencapai tingkat keahlian tertentu. Melihat bagaimana tujuan dan pentingnya kesempatan dan keuntungan yang bisa diterima oleh kedua belah pihak. Pada akhirnya 2 program tersebut menjadi sasaran Green School Bali dalam memberikan kesempatan kepada mahasiswa dalam membantu menaikkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja. Sebelumnya Green School Bali juga sudah memiliki program internship pribadi yang diterbitkan untuk merekrut peserta magang tanpa adanya perjanjian kerjasama dengan instansi lainnya. Akan tetapi melalui 2 program diatas yang akan berhubungan langsung dengan beberapa instansi, tentu membuat Green School Bali harus melakukan audiensi kerjasama secara tertulis dan membuat perjanjian antara kedua belah pihak dengan membuat Memorandum of Understanding atau MoU.

Melalui perjanjian tersebut akan banyak mahasiswa yang mengetahui dan memiliki kesempatan untuk melakukan program magang melalui MBKM atau PKL di Green School Bali. Berada di lingkungan internasional membuat Green School Bali memiliki sumber daya manusia seperti guru, karyawan, bahkan murid yang beragam karena datang dari berbagai negara di dunia yang membuatnya menjadi sangat berbeda dan unik. Budaya dan tradisi yang berbeda- beda ini membuat Green School Bali menjadi sekolah internasional dengan kearifan lokal untuk tetap bisa mempertahankan dan mengembangkan budaya Indonesia khususnya Bali sehingga tidak menghilang dan bisa berbaur dengan baik. Dengan berada di lingkungan internasional yang sudah pasti sangat berbeda, pastinya memiliki beberapa hambatan dalam mengenal dan beradaptasi dengan proses kerja di Green School Bali. Pola komunikasi organisasi di Green School Bali khususnya terhadap mahasiswa magang dapat dikatakan sangat efektif dan intens.

LANDASAN TEORI

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi (Fadjarajani, et al., 2021). Komunikasi organisasi menurut (Rosalina, 2024) adalah pengirim dan penerima berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal di suatu organisasi, bila organisasi semakin besar dan kompleks maka akan mengakibatkan semakin kompleks pula proses komunikasinya. Organisasi kecil yang anggotanya hanya tiga orang, proses komunikasi yang anggotanya seribu orang menjadi komunikasinya sangat kompleks.

Pola Komunikasi Organisasi

Pola merupakan suatu bentuk struktur yang tetap (Rahman, 2021). Kemantapan dari serangkaian unsur tentang suatu gejala dan mampu untuk menggambarkan gejala itu sendiri disebut sebagai pola dalam kamus antropologi (Fuadi, 2021). Jadi dapat diartikan bahwa pola merupakan sistem kerja atau susunan unsur dari cara kerja suatu perilaku yang kemudian dapat digunakan untuk menjelaskan gejala perilaku tersebut. Dalam buku Implementasi Kurikulum Merdeka, Mulyasa (2023) mengatakan bahwa, “berdasarkan polanya, aliran informasi dalam suatu organisasi terdapat lima pola, yaitu pola lingkaran, pola roda, pola Y, pola rantai, dan pola bintang” Pola tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pola Lingkaran. Pada pola struktur komunikasi model lingkaran, setiap anggota bisa berkomunikasi dengan dua anggota lain yang terdekat.
2. Pola Roda. Pola roda memiliki pemimpin yang jelas, yaitu posisinya sebagai pusat. Pemimpin merupakan satu-satunya orang yang dapat mengirim dan menerima pesan dari semua anggotanya.
3. Pola Y. Pada pola Y, disini dimasukkan dua sentral pusat komunikasi yang bisa mengirimkan pesan kepada anggotanya melalui satu perantara.
4. Pola Rantai. Pola rantai sama dengan pola struktur lingkaran, akan tetapi anggota yang berada di ujung hanya dapat berkomunikasi dengan satu anggota lainnya. Anggota yang berada di tengah lebih berperan sebagai pemimpin daripada mereka yang berada di posisi lain. Struktur ini juga dikenal dengan komunikasi sistem vertikal atau arus ke atas (upward) dan arus ke bawah (downward).

5. Pola Semua Saluran/Bintang. Pola semua saluran atau pola bintang hampir sama dengan pola struktur lingkaran, dalam arti semua anggota adalah sama dan semuanya memiliki kekuatan yang sama untuk mempengaruhi anggota lainnya. Tetapi, dalam pola struktur ini, setiap anggota bisa berkomunikasi dengan setiap anggota lainnya.

Dalam organisasi jika pesan atau informasi yang disampaikan, ditransfer, dikirim dan diterima melalui pola hirarki kewenangan organisasi yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi disebut rantai komando, dengan demikian terjadilah komunikasi formal. Hatta (2023), “ada tiga bentuk utama dari arus pesan dalam jaringan komunikasi formal, yaitu komunikasi ke bawah, ke atas, dan horizontal.” yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Komunikasi ke Bawah. Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas yang lebih rendah.
2. Komunikasi ke Atas. Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi memiliki arti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ketingkat yang lebih tinggi (penyelia). Semua pegawai dalam sebuah organisasi, kecuali mereka yang menduduki posisi puncak, mungkin berkomunikasi ke atas yaitu, setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi dari atau memberi informasi kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi dari pada mereka.
3. Komunikasi Horizontal. Komunikasi Horizontal mencakup penyampaian informasi di antara rekan- rekan dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama. Jadi, di universitas, unit kerja dapat berupa sebuah jurusan.

Konsep Komunikasi Organisasi Goldhaber

Menurut Goldhaber (1986:4) dalam (Mudrikah, et al., 2022) memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai berikut “Organizational Communication is the process of creating and exchanging messages within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty.” atau dengan kata lain “Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan

yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.” Definisi komunikasi organisasi ini mengandung tujuh konsep kunci yaitu (Meilani, et al., 2022):

1. Proses
2. Pesan
3. Jaringan
4. Keadaan Saling Bergantung
5. Hubungan
6. Lingkungan
7. Ketidakpastian

METODE PENELITIAN

Peneliti akan mengkaji penerapan teori pola komunikasi organisasi Goldhaber sebagai acuan dalam mengkaji pola komunikasi organisasi terhadap perkembangan mahasiswa dalam melakukan magang di Green School Bali. Sebagai instrument kunci pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis.

Jenis data yang di gunakan penelitian ini adalah jenis data kuantitatif dan data kualitatif. Teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, mencari informan memiliki keterkaitan dan memahami tentang apa yang diteliti dan objek yang diteliti. Teknik ini dipilih agar memudahkan peneliti dalam mendapatkan data yang asli dan memudahkan proses pengolahan data. Peneliti menggunakan teknik analisis data model Miles dan Huberman.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menganalisis bagaimana pola komunikasi Green School Bali dalam perannya sebagai penyedia dan pihak yang memberikan ruang untuk mahasiswa yang akan melakukan program magang PKL atau MBKM dengan melakukan observasi dan wawancara mendalam kepada informan, yakni kepala bagian magang, supervisor di masing-masing departemen, dan mahasiswa magang.

Implementasi Konsep Proses

Mahasiswa magang menjalankan program magang ini selama 6 bulan dan dalam periode tersebut tentunya terbentuk pola yang memudahkan kedua pihak untuk berkomunikasi secara langsung maupun tidak langsung dengan terstruktur dan efektif, sehingga pola ini akan digunakan secara terus-menerus sesuai dengan konsep proses. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah peneliti lakukan dengan informan, didapatkan hasil bahwa konsep proses ini sangat mempengaruhi bagaimana mereka berkomunikasi dengan atasan. Tercipta komunikasi dua arah yang memudahkan mahasiswa berinteraksi, komunikasi diawali dan didominasi oleh sistem komunikasi dari atasan ke bawahan atau *downward communication* dan diteruskan kembali dari bawahan ke atasan atau *upward communication*.

Pernyataan ini didukung oleh salah satu informan Christian Santoso Deny yang menyatakan bahwa proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan dari setiap pekerjaan berada di tahap awal saat mahasiswa memasuki Green School Bali. Memberikan pemahaman dan pengertian mengenai setiap detail pekerjaan akan membantu mahasiswa menjalankan pekerjaan dengan baik kedepannya. Dengan flow kerja yang cepat dan dinamis atau selalu berubah-ubah tentunya Green School Bali dituntut juga agar mahasiswa dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru, sehingga dengan menetapkan pemikiran dan pemahaman yang sama diawal program magang dapat membuat proses ini berlangsung dengan lebih efektif dan fleksibel. Mahasiswa juga lebih terbuka dalam diskusi dan berani untuk bertindak dan membicarakan hal-hal terkait pekerjaan. Maka dari itu, Supervisor memiliki peran yang penting dalam menunjang keterlibatan mahasiswa dalam setiap proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan yang akan dilakukan.

Implementasi Konsep Pesan

Konsep pesan yang diklasifikasikan menjadi dua, yaitu pesan internal dan eksternal, pesan eksternal adalah pesan yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungan diluar organisasi. Seperti dalam hasil observasi, mahasiswa di bagian Human Resources (HR) diarahkan untuk menghubungi vendor yang akan bekerjasama dengan Green School Bali melalui email dan juga WhatsApp. Setelah itu, mahasiswa akan diminta untuk berkomunikasi secara langsung saat pihak vendor yang sudah berada di Green School Bali untuk menuntun mereka melalui beberapa proses awal

sebelum menjalin kerjasama dengan Green School Bali. Selanjutnya sama juga dengan pesan internal yang khusus digunakan karyawan dalam organisasi seperti mahasiswa ke Supervisor ataupun jaringan-jaringan didalam Green School Bali adalah dengan menggunakan email, WhatsApp dan berbicara secara langsung.

Penerapan komunikasi melalui email adalah salah satu metode penyampaian pesan yang sudah menjadi budaya dan bentuk profesionalitas kerja di Green School Bali dalam menyampaikan pesan terkait pekerjaan atau apapun jenisnya. Dengan adanya budaya komunikasi yang baru bagi mahasiswa ini, membuat mereka secara tidak langsung diedukasi dan dituntut untuk belajar menggunakan email dalam berkomunikasi sehari-hari. dari yang tidak terbiasa menggunakan email dan memiliki pemahaman tentang email, saat memasuki Green School Bali mahasiswa harus terbiasa mengecek email setiap harinya, berkomunikasi melalui email dan bisa mengirimkan berbagai hal penting terkait pekerjaan melalui email.

Implementasi Konsep Jaringan

Berdasarkan konsep jaringan, arah jaringan yang dibagi menjadi tiga yaitu yang pertama adalah komunikasi kepada bawahan. Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau pimpinan kepada bawahannya yang berkenaan dengan tugas-tugas (Arni Muhammad 2015;108). Instruksi mengenai tugas atau pekerjaan adalah pesan yang disampaikan kepada mahasiswa mengenai apa yang diharapkan, dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya. Seperti dalam prakteknya, mahasiswa akan selalu mendapatkan tugas dari Supervisor nya yang memiliki otoritas lebih besar daripada siapapun yang berada di Green School Bali selama program magang.

Pernyataan tersebut didukung oleh Christian Santoso Deny yang mengatakan bahwa tugas selalu datang dari kepala departemen dan diteruskan kepada menejer. Perannya sebagai manajer dan Supervisor untuk mahasiswa magang adalah menerima tugas tersebut dan memilah kembali tugas yang bisa diberikan untuk mahasiswa. Serta tidak semua tugas yang datang dari departemen bisa diarahkan ke mahasiswa, hal tersebut dikarenakan Supervisor yang memiliki hak tersebut diluar dari siapa yang memberikan instruksi.

Komunikasi ke bawah di Green School Bali terhadap mahasiswa ini tentu memiliki batasan, dalam departemen selain Supervisor terdapat peran individu yang

lebih tinggi yaitu Kepala Departemen. Sehingga untuk memudahkan komando, arahan dan kapasitas mengenai tugas, hal tersebut akan sepenuhnya diatur oleh Supervisor atau dapat disimpulkan bahwa semua kegiatan mahasiswa berpusat dari Supervisor maka dari itu mahasiswa hanya akan mendapatkan pesan tugas sesuai dengan persetujuan yang sudah dipertimbangan Supervisor. Sehingga pembagian tugas akan dijabarkan secara jelas oleh Supervisor agar tidak terjadi load work atau kelebihan beban kerja. Seperti contohnya mahasiswa yang memiliki tugas utama atau regular yang akan menjadi pekerjaannya selama 6 bulan adalah membuat report setiap setelah kegiatan-kegiatan departemen, selain itu mereka juga akan mendapatkan pekerjaan harian yang berbeda-beda dan akan disesuaikan dengan kemampuan mereka yang hanya boleh diberikan oleh Supervisornya.

Implementasi Konsep Keadaan Saling Bergantung

Melalui observasi yang sudah dilakukan, keadaan saling bergantung di Green School Bali dari setiap departemen yang ada sangat memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan setiap tujuan yang ingin dicapai organisasi. Dalam program magang ini, keberadaan saling bergantung juga dialami mahasiswa yang berada di departemen yang berbeda-beda. Seperti dalam pengamatan, departemen innovation Hub (iHub) adalah departemen yang masuk kedalam unit Faculty dan Staff yang memiliki peran sebagai “bengkel” untuk siswa-siswa melakukan sebuah proyek sustainability yang membutuhkan berbagai bantuan alat, mesin, pemikiran, masukan dan dana. Semua yang bergabung dalam departemen ini sebagai wadah untuk kreasi dan inovasi siswa sehingga dapat menjadi hal nyata dan bisa memiliki nilai jual.

Peran mahasiswa disini juga sangat dibutuhkan, keberadaan mahasiswa sangat berperan penting dalam keberlangsungan departemen iHub sehingga dapat menjalankan kelas sesuai jadwal yang ada, bahkan dapat ditambahkan. Pernyataan tersebut didukung oleh Andina Natalia yang mengatakan bahwa keberadaan mahasiswa sangat membantu dalam memenuhi keberlangsungan kegiatan kelas yang ada. Mahasiswa dilibatkan sebagai pengawas dan diberikan tanggung jawab untuk berperan dalam proyek kelas yang sedang diawasi. Dengan adanya mahasiswa, semua agenda dan jadwal dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, maka dari itu keadaan ini sangat mempengaruhi kinerja dari departemen. Sehingga kondisi ini dapat dikatakan saling melengkapi, bukan hanya antar departemen akan tetapi adanya peran mahasiswa juga

yang sudah dipercaya untuk memegang peran dalam setiap kegiatan.

Green School Bali merupakan sekolah internasional berbasis sustainability membuatnya menjadi sekolah yang memiliki banyak kegiatan yang berkaitan dengan lingkungan dan pemerdayaan. Bukan hanya terhadap lingkungan akan tetapi juga sosial dan orang-orang disekitarnya, hal tersebut pula yang membuatnya memerlukan sumber daya manusia yang dapat membantu dan bisa diandalkan dalam lingkungan Green School. Maka dari itu ketelibatan setiap individu yang sudah mendedikasikan diri untuk bekerja sangat mempengaruhi keberlangsungan dan kesuksesan dari tujuan dan visi misi Green School Bali.

Berdasarkan pernyataan tersebut, Christian mencoba menjelaskan bahwa pekerjaan yang didapatkan oleh mahasiswa juga sangat bergantung dengan keberhasilan dari departemen lainnya. Seperti contohnya, mahasiswa di bagian Admission, Marketing and Communication (AMC) diberikan tugas membuat repot untuk kegiatan Open Days (kegiatan live bersama departemen Learning Centre untuk memperkenalkan Green School Bali), report ini sangat penting karena terdapat banyak poin-poin yang akan menjadi patokan dalam kegiatan tersebut seperti, waktu, lokasi, pembicara, dan lain sebagainya. Sehingga jika terjadi kesalahan, itu akan mempengaruhi kinerja kedua departemen, akan tetapi jika semua terselesaikan dengan baik, hasil yang bagus juga didapatkan oleh kedua departemen.

Implementasi Konsep Hubungan

Hubungan ini erat dengan keberadaan mahasiswa, hubungan individu antar individu, kelompok kecil, hingga kelompok besar. Menjalin sebuah hubungan baru tidaklah mudah bagi mahasiswa, akan tetapi hal inilah yang menjadi tantangan untuk belajar beradaptasi dan bersosialisasi mengenal setiap orang dan aspek yang ada di Green School Bali. Seperti contohnya adalah hubungan individu dengan individu atau dua orang yaitu mahasiswa dengan Supervisornya dan Kepala Bagian Magang karena dua orang tersebut adalah orang yang akan berhubungan secara terus menerus selama 6 bulan. Seperti dalam hasil wawancara, Kepala Bagian Magang berperan sebagai pengawas yang dapat menjadi wadah untuk berkeluh kesah dan mencari solusi atau saran selain dengan Supervisornya.

Pernyataan tersebut didukung oleh Ni Putu Ayu Evy Damayani selaku Kepala Bagian Magang yang mengatakan bahwa hubungan sosial adalah salah satu yang harus

dijunjung tinggi, terutama dengan mahasiswa magang. Sebagai Kepala Bagian Magang, peran untuk menjaga kestabilan dan koneksi dengan mahasiswa selama program magang adalah hal yang terpenting. Memberikan bimbingan dan arahan akan membuat mahasiswa terbuka akan semua hal selama program magang sehingga akan muncul kepercayaan diantara mahasiswa dengan Green School Bali.

Pada dasarnya hubungan di organisasi juga akan didominasi oleh hubungan dengan kelompok kecil hingga kelompok yang lebih besar. Mahasiswa magang contohnya di Green School Bali yang dapat dikatakan sebagai kelompok kecil. Hubungan dalam kelompok kecil tersebut terjalin tidak begitu intens karena setiap mahasiswa memiliki jam kerja, beban kerja, dan ruang kerja yang berbeda beda, sehingga menyebabkan minimnya komunikasi. Hal ini bukan berarti antar mahasiswa memiliki hubungan yang buruk, bahkan dapat dikatakan sangat baik juga karena terkadang mereka semua dilibatkan dalam satu kegiatan yang sama seperti festival Bamboo Palooza yang diselenggarakan oleh orang tua siswa Green School Bali.

Kelompok kecil lainnya adalah dengan tim di departemen mahasiswa itu sendiri. Kedekatan mahasiswa dengan orang-orang tersebut jauh lebih intens, sehingga mahasiswa memiliki kepercayaan untuk saling terbuka terkait isu-isu, diskusi, dan hal-hal yang ingin diketahui ataupun untuk mencari solusi. Pernyataan tersebut didukung oleh Ni Luh Sutrisna Diyani, S.S. yang mengatakan bahwa hubungan dengan mahasiswa tidak hanya terjalin dengan Supervisor, akan tetapi semua team yang ada di departemen. Sehingga jika terjadi masalah atau hambatan terkait pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh satu orang, rekan-rekan dari team departemen bisa memberikan dorongan atau bantuan kepada mahasiswa secara langsung, hal ini membuktikan hubungan mahasiswa dengan semua orang di departemennya terjalin dengan baik.

Implementasi Konsep Lingkungan

Pengenalan lingkungan internal di Green School Bali terhadap mahasiswa magang menjadi salah satu hal yang paling dasar dan penting untuk dilakukan. Dalam prosesnya, Kepala Bagian Magang akan melakukan berbagai macam tahapan yang disebut On Boarding dan tahapan ini akan dilakaukan selama 3 hari sebelum mahasiswa memulai program magang. Kegiatan yang dilakukan adalah pertama, melakukan tanda tangan kontrak dan Code of Conduct Safeguarding (Kode Etik Perlindungan) dengan mahasiswa yang membahas terkait gaji, jam kerja, libur, dan peraturan perlindungan

untuk siswa dan karyawan. Kedua, melakukan sesi foto yang akan dimasukkan kedalam Photo Directory perusahaan yang selalu diperbaharui setiap ada pergantian dan penambahan staf ataupun mahasiswa magang. Ketiga, melakukan tour atau berkeliling dan memperkenalkan area Green School Bali, mulai dari nama, fungsi, dan keunikan bangunannya.

Pernyataan tersebut didukung oleh Ni Putu Ayu Evy Damayanti sebagai Kepala Bagian Magang yang mengatakan bahwa terdapat tahap on boarding yang dilakukan untuk memperkenalkan budaya, aturan, dan lingkungan di Green School Bali yang nantinya akan membuat mahasiswa magang mematuhi dan dapat beradaptasi dengan semua aspek Green School Bali. Dengan adanya norma-norma, mahasiswa memiliki batasan untuk bertingkah laku dan mengenal budaya kerja serta budaya sosial yang beragam dan berbeda.

Melalui tahapan On Boarding ini dalam sesi tour secara langsung mahasiswa dikenalkan dengan lingkungan fisik yang sangat berbeda dari biasanya, toilet yang tidak memiliki air dan flush, gedung yang terbuka karena terbuat dari bambu, Green School Bali juga memiliki hewan peliharaan seperti anjing, kucing, sapi, ayam, kelinci, babi, bebek, dan sewaktu-waktu pada saat musimnya, banyak terdapat ulat bulu, ular, dan binatang-binatang lainnya sehingga mahasiswa diingatkan untuk selalu waspada dan cepat beradaptasi dengan lingkungan tersebut. Dalam observasi, mahasiswa memiliki tingkat adaptasi yang sangat baik dan bagus, mereka dengan mudah menangani lingkungan yang baru dan merasa nyaman berada di tengah lingkungan hijau.

Implementasi Konsep Ketidakpastian

Informasi-informasi yang ada di sebuah organisasi memiliki bobot yang berbeda-beda sehingga terdapat informasi yang semestinya diterima atau tidak semestinya diterima oleh orang-orang tertentu. Mahasiswa magang adalah salah satu bagian yang memiliki keterbatasan dalam menerima informasi karena statusnya, hal ini pula yang menimbulkan beberapa hambatan yang dialami selama program magang. Ketersediaan informasi ini juga biasanya bisa didapatkan melalui Kepala Bagian Magang, akan tetapi informasi terkait pekerjaan dan keseharian mahasiswa akan selalu bergantung dengan informasi yang diberikan oleh Supervisor. Pernyataan tersebut didukung oleh Ni Putu Ayu Evy Damayanti selaku Supervisor Departemen HR yang mengatakan bahwa informasi yang berlebihan yang bersifat confidential akan ditangani dengan

memberikan informasi secukupnya sesuai dengan porsi yang boleh diterima oleh mahasiswa. Sementara itu untuk informasi yang kurang, akan ditangani dengan menjelaskan lebih detail kembali terkait hal-hal yang masih kurang dimengerti mahasiswa dan berusaha untuk membuat mereka memahami kesulitan setelah pekerjaan diselesaikan. Seperti contohnya adalah saat mahasiswa diberikan tugas membuat laporan kegiatan yang sifatnya masih baru, terdapat beberapa sub yang masih belum dipahami, akan tetapi karena mahasiswa sudah pernah mengerjakan hal tersebut sebelumnya, Supervisor menjelaskan secara singkat dan diminta untuk membuatnya terlebih dahulu dan bertanya kembali jika sudah ditemukan apa yang menjadi kendalanya.

Cara kerja dan budaya kerja Green School Bali yang cepat inilah yang mempengaruhi kondisi yang dialami mahasiswa saat harus menghadapi situasi Supervisor yang demikian, mahasiswa dipaksa untuk cepat beradaptasi dan memiliki pemikiran yang cepat dalam bekerja. Akan tetapi posisi mahasiswa yang masih magang dan baru membuat situasi ini cukup sulit, sehingga saat terjadi hambatan tersebut, muncul rasa ragu dan takut akan kesalahan yang mungkin akan berdampak dan mempengaruhi suasana kerja. Informasi-informasi yang bisa diterima dan tidak bisa diterima juga memiliki kekurangan karena Supervisor adalah perantara yang memiliki kuasa untuk memberikan pengertian dan penjelasan mengenai informasi yang akan diberikan kepada mahasiswa.

Pola Komunikasi di Green School Bali

Pada pola Y, terdapat dua sentral pusat komunikasi yang diterima oleh anggotanya, sehingga pola ini tidak sesuai dengan hasil yang menjabarkan bahwa hanya terdapat satu pusat sentral komunikasi yang diterima dan dijalankan oleh mahasiswa selama program magang. Dalam pola rantai, terdapat satu anggota yang berperan menjadi pemimpin, akan tetapi anggota yang berada diujung hanya dapat berkomunikasi dengan satu anggota. Hal ini tidak sesuai dengan penerapan komunikasi yang terjadi dikarenakan, Supervisorlah yang sebenarnya menjadi pusat dan perantara mahasiswa dengan rekan lain, jika Supervisor tidak bisa berkomunikasi dengan rekan anggota lainnya, maka mahasiswa tidak dapat membantu hal yang diminta oleh rekan lainnya karena tidak adanya permintaan dari Supervisor sebagai penanggung jawab dan pusat komando.

Interaksi yang cukup luas inilah yang menjadi alasan bahwa mahasiswa difokuskan dan hanya akan menerima segala bentuk tugas dan komando dari masing-masing Supervisor. Melalui pola roda ini, Supervisor menjadi pusat informasi untuk mahasiswa dan anggota tim lainnya dalam berkomunikasi untuk hal-hal yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan. Tentu dalam implementasinya mahasiswa dapat berkomunikasi dan berhubungan dengan lingkungan sosial secara bebas, akan tetapi dalam hal ini analisis pola komunikasi organisasinya berfokus dalam menjalankan program magang PKL dan MBKM sehingga dalam implementasinya mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dari satu pusat komando yang jelas dan mutlak.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah pada bab pertama dalam penelitian ini, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa pola komunikasi organisasi yang diterapkan oleh Green School Bali terhadap mahasiswa magang program Praktek Kerja Lapangan (PKL) dan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) adalah pola roda. Pola roda adalah pola yang memiliki pemimpin yang jelas, yaitu posisinya sebagai pusat. Seperti dari hasil wawancara dan observasi serta pada pembahasan penelitian yang menjelaskan bahwa walaupun mahasiswa berinteraksi dengan lingkungan yang luas dan fleksibel, akan tetapi yang menjadi pusat dalam sumber informasi, komunikasi, dan kendali kepada mahasiswa magang terkait tugas pekerjaan terdapat pada Supervisor masing-masing departemen yang mempunyai mahasiswa magang pada departemennya. Hal ini terbukti dari segala proses, pesan, jaringan, keadaan saling bergantung, hubungan, lingkungan, dan ketidakpastian berpusat dari satu orang yaitu Supervisor kepada mahasiswa magang.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadjarajani, S., Hadi, M. I., Hamzah, A., Hapsari, R. P. D., Yanto, O., Diba, D. F., ... & Suharyati, H. (2021). *Dosen Penggerak dalam Era MBKM*. Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo.
- Fuadi, T. M. (2021, October). Hubungan perguruan tinggi swasta dengan pemerintah dalam implementasi merdeka belajar kampus merdeka (MBKM). In *Prosiding SEMDI-UNAYA (Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu UNAYA)* (Vol. 4, No. 1, pp. 267-286).

- Handiwibowo, G. A., & Suef, M. (2021). Studi Kelayakan kesiapan Bumdes Ngingas Makmur Abadi, Waru-Sidoarjo Sebagai cluster teaching industry Dalam Mendukung Konsep Merdeka belajar kampus merdeka (MBKM). *Jurnal Abdimas Musi Charitas*, 5(2), 64-71.
- Hatta, M. (2023). Analisis Dan Implikasi Kurikulum Merdeka Dalam Proses Pembelajaran Dalam Kerangka Kurikulum Operasional Madrasah. *Iqra': Jurnal Ilmiah Keislaman*, 2(01), 111-122.
- Izmi, D. V. (2024). Pengembangan Karir Mahasiswa Berbasis Kurikulum Merdeka: Analisis Praktik Kerja Lapangan Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. *JURNAL PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JUPENDIS)*, 2(3), 182-199.
- Kuncoro, J., Handayani, A., & Suprihatin, T. (2022). Peningkatan soft skill melalui kegiatan merdeka belajar kampus merdeka (MBKM). *Proyeksi*, 17(1), 112-126.
- Meilani, C. P., Yohana, F., Yugopusito, P., Santyaputri, L. P., & Tatimu, E. R. (2022). PERSPEKTIF INTEGRATIF FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG KEBERLANGSUNGAN PROGRAM MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA BAGI MAHASISWA DI UNIVERSITAS PELITA HARAPAN. *Journal of Syntax Literate*, 7(1).
- Mudrikah, A., Khorri, A., Hamdani, H., Holik, A., Hakim, L. L., Yasmadi, B., & Hidayat, H. (2022). Implementasi Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di Universitas Islam Nusantara. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 137-148.
- Mulyasa, H. E. (2023). *Implementasi Kurikulum Merdeka*. Bumi Aksara.
- Puspitasari, R., & Nugroho, R. (2021). Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka FISIP UPN Veteran Jawa Timur. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(2), 276-292.
- Puspitawati, L. (2023). Survey Tingkat Pengetahuan Serta Kesiapan Dosen dan Mahasiswa dalam Pelaksanaan Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*.
- Rahman, Y. A. (2021). Manajemen komunikasi kepemimpinan perguruan tinggi pesantren era belajar merdeka. *Dosen Merdeka*, 179.
- Rosalina, T. (2024). PENGUATAN KOMPETENSI SISWA MELALUI PROGRAM MAGANG PADA DUNIA USAHA DAN DUNIA INDUSTRI. *Al-Muttaqin: Jurnal Studi, Sosial, dan Ekonomi*, 5(2), 173-184.
- Salamah, I. S., Hakim, R. T., & Lahera, T. (2023). Pengaruh penerapan kebijakan merdeka belajar di perguruan tinggi. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 11-19.
- Sofiyana, M. S., Ahdiyat, M., Iskandar, A. M., Hairunisya, N., Usriyah, L., Dwiantara, L., ... & Prihatiningsih, T. S. (2021). *PANCASILA, Merdeka Belajar dan Kemerdekaan Pendidik*. Unisma Press.