

**STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL PENGURUS ORGANISASI
VIRTUAL NASIONAL**



SKRIPSI

Diajukan sebagai syarat untuk meraih gelar Sarjana Ilmu Komunikasi Konsentrasi
Hubungan Masyarakat

oleh:

Alizah Syaqla Syarif

NIM 2102417

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2025

STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL PENGURUS ORGANISASI VIRTUAL NASIONAL

Oleh
Alizah Syaqla Syarif

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Ilmu Komunikasi pada Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

© **Alizah Syaqla Syarif**

Universitas Pendidikan Indonesia
Juli 2025

Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Skripsi ini tidak boleh digandakan
seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang, difotokopi atau dengan cara
lainnya tanpa izin dari peneliti.

LEMBAR PENGESAHAN
STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL PENGURUS ORGANISASI
VIRTUAL NASIONAL

oleh

Alizah Syaqila Syarif

2102417

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si.

NIP 196201271988031001

Pembimbing II



Dr. Welsi Damayanti, M.Pd.

NIP 198212222009122001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Universitas Pendidikan Indonesia



Dr. Ahmad Fahrul Muchtar Affandi, M. Si.

NIP 198507172014041001

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Strategi Komunikasi Internal Pengurus Organisasi Virtual Nasional”** adalah murni karya dan hasil pemikiran saya sendiri. Saya tidak menjiplak atau mengutip dengan cara yang tidak sesuai dengan etika penelitian ilmiah yang berlaku. Berdasarkan pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika ilmiah atau terdapat klaim dari pihak lain atas keaslian karya penelitian ini.

Bandung, 12 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



Alizah Syaqla Syarif

NIM: 2102417

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Strategi Komunikasi Internal Pengurus Organisasi Virtual Nasional.”** Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi Universitas Pendidikan Indonesia.

Selama proses penyusunan, peneliti berupaya untuk berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di dalam bidang komunikasi organisasi virtual. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mendeksripsikan jenis hambatan, strategi komunikasi internal, dan efektivitas komunikasi internal dalam organisasi virtual yang berbasis relawan, serta diharapkan dapat memberikan wawasan secara teori dan praktik.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan belum sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan sangat bermanfaat untuk perbaikan di masa yang akan datang. Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan dikembangkan dalam penelitian selanjutnya.

Bandung, 12 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



Alizah Syaquila Syarif

NIM: 2102417

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti telah mendapatkan banyak dukungan, bimbingan, dan bantuan. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini peneliti mengungkapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak berikut:

1. Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dimudahkan dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Prof. Dr. H. Didi Sukyadi, M.A., selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia beserta jajarannya.
3. Prof. Dr. Cecep Darmawan, S.H., S.I.P., S.A.P., S.Pd., M.Si., M.H., CPM, selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ilmu Pengatahuan Sosial beserta seluruh jajarannya.
4. Dr. Ahmad Fahrul Muchtar Affandi, M.Si., selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Pendidikan Indonesia.
5. Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si., selaku pembimbing pertama yang selalu memberikan ilmu serta dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian tepat waktu.
6. Dr. Welsi Damayanti, S.Pd, M.Pd, selalu pembimbing kedua yang selalu bersedia meluangkan waktu, membimbing, dan memberikan dukungan yang sangat berarti selama proses penyusunan skripsi.
7. Seluruh Dosen dan Staff Program Studi Ilmu Komunikasi yang telah memberikan ilmu, pengalaman berharga, serta membantu berbagai keperluan administrasi saya.
8. Teruntuk diri sendiri. Terima kasih sudah bertahan, berjuang, bangkit, dan selalu mau belajar menghadapi lika-liku kehidupan perkuliahan.
9. Mama dan Papa yang telah mendoakan, mendidik, mendukung, dan menemani proses saya menghadapi kehidupan ini. Terima kasih atas hidangan makanan dan kenyamanan yang telah kalian berikan di rumah.
10. Adrian selaku adik yang selalu menghibur dikala saya sedang sedih dan bosan.

11. Arya Thalib selaku pasangan yang selalu mendukung, sabar, dan memberikan solusi selama proses penyusunan skripsi, terutama ketika saya sering labil dalam mengambil keputusan.
12. Balqis Nurmani, Muthia Yusranti, dan Syifa Choerunnisa selaku sahabat sangat berjasa mewarnai kehidupan perkuliahan saya dari awal sampai saat ini.
13. Kak Djodi, Kak Veli, dan Kak Denny yang telah mengizinkan serta membantu proses administrasi penelitian di Organisasi Indonesia Mengglobal.
14. Seluruh informan yang telah meluangkan waktu untuk memberikan data yang sangat berarti bagi penelitian ini.
15. Bu Ferra Martian selaku informan ahli yang telah meluangkan waktunya serta memberikan ilmu dan wawasannya dalam penelitian ini.
16. Kos Puri Kharisma sebagai *basecamp* saya dan teman-teman untuk belajar, menginap, dan membuat banyak kenangan lainnya. Terima kasih karena kami dapat tinggal gratis selama beberapa hari atau minggu.
17. Seluruh teman seperjuangan Ilmu Komunikasi Angkatan 2021 yang telah berjuang bersama selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
18. Seluruh pihak yang membantu peneliti dalam proses menyusun skripsi yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan adanya perkembangan teknologi yang mendorong munculnya organisasi virtual yang beroperasi tanpa batas geografis dan terhubung melalui media komunikasi digital. Namun, hal tersebut sering menimbulkan hambatan dalam berkomunikasi, terlebih jika organisasi tersebut berbasis relawan dengan karakteristik yang beragam. Oleh karena itu, organisasi memerlukan strategi komunikasi internal yang efektif dan mengevaluasinya guna mengetahui dampak strategi yang telah diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan, menganalisis strategi komunikasi internal, serta mengevaluasi implementasi strategi komunikasi internal tersebut. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi kasus melalui pengumpulan data dengan teknik wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan adanya hambatan komunikasi internal berupa perbedaan prioritas dan kesibukan, perbedaan geografis dan zona waktu, partisipasi dan sikap anggota, hambatan media dan teknis, hambatan personal, serta hambatan semantik dan bahasa. Strategi komunikasi yang diterapkan meliputi pembagian tugas, pertemuan rutin, perekrutan sumber daya manusia, pengawasan melalui struktur organisasi, pendekatan informal, serta pemanfaatan media komunikasi digital. Evaluasi menunjukkan strategi komunikasi internal berjalan efektif, dengan alur komunikasi terbuka, kemudahan aksesibilitas informasi, kesesuaian penyampaian pesan, gaya komunikasi pimpinan yang ideal, serta umpan balik dalam berkomunikasi.

Kata Kunci: Evaluasi Komunikasi, Hambatan Komunikasi, Organisasi Virtual, Relawan Virtual, Strategi Komunikasi Internal.

ABSTRACT

This research is motivated by the development of technology that has encouraged the emergence of virtual organizations operating without geographical boundaries and connected through digital communication media. However, this condition often creates communication barriers, especially in volunteer-based organizations with diverse member characteristics. Therefore, organizations require effective internal communication strategies and continuous evaluation to assess the impact of the strategies implemented. This study aims to identify barriers, analyze internal communication strategies, and evaluate the implementation of those strategies. The research employs a qualitative approach with a case study method, using interviews and document studies as data collection techniques. The findings reveal several internal communication barriers, including differences in priorities and workload, geographical and time zone disparities, member participation and attitudes, media and technical obstacles, personal barriers, as well as semantic and language challenges. The communication strategies applied include task distribution, regular meetings, recruitment of human resources, supervision through organizational structure, informal approaches, and the use of digital communication media. The evaluation indicates that internal communication strategies are effective, characterized by open communication flows, easy access to information, appropriate message delivery, an ideal leadership communication style, and the presence of feedback in communication.

Keyword: *Communication Evaluation, Communication Barriers, Virtual Organization, Virtual Volunteer, Internal Communication Strategy*

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Struktur Organisasi Skripsi.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Dinamika Bekerja Jarak Jauh di Indonesia.....	8
2.2 Memahami Organisasi Virtual.....	10
2.3 Relawan Virtual dan Dinamika Pengelolaannya	11
2.4 Komunikasi Organisasi Virtual	16
2.5 Hambatan Komunikasi Organisasi Virtual.....	16
2.6 Strategi Komunikasi Organisasi Virtual.....	20
2.7 Evaluasi Organisasi Virtual	26
2.8 Teori Sistem.....	27
2.9 Teori <i>Media Richness</i>	29
2.10 Mengenal Organisasi Indonesia Mengglobal	31
2.11 Penelitian Terdahulu.....	35
2.12 Konsep Organisasi Virtual Sebagai Studi Kasus	47
2.13 Kerangka Berpikir	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	50

4.3.2 Aksesibilitas Informasi dan Frekuensi Komunikasi Internal	118
4.4 Pembahasan Temuan Penelitian	127
4.4.1 Rumusan Masalah Pertama: Hambatan-Hambatan Komunikasi Internal Organisasi Indonesia Mengglobal	127
4.4.2 Rumusan Masalah Kedua: Strategi Komunikasi Internal Organisasi Indonesia Mengglobal	142
4.4.3 Keberhasilan Strategi Komunikasi Internal Indonesia Mengglobal.	164
BAB V PENUTUP	171
5.1 Simpulan	171
5.2 Implikasi	172
5.2.1 Implikasi Akademis	172
5.2.2 Implikasi Praktis	172
5.3 Rekomendasi	173
5.3.1 Rekomendasi Akademis	173
5.3.2 Rekomendasi Praktis	173
DAFTAR PUSTAKA	174
LAMPIRAN	185

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tingkatan Media Berdasarkan Media Richness Theory	30
Gambar 2.2 Profil Instagram Indonesia Mengglobal	33
Gambar 2.3 Profil Website Indonesia Mengglobal	33
Gambar 2.4 Profil YouTube Indonesia Mengglobal	33
Gambar 2.5. Zona Waktu Pengurus Indonesia Mengglobal.....	34
Gambar 2.6 Susunan Organisasi Indonesia Mengglobal Periode 2024/2025	34
Gambar 3.1 Diagram Tahapan Koding	59
Gambar 2.7 Kerangka Berpikir	49
Gambar 4.1 Diagram Hambatan Komunikasi Organisasi dan Strategi Mengatasinya	67
Gambar 4.2 Diagram Strategi Komunikasi Internal Indonesia Mengglobal.....	84
Gambar 4.3 Diagram Evaluasi Komunikasi Internal Indonesia Mengglobal	115
Gambar 4.4 Diagram Struktur Jaringan Komunikasi.....	147

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Matriks Komunikasi Internal dalam Pendekatan Pemangku Kepentingan	22
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Informan Penelitian	52
Tabel 3.2 Lini Masa Penyusunan & Sidang Proposal Skripsi	64
Tabel 3.3 Lini Masa Peyusunan Penyusunan Pendahuluan, Kajian Pustaka, dan Metodologi	65
Tabel 3.4 Lini Masa Pengambilan dan Pengolahan Data, Peyusunan dan Pembahasan, dan Simpulan, Implikasi, Rekomendasi	65
Tabel 4.1 Hambatan Geografis dan Zona Waktu	69
Tabel 4.2 Hambatan Kesibukan dan Prioritas	72
Tabel 4.3 Hambatan Partisipasi dan Sikap Anggota	77
Tabel 4.4 Hambatan Media dan Teknis	80
Tabel 4.5 Hambatan Personal	92
Tabel 4.6 Hambatan Semantik dan Bahasa	84
Tabel 4.7 Temuan Strategi Komunikasi Internal	92
Tabel 4.8 Temuan Alur Komunikasi Internal	99
Tabel 4.9 Temuan Alur Komunikasi Lintas Departemen	102
Tabel 4.10 Temuan Strategi Partisipasi dan Keterlibatan Pengurus	106
Tabel 4.11 Temuan Strategi Membangun Komunikasi Informal	109
Tabel 4.12 Temuan Strategi Menjaga Komitmen Organisasi	113
Tabel 4.13 Temuan Keberhasilan Strategi Komunikasi Internal	118
Tabel 4.14 Temuan Aksesibilitas Informasi dan Frekuensi Komunikasi	127

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keputusan Pembimbing Skripsi	185
Lampiran 2: Surat Izin.....	186
Lampiran 3: Surat Izin Penelitian Organisasi	187
Lampiran 4: Lembar Persetujuan Informan.....	188
Lampiran 5: Pedoman Wawancara	197
Lampiran 6: Koding Wawancara	203
Lampiran 7: Hasil Koding & Reduksi Data Wawancara.....	301
Lampiran 8: Hasil Memberchecking	304
Lampiran 9: Dokumentasi Wawancara	306
Lampiran 10: Hasil Studi Dokumen.....	308

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, O., & Kozlovski, E. (2023). The Role of Communication Management Within the Virtual Team in an International Projects-Based Organisation. *Archives of Business Research*, 11(9), 205–218. <https://doi.org/10.14738/abr.119.15534>
- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Syakir Media Press.
- Ackermann, K., & Manatschal, A. (2018). Online volunteering as a means to overcome unequal participation? The profiles of online and offline volunteers compared. *New Media and Society*, 20(12), 4453–4472. <https://doi.org/10.1177/1461444818775698>
- Adong, G., & Malenje, J. O. (2024). Motivation, Adoption and Impact of Video conferencing, virtual meetings to Organizations in Developing countries: A Literature Review. *Ijarcce*, 13(10), 6–10. <https://doi.org/10.17148/ijarcce.2024.131002>
- Afryana, S. D. (2018). Pengaruh Sense of Belonging Terhadap Employee Engagement (Studi Di Bandung Techno Park). *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 45–57.
- Akbar, A. F., Iranie, G., Sholehah, F., & Komariah, S. (2024). *Jenis Jenis Konflik Dalam Organisasi*.
- Alkoud, S., Zainudin, D., & Mhd Sarif, S. (2023). Challenges, Barriers, and Obstacles Facing Virtual Teams: a Conceptual Study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(4), 1473–1487. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i4/16723>
- Amrita, D., Sutaryadi, & Ninghardjanti, P. (2019). PEMBAGIAN KERJA DALAM RANGKA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Anggraini, Q., & Kurniawati, D. (2022). Organizational Communication Audit of Clean Indonesia Genbi Program in North Sumatera Region. *Proceedings Of International Conference On Communication Science*, 2(1), 719–727. <https://doi.org/10.29303/iccspceeding.v2i1.86>
- Anindyo, S. A., Kriyantono, R., & Prianti, D. D. (2022). Communication Audit during Covid-19 Pandemic at Brawijaya University Hospital. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 9(11), 272–282. <https://doi.org/10.14738/assrj.911.13458>
- Araque, L. Y. (2025). Volunteer Management in Non-Profit Organizations: Experience of Huellas Foundation in Medellín, Colombia. *Administrative Sciences*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/admsci15030077>
- Ardian, Hadi, A., Salwahita, A. M., & Yani, A. (2024). Digitalisasi dan Penyebaran Informasi dalam Organisasi Novo Club. *LITERAKOM: Jurnal Literasi Dan Komunikasi*, 2(1), 50–64. <https://doi.org/10.24036/lk.v2i1.21>
- Arizona, W., Arif, E., & Azwar. (2024). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam

- Meningkatkan Kinerja ASN di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bilqolam Pendidikan Islam*, 5(2), 29–46.
- Arnon, L., Almog-Bar, M., & Cnaan, R. A. (2023). Volunteer Engageability: A Conceptual Framework. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 52(6), 1633–1659. <https://doi.org/10.1177/08997640221132499>
- Askarzai, W. (2017). *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT Virtual Organization : An Extensive Overview*. 5(6), 57–67.
- Askarzai, W., Lan, Y.-C., & Unhelkar, B. (2014). Challenges of a Virtual Organisation: Empirical Evidence from Australian SMEs. *Global Journal of Finance and Management*, 6(9), 975–6477. <http://www.ripublication.com>
- Badham, M., Luoma-aho, V., Valentini, C., & Lumimaa, L. (2022). *Digital strategic communication through digital media-arenas*. 32, 276–283.
- Bahri, S., Fauzi, A., & Ahmad, N. S. (2020). A communication overload scale for use with mobile instant messaging in work management. *Digital Business*, 1(1), 100003. <https://doi.org/10.1016/j.digbus.2021.100003>
- Baluku, M. (2024). Strategies for leading virtual teams: best practices and challenges. *Research Output Journal of Education*, 3(August), 72–76.
- Ben-Daya, M., Duffuaa, S. O., Knezevic, J., Ait-Kadi, D., & Raouf, A. (2009). Handbook of maintenance management and engineering. *Handbook of Maintenance Management and Engineering*, January 2009, 1–741. <https://doi.org/10.1007/978-1-84882-472-0>
- Bhat, S. K., Pande, N., & Ahuja, V. (2017). Virtual Team Effectiveness: An Empirical Study Using SEM. *Procedia Computer Science*, 122, 33–41. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.338>
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Brudney, J. L., & Meijs, L. C. P. M. (2014). Models of Volunteer Management: Professional Volunteer Program Management in Social Work. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 38(3), 297–309. <https://doi.org/10.1080/23303131.2014.899281>
- Buhmann, A., & Fraser, L. (2018). Evaluation and measurement in strategic communication. *International Encyclopedia of Strategic Communication*, February, 652–640. https://www.researchgate.net/publication/322959272_Evaluation_and_Measurement_in_Strategic_Communication
- Chairoel, L., Hastini, L. Y., & Fitri, M. E. Y. (2025). Perilaku Work-Life Balance Pada Pekerja Remote Working: Upaya dan Harapan Terhadap Kebijakan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 27(1), 134–145.
- Chalidaziah, W., Nasir, M., & Nuraida. (2021). Kepercayaan Diri Mahasiswa Aktif Organisasi. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 2(2), 96–101. <http://dx.doi.org/10.32505/syifaulqulub.v2i2.3828>
- Choirinisa, A. A. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483–492. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.239>
- Chong, J., Sin, C., & Kathiarayan, V. (2023). The Evolution of Remote Work:

- Analyzing Strategies for Effective Virtual Team Management and Collaboration. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 11(1), 91–101. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7920161>
- Cohen, S. G., & Mankin, D. (1998). Collaboration in the Virtual Organization. *Center of Effective Organizations*, 6(213), 0–49. <http://ceo.usc.edu/pdf/T9821349.pdf>
- Coman, I. D., Robillard, P. N., Sillitti, A., & Succi, G. (2014). Cooperation, collaboration and pair-programming: Field studies on backup behavior. *Journal of Systems and Software*, 91(1), 124–134. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2013.12.037>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Mixed Methods Procedures. In *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Cullen-Lester, K. L., & Greg Pryor. (2025). *The Social Capital Imperative: Revealing, Developing, and Leveraging Organizational Networks*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/9780197755426.001.0001>
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational Information Requirements, Media Richness and Structural Design. *Management Science*, 32(5), 554–571.
- De Andres-Sanchez, J., Belzunegui-Eraso, A., & Souto-Romero, M. (2023). Perception of the Effects of Working from Home on Isolation and Stress by Spanish Workers during COVID-19 Pandemic. *Social Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.3390/socsci12020065>
- DeSanctis, G., & Monge, P. (1988). Communication Processes for Virtual Organizations. *Computer Mediated Communication*, 3(4). <https://academic.oup.com/jcmc/article/3/4/JCMC347/4584413>
- Dixon, N. M. (1998). The responsibilities of members in an organization that is learning. *The Learning Organization*, 5(4), 161–167. <https://doi.org/10.1108/09696479810228450>
- Donkoh, S. (2023). Application of triangulation in qualitative research. *Journal of Applied Biotechnology & Bioengineering*, 10(1), 6–9. <https://doi.org/10.15406/jabb.2023.10.00319>
- Dwi, D. T., & Fitriani, R. (2024). MEDIA RICHNESS THEORY IN THE USE OF @Youngontop INSTAGRAM ACCOUNT AS AN INFORMATION MEDIUM FOR YOUNGER GENERATION. *Journal of Digital Media Communication*, 3(1), 36–46. <https://doi.org/10.35760/dimedcom.2024.v3i1.11695>
- Farhati, M. Z., Saraswati, A., Septiana, M. P., Ramadhan, M., Salbiah, E., & Wahyudin, C. (2024). Strategi Pengembangan Organisasi untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1391–1403. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11764>
- Febriantina, S., Salsabila, A. F., Danisworo, H., & Fauzia, M. (2025). *The Role of Effective Communication in Leadership*. 6(1), 40–49.
- Friday, N., & Leah, N. (2024). *Types of Purposive Sampling Techniques with Their Examples and Application in Qualitative Research Studies*. 5(1), 90–99.
- Greene, M. (2014). On the Inside Looking In: Methodological Insights and Challenges in Conducting Qualitative Insider Research. *The Qualitative Report*, 19(29), 1–13. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2014.1106>

- Guo, C. (2024). *A study of the relationship between self-confidence and communication willingness*. 1(Ems), 1–6.
- Hadi, S., Wahyuningtyas, N., Rachmawati, A. P., Tang, L. L., & Mentariningtyas, G. (2023). Innovation and Collaboration in Organizations: A Bibliometric Research. *International Journal of Economics and Management Review*, 1(1), 28–38. <https://doi.org/10.58765/ijemr.v1i1.67>
- Hakim, A. N., Halawa, D. N., Perdhana, D. P., Novita, N. I., & Telaumbanua, O. (2022). Peran Struktur Organisasi Terhadap Produktivitas Perusahaan pada CV. Kreasi Mandiri. *Jurnal Peradaban Masyarakat*, 2(2), 69–72. <https://doi.org/10.55182/jpm.v2i2.162>
- Hani, Y. R., & Herawati, D. M. (2022). Implementation of Media Richness Theory in the Use of Microsoft Teams Applications. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 17653–17665. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5727>
- Hapsari, D. R. (2016). Peran Jaringan Komunikasi Dalam Gerakan Sosial Untuk Pelestarian Lingkungan Hidup. *Jurnal Komunikasi Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, 1(1), 25. <https://doi.org/10.25008/jkiski.v1i1.33>
- Hargie, O., & Tourish, D. (2009). Auditing organizational communication: A handbook of research, theory and practice. In *Auditing Organizational Communication: A Handbook of Research, Theory and Practice* (pp. 1–497). <https://doi.org/10.4324/9780203883990>
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Heydari, M., Xiaohu, Z., Lai, K. K., & Yuxi, Z. (2020). Evaluation of Organizational Performance Strategies. *Proceedings of the National Aviation University*, 82(1), 77–93. <https://doi.org/10.18372/2306-1472.82.14615>
- Hidayat, M. T. (2022). Pola Komunikasi Digital Perusahaan Nasional Dan Multinasional Selama Pandemi Covid-19. *Perspektif Komunikasi: Jurnal Ilmu Komunikasi Politik Dan Komunikasi Bisnis*, 6(2), 231. <https://doi.org/10.24853/pk.6.2.231-246>
- Hina, B. J. R., Sundari, S., & Marisi, P. (2024). Peran Evaluasi Kinerja Dalam Organisasi. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 106–117. <https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIVA/article/view/786>
- Hossain, L., & Wigand, R. T. (2006). ICT Enabled Virtual Collaboration through Trust. *Computer Mediated Communication*, 10(1), 00. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1083-6101.2004.tb00233.x?utm_source=chatgpt.com#
- Ikiseh, B. (2017). The Internal Communication Barriers within an Organization: A Case Study of a Catholic Religious Organization. *Communication*, 5–24. https://www.academia.edu/38683189/The_Internal_Communication_Barriers_within_an_Organization_A_Case_Study_of_a_Catholic_Religious_Organization
- Irawan, S. A., Alfarisy, M. A. F., Penyuluhan, M., Pertanian, F., Pertanian, P., Pertanian, F., & Lampung, U. (2024). *Penerapan Pola Komunikasi Pada*

Perusahaan Perkebunan Karet PT Huma Indah Mekar Tulang Bawang Barat Provinsi Lampung berinteraksi dengan makhluk hidup lain melalui dengan adanya penggunaan simbol, sinyal, dan perilaku dikenal sama lain, baik dengan masy. VIII(2), 9–25.

- Ishtiaque, F., & Habib, L. (2016). Impact of Internal Communication in Organizational Development. *International Journal of Trend in Research and Development*, 3(5), 2394–9333. www.ijtrd.com
- Jakubiec, M. (2019). Aliran informasi yang efisien dalam struktur organisasi, budaya kerja organisasi dan manajemen dokumentasi terkait pekerjaan membangun komunikasi internal. *Organization and Management*, 134, 47–62. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29119/1641-3466.2019.134.4>
- Jannah, W. R., Yenrizal, & Astrid, G. (2025). *DIALEKTIKA KOMUNIKA : Jurnal Kajian Komunikasi dan Pembangunan Daerah (Studi Kasus di Sekolah Pinggiran Sriwijaya)*. 18–30.
- Kaltiainen, J., Helkama, K., & Jasinskaja-Lahti, I. (2018). Trust in organizations - Organizational, intergroup, and value research perspective. *Social Psychology and Society*, 9(1), 8–21. <https://doi.org/10.17759/sps.2018090102>
- Koenig, J. (2021). *Open Communication: The Base for a Successful Company*. https://www.researchgate.net/publication/353430453_Open_Communication_The_Base_for_a_Successful_Company
- Kurniawan, A., Sugandi, D., & Si, M. (2022). *Analisis Strategi Komunikasi Organisasi Tirtonegoro Foundation Dalam Meningkatkan Minat Literasi Budaya Di Kota Samarinda*. 10(3), 148.
- Le, M. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Syamsu Rijal (ed.)). Takaza Innovatix Labs. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=W7BYEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+sumber+daya+manusia+di+dalam+organisasi&ots=iLb2MOuY40&sig=aV0J2pbyrOsvGNKEkP8kRBjq-UY&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Lestari, D., & Transistari, R. (2021). Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah ...*, 1(2), 135–152. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/185%0Ahttp://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/viewFile/185/80>
- Lestari, G., & Kasmirudin, K. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(2), 1–12. <https://www.neliti.com/id/publications/205395/>
- Lim, F. P. (2017). *An Analysis of Synchronous and Asynchronous Communication Tools in e-Learning*. June, 230–234. <https://doi.org/10.14257/astl.2017.143.46>
- Liu, Y., & Bu, M. (2025). Interdepartmental Communication Research: A Case Study of the Finance Department. *Academic Journal of Management and Social Sciences*, 11(2), 23–28. <https://doi.org/10.54097/pacd6829>
- Lucas, P., Fleming, J., & Bhosale, J. (2018). The utility of case study as a

- methodology for work-integrated learning research. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 19(3), 215–222.
- Makarim, A. A., & Pratama, A. P. (2024). The Effect of Remote Work on Employee Performance for Companies in Greater Jakarta Area. *International Journal of Social Service and Research*, 4(12), 1–14. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i12.1154>
- Makkar, M., & Rani, N. (2024). Remote Working: Examining Benefits, Challenges and Organizational Practices. *Formosa Journal of Science and Technology*, 3(4), 671–682. <https://doi.org/10.55927/fjst.v3i4.8764>
- Mammadov, R. (2022). Media Choice in Times of Uncertainty—Media Richness Theory in Context of Media Choice in Times of Political and Economic Crisis. *Advances in Journalism and Communication*, 10(02), 53–69. <https://doi.org/10.4236/ajc.2022.102005>
- Maria, E., Cahyati, P., Mulyatini, N., Kartilah, T., & Gunawan, A. (2024). *The Model of Sense of Belonging and Work Effectiveness*. 6(1), 168–175.
- Men, L. R. (2014). Strategic Internal Communication: Transformational Leadership, Communication Channels, and Employee Satisfaction. *Leadership and Internal Communication*, 28(2), 264–284. <https://doi.org/10.1177/0893318914524536>
- Men, L. R. (2021). Evolving Research and Practices in Internal Communication. In *Current Trends and Issues in Internal Communication: Theory and Practice* (pp. 1–18). Palgrave Macmillan.
- Mintzberg, H. (1993). Structure in Fives Designing Effective Organizatons. In E. Koehn (Ed.), *Sustainability (Switzerland)*. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Moosavi, A. S., & Baghiabadi, S. S. (2022). Effective knowledge transfer: Application of the media richness theory. *Publisher: Informology Center. Informology*, 1(2), 2022.
- Moriarty, J. (2011). *Qualitative Methods Overview. Methods review 1*. School for Social Care Research. https://www.researchgate.net/publication/233741593_Qualitative_Methods_Overview_Methods_review_1
- Morrison-Smith, S., & Ruiz, J. (2020). Challenges and barriers in virtual teams: a literature review. In *SN Applied Sciences* (Vol. 2, Issue 6). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/s42452-020-2801-5>
- Mufarrihati, V. C., & Ariawaty, R. R. N. (2023). Pengaruh Remote Working Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Pada Perusahaan Startup di Kota Bandung). *Akuntansi*, 2(4), 133–155. <https://doi.org/10.55606/akuntansi.v2i4.1278>
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 52–69. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>
- Mulawarman, K., & Rosilawati, Y. (2014). Komunikasi Organisasi Pada Dinas

- Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan. *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 5(1), 31. <https://doi.org/10.30659/jikm.5.1.31-41>
- Mulyana, D. (2017). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* (18th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Nahak, M. & L. E. (2022). Organizational Commitment and Organizational Sustainability. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD)*, 6(4), 604–609. <https://doi.org/10.57198/2583-4932.1093>
- Natalina, S. A. (2015). HR Competence Management Dan Organisasi Virtual Sebuah Nilai Ekonomis Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Global. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 56–66. <https://doi.org/10.33795/jaeb.v4i2.326>
- Ningrum, P. P. (2015). *PERBEDAAN MOTIVASI KERJA DITINJAU DARI STATUS KARYAWAN ODHA (Orang Dengan HIV/AIDS) DAN RELAWAN*. universitas medan area.
- Norliani, Sari, M. N., Safarudin, M. S., Jaya, R., Baharuddin, & Nugraha, A. R. (2024). Transformasi Digital dan Dampaknya pada Organisasi: Tinjauan Terhadap Implementasi Teknologi Informatika. *JurnalReviewPendidikandanPengajaran*, 7(3), 10779–10787. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/31987/21465>
- Nurrohm, H., & Anatan, L. (2009). EFEKTIVITAS KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI. *Jurnal Manajemen*, 7(4), 1–9. <file:///C:/Users/hp/Downloads/112652-ID-efektivitas-komunikasi-dalam-organisasi.pdf>
- Onyesom, M., & Onyesom, A. E. (2015). Dimensions of Communication in the 21st Century Organizations: A Conceptual Review. *Journal of Language and Communication*, 2(1), 7–20. <http://www.rassweb.com>
- Oranga, J., & Matere, A. (2023). Qualitative Research: Essence, Types and Advantages. *Open Access Library Journal*, 10(12), 1–9. <https://doi.org/10.4236/oalib.1111001>
- Palomino, M. N., & Frezatti, F. (2016). Role conflict, role ambiguity and job satisfaction: Perceptions of the Brazilian controllers. *Revista de Administração*, 165–181. <https://doi.org/10.5700/rausp1232>
- Parent, J. D., & Lovelace, K. J. (2018). Employee engagement, positive organizational culture and individual adaptability. *On the Horizon*, 26(3), 206–214. <https://doi.org/10.1108/OTH-01-2018-0003>
- Patras, Y. E., & Hidayat, R. (2019). Upaya Meningkatkan Kepercayaan Pada Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin Dan Keadilan Organisasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 16(2), 185–194. <https://doi.org/10.17509/jap.v26i2.21302>
- Pearce, J. L. (1993). *Volunteers: The organizational behavior of unpaid workers* (1st ed.). Routledge.
- Piatak, J. S., & Sowa, J. E. (2025). *VOLUNTEER MANAGEMENT A Strategic Approach* (First). Routledge.
- Prabavathi, R., & Nagasubramani, P. C. (2018). Effective oral and written

- communication. *Journal of Applied and Advanced Research*, 3, S29–S32. <https://doi.org/10.21839/jaar.2018.v3is1.164>
- Pramudya, A. W. E., Prasetyo, H. B. D., & Wempi, J. A. (2024). Digital Nomad Work Trends in Indonesia After the Pandemic. *International Journal of Science and Society*, 6(1), 116–126. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v6i1.1000>
- Pratama, G. P. A., & Rochimah, T. H. N. (2025). The Evaluation of Internal Communication at Yogyakarta City Library and Archives Office: A Communication Audit. In *Jurnal Audiens* (Vol. 6, Issue 1, pp. 11–26). <https://doi.org/10.18196/jas.v6i1.546>
- Preethi, B. (2015). Organizational Commitment and Its Impact on Employee Behavior. *International Journal of Management*, 6(1), 976–6502.
- Puspitasari, D., & Putra Danaya, B. (2022). Pentingnya Peranan Komunikasi Dalam Organisasi: Lisan, Non Verbal, Dan Tertulis (Literature Review Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 257–268. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.817>
- Puspitasari, N. D. (2024). TRANSFORMASI KOMUNIKASI ORGANISASI MELALUI TEKNOLOGI DIGITAL STUDI LITERATUR TERBARU. 934–943. <http://jkm.my.id/index.php/komunikasi/article/view/5>
- Putro, H. P. (2023). Digital Communication as a Tool for Improving Organizational Performance Keywords. *Jurnal Info Sains : Informatika Dan Sains*, 13(3), 941–947. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/InfoSains>
- Rahiem, M. D. H. (2020). Technological barriers and challenges in the use of ICT during the COVID-19 emergency remote learning. *Universal Journal of Educational Research*, 8(11B), 6124–6133. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.082248>
- Ramadhani, A. I., Putri, D., Kusuma, H. P., Risqi, M., Putri, T. N., & Mu'alimin. (2017). Teori Manajemen Konflik Pendidikan. *Convention Center Di Kota Tegal*, 5(1), 6–37.
- Ramlan, M. A. I., Khairul Anuar, N. K., Amanah, F. H., & Nanthakumar, R. (2023). Technological Acceptance of Virtual Volunteering: a Qualitative Study of Yayasan Afs Antarabudaya Malaysia. *International Journal of Law, Government and Communication*, 8(34), 52–64. <https://doi.org/10.35631/ijlgc.834004>
- Rismayanti. (2018). Hambatan Komunikasi yang Sering Dihadapi Dalam Sebuah Organisasi. *Al-Hadi*, 4(1), 825–834.
- Rivkin, W., Moser, K. S., Diestel, S., & Alshaikh, I. (2024). Getting into flow during virtual meetings: How virtual meetings can benefit employee functioning in the work- and home domain. *Journal of Vocational Behavior*, 150(January 2023), 103984. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103984>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational Behavior. In *Pearson (19th ed.)*. Pearson Education Limited. <https://doi.org/10.5040/9798400693939.0006>
- Roskiana, S., & Haris, I. (2020). Komunikasi dalam organisasi (Teori dan Aplikasi). In *Angewandte Chemie: Vol. 6(11)* (Cetakan pe). Univesitas Negeri Gorontalo Press.
- Royakkers, L., Grossi, D., & Dignum, F. (2006). Responsibilities in organizations.

- Working Paper, January 2006.* <http://ethicsandtechnology.eu/wp-content/uploads/2012/10/responsibilitybologna.pdf>
- Rulitawati. (2018). *TANGGUNG JAWAB DAN OTORITAS KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN ISLAM. 1*, 101–108.
- Rusli. (2021). OPPORTUNITIES AND CHALLENGES OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON PUBLIC RELATIONS IN THE DIGITAL ERA. *Proceeding of Dirundeng International Conference on Islamic Studies, 1*, 77–92. <http://www.icmif.org/images/stories/prosper/Prosper1.pdf>
- Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya, 1*(3), 309–316. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318>
- Sahib, A., & Alabachee, F. (2023). *THE EFFECT OF APPRECIATION IN THE WORKPLACE ON ACHIEVING ORGANIZATIONAL LOYALTY AN ANALYTICAL STUDY OF THE OPINIONS OF A THE EFFECT OF APPRECIATION IN THE WORKPLACE ON ACHIEVING ORGANIZATIONAL LOYALTY AN ANALYTICAL STUDY OF THE OPINIONS OF A SAMPLE OF EMP. November.*
- Sakdiah, A., Putri, F. A., Nurul Septi Amelia, Sinal, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Remote Work Dan Mangement Team Virtual: Pengelolaan Team Yang Tersebar Geografis, Alat Kolaborasi Online, Dan Pengukuran Produktivitas. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime), 2*(1), 01–17. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i1.985>
- Sakib, S. M. N. (2021). Influence of WhatsApp on communication in internal organizational. *SSRN Electronic Journal.* <https://doi.org/10.2139/ssrn.3934409>
- Schmidtke, J. M., & Cummings, A. (2017). The effects of virtualness on teamwork behavioral components: The role of shared mental models. *Human Resource Management Review, 27*(4), 660–677. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.12.011>
- Setiawati, P. (2023). Ar-Raudah : Jurnal Pendidikan Dan Keagamaan. *Alfitrah Boban Hartady, 2*(1), 61–69. <https://ojs.staira.ac.id/index.php/raudah>
- Setyanto, E., Hidayat, R. T., & Diyah, I. A. (2024). *Manajemen Organisasi* (Cetakan Pe). Ruang Karya.
- Shin, J., Mollah, M. A., & Choi, J. (2023). Sustainability and Organizational Performance in South Korea: The Effect of Digital Leadership on Digital Culture and Employees' Digital Capabilities. *Sustainability (Switzerland), 15*(3).
- Singh, A., & Hess, T. (2017). How chief digital officers promote the digital transformation of their companies. *MIS Quarterly Executive, 16*(1), 1–17. <https://doi.org/10.4324/9780429286797-9>
- Siregar, R. T., & dkk. (2021). *Komunikasi Organisasi* (Cetakan Pe). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung. [https://digilib.uinsgd.ac.id/40787/1/KOMUNIKASI ORGANISASI CETAK.pdf](https://digilib.uinsgd.ac.id/40787/1/KOMUNIKASI%20ORGANISASI%20CETAK.pdf)
- Stacho, Z., Stachová, K., Papula, J., Papulová, Z., & Kohnová, L. (2019). Effective communication in organisations increases their competitiveness. *Polish*

- Journal of Management Studies*, 19(1), 391–403.
<https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.1.30>
- Stranzl, J., Einwiller, S., Wolfgruber, D., & Brockhaus, J. (2021). Keeping up the spirit: Internal communication in an increasingly virtual work environment. In *Bottom Line* (Vol. 21, Issue 13). <https://doi.org/10.1108/08880450810875756>
- Sukatno, S. T., Huseini, M., Syafganti, I., & Irwansyah, I. (2018). Komunikasi Internal Pt. Solid Logistics Memengaruhi Meningkatnya Employee Engagement. *Inter Komunika : Jurnal Komunikasi*, 3(2), 176.
<https://doi.org/10.33376/ik.v3i2.195>
- Surya, A., & Syahti, M. (2024). Perlunya Komunikasi Dalam Tim Kerja Remote Working: Telaah Dimensi. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik*, 01(03), 428–432. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jiksp/index>
- Suwatno, S. (2008). Audit Komunikasi Sebagai Alat Mengukur efektivitas dan Efisiensi Komunikasi Organisasi. *Jurnal MANAJERIAL*, 7(13).
<https://doi.org/10.17509/manajerial.v7i2.16493>
- Suwatno. (2018). *Komunikasi Organisasi Kontemporer* (Iqbal Triadi Nugraha (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Suwatno. (2019). *Komunikasi Bisnis* (M. M. Dr. Chairul Furqon & M. S. Dr. Edi Suryadi (eds.); Cetakan Pe). Salemba Empat.
- Syahputra, L. J., Shihab, M. R., & Maulana, P. (2022). Enabling Virtual Organization in Outsourcing Company: Case Study of PT XYZ. *International Journal for Research Trends and Innovation (Www.Ijrti.Org)*, 7(7), 1257.
www.ijrti.org
- Syahrir, I. E., Mattalatta, & Bahtiar, M. (2019). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng*. 2(1).
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Tavanti, M. (2023). Developing Sustainability in Organizations: A Values-Based Approach. In *Sustainable Development Goals Series: Vol. Part F2793* (Issue March). <https://doi.org/10.1007/978-3-031-36907-0>
- Travica, B. (1997). The design of the virtual organization: A research model. *Association for Information Systems Proceeding of the Americas Conference on Information Systems*, 8(15), 417–419.
<https://pdfs.semanticscholar.org/3276/48733db2c30150fe7551fbd4aba724e802a5.pdf>
- Umoren, P. E., & Ukpe, A. P. (2025). Digital Communication in Organizations: Trends, Strengths, and Weaknesses. *Direct Research Journal of Management and Strategic Studies*, 6(1), 55–64.
<https://journals.directresearchpublisher.org/index.php/drjmss/index>
- Urrila, L., Siiriäinen, A., Mäkelä, L., & Kangas, H. (2025). Sense of belonging in hybrid work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 157.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104096>
- Vaus, D. A. De. (2001). *Research Design in Social Research*. SAGE Publications, Inc.
- Wahbi, A., Bake, J., Malik, & Syamsul Alam. (2023). Pembagian Tugas, Iklim Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja

- Pegawai. *Journal Publicuho*, 6(1), 297–317. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.137>
- Walker, H. (2005). The virtual organisation: A new organisational form? *International Journal of Networking and Virtual Organisations*, 3(1), 25–41. <https://doi.org/10.1504/IJNVO.2006.008783>
- Welch, M., & Jackson, P. R. (2007). Rethinking internal communication: A stakeholder approach. *Corporate Communications*, 12(2), 177–198. <https://doi.org/10.1108/13563280710744847>
- Wicaksana, A. H., Rakhmad, W. N., & Lestari, S. B. (2023). Hambatan Komunikasi dalam Organisasi Ikatan Mahasiswa Berprestasi Wonogiri. *Interaksi Online*, 11(4), 73–83.
- Winarso, W. (2018). Organizational Communication; A Conceptual Framework. *SSRN Electronic Journal*, May. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3171979>
- Wuersch, L., Neher, A., Maley, J. F., & Peter, M. K. (2024). Using a Digital Internal Communication Strategy for Digital Capability Development. *International Journal of Strategic Communication*, 18(3), 167–188. <https://doi.org/10.1080/1553118X.2024.2330405>
- Xinyu, Z. (2023). The Impact of Internal and External Coordination on Organizational Performance. *Journal of Enterprise and Business Intelligence*, 3(1), 23–32. <https://doi.org/10.53759/5181/jebi202303003>
- Yin, R. K. (2018). Case study research and applications: Design and methods. In *Journal of Hospitality & Tourism Research* (6th ed., Vol. 53, Issue 5). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.1177/109634809702100108>
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations. In Sally Yagan (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (8th ed.). Pearson Education, Inc. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Yuniarti, & Estu Mahanani. (2024). Pengaruh Digital Leadership, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Usia Milenial PT.Pegadaian Galeri24. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 11(3), 59–72. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v11i3.701>
- Yusuf, H. (2011). Pengaruh Kondisi Organisasi Terhadap Kejenuhan Kerja Pekerja Sosial Yang Bekerja Di Panti Sosial Penyandang Cacat Di Indonesia. *Sosio Informa*, 16(3), 177–187. <https://doi.org/10.33007/inf.v16i3.49>
- Zahle, J. (2025). Bias and Debiasing Strategies in Qualitative Data Collection. *Philosophy of Science*, 92(3), 606–623. <https://doi.org/10.1017/psa.2024.70>
- Zlatkova, V. T. (2023). Communication With Volunteers: Challenges and Solutions for Civil Society Organization. *Journal of Management Sciences and Applications*, 2(1), 151–161. <https://doi.org/10.37075/jomsa.2023.1.12>
- Zorlu, K., & Korkmaz, F. (2021). *Organizational Communication as an Effective Communication Strategy in Organizations and the Role of the Leader*. April, 412. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-72288-3>

LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keputusan Pembimbing Skripsi

5	2101536	Muthia Yusranti	18 Juni 2024	Pengaruh Konten Berita di Instagram terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Berita Up To Date (Studi Korelasi pada Pengikut Gen-Z Akun Instagram @infobogor)	Prof. Dr. Johar Permana, M.A.	Dr. Erwin Kustiman, M.I.Kom.
6	2102417	Alizah Syaqla Syarif	18 Juni 2024	Peran Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Anggota Novo Club Batch 1)	Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si.	Dr. Welsi Damayanti, M.Pd.
7	2103783	Sefina Aisyahputri Lubis	18 Juni 2024	Representasi Maskulinitas dalam Anime Jojo's Bizzare Adventure: Golden Wind (Analisis Semiotika pada Tokoh Giorno Giovanna)	Prof. Dr. Elly Malihah, M.Si.	Vidi Sukmayadi, Ph.D.
8	2109098	Syifa Choerunnisa	18 Juni 2024	Pengaruh Konten Edukasi Pendidikan Seksual di Instagram terhadap Pengetahuan Perempuan dalam Menjaga Kesehatan Reproduksi (Studi pada Followers Perempuan Akun Instagram @taulebih.id)	Prof. Dr. Elly Malihah, M.Si.	Alwan Husni Ramdani, M.I.Kom.
9	2106119	Earidha Dianisriesa Nugraha	18 Juni 2024	Strategi Komunikasi Keluarga untuk Mencapai Kesepakatan tentang Pilihan Childfree (Studi Fenomenologi pada Pasangan Millenial Childfree di Kota Jakarta)	Prof. Dr. Elly Malihah, M.Si.	Firman Aziz, M.Pd.
No.	NIM	Nama	TANGGAL UJIAN SEMINAR PROPOSAL	Judul Skripsi	Dosen Pembimbing	
					I	II
10	2108257	Regina Apliliyani	18 Juni 2024	Konstruksi Hiperrealitas Komunikasi sebagai Strategi Branding Partai Politik pada Era Kontestasi Pemilihan Umum 2024 (Studi Analisis Isi Krippendorff pada Akun TikTok @partaigerindra)	Dr. Ahmad Fahrul Muchtar Affandi, M.Si.	Firman Aziz, M.Pd.

Lampiran 2: Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
FAKULTAS PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
Jalan. Dr. Setiabudi Nomor 229 Bandung 40154
Telepon. (022) 2013163 Pesawat. 25001-25003, 25005, 25008, 25094 Fax. (022) 2004985
Laman : www.fpiips.upi.edu - email: fpiips@upi.edu

Nomor : 1937/UN40.A2.1/PT.01.04/2025
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian

24 April 2025

Kepada
Yth. **Tim Manajemen Indonesia Mengglobal**
di
Tempat

Dengan Hormat,

Bersama Surat ini kami sampaikan mahasiswa Program Sarjana (S-1) dari Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Pendidikan Indonesia menerangkan bahwa

Nama : Alizah Syaqla Syarif
NIM : 2102417
Jurusan/Program : Ilmu Komunikasi
Jenjang : S1

Mahasiswa tersebut di atas bermaksud melakukan penelitian ke Lembaga/Instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Perlu kami informasikan bahwa kegiatan tersebut diperlukan untuk memenuhi kewajiban bagi mahasiswa calon Sarjana Pendidikan/Non Pendidikan yang menyusun skripsi dengan judul skripsi :

Strategi dan Efektivitas Komunikasi Internal Pengurus Organisasi Indonesia Mengglobal Periode 2024/2025

Untuk itu kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa tersebut. Atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Fitri Rahmawati M.Si
NIP.197410182008122001

Lampiran 3: Surat Izin Penelitian Organisasi



YAYASAN INDONESIA MENGGLOBAL
Plaza Marein Lt. 23 RT 002 RW 002, Kelurahan Setia Budi,
Kecamatan Setia Budi, Kota Jakarta Selatan,
Provinsi DKI Jakarta

2 Mei 2025

SURAT IZIN PENELITIAN
No. 002/VI/IM/2025

Kepada
Yth. **Dekan Bidang Akademik**
Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
di
Tempat

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat nomor 1937/UN40.A2.1/PT.01.04/2025 dari Universitas Pendidikan Indonesia pada tanggal 24 April 2025, kami sampaikan bahwa Tim Manajemen Indonesia Mengglobal memberikan izin kepada mahasiswa di bawah ini:

Nama : Alizah Syaqla Syarif
NIM : 2102417
Jurusan/Program : Ilmu Komunikasi
Jenjang : S1

Untuk melakukan penelitian dalam rangka memenuhi kewajiban bagi mahasiswa calon Sarjana Pendidikan/Non Pendidikan yang menyusun skripsi dengan judul skripsi :

Strategi dan Efektivitas Komunikasi Internal Pengurus Organisasi Indonesia Mengglobal
Periode 2024/2025

Hal-hal yang berkenaan dengan pengumpulan data terkait dengan keperluan skripsi di atas, akan dikomunikasikan lebih lanjut oleh Tim Manajemen Indonesia Mengglobal kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu, diucapkan terima kasih.

Presiden Indonesia Mengglobal 2025/2026


Novelita Wahyu Mondamina

Lampiran 4: Lembar Persetujuan Informan

LEMBAR PERSETUJUAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Alizah Syaquila Syarif, mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Pendidikan Indonesia, sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari tugas akhir/skripsi dengan judul “Strategi Komunikasi Internal Pengurus Organisasi Virtual Nasional.” Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi serta menganalisis strategi dan hambatan komunikasi internal yang digunakan oleh Organisasi Indonesia Mengglobal sehingga hasil akhir dari penelitian akan dijadikan rekomendasi bagi organisasi.

Sehubung dengan hal tersebut, saya bermaksud memohon kesediaan Saudara/i untuk menjadi informan dalam penelitian ini. Segala informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Adapun partisipasi yang Saudara/i berikan bersifat sukarela, yang artinya Saudara/i dapat menarik diri secara bebas jika dirasa terdapat unsur ketidaksesuaian. Jika Saudara/i bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, silakan menandatangani lembar persetujuan partisipasi penelitian di bawah ini. Saya sangat menghargai kesediaan dan waktu yang Saudara/i berikan untuk membantu kelancaran penelitian ini.

Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Bogor, 25 April 2025

Peneliti



Alizah Syaquila Syarif

NIM: 2102417

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh saudari Alizah Syaqla Syarif yang berjudul “Strategi Komunikasi Internal Pengurus Organisasi Virtual Nasional.”

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berdampak negatif terhadap diri saya dan segala bentuk informasi yang saya berikan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, saya bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 2 Mei 2025

Tertanda

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes, positioned above the name 'Informan 1'.

Informan 1

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh saudari Alizah Syaquila Syarif yang berjudul “Strategi Komunikasi Internal Pengurus Organisasi Virtual Nasional.”

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berdampak negatif terhadap diri saya dan segala bentuk informasi yang saya berikan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, saya bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Ciamis, 3 Mei 2025

Tertanda

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Informan 2

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh saudari Alizah Syaqla Syarif yang berjudul “Strategi Komunikasi Internal Pengurus Organisasi Virtual Nasional.”

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berdampak negatif terhadap diri saya dan segala bentuk informasi yang saya berikan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, saya bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 7 Mei 2025

Tertanda

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters that appear to be 'Kye' or similar.

Informan 3

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI PENELITIAN

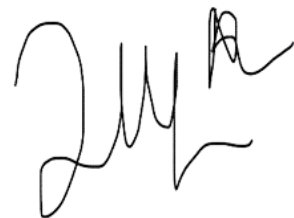
Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh saudari Alizah Syaqla Syarif yang berjudul “Strategi Komunikasi Internal Pengurus Organisasi Virtual Nasional.”

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berdampak negatif terhadap diri saya dan segala bentuk informasi yang saya berikan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, saya bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Minggu, 4 Mei 2025

Tertanda

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Alizah Syaqla Syarif', written in a cursive style.

Informan 5

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh saudari Alizah Syaqla Syarif yang berjudul “Strategi Komunikasi Internal Pengurus Organisasi Virtual Nasional.”

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berdampak negatif terhadap diri saya dan segala bentuk informasi yang saya berikan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, saya bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pasuruan, 3 Mei 2025

Tertanda



Informan 6

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh saudari Alizah Syaqla Syarif yang berjudul “Strategi Komunikasi Internal Pengurus Organisasi Virtual Nasional.”

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berdampak negatif terhadap diri saya dan segala bentuk informasi yang saya berikan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, saya bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 13 Mei 2025

Tertanda

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ajeng', written over a faint rectangular box.

Informan 7

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI PENELITIAN

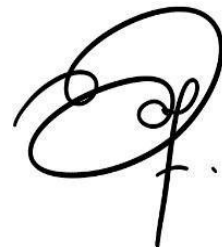
Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh saudari Alizah Syaquila Syarif yang berjudul “Strategi Komunikasi Internal Pengurus Organisasi Virtual Nasional.”

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berdampak negatif terhadap diri saya dan segala bentuk informasi yang saya berikan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, saya bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Balikpapan, 4 Mei 2025

Tertanda

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'S' or 'P' shape with a vertical line extending downwards from the bottom right.

Informan 4

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh saudari Alizah Syaqla Syarif yang berjudul “Strategi Komunikasi Internal Pengurus Organisasi Virtual Nasional.”

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berdampak negatif terhadap diri saya dan segala bentuk informasi yang saya berikan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, saya bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 14 Juli 2025

Tertanda



(Ferra Martian, M.I.Kom.)

Lampiran 5: Pedoman Wawancara

Pertanyaan Demografis:

1. Nama:
2. Domisili:
3. Jabatan di dalam organisasi:

Pedoman Wawancara Ketua Organisasi				
NO	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	PERTANYAAN
1	Hambatan Komunikasi internal	Personal	1. Kemampuan komunikasi efektif 2. Variasi proses informasi 3. Stereotip personal 4. Ego yang besar	Dalam komunikasi sehari-hari di organisasi, pernahkah Anda mengalami kendala atau hambatan? Misalnya, berupa sikap anggota organisasi, waktu, media, atau bahkan salah paham kata-kata?
2		Fisik	1. Tempat 2. Waktu 3. Media	Dengan keadaan anggota yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia bahkan luar negeri, bagaimana Anda dan tim menyiasati perbedaan zona waktu, koneksi internet, atau gaya komunikasi yang berbeda?
		Semantik	1. Pemaknaan kata	
3	Strategi Komunikasi Internal	Komunikasi internal manajer lini (Ketua divisi)	1. Partisipasi komunikasi 2. Arah komunikasi 3. Konten komunikasi	Apa saja strategi komunikasi internal yang Anda terapkan untuk menjaga keterhubungan antara pengurus dan anggota?
4				Bagaimana cara Anda menjaga alur komunikasi tetap lancar dari atas ke bawah dan antar sesama anggota tim?
5				Bagaimana Anda mendorong partisipasi aktif pengurus organisasi sehingga mereka merasa dilibatkan dan memiliki ruang untuk memberikan umpan balik?

6				Apa saja informasi yang Anda bagikan kepada pengurus organisasi dan bagaimana cara Anda mengkomunikasikannya?
7				Dengan pengurus yang berstatus sebagai relawan adakah strategi komunikasi khusus yang Anda terapkan agar pengurus organisasi tetap melaksanakan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi?
8				Pernahkah Anda merasa strategi komunikasi yang Anda lakukan benar-benar berpengaruh ke semangat atau hasil kerja tim? Ceritakan
9	Efektivitas Komunikasi internal	Struktur komunikasi	1. Aksesibilitas 2. Pengendalian informasi 3. Keterhubungan	Menurut Anda, apakah seluruh anggota telah mendapatkan informasi organisasi dengan mudah? Berikan contohnya
10				Apakah organisasi memiliki mekanisme atau platform khusus untuk menampung aspirasi atau masukan dari anggota? Bagaimana efektivitasnya?
11		Kriteria pesan	1. Keseimbangan pesan yang diterima dan terdistribusi 2. Frekuensi dan volume pesan 3. Fungsi komunikasi	Seberapa sering komunikasi internal yang terjadi antara ketua organisasi dengan para pengurusnya? Dengan frekuensi tersebut, apakah komunikasi internal sudah berjalan sesuai fungsinya?
12		Komunikator	1. Gaya kognitif 2. Kompetensi komunikasi 3. Kesepahaman atau ketepatan	Bagaimana Anda memastikan bahwa pesan yang Anda kirimkan dipahami dengan benar oleh tim Anda? Apakah Anda menggunakan strategi tertentu?

Pedoman Wawancara Ketua Departemen

NO	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	PERTANYAAN
1	Hambatan Komunikasi internal	Personal	1. Kemampuan komunikasi efektif 2. Variasi proses informasi 3. Stereotip personal 4. Ego yang besar	Dalam komunikasi sehari-hari di organisasi, pernahkah Anda mengalami kendala atau hambatan? Misalnya, berupa sikap anggota organisasi, waktu, media, atau bahkan salah paham kata-kata?
2		Fisik	1. Tempat 2. Waktu 3. Media	Dengan keadaan anggota yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia bahkan luar negeri, bagaimana Anda dan tim menyiasati perbedaan zona waktu, koneksi internet, atau gaya komunikasi yang berbeda?
		Semantik	1. Pemaknaan kata	
3	Strategi Komunikasi Internal	Komunikasi internal manajer lini (Ketua divisi)	1. Partisipasi komunikasi 2. Arah komunikasi 3. Konten komunikasi	Bagaimana cara Anda menjaga alur komunikasi tetap lancar dari atas ke bawah, bawah ke atas, dan antar sesama anggota tim?
4				Bagaimana Anda mendorong partisipasi aktif anggota tim di divisi Anda sehingga mereka merasa dilibatkan dan memiliki ruang untuk memberikan umpan balik?
5				Apa saja informasi yang Anda bagikan kepada anggota tim dan bagaimana cara Anda mengkomunikasikannya?
6				Menurut Anda, apakah strategi komunikasi yang telah dilakukan sudah cukup membantu kelancaran kerja tim? Mengapa? Kalau belum, apa yang ingin Anda perbaiki ke depannya?
7				Sebagai anggota dengan status relawan sekaligus ketua divisi, strategi komunikasi seperti apa yang Anda gunakan untuk

				menjaga efektivitas komunikasi organisasi?
8	Efektivitas Komunikasi internal	Struktur komunikasi	1. Aksesibilitas 2. Pengendalian informasi 3. Keterhubungan	Menurut Anda, apakah seluruh anggota dalam tim Anda telah mendapatkan informasi organisasi dengan mudah? dan apakah Anda merasa telah memberikan informasi kepada anggota dengan mudah? Berikan contohnya
9	Efektivitas Komunikasi internal	Kriteria pesan	1. Keseimbangan pesan yang diterima dan terdistribusi 2. Frekuensi dan volume pesan 3. Fungsi komunikasi	Lebih sering berkomunikasi dengan atasan atau dengan anggota tim? Seberapa sering komunikasi internal yang terjadi antara ketua organisasi dengan Anda dan Anda dengan anggota tim? Dengan frekuensi tersebut, apakah komunikasi internal sudah berjalan sesuai fungsinya?
10		Komunikator	1. Gaya kognitif 2. Kompetensi komunikasi 3. Kesepahaman atau ketepatan	Bagaimana Anda memastikan bahwa pesan yang Anda kirimkan dipahami dengan benar oleh tim Anda? Apakah Anda menggunakan strategi tertentu?

Pedoman Wawancara Anggota Organisasi				
NO	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	PERTANYAAN
1	Hambatan Komunikasi internal	Personal	1. Kemampuan komunikasi efektif 2. Variasi proses informasi 3. Stereotip personal 4. Ego yang besar	Dalam komunikasi sehari-hari di organisasi, pernahkah Anda mengalami kendala atau hambatan? Misalnya, berupa sikap anggota organisasi, waktu, media, atau bahkan salah paham kata-kata?
2		Fisik	1. Tempat 2. Waktu	Dengan keadaan anggota yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia bahkan luar negeri, bagaimana Anda dan tim menyiasati

			3. Media	perbedaan zona waktu, koneksi internet, atau gaya komunikasi yang berbeda?
		Semantik	1. Pemaknaan kata	
3	Strategi Komunikasi Internal	Komunikasi internal manajer lini (Ketua divisi)	1. Partisipasi komunikasi 2. Arah komunikasi 3. Konten komunikasi	Bagaimana Anda biasanya dilibatkan dalam komunikasi tim? Apakah Anda merasa memiliki kesempatan untuk memberikan umpan balik selama diskusi tim?
4				Berdasarkan pengalaman Anda, apakah komunikasi lebih sering terjadi secara vertikal (dari atasan ke bawah) atau horizontal (antara sesama rekan tim)? Apakah Anda merasa nyaman berkomunikasi dengan anggota tim lainnya?
5				Selain menjalankan tugas, apakah Anda pernah dilibatkan dalam proses diskusi atau pengambilan keputusan di tim?
6				Apa saja informasi yang biasanya Anda terima saat berkomunikasi secara vertikal?
7				Sebagai anggota yang berstatus sebagai relawan, bagaimana cara Anda menjaga komitmen selama periode kerja?
8	Efektivitas Komunikasi internal	Struktur komunikasi	1. Aksesibilitas 2. Pengendalian informasi 3. Keterhubungan	Berdasarkan pengalaman Anda, apakah Anda telah mendapatkan informasi organisasi dengan mudah? Berikan contohnya
9		Kriteria pesan	1. Keseimbangan pesan yang diterima dan terdistribusi 2. Frekuensi dan volume pesan 3. Fungsi komunikasi	Seberapa sering komunikasi internal yang terjadi antara Anda dengan tim manajer organisasi dan Anda dengan anggota organisasi lainnya? Dengan frekuensi tersebut, apakah komunikasi internal sudah berjalan sesuai fungsinya?

10		Komunikator	1. Gaya kognitif 2. Kompetensi komunikasi 3. Kesepahaman atau ketepatan	Menurut Anda, apakah gaya komunikasi dari ketua organisasi dan ketua divisi selama ini sesuai dengan cara Anda memahami informasi?
----	--	-------------	---	--

Lampiran 7: Hasil Koding Wawancara

RM	Pertanyaan	I	Kutipan Wawancara	Kode	Kategori	Sub tema	Tema
RM 1	1) Pernahkah mengalami hambatan komunikasi organisasi sehari-hari? Apa saja?	I1	(K1) Oke, kalau sejauh ini sih belum pernah ada hambatan atau kendala yang gimana-gimana ya. (K2) Cuma soalnya kan juga dari pembagian tugasnya juga udah jelas gitu. (K3) Jadi sejauh ini belum pernah ada sih yang bikin misform atau kendala dalam kerjaan jobdescnya. -IIWIJ5	Belum pernah ada hambatan (1) Pembagian tugas jelas (2) Belum pernah ada misinformasi (3)	• Kondisi komunikasi ideal (1) (2) (3) (61) (62) (64) (65) (67) • Hambatan perbedaan tempat dan zona waktu (4) (5) (11) (14) (16) (15) (19) (20) (21) (31) (32) (33) (34) (43) (44) (45) (46) (47) (107) (108) (109) (110) (198) (199) • Hambatan perbedaan kesibukan (6) (7) (8) (9) (23) (35) (52) (56) (57) (58) (93) (94) (105) (106) (136) (502) (503) • Hambatan teknis komunikasi daring (28) (68) (70) (71) (72) (73) • Hambatan komunikasi lintas departemen (38) (39) (40) (41) (42) • Hambatan partisipasi (49) (53) (54) (55) (66) (203) (210) (211) (719) (720) (721) • Hambatan struktur (59) (60) • Hambatan sikap anggota (77) (78) (82) (83) (85) (86) (102)	1. Komunikasi organisasi ideal ditandai dengan tidak adanya hambatan yang dirasakan. 2. Hambatan fisik komunikasi organisasi, yaitu perbedaan tempat & waktu, media, dan teknis 3. Hambatan partisipasi berupa perbedaan kesibukan, sikap anggota, prioritas, dan struktur organisasi 4. Hambatan psikologis berupa masalah yang dihadapi pengurus secara personal dan	1. Hambatan komunikasi organisasi 2. Strategi penanggulangan hambatan 3. Karakteristik organisasi
		I2	(K4) Iya tentunya, (K5) karena kan kemarin itu orang beda-beda tempat ya. (K6) Kemudian beda-beda kesibukan juga. (K6) Mungkin itu yang jadi hambatan paling utama kemarin di kepengurusan. (K7) Aku kan sendiri ngajar, di departemen 1 ya, aku sendiri ngajar sampai jam 3, terus punya toko juga yang buka sampai jam 9 malam tuh. (K8) Kemudian ketua departemenku sendiri, itu juga punya kesibukan, begitu pun dengan anggota lain. (K9) Sehingga buat nyocokin jadwalnya itu, wow, luar bisa sekali gitu ya. (K10) Tapi	Mengalami hambatan (4) Beda tempat (5) Beda kesibukan (6) Hambatan utama adalah perbedaan kesibukan (7) Kesibukan setiap anggota (8) Sulit menyocokkan jadwal (9) Kesepakatan waktu (10)			

		<i>alhamdulillah sih itu bisa dengan kesepakatan bersama dan pengaturan jadwal bisa juga. (K11)</i> <i>Ternyata terlewat.</i> -I2W1J5		• Hambatan media (129) (130) (132) (133) (134) • Hambatan personal (142) (143) (144) (145) (146) (147) (148) (149) (150) (151) (152) (153) (155) (156) (157) (158) (159) • Hambatan semantik (164) (165) (168) • Solusi hambatan tempat dan waktu: - Strategi kesepakatan waktu (22) (62) (63) (197) (198) (201) (202) - Strategi media komunikasi (48) - Menganggap tantangan baru (175) (176) (177) (178) • Solusi hambatan kesibukan: - Strategi kesepakatan waktu (10) - Strategi pembagian tugas (24) (25) (29) (30) (195) (196) - Strategi saling membantu (26) (193) (194) - Strategi media komunikasi (181) (186) (187) - Peran ketua departemen (179) (180) (182) (183) (184)	perbedaan pandangan antar pengurus 5. Hambatan semantik berupa pemahaman terhadap bahasa 6. Strategi menanggulangi hambatan komunikasi disesuaikan dengan masing-masing hambatan 7. Bentuk fleksibilitas pengurus dengan status relawan 8. Penjelasan mengenai karakteristik organisasi	
I3		<i>(K4) Oke. Kalau dari aku pribadi sih, kendala so far nggak begitu ada ya, cuma kalau untuk terkait hambatan, pasti ada, (K12) karena kan kita juga kan volunteer yang suka relawan, jadi kayaknya tidak ada kewajiban yang mengharuskan untuk fast response, gitu kan. (K13)</i> <i>Tapi ya, itu juga selama bisa di maklumi dan juga selama memang tidak begitu memberhentikan apa yang dikerjakan, apa yang diharuskan diselesaikan, so far aman sih. -</i> I3W1J5 <i>(K5) Apalagi kan kalau di departemen aku kemarin, kan kita bertiga, dan bertiga itu, duanya di Indonesia, satunya di Jepang, (K14) jadi ada perbedaan zona waktu juga, yang memang kayak kita bacanya hari ini siang, mereka baru balasnya nanti ketika malam, atau ketika sore, kayak gitu. (K14)</i> <i>Gitu sih. -I3W1J6</i>	Mengalami kendala (11) Tidak ada kewajiban <i>fast respon</i> (12) Memaklumi dan tidak mengganggu pekerjaan (13) Di Jepang dan Indonesia (14) Perbedaan zona waktu (15)			

		(K4) Nah, terkait hambatan sendiri. (K15) Jadi kan memang Indonesia mengglobal ini kan NGO yang dilakukan secara daring ya. (K15) Maksudnya orang-orang ini kita tidak punya bangunan yang di mana bangunan tersebut itu untuk kita lakukan meeting bersama atau bertemu gitu. (K15) Akan tetapi kan memang kita ini organisasi yang memang berjalan secara online yang di mana orang-orang itu ada di manapun, gak cuma di Indonesia doang, akan tetapi ada di luar negeri gitu ya. (K5) Dan kebetulan kemarin itu, berapa orang ya? Kalau gak salah, dua orang itu ada di UK. (K5) Dan satu di UK, satunya itu kalau gak salah. (K5) Dimana ya? di US gitu? Aku lupa deh. (K5) Pokoknya di luar negeri dua orang, (K14) yang dimana kita tahu sendiri kalau misalkan Indonesia dan negara luar kan memiliki perbedaan waktu gitu ya. -I4W1J7 (K14) Nah mungkin hambatan pertama karena memang perbedaan waktu tersebut, aku ngerasa kita cukup sulit untuk	Mengalami hambatan (16) NGO secara daring (17) Tidak punya bangunan untuk berkumpul (18) Berada dimanapun (19) Perbedaan zona waktu (20) Sulit menemukan jadwal (21) Opsional waktu (22) Prioritas kesibukan masing-masing (23) Hambatan urgensi pekerjaan (24) Sistem pembagian jobdesc (25) Sistem saling membantu antar anggota (26) Kejelasan pembagian jobdesc (27) Hambatan komunikasi online (28) Pertimbangan prioritas (29) Helikopter view (30)	(185) - Rapat bulanan (188) (192) - Tugas bergantian (189) (190) (191) • Solusi hambatan teknis: - Kejelasan instruksi (27) (74) - Media alternatif (69) • Solusi hambatan partisipan: - Kejelasan alasan (204) - Menggunakan alternatif media (209) (212) (213) - Menerima menggantikan jabatan yang kosong (722) (723) (724) - Strategi hambatan struktur - Memanfaatkan struktur organisasi (214) (215) (216) (217) • Strategi menanggulangi hambatan sikap anggota: - Peran ketua departemen (79) (80) (81) - Menyelesaikan masalah mandiri (84) (87) (88) - Strategi bonding (103) (104) - Saling bantu (111) (112) (113) (114) (115) (116) (117) (118) (119) • Solusi hambatan media:	
--	--	---	--	---	--

		menemukan jadwal pertemuan gitu. (K16) Karena kan pasti mayoritas ada di Indonesia dari delapan orang itu, ya cuma dua orang yang di luar, tapi kan kita juga harus melihat keadaan mereka gitu. (K14) Siapa tahu terlalu pagi atau gak terlalu malam kasihan juga buat mereka nya. -I4W1J8 (K10) Jadi, ya kita kemarin sebisa mungkin ngasih optional waktu kepada mereka semua member di departemen 4 2024 untuk bisa sama-sama gitu dapat solusi tengahnya waktu mana yang tepat gitu untuk semuanya. (K14) Nah mungkin dari yang pertama hambatan terkait perbedaan waktu. -I4W1J9 (K5) Kemudian dikarenakan ya dilakukan secara online, jadi kan kita gak bisa direct ya. (K6) Maksudnya pasti setiap orang juga punya prioritas dan waktunya masing-masing gitu ketika kita membutuhkan. -I4W1J10 (K17) Jadi ya hambatan ketika kita	- Media alternatif (137) (138) - Kejelasan instruksi (205) (206) • Solusi hambatan personal: - Rapat (218) - Peran manajerial (154) (219) (220) • Solusi hambatan semantik: - Strategi penyelesaian telepon (165) (166) - Strategi penyelesaian bertanya (169) (170) (171) (172) (173) (174) • Tidak mengalami hambatan sikap anggota (89) (90) (91) (92) (95) (96) (97) (98) (99) (100) - Tidak mengalami hambatan teknis (67) (76) • Tidak mengalami hambatan media (120) (121) (122) (124) • Media komunikasi (123) (125) (126) (127) (128) (131) (135) (139) (207) - Tidak mengalami hambatan personal (140) (141) - Tidak mengalami hambatan semantik (160) (161) (162) (163) (167) • Fleksibilitas relawan (12) (13) (36) (37)		
--	--	---	--	--	--

		urgensi, misalnya ada urgensi pekerjaan pada saat itu, (K18) kemudian sebelumnya kita udah bagi job desk gitu. (K19) Nah kan tetapi kan karena memang ini dilakukan secara online, jadi kan kita harus saling backup ya. - I4W1J11 (K20) Nah jadinya ya kita harus menemukan cara gimana komunikasi antar member itu bisa berjalan dengan lancar dan mereka tahu job desknya apa. (K21) Jadi ya hambatan yang kedua terkait komunikasi secara online. (K21) Menurutku itu jadi salah satu hambatan yang perlu dipertimbangkan. (K6) Ketika kita punya suatu program karena ketika online gitu kan kita juga harus mempertimbangkan mereka punya prioritas, mereka punya pekerjaan utamanya. (K22) Jadi kita juga harus bisa melihat dari helikopter view. (K22) Apakah mereka memang di bulan tersebut atau timeline yang udah kita kasih itu selaras gitu dengan pekerjaan nanti merekanya. -I4W1J12		• Karakteristik organisasi (17) (18) (42) (50) (51) (130) (208) (320) (519)		
--	--	---	--	--	--	--

		(K4) Sering sih, sering banget kalau di Indonesia Mengglobal. (K23) Hambatannya karena tahun lalu kan aku sebagai Ketua departemen, departemen 5. (K24) Mungkin hambatannya itu bisa dari internal sama eksternal dari internal departemen. (K14) Dari internal departemen hambatannya mungkin lebih ke, pertama lebih ke jam kerja karena kita itu berlima. (K5) Waktu itu posisinya itu pastinya beda beda kota pada saat itu. (K5) Tapi ada satu orang yang dapat kuliah ke luar negeri, ke Inggris. (K14) Ya mungkin yang pertama ini soal jam kerja aja sih sebetulnya. (K6) Terus anak-anakku itu dan aku, kita itu basednya adalah orang-orang yang bekerja sama ada satu orang yang kuliah pada saat itu. (K6) Jadi biasanya kalau dalam komunikasi itu balesnya itu di malam hari. (K14) Jadi memang hambatannya itu lebih ke jam kerja dan memang harus lebih ke flexibel juga sih soal waktu. -I5W1J7 (K25) Sementara kalau misalkan di external divisi hambatannya juga	Sering mengalami hambatan (31) Hambatan internal (32) Perbedaan tempat setiap anggota (33) Perbedaan zona waktu (34) Bekerja dan kuliah (35) Komunikasi malam hari (36) Fleksibel soal waktu (37) Hambatan eksternal (38) Perbedaan tempat setiap anggota (39) Perbedaan zona waktu (40) Perbedaan gaya komunikasi (41) Harus banyak menyatukan pandangan (42)			
--	--	--	---	--	--	--

		nggak jauh-jauh beda. (K5) Apalagi di external departemen itu lebih banyak orang-orang yang basednya itu bukan di Indonesia. (K5) Jadi basednya itu di luar negeri jadi soal jam kerja pastinya lebih panjang gitu ya perbedaannya. (K14) Mungkin ada yang 7 jam, 6 jam, dan semacamnya. (K14) Nah itu soal jam kerja juga. (K26) Terus mungkin apa namanya style komunikasinya aja sih agak beda kalau ke external divisi. (K27) Mungkin kalau aku ke internal itu lebih ke point tapi kalau misalkan external divisi misalkan contoh ke departemen 3 gitu ya. (K28) Mereka apa namanya perlu lebih banyak, apa namanya, karena kan kita collab gitu ya, jadi biasanya ada banyak banget hal-hal yang harus kita samakan dulu persepsinya. (K28) Pertama soal departemen yang pengen kita approach gitu ya pada saat itu kita lagi collab sama team 4, departemen 5 sama 3. (K28) Jadi ada beberapa hal yang mungkin lumayan panjang gitu karena				
--	--	---	--	--	--	--

		<i>harus nyatuin beberapa kepala dan semacamnya gitu. -I5W1J8</i>				
	I6	<i>(K4) Kendala itu pasti ada. (K12) Apalagi kalau di departemen 5 itu, kami kan memang, merekut teman-teman volunteer atau suka relawan yang memang pernah studi atau sedang, sedang atau pernah studi, bekerja, atau tinggal di luar. (K5) Jadi, dari departemen 5 sendiri, kita ada di mana-mana, gitu. (K5) Jadi, based nya ada di Indonesia, ada di UK, Inggris, ada yang di Australia, ada di tempat lain lah. (K5) Pokoknya ada 4 tempat benua yang beda, gitu. -I6W1J5</i> <i>(K14) Jadi memang kendala yang paling utama itu memang mencari titik tengah kapan yang kita bisa ketemu ngobrol dan diskusi. (K14) Kendalanya di situ. (K14) Jadi misalkan pagi di sini, di Amerika kan malam, kayak gitu. (K14) Jadi memang agak kesulitan di pembagian waktu time zone. (K14) Karena jauh sekali, gitu. -I6W1J6</i> <i>(K9) Titik tengahnya agak hampir tidak ada, (K11) cuman ya bisa. (K14) Akhirnya, kita lebih banyak</i>	Mengalami hambatan (43) Merekrut relawan yang pernah/sedang studi dan bekerja (44) Perbedaan tempat setiap anggota (45) Perbedaan zona waktu (46) Kendala utama menyamakan waktu luang (47) Diskusi melalui media komunikasi berbasis teks (48) Kurangnya partisipasi anggota (49) Relawan (50) Tidak dibayar (51) Berorganisasi disela kesibukan (52) Ketidakaktifan anggota (53) Dua nomor pribadi (54) Keterlambatan membalas pesan (55)			

		chat sih. (K14) Kita banyak diskusi di WhatsApp group dan kapan aja online, kita bisa langsung jawab, gitu. (K14) Itu yang pertama, mungkin ya -I6W1J7 (K29) Terus yang kedua, kalau internal sih, lebih kemauan atau apa ya, engagement, gitu. (K29) Engagement dari sukarelawan itu sendiri, kan. (K12) Seperti yang kamu ketahui, IM itu basisnya sukarelawan. (K12) Kita nggak dibayar. (K6) Jadi memang kita melakukan kegiatan-kegiatan di IM itu disela-sela prioritas yang lain, kesempatan yang lain, kegiatan yang lain. (K30) Jadi ada beberapa waktu itu yang akhirnya missing in action, gak aktif. (K31) Di apa namanya, dihubungin, ternyata nomernya ada lagi yang lain. (K31) Soalnya kan biasanya mereka punya dua nomor, nomor Indonesia sama nomor negara tersebut, kayak gitu. (K6) Itu juga internal itu dari kesibukan aktivitas untuk mereka seorang-orang itu. (K6) Jadi terkendala disitu. (K12) Baru di bales lama, kayak gitu. (K31) Itu juga ada kendala seperti			
--	--	--	--	--	--

		itu sih, kalau yang tahun lalu. (K29) Itu yang aku bisa ingat ya, dua hal itu. -I6W1J9				
	I7	(K4) Iya, pernahlah. (K6) Ya komunikasi hambatannya ya karena tiap orang punya, kita gak tahu kesibukan masing-masing ya. (K30) Dan gak semua anggota itu aktif berkomunikasi gitu lah. (K32) Jadi agak sulit kadang membangun, jangan kan kepercayaan ya membangun komunikasi aja gak apa, ya cukup sulit. (K32) Tapi ini kan dari aku kan di atas ya mungkin kalau sesama staf atau staf dengan managernya mungkin komunikasinya lebih banyak. (K32) Tapi ketika aku mau membangun dengan yang lebih secara lebih luas gitu ya, dengan kalau bisa kan gak ada barrier gitu. (K32) Nah tapi itu kayak agak sulit sih. -I7W1J7	Mengalami hambatan (56) Setiap orang punya kesibukan (57) Sulit membangun komunikasi dan kepercayaan (58) Perspektif tingkatan tertinggi organisasi (59) Kesulitan membangun komunikasi lebih luas (60)			
Pertanyaan lanjutan dari RM 1 PW 1						
1a) Bagaimana dengan	I1	(K1) Kalau sejauh ini masih aman sih. (K10) Soalnya juga kan untuk zona waktu yang berbeda juga, kan	Tidak ada hambatan perbedaan zona waktu(61) Keterangan waktu (K62)			

perbedaan zona waktu?		<i>pasti kalau janjian atau ngasih deadline jobdesc gitu udah pasti ada keterangannya kayak WIB atau WITA nya gitu. (K10) Jadi kayaknya sama-sama enak aja gitu koordinasinya meskipun beda zona waktu gitu. -I1W1J7</i>	Koordinasi berjalan dengan baik (63)			
	I7	<i>(K33) Ya kalau itu dijadikan sebagai dianggap hambatan, ya itu hambatan beda zona waktu tapi kalau itu dianggap sebagai memang apa standar operasionalnya memang seperti itu. (K1) Ya itu bukan hambatan sih kayak itu memang sesuatu yang sudah jadi bussiness as usual ya kalau misalkan ada jeda 3 jam, 6 jam, 8 jam. Jadi itu biasa. 10 jam bahkan 12 jam. (K29)Tapi kayaknya lebih dari itu itu mungkin ya jadi hambatan dan kalau lebih dari itu itu bukan udah masalah bukan zone waktu lagi itu lebih kayak partisipasi yang tadi sih. - I7W1J9</i>	Tidak ada hambatan perbedaan zona waktu (64) Perbedaan tempat dan zona waktu adalah standar operasional organisasi (65) Hambatan partisipasi (66)			
1b) Bagaimana dengan hambatan teknis?	I1	<i>(K34) Belum dalam masalah jaringan. -I1W1J8</i>	Tidak ada hambatan (67)			
	I2	<i>(K35) Walaupun pas mungkin hambatan paling berartinya itu cuma satu dong sih pas waktu</i>	Laptop rusak (68) Menggunakan hanphone (69)			

		<i>mengglobe get connect acara buka puasa bersama. (K35) Yang pertama kali diadakan waktu itu di kepengurusan. (K36) Itu problemnya sama diri aku sendiri sih. (K37) Karena pas kalau masuk kepengurusan ternyata laptop aku rusak. (K37) Laptop aku rusak dan aku harus ngurus surat waktu itu. (K38) Akhirnya aku nguruslah itu di handphone. (K38) Walaupun agak capek karena di handphone gitu. (K38) Tapi alhamdulillah terlalui dan gak ada hambatan yang berarti gitu gak ada sih.-</i> I2W1J36				
	I4	<i>(K39) Enggak sih sejauh ini ya paling network dikit-dikit lah. -</i> I4W1J17	Jaringan (70)			
	I5	<i>(K40) Pernah. (K41) Karena kita sistemnya itu semuanya online, mungkin hambatan teknisnya lebih ke penggunaan ruang meeting yang terbatas ya. (K42) Karena kita kan aksesnya itu cuma bisa untuk satu meeting doang. (K43) Jadi, kalau misal, kalau memang ada jadwal yang berbenturan dengan divisi lain, itu mau gak mau harus ada yang mengalah untuk pakai google meet sendiri</i>	Pernah mengalami (71) Penggunaan ruang meeting (72) Akses terbatas (73) Jadwal berbenturan, ada yang mengalah (74)			

		atau mungkin pakai zoom sendiri, gitu. -I5W2J49				
	I6	(K34) Oh ga ada sih kak. (K6) Paling kendala kesibukan aja. - I6W2J55	Tidak ada hambatan (75) Kesibukan (76)			
Ic) Bagaimana dengan sikap anggota?	I2	(K44)Tentunya pasti ada ya. (K45) Pro kontra selama pengambilan keputusan, kayak misalnya ambil contoh kemarin pas waktu rapat untuk anniversary. (K45) Itu ada pro kontra mengenai pengisian acara seperti itu. (K45) Acaranya mau apa saja, anggota yang A pengen ada ini-ini, anggota yang B pengen ada ini-ini. (K46) Tapi peran director di situ sangat-sangat membantu, ketua departemenku khususnya. (K46) Aku bakalan bilang kalau ketua departemenku punya komunikasi yang luar biasa sekali skillnya. (K46) Jadi dia mampu menengahi dan mengambil keputusan secara cepat dan keputusannya itu bisa meredakan untuk setiap anggotannya. (K47) Jadi tidak ada yang merasa opininya tersingkirkan atau tidak diterima seperti itu. -I2W1J8	Mengalami hambatan (77) Perbedaan pandangan (78) Peran ketua departemen (79) Kemampuan leadership (80) Tidak ada opini yang tersingkir (81)			

		(K44) Kalau dari aku sih sempet ada waktu itu, cuma kayak, ya akunya juga ada salah, jadi mungkin kan kita paham juga ya, dimana ada aksi itu pasti akan menimbulkan reaksi. (K48) Nah mungkin ada aksi itu yang salah juga, yang menimbulkan reaksi orang itu jadi kayak gitu, dan ya overall, gak apa-apa sih kalau, maksudku gak apa-apa sih lebih ke arah it is what it is, gitu loh. (K49) Nah, jadi waktu itu, I3 permasalahananya itu kita gak ada komunikasi sama sekali. (K50) Dan ketika aku coba reach out kembali, akunya di blokir. (K51) Jadi kayak, I have no access to contact, gitu loh. (K52) Terus yaudah jadinya, yang aku lakukan tuh aku mengambil jeda. (K53) Aku baru bisa cerita ke vice-presiden dan juga ke, kan kerja yang lain itu, ketika periode pengen selesai aja, kayak aku baru bisa terbuka, gitu. (K52) Sebelumnya aku menjaga jarak dulu aja. -I3W1J9	Mengakui kesalahan pribadi (82) Salah paham dengan anggota lain (83) Menerima konsekuensi (84) Tidak ada komunikasi sama sekali (85) Diblokir (86) Mengambil jeda sejenak (87) Cerita diakhir periode (88)			
		I4 (K54) Oke oke. Sebetulnya dari 3 tahun aku di Indonesia mengglobal gak pernah dapat orang-orang yang punya personality cukup tidak	Selalu mendapat personality yang baik (89) Lingkungan organisasi dengan kerjasama yang			

		<i>mengenakan gitu ya. (K55) Entah kenapa aku di Indonesia mengglobal selalu dapat surroundings atau teman-teman yang memang bisa punya teamwork bagus. (K19) Terus mereka juga bisa saling backup. (K56) Terus dari leader sebelum aku jadi co-director itu juga bisa membagi jobdesc mana yang tepat buat orang ini, jobdesc mana yang tepat buat orang itu gitu. (K6) Jadi enggak sih palingan ya terkait kesibukan kali ya. (K6) Maksudnya setiap orang yang aku lihat di Indonesia mengglobal itu orangnya sibuk -sibuk gitu. (K57) Punya prioritas lain selain Indonesia mengglobal. (K57) Tapi mereka menyempatkan waktu untuk tetap bisa berkontribusi gitu di Indonesia mengglobal. -I4W1J14</i> <i>(K19) Jadinya ya ketika mereka sibuk kita harus saling backup gitu. (K19) Dan ada yang memang kemarin itu dia apa namanya, dia tuh studi lanjut S2 jadi saking sibuknya jadi kita harus backup gitu. (K57) Tapi dia gak ngelepas pekerjaan jadi ketika ada</i>	bagus (90) Saling membantu (91) Sistem pembagian jobdesc (92) Perbedaan kesibukan setiap anggota (93) Perbedaan prioritas setiap anggota (94) Menyempatkan waktu berkontribusi untuk organisasi (95)		
--	--	---	---	--	--

		pekerjaan dan dia bilang kalau misalnya ada kesibukan jadi dia bilang ke kita terus kita backup. (K19) Paling gitu aja sih. - I4W1J15				
	15	(K54) Nggak sih, semuanya aman. (K58) Karena mungkin udah terbiasa juga kali ada perorganisasi dan udah terbiasa juga dengan ketemu sama banyak orang sama personality yang berbeda-beda juga. (K59) Jadi kalau misalkan aku sebagai director nggak ada personality atau karakter yang sebetulnya bisa mengambat komunikasi aku ke tim. (K60) Yang penting memang sebagai leader kita harus jelas aja gitu instruksinya ke anak-anak. (K60) Mereka pasti nanti akan mengikuti, mau nggak mau kalau misalkan memang leadernya itu jelas dalam berkomunikasi. - I5W1J9	Tidak mengalami hambatan (96) Terbiasa berorganisasi (97) Personality anggota baik (98) Kemampuan menyampaikan pesan dengan jelas (99) Anggota akan mengikuti instruksi (100)			
	16	(K44) Itu sih, ada berapa yang memang ini ada berapa kendala ya. (K15) Karena memang online kan, kita sifatnya online, formatnya online di IM. (K15) Karena kita memang tersebar di seluruh dunia, terutama departemen 1. (K61) Jadi	Mengalami hambatan (101) Organisasi daring (102) Keharusan bonding (103) Kelancaran dan transparansi (104) Perbedaan kesibukan setiap anggota (105)			

		<i>bonding memang harus kuat. (K62) Kalau nggak bonding kuat komunikasi nggak lancar, ada berapa yang ke-tidak transparanan. (K63) Misalkan, mereka memang lagi sibuk, ada yang sibuk kerja full time, ada yang sibuk selesain tesis S2, ada yang lagi reset S3 kayak gitu. (K64) Nah saat-saat mereka lagi nggak bisa available, itu kurang ada informasi dicariin, jadi mungkin nggak enak mau ngasih kalau misalkan nggak bisa berkontribusi selama berapa minggu karena fokus mau fokus ke kuliah atau kerja gitu. (K65) Itu nggak ada informasi seperti itu, jadi sekarang ini hilang. (K14) Kedua ya itu sih yang udah saya bilang, time zone jadi di balesnya bisa beda-beda waktu yang selain kita udah tidur baru bales kayak gitu. (K14) Karena mereka masa aktifnya, jam aktifnya saat kita tidur di Indo. -I6W1J12</i>	Ketidakhadiran anggota tanpa kejelasan (106) Perbedaan zona waktu (107)			
	I7	<i>(K44) Ada ada salah satu director lah ya dia karena studi terus, udah gak bisa, gak tahu ya kayaknya karena studi. (K66) Jadi udah gak pernah ikutin meeting, (K67)</i>	Ketua divisi sibuk studi (108) Tidak pernah ikut rapat (109) Tidak membalas pesan (110)			

		<i>dikontak gak pernah bales -</i> I7W1J33 <i>(K68) Jadi aku sama V nge-back up. (K69) Jadi buat yang director yang kurang aktif ini ya kebetulan ada directornya lagi ya kan dua dua director gitu. (K69) Terus ya masih bisa di handle sih sama satu directornya ini. (K68) Dan aku sama V sering banget ngebantu ngeback up. (K70) Biar dia lebih ringan dan gak terlalu mikir gitu. (K71) Terus kayak cara kita menyampaikan suatu juga lebih empati dan akomodatif gitu. (K72) Karena kita tahu dia capek dia gini jadi kita gak banyak maulah gitu. (K71) Lebih ke yaudah yang bisanya gimana nanti sisanya kita bantu gitu. (K71)Gitu sih supaya dia lebih merasa dihargai ya kita. -</i> I7W1J35	Bersama wakil mem-back up (111) Ada ketua departemen satu lagi (112) Bisa ter-handel (113) Sering mem-backup (114) Lebih ringan (115) Empati dan akomodatif (116) Tidak banyak mau (117) Membantu sisanya (118) Merasa lebih dihargai (119)			
Id) Bagaimana dengan penggunaan media komunikasi?	I1	<i>(K73) Sejauh ini belum pernah mengalami hambatan yang mempengaruhi output kerja sih. -</i> I1W2J33	Tidak mengalami hambatan (120)			
	I2	<i>(K73) Kurang lebih kalo media sampai saat ini gak ada sih kak. (K73) Gak ada kendala yang berarti ya. -</i> I2W1J12	Tidak mengalami hambatan (121)			

		I3	(K73) Gak sih, kalau penggunaan media komunikasi, overall lancar dan juga. (K74) Memang kita semua kan sehari-hari menggunakan whatsapp, terus juga menggunakan zoom meeting, menggunakan Google Office, gitu kan. (K73) Jadi kayak kita semua so far aman banget sih untuk media komunikasi. -I3W1J11	Media komunikasi berjalan dengan lancar (122) Media komunikasi yang digunakan adalah WhatsApp, Zoom Meeting, dan Google Office (123)		
		I4	(K73) Enggak sih. (K74) Kalau medianya kita gunain Whatsapp pasti, terus zoom. (K75) Terus biasanya komunikasi koordinasi itu kita punya spreadsheet. (K75) Jadi ada tracker spreadsheet gitu. (K76) Mereka bisa lihat program mana aja yang udah selesai dan belum. (K74) Paling tiga gitu sih. - I4W1J16	Tidak mengalami hambatan (124) WhatsApp dan Zoom (125) Spreadsheet (126) Tracker Spreadsheet (127) Melihat progres program (128)		
		I5	(K77) Iya betul. Waktu, tempat, dan semacamnya sama media ya. (K15) Karena kita cuma online di sini. (K78) 70 persennya kita gunakan Whatsapp dan 30 persennya mungkin kita 20 persennya, 25 persen kalau biar aku bilang kita pakainya zoom, 5 persennya mungkin ada sebagian orang yang bisa ketemu langsung. (K78) Tapi ya itu juga jadi salah	Mengalami hambatan (129) Organisasi secara online (130) Pembagian media komunikasi (131) Media based on teks (132) Sering banyak miskomunikasi (133)		

		satu hambatan sih sebetulnya. (K79) Kendala utamanya pasti karena apa yang kita sampaikan itu adalah base on teks ya. (K80) Jadi mungkin suka banyak miskom aja. -I5W1J12				
	I6	(K77) Iya. (K80) Jadi biasanya kita pakai kalau di IM, terutama di departemen 5, kita pakai WhatsApp group. (K80) Jadi kita by chat. (K14) Terus tahun lalu itu karena nggak nemu jadwal yang pas untuk semuanya, akhirnya nggak ada jadwal meeting rutin. (K81) Akhirnya yang saya lakukan adalah jadi 1 on 1 meeting sama content director nya. (K82) 1 on 1 meeting akhirnya itu juga pakai WhatsApp call. (K83) Selain itu, kita pernah beberapa kali pakai zoom video conference. (K80) Terus itu biasanya yang kita pakai. -I6W1J17	Mengalami hambatan (134) Menggunakan WhatsApp (135) Tidak menemukan kesepakatan waktu meeting (136) 1 on 1 meeting (137) Alternatif telepon WhatsApp (138) Zoom Meeting (139)			
1e) Bagaimana dengan hambatan personal?	I1	(K84) Sejauh ini juga belum pernah. (K85) Soalnya ngerasa beban kerja di IM ga sepadat itu yang sampai bikin hambatan personal. -I1W2J34	Tidak mengalami hambatan (140) Beban kerja tidak padat (141)			

		(K86) Pernah. (K87) Cuma di awal-awal ada minder ya. (K88) Ketika pas diterima liat relawan gitu, list relawan 50 orang gitu, lihat backgroundnya satu-satu kok keren-keren gitu, bagus. (K88) Cuma karena Alhamdulillah dapet teman-teman yang support, teman-teman tim yang support sama director yang support gitu. (K88) Mereka ngasih kepercayaan aku buat mengambil keputusan, buat menyuarakan opini aku. (K88) Terus juga untuk lead acara kayak mengglobal menginspirasi jadi PIC. (K88) Itu nge-boost banget PD (percaya diri) aku sih di situ. - I2W1J29	Mengalami hambatan (142) Minder (143) Latar belakang anggota (144)			
		(K86) Nah, cuma sayangnya, karena aku juga masih manusia biasa dan selalu menjadi manusia biasa. (K89) Memang ada momen-momen yang bikin aku tuh jenuh. (K52) Dan itu bikin aku juga kayak, mungkin saya istirahat sejenak. (90) Tapi aku menghilang pun gak menghilang kemungkinan, aku akan kembali lagi. (K91) Cuma ketika aku kembali lagi, mungkin orang-orang akan melihat aku lebih kayak, ini orang apa sih,	Mengalami hambatan (145) Kejenuhan (146) Keputusan pribadi untuk tidak hadir (147) Kembali lagi (148) Asumsi pribadi (149)			

		hilang datang-hilang datang, gitu. (K92) Dan tanpa ada keinginan untuk mengetahui alasan di baliknya. (K89) Gitu sih. - I3W1J41				
	16	(K86) Ada. (K93) Menurutku itu, karena pertama saya baru ya di sebagai ketua departemen kayak tengah-tengah disuruh bantu. (K94) Kedua, ada berapa posisi kosong di departemen 5. (K94) Jadi mau nggak mau saya sebagai ketua departemen banyak yang ngisi itu posisi gitu. -I5W1J44	Mengalami hambatan (150) Menjadi ketua departemen di tengah kepengurusan (151) Proses adaptasi (152) Kekosongan beberapa posisi (153) Ketua departemen mengisi kekosongan posisi (154)			
	17	(K86) Tapi mungkin secara organisasi ya, aku baru inget ada sih. (K95) Kayak dengan apa Mitra A gitu dan itu ya aku tidak mau menyalahkan siapa-siapa tapi intinya kurang saling, kurang apa ya, kurang koordinasi gitu lah ya. (K96) Pas di Mitra A kemarin tuh ada program, ada project manager, ada departemen 4, tapi ya 3 ini dengan Mitra A-nya sendiri jadi 3 pihak ini kayak gak tau ada bersitegang. (K97) Padahal sebenarnya masalahnya tuh sepele dan bisa banget diatasi. (K98) Maksudnya bisa banget diatasi cuma karena gak saling open ya.	Mengalami hambatan (155) Kurang koordinasi (156) Pihak internal dengan eksternal bersitegang (157) Kurang saling terbuka (158) Bukan masalah besar (159)			

			<i>(K98) Mungkin kayak kurang open aja dan itu jadi kayak gimana gitu. (K97) Padahal itu bukan masalah besar.-I7W1J12</i>				
1f) Bagaimana dengan hambatan bahasa atau kesalahpahaman kata?	I1		<i>(K99) Sejauh ini belum pernah mengalami hambatan yang mempengaruhi output kerja sih. - I1W2J33</i>	Belum pernah mengalami hambatan yang memengaruhi output kerja (160)			
	I2		<i>(K99)Sepanjang di IM aku pribadi belum pernah kalau mengalami hambatan bahasa atau kesalahpahaman kata (saat berkomunikasi). (K100) Palingan kalau yang berkaitan dengan ini karena aku sering jadi PIC untuk konten event, kadang ada tata bahasa yang kurang apalagi jika memakai bahasa inggris kadang masih ada ketidaktepatan dalam penggunaan grammar. (K101) Tapi semua clear sebelum konten naik karena direview oleh seluruh tim dan juga presiden jadi aman. - I2W2J55</i>	Belum pernah mengalami hambatan saat berkomunikasi (161) Ketidaktepatan grammar konten (162) Direview seluruh tim dan presiden (163)			
	I3		<i>(K102) Kalau dari miskomunikasi terkait bahasa, itu sangat amat jarang ya. (K103) Mungkin kalau pun ada juga saat itu langsung telepon aja, gitu kan, langsung di</i>	Mengalami hambatan (164) Miskomunikasi akibat bahasa sangat jarang terjadi (165) Langsung telepon dan			

		<i>telepon, langsung menjelaskan secara lisan. -I3W1J12</i>	menjelaskan secara lisan (166)			
	I4	<i>(K99) Tidak ada - I4W2J50</i>	Tidak mengalami hambatan (167)			
	I6	<i>(K102) Kalau bahasa, biasanya kita ini aja sih kalau misalkan yang kurang paham biasanya tanya lanjut atau biasanya ada berapa orang yang nggak nyaman di group, akhirnya DM gitu. (K104) Kasih pertanyaan lanjutan. (K104) Misalkan ini deadlinnya kapan ini, buku ini, gimana gitu. (K105) Masalah-masalah teknis lebih banyak dan itu yang akhirnya beberapa orang milih untuk DM sih private message ke saya gitu. (K46) Karena kan saya ketua departemen yang mengelola semua operasional departemen 1 kan, jadi biasanya mereka langsung saya gitu tanya-tanya, DM sih akhirnya. -I6W1J13</i>	Mengalami hambatan (168) Anggota bertanya lebih lanjut (169) Masalah teknis (170) Melalui pesan pribadi (<i>direct message</i>) (171) Peran ketua departemen (172)			
2) Bagaimana menyikapi hambatan komunikasi organisasi?	I1	<i>(K106) Mungkin kalau ada hambatan bahasa atau kata yang dibingungkan, bisa aku make sure dulu untuk mastiin apakah yang dimaksud sudah tepat atau belum persepsinya, ada detail lain yang perlu aku tangkap atau belum.</i>	Memastikan kembali (173) Komunikasi (174)			

		(K107) Intinya lebih ke komunikasi aja sih kalau ada hambatan - I1W2J35				
	I2	(K108) Kalo aku lebih ke tantangan baru aja ya kak. (K109) Karena aku juga pernah volunteer dulu, cuma mungkin, gak seintens IM yang benar-bener fokus banget gitu. (K110) Kalo kemarin IM itu benar-bener intens banget apalagi dengan acara-acara offline kayak gitu. (K110) Jadi intensi komunikasi dengan anggota itu sangat-sangat terasa. (K109) Itu jadi tantangan tersendiri buat aku. -I2W1J13	Menjadikan sebagai tantangan baru (175) Sangat intens dan fokus (176) Intens dengan acara offline (177) Intensi dengan anggota sangat terasa (178)			
	I4	(K111) Jadi aku sama Kak N sebelum kita ngelead departemen 4 di 2024 itu kita bangun strategi dulu. (K112) Kayak gimana kita bisa menjalankan ini secara online, terus gimana kita bisa menjalankan semua program dengan aman dan lancar dan mereka pun bisa tetep melakukan prioritas mereka, tapi juga bisa bagus gitu Indonesia Mengglobal. (K112) Maksudnya menjalankan programnya dengan baik. (K75) Jadi sebelumnya itu tadi karena aku sempet singgung kalau kita	Membangun strategi bersama ketua departemen lainnya (179) Menjalankan program dengan lancar dan baik (180) Menggunakan spreadsheet (181) Merancang program (182) Banyak program (183) Mempelajari detail, timeline, dan teknis (184) Membutuhkan kerangka berpikir (185) Spreadsheet digunakan sebagai progress tracker (186) Anggota dapat melihat			

		<i>punya media di spreadsheet ya. (K111) Jadi aku dan Kak N itu sebelum kita mulai programnya dan ngebentuk timnya itu aku dan Kak N ngerancang dulu program-program apa aja yang sekiranya akan kita jalankan. (K113) Karena program departemen 4 dari tahun ke tahun cukup banyak. (K114) Jadi aku juga pada saat itu masih belajar detail-detail nya, timeline nya, terus kayak apa namanya ya teknis-teknis dalamnya tuh seperti apa. (K115) Jadi kita butuh kerangka berpikir program yang akan kita jalankan selama setahun tersebut gitu. (K116) Jadi kita pada saat itu berpikir kayak ya kenapa kita nggak bikin aja tracker gitu di spreadsheet. (K116) Yang dimana aku dan Kak N berdua itu udah bikin si program-program itu full setahun di tracker tersebut. (K117) Jadi nanti tim atau member itu bisa melihat dari tracker tersebut. (K117) Nah selain mereka bisa melihat di awal 'oh kerangka dari program departemen 4 ini ada ini-ini aja' di tahun tersebut dan mereka pun setiap bulan bisa ngelihat program mana yang</i>	perkembangan program (187)			
--	--	---	-----------------------------------	--	--	--

		sudah mulai persiapan, program mana yang sudah berjalan, program mana yang sudah selesai gitu. (K117) Jadi dari tracker tersebut itu kita semua tim di departemen 4 itu bisa melihat perkembangan dari program tersebut. (K111) Itu yang pertama. -I4W1J19				
		(K118) Nah terus yang kedua kita bikin program monthly meeting yang dimana semua member itu harus jadi moderator di setiap bulannya. (K119) Nah selama setahun itu aku dan Kak N membuat apa namanya plan buat semua member itu harus bisa memoderatori si meeting tersebut gitu. (K120) Dan kalau misalnya mereka mau juga untuk kayak men-share si materi presentasi di monthly meeting tersebut juga itu malah lebih bagus gitu. (K121) Jadi hal tersebut itu membantu kami juga sebagai leader untuk meringankan pekerjaan kami ketika ada monthly meeting dan mereka juga lebih paham ketika mereka memoderatori si pertemuan tersebut. (K122) Dan itu berjalan dengan lancar alhamdulillah dan	Rapat bulanan (188) Anggota bergantian menjadi moderator rapat (189) Membagikan materi rapat (190) Memudahkan tugas ketua departemen (191) Strategi rapat bulanan berjalan dengan lancar (192)			

		<i>selama kurang lebih dari persiapan sebulan kurang dua bulan berarti sepuluh bulan monthly meeting itu berjalan semuanya dan mereka jadi moderator di setiap bulan. (K118) Itu yang kedua. -I4W1J20</i>				
		<i>(K123) Terus yang ketiga paling saling backup itu kali ya. (K124) Yang saling backup itu aku dan Kak N itu membuat strategi di mana kita nyari tahu dulu kesibukan setiap member itu di setiap bulan dari setahun itu bagaimana". (K18) Jadi kita cari tahu dulu kesibukan mereka, ketika kita tahu jadi kita bisa lebih enak untuk membagi job desknya dan itu sangat membantu sekali gitu. (K125) Ketika ada pekerjaan yang urgent dan kita tahu ternyata orangnya lagi sibuk jadi kita tidak jadi beban ke anggota lain atau ke kita sendiri. -I4W1J21</i>	Sistem saling membantu (193) Mencari tahu kesibukan setiap anggota (194) Sistem pembagian tugas (195) Ketika ada tugas urgent tidak membebani anggota lain (196)			
	I5	<i>(K10) Kalau soal zona waktu, pastinya kita akan deal-dealan terkait jadwal ya. (K10) Kalau misalkan itu meeting, konteksnya. (K126) Jadi kalau misalkan</i>	Hambatan perbedaan waktu diatasi dengan kesepakatan waktu (197) Saat rapat (198) Beda kota dan negara (199)			

		konteksnya itu meeting, misalkan anggota-anggota aku ada di negara yang berbeda atau di kota yang berbeda. (K126) Waktu itu kota yang berbeda, berbeda zona waktu itu ada di Bali satu orang namanya P. (K127) Dan kita berbeda satu jam, Jadi pastinya kalau misalkan kita mau mengadakan meeting via Zoom, kita make sure dulu kalau misalkan itu tuh nggak kemalaman. (K128) Jadi memang harus ada konsolidasi atau pun voting biasanya untuk jadwal meeting. (K129) Dan nggak ada kendala sih sebetulnya. -I5W1J15	Perbedaan zona waktu (200) Konsolidasi dan voting (201) Tidak ada kendala (202)			
		(K130) Tapi kalau misalkan ada juga case, beberapa case di mana ada beberapa anggota yang nggak available untuk join meetingnya. (K131) Aku sih prinsipnya nggak memaksakan seperti apa ya, Yang penting mereka punya alasan yang jelas juga kenapa mereka nggak hadir meeting. -I5W1J16	Ketidakhadiran anggota (203) Alasan ketidakhadiran rapat (204)			
		(K132) Tapi kalau misalkan soal komunikasi yang itu tadi kalau misalkan meeting, tapi kalau misalkan via text itu biasanya aku menyampaikan instruksiku dengan	Menyampaikan instruksi dengan jelas (205) Anggota dapat menangkap instruksi dengan jelas (206) Komunikasi			

		<i>jelas kepada mereka, jadi mereka bisa nangkapnya juga jelas tanpa kita harus meeting.</i> <i>(K133) Walaupun organisasi kita itu komunikasinya secara non-verbal gitu ya by WhatsApp, tapi mayoritasnya by WhatsApp.</i> <i>(K133) Tapi di samping itu WhatsApp juga punya keunggulan tersendiri untuk memudahkan kita berkomunikasi gitu. (K15) Dan IM juga kan biasanya organisasi yang sangat flexible. (K132) Jadi ya mungkin itu beberapa yang aku lakukan terkait hambatan ya. -</i> I5W1J17	organisasi kebanyakan melalui WhatsApp (207) Organisasi yang fleksibel (208)			
	I6	<i>(K134) Iya menggunakan media yang flexibel. (K135) Jadi kalau mau ada meeting semuanya ikut, itu biasanya pasti ada aja yang nggak bisa ikut, kayak gitu entah saat itu lagi flight lah, lagi apa lah, biasanya ada lebih aneh, kendala-kendala kayak gitu. (K82) Jadi, mau nggak mau jadi formatnya 1 on 1, nelpon satu-satu, untuk yang divisi A ya, ada 4 directornya. (K82) Terus abis itu ada yang, kalau yang kolumnis, bawahnya director divisi A itu biasanya aku nge-chat aja, gimana udah, jadi</i>	Media fleksibel (209) Ketidakhadiran anggota (210) Berbagai alasan ketidakhadiran rapat (211) Melakukan 1 on 1 meeting (212) Menggunakan alternatif telepon WhatsApp (213)			

		<i>lebih ke personal, dan formatnya akhirnya 1 on 1. -I6W1J15</i>				
	I7	<i>(K136) Ya aku cukup make sure dari director-directornya aja sih. (K137) Itu sebenarnya udah bare minimum banget buat aku bisa mantain performa sebagai organisasinya ya. (K138) Jadi ya memang memanfaatkan struktur organisasinya aja. (K138) Jadi aku memang in charge buat monitor secara jarak jauh seluruhnya, tapi secara langsungnya hanya ke director-director di bawahku nanti kayak aku mau mendelegasikan atau mempercayakan director-directornya untuk menjalankan dan memimpin timnya masing-masing. (K136) Itu bare minimum yang aku lakukan sih. -I7W1J10</i>	Memastikan melalui ketua departemen (214) Upaya minimal untuk memantau performa organisasi (215) Memanfaatkan struktur organisasi (216) Memonitor jarak jauh (217)			
		<i>(K139) Kemudian, untuk persoalan dengan Mitra A, ya pertama pasti kita meeting kan jadi dilihat aja perspektif beda-bedanya. (K140) Terus didengarkan ya harapan mereka apa sih kecewaan mereka apa ya seharusnya seperti apa. (K141) Nanti kalau memang benar ya berarti harus ada yang diluruskan. (K142) Tapi kalau memang apa dari mereka yang</i>	Mengadakan rapat antara pihak internal dan eksternal (218) Mendengarkan perspektif dan tanggapan (219) Ketua organisasi bersama wakil ketua organisasi berperan sebagai kepala dingin (220)			

		<i>tidak benar ya aku bantu kasih masukan dan aku bantu komunikasikan dengan pihak eksternal gitu-gitu sih. (K143) Tapi intinya ya aku dan VP (Vice President) itu jadi banyak bagian jadi kayak yang kepala dinginnya gitu buat menenangkan, buat bantu menyampaikan, bantu konfirmasi ke berbagai pihaknya gitu-gitu. - I7W1J14</i>				
--	--	---	--	--	--	--

Strategi Komunikasi Anggota Indonesia Mengglobal

RM 2	3) Bagaimana anggota dilibatkan di dalam tim?	I1	<i>(K145) Oke, kalau kesempatan buat ngasih feedback itu sih ada ya kayaknya. (K146) Biasanya kan kalau meeting atau apa juga sama-sama tahu nih outputnya atau ekspektasinya mau kayak gimana. (K147) Jadi kayak yang lain juga dilibatkan untuk ngasih feedback kayak gitu. -I1W1J7</i>	Kesempatan menyampaikan umpan balik (221) Transparansi ekspektasi hasil kerja (222) Dilibatkan dalam menyampaikan umpan balik (223)	• Ruang menyampaikan umpan balik (221) (223) (230) (231) (232) (233) (234) (235) (236) • Keterbukaan dan transparansi informasi (222) • Kemampuan leadership (224) • Sistem pembagian tugas (225) (226) (227) (338) (339) (340) (341) (426) (428) (488) • Kebebasan berkreasi (228) (299) • Apresiasi dan Implementasi (237) (238) (294) • Komunikasi vertikal ke bawah (239) • Komunikasi horizontal (240)	1. Anggota merasakan upaya yang dilakukan pimpinan untuk melibatkannya dalam proses menyampaikan umpan balik dan mengambil keputusan	1. Keterlibatan anggota dalam umpan balik dan pengambilan keputusan
		I2	<i>(K46) Itu selalu karena seperti yang aku tadi mention bilang ya, awal sangat-sangat kagum di IM itu sama ketua divisiku, leadershipnya luar biasa sekali. (K18) Jadi di awal kepengurusan itu kan kita rapat. Itu udah dibagi tuh sama ketua divisiku. (K148) Jadi semua acara itu kan</i>	Kemampuan leadership (224) Pembagian PIC program (225) Kesempatan menjadi PIC satu program (226) Bergantian (227) Kebebasan berkreasi (228) Tetap dalam panduan yang diberikan (229)		2. Alur komunikasi vertikal ke bawah lebih sering terjadi di dalam organisasi, baik dengan ketua departemen	2. Alur komunikasi vertikal ke atas dan ke bawah 3. Alur komunikasi horizontal 4. Bentuk dan proses

		ada mengglobal menginspirasi, kemudian ada mengglobal get connect dan lain sebagainya yang dikepengurusan kemarin. (K18) Itu sudah dibagi-bagi tiap acara itu ada PIC nya. (K18) Jadi setiap orang itu punya kesempatan untuk lead satu acara minimal gitu. (K18) Dan satu PIC-nya itu tetap dilihat dari dua orang ya setiap acara itu. (K149) Tapi setiap dua orang itu bergantian. (K150) Misal, mengglobal menginspirasi kemarin ada lima episode, aku ke bagian dua episode, dan di dua episode itu aku ke bagian per-PICnya sama temanku B. (K150) Jadi satu episode aku yang lead, yang satu episode temanku B yang lead. (K151) Dan itu ketua divisiku benar-benar mempersilahkan berkreasi semaunya, dibebaskan seperti itu. (K152) Tapi tetap dengan tuntunan yang pada guidenya yang diberikan dari ketua divisi biar gak keluar dari scope yang kita pengenin, gitu. -IIW1J14		(244) (255) (264) • Komunikasi vertikal ke bawah (242) (246) • Topik pembahasan seputar tugas (241) (248) (254) • Peran ketua departemen (243) (245) (258) (278) (279) (280) (281) (282) • Komunikasi anggota-ketua departemen (252) (257) • Komunikasi anggota-ketua organisasi (247) (249) (250) (251) • Kenyamanan komunikasi (253) (256) (260) (261) (262) (263) • Komunikasi nonformal (259) (273) (274) (275) (276) (277) (323) (421) (422) (423) • Seputar tugas (265) (267) (268) • Komunikasi nonformal (266) • Presentase komunikasi formal dan nonformal (269) • Kurangnya komunikasi nonformal (270) (271) (272) • Keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan (283) (284) (285) (286) (287) (288) (289) (290) (291) (292) (293)	maupun ketua organisasi 3. Anggota merasa jarang berkomunikasi secara horizontal 4. Topik pembahasan komunikasi vertikal ke bawah biasanya sepotar tugas 5. Alur komunikasi vertikal ke atas lebih sering terjadi antara anggota-ketua departemen 6. Bentuk dan proses komunikasi nonformal dalam organisasi	komunikasi nonformal
	I3	(K152) Oke, kalau gimana cara aku dilibatkan sih, tentunya aku diikutsertakan, dan juga aku ditanyakan pendapatnya. (K153)	Dilibatkan dalam menyampaikan umpan balik (230) Kesempatan menyampaikan umpan			

		<i>Nah itu nyambung dengan pertanyaan kamu yang kedua, which is aku diberikan ruang untuk menyampaikan timbal balik ataupun tanggapan yang aku punya, terhadap topik obrolan tersebut. -I3W1J25</i> <i>(K154) Jadi mungkin waktu itu kita ada diskusi kayak suatu project yang berhubungan dengan, let say negara Z ya. (K155) Ketika kita discuss dengan negara Z tersebut itu bukan cuma kita internalnya aja, tapi juga melibatkan pihak eksternal. (K155) Di situ kita ada diskusi, kita ada brainstorming, kita juga ada kayak menjelaskan terkait how this partnership will be. (K153) Dan saat itu director ku memberikan ruang kayak, 'oke, dari kamu ada yang ingin ditambahkan gak,? ada yang ingin disampaikan gak,?' kayak gitu. (K156) Dan di situ aku mulai dapatkan memberikan feedback, mulai memberikan tanggapan tanggapan yang aku punya. (K157) Dan overall itu diapresiasi dengan cukup baik juga, dengan cara ternyata feedback ini adalah</i>	balik (231) Diskusi mengenai suatu proyek (232) Pihak internal dan eksternal (233) Diskusi dan brainstorming (234) Kesempatan menyampaikan umpan balik (235) Menyampaikan umpan balik (236) Umpan balik diapresiasi dan di implementasikan ke dalam proyek (237) Perasaan validasi telah dilibatkan (238)			
--	--	--	--	--	--	--

		<i>sesuatu yang bisa diimplementasikan ke dalam kerja sama tersebut, kayak gitu. (K158) Dan juga aku udah merasa, oke, di sini aku merasakan I'm involve and I'm not left behind.</i>-I3W1J26				
4) Bagaimana dengan alur komunikasi yang terjalin?	I1	<i>(K158) Kalau kayaknya lebih sering dari atas ke bawah sih. (K159))Soalnya kayaknya belum pernah tektokan yang gimana-gimana sesama satu posisi gitu. (K158) Jadi pasti dari atas ngarahin mau jobdesc nya gimana baru bisa komunikasinya dari atas ke bawah aja gitu. -I1W1J14</i>	Komunikasi lebih sering terjadi secara vertikal ke bawah (239) Jarang berkomunikasi secara horizontal (240) Mengarahkan tugas (241)			
	I2	<i>(K158) Atasan kebawahan sih, Lebih ininya. (K46) Jadi aku lebih banyak ngerasain dampak dari lead yang seorang director gitu. (K159) Dibanding langsung komunikasi sesama anggota kayak gitu. (K160) Selalu diwadahi (dampak leader). -I2W1J12</i>	Komunikasi lebih sering terjadi secara vertikal ke bawah (242) Merasakan dampak kemampuan leadership ketua divisi (243) Kurang merasakan dampak komunikasi secara horizontal (244) Merasa selalu diwadahi oleh ketua divisi (245)			
	I3	<i>(K158) Lebih sering secara vertikal, baik dengan ketua divisi maupun president dan vice president. (K161) Jadi kayak itu untuk terkait bahasan pekerjaan,</i>	Komunikasi lebih sering terjadi secara vertikal ke bawah (246) Berkomunikasi langsung dengan ketua dan wakil			

		<i>karena waktu itu ada satu momen di mana aku mau langsung kontakan sama mereka, tanpa melewati directorku. (K162) Jadi aku ngebay pass directorku, karena memang kata directorku, 'yaudah langsung aja ngobrol sama Presindent', kayak gitu. -I3W1J28</i>	ketua organisasi (247) Membahas tugas (248) Berkomunikasi langsung tanpa perantara ketua divisi (249) Tanpa perantara ketua divisi atas intruksi ketua divisi (250)			
Pertanyaan lanjutan dari RM 2 PW 4						
4a) Bagaimana dengan komunikasi secara langsung dengan ketua dan wakil ketua organisasi?	I1	<i>(K163) Gak pernah. (K164) Hanya dengan ketua divisi saja. - I1W1J28</i>	Tidak pernah berkomunikasi secara langsung kepada ketua dan wakil ketua organisasi (251) Berkomunikasi melalui perantara ketua divisi (252)			
4b) Bagaimana dengan kenyamanan berkomunikasi di dalam tim?	I1	<i>(K165) Aman sih. (K18) Soalnya juga kan kayak jadi arah ini kayak jobdesnya apa kayak gitu-gitu kan. (K166) Jadi kayak emang jobdesnya personal atau gimana kayaknya. (K167) Emang belum pernah sih kayak yang rundingan bareng sama divisi yang ada di departemen 2 kayak gitu. - I1W1J15</i>	Nyaman berkomunikasi (253) Membahas tugas (254) Belum pernah berunding secara horizontal (255)			
	I2	<i>(K165) Nyaman. (K168) Tapi ya sih bisa dibilang lebih nyaman komunikasi sama ketua divisi. (K160) Karena ya kayak gitu tadi,</i>	Nyaman berkomunikasi (256) Lebih nyaman berkomunikasi dengan ketua divisi daripada			

			<i> mungkin dia mau wadahi jadi untuk urusan ini ya untuk urusan per-IM an. (K169) Karena selain acara-acara kayak gitu juga kita suka ada meeting buat bahas yang biasa-biasa sih ada gitu. (K169) Itu biasa aja. (K168) Cuma untuk urusan masalah kerjaan memang lebih nyamannya ke Ka Badzlin. - I2W1J17</i>	dengan anggota tim (257) Merasa selalu diwadahi oleh ketua divisi (258) Ada rapat untuk membahas hal-hal santai (259) Tapi biasa saja (kenyamanannya) (260) Soal tugas lebih nyaman berkomunikasi dengan ketua divisi (261)		
		I3	<i>(K165) Nyaman kok. (K170) Aku berbicara dengan rekan kerja secara horizontal juga oke, seperti contohnya sama Kak D, terus juga dengan rekan ku dengan Kak A, kayak Fadlan, gitu-gitu kan. (K165) Jadi kayak, masih nyaman-nyaman aja dan oke-oke juga, ketika kita discuss secara horizontal, maupun vertikal. - I3W1J30</i>	Nyaman berkomunikasi (262) Baik secara vertikal maupun horizontal (263) Nyaman berdiskusi secara vertikal maupun horizontal (264)		
	5) Apa saja topik yang dibahas saat berkomunikasi secara vertikal?	I1	<i>(K171) Paling sebatas tugas. (K172) Kalo yang biasa paling tanya-tanya kesibukan kabar gitu aja. -I1W1J16</i>	Sebatas tugas (265) Komunikasi nonformal biasanya tanya kabar dan kesibukan (266)		
		I2	<i>(K171) Palingan seputar tugas-tugas di divisi 5, sih. -I2W1J26</i>	Seputar tugas di dalam divisi (267)		
		I3	<i>(K171) Mostly biasanya komunikasi tentang proyek sih. (K172) Kayak, we can say, like 90</i>	Seputar proyek (268) Presentase komunikasi formal lebih banyak		

		% itu tentang proyek, 10 % itu tentang non formal. -I3W1J32	daripada komunikasi nonformal (269)			
Pertanyaan lanjutan dari RM 2 PW 5						
5a) Bagaimana dengan komunikasi nonformal di dalam tim?	I1	(K173) Kalau komunikasi nonformal kayanya jarang terjalin. (K171) Soalnya biasanya lebih ke komunikasi kalau ada tugas atau jobdesc aja. (K174) Di luar itu belum pernah. -I1W2J37	Komunikasi nonformal jarang (270) Komunikasi sebatas tugas (271) Belum pernah komunikasi nonformal (272)			
	I2	(K175) Biasanya kita biasanya ada sharing session. (K176) Misalnya satu minggu nih udah nggak ketemu, ditanya satu minggu kemarin ngapain aja. (K177) Setiap orang itu punya waktu jelasin berapa menit (K178) kemudian ada game juga. (K179) Kemudian juga sharing-sharing tentang mau kayak gimana sih ke depannya tapi santai aja gitu. -I2W1J19 (K180) Nah, jadi memang ketua divisiku itu orangnya apa ya bisa dikatakan visioner ya. (K181) Jadi saat kita pertama jadi tim divisi 5, pertemuan pertama banget, kita itu udah dijadwal. (K181) Mau pertemuan formalnya berapa kali, informalnya berapa kali,	Biasanya ada sharing session (273) Ditanya kegiatan selama seminggu (274) Setiap anggota diberikan kesempatan bercerita (275) Bermain game (276) Bonding dan sharing santai tentang keinginan anggota ke depannya (277) Ketua departemen visioner (278) Pembagian jadwal (279) Meeting formal dan nonformal (280) Topik pembahasan (281) Anggota mengikuti (282)			

		<i>bondingnya berapa kali dan bla-bla-bla. (K182) Di dalamnya mau apa aja, itu dikomunikasikan dari awal. (183) Jadi ya kita ikut gitu. - I1W1J20</i>				
	I3	<i>Sudah terjawab di -I3W1J32</i>				
6) Bagaimana keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan	I1	<i>(K184) Kalau misalnya dalam konteks yang penting banget kayaknya gak ya. (K185) Mungkin lebih ke kalau apa sih kayak ranah yang benar-benar berkaitan sama jobdesk aku nih, baru di apa dilibatkan juga. -I1W1J17</i> <i>(K186) Misalnya kayak pembuatan press release gitu kan, jadi kayak pengambilan keputusannya buat gimana sih press release ini jadi output kayak gitu. (K185) Itu baru apakah apa? Gimana apakahnya tuh kalau sesuai dengan jobdesk yang aku kerjain tuh baru dilibatkan gitu. -I1W1J18</i>	Tidak dilibatkan dalam konteks pengambilan keputusan yang penting (283) Dilibatkan jika berkaitan dengan jobdesc (284) Pengambilan keputusan output dari pembuatan press realese (285) Sesuai dengan jodec yang dikerjakan (286)			
	I2	<i>(K185) Iya pastinya iya betul. (K186) Contohnya yang paling berkesan itu di mengglobal menginspirasi satu, dimana aku sama temanku, B jadi PIC waktu itu. (K187) Bingung nih, kita ada banyak potensial speaker yang kita</i>	Dilibatkan dalam pengambilan keputusan (287) Saat menjalankan program bersama PIC lainnya (288) Mencari dan memilih potensial speaker (289) Keputusan memilih			

		pengen approach gitu. (K188) Salah satunya adalah Kak Y waktu itu, yang akhirnya jadi narasumber kita. (K188) Itu adalah hasil keputusan aku karena menimbang dan lain sebagainya dan yang lain menerima gitu. -I2W1J22	potensial speaker diterima (290)			
	I3	(K185) Yes, pernah. (K189) Jadi waktu itu, ketika kan cukup lumayan banyak yang menawarkan kerja sama dengan IM. (K190) Nah waktu itu kita meeting bersama tim, aku meeting bersama tim, dan disitu kita discuss kayak mana aja kerja sama yang mau kita terima dan mana kerja sama yang belum bisa kita terima. (K191) Itu keputusan dari kita bertiga, kita voting. -I3W1J33	Dilibatkan dalam pengambilan keputusan (291) Banyak penawaran kerjasama dari pihak eksternal (292) Diskusi dengan tim untuk memilih pihak yang ingin bekerjasama (293) Keputusan bersama tim melalui voting (294)			
Strategi Komunikasi Ketua Organisasi dan Ketua Departemen Indonesia Mengglobal						
7) Bagaimana strategi komunikasi yang digunakan untuk menjalankan organisasi?	I4	Sudah terjawab -I4W1J19-21		• Pertemuan townhall (295) • Rapat pimpinan (296) (358) (411) (471) (475) • Rapat departemen (297) (351) (352) • Merekrut Manajemen Sumber Daya Manusia (298) (299) • Program kerja Manajemen SDM (300) (301) (302) (303)	1. Strategi komunikasi yang dibangun oleh ketua organisasi dan ketua departemen, berupa rapat rutin, manajemen sumber daya manusia, dan sistem pembagian	1. Strategi komunikasi internal organisasi Indonesia Mengglobal 2. Efektivitas strategi komunikasi
	I5	Sudah terjawab -I5W1J19-20 dan -I5W1J29 (tapi ini ada di bawah sih, masukin di sini gak ya?)				
	I6	Sudah terjawab -I6W1J17 dan -I6W1J24 (tapi ini ada di bawah sih, masukin di sini gak ya?)				
	I7	(K192) Pasti kita ada kan townhall, tonwhall rutin kan 3 bulan sekali ya. (K193) Kemudian	Townhall rutin (295) Leadership meeting (296) Rapat departemen (297)			

		<i>meeting-meeting bulanan leadership meeting dengan para director. (K194) Kemudian ya directornya kan punya meeting sendiri ya dengan timnya mungkin 2 minggu sekaligus, mungkin sebulan sekali kah gitu. (K194) Dan itu kita support. (K195) Terus yang kedua, aku baru di tahun pertama, tahun pertama, maksudnya baru pertama kalinya di tahun itu tuh ada people and engagement di mulai dengan kita rekrut D. (K196) Nah D memang hasilnya untuk bantu permasalahan-permasalahan individual dalam organisasi gitu lah. (K196) Termasuk komunikasinya biar engage dan nyaman gitu lah di dalam organisasi. (K195) Jadi itu strategiku juga memang berarti ngerekrut professional yang ngerekrut member yang di dedicate buat itu. (K197) Ya dengan program-programnya lah itu. (K197) Entah training lah, ya training itu strategi juga buat engage. (K198) Terus kemudian dengan games-games dengan quiz-quiz kan D suka banget tuh kasih</i>	Merekrut people and engagement (298) Mengurus permasalahan individual dan organisasi (299) Program kerja PnE seperti training (300) Quiz dan games (301) Give Away (302) Program cofee chat (303) Menggunakan panduan (304)	(304) • Strategi pembagian tugas ketua dan wakil ketua organisasi (305) (306) (307) (308) (310) (311) (312) (313) (367) • Tidak menggunakan sistem saling back up (309) • Efektivitas strategi komunikasi (314) (315) (316) • Komunikasi ke bawah (317) (327) (331) (332) (342) (385) • Menekankan transparansi & keterbukaan (320) (321) (322) (324) (333) (334) (343) (346) • Sistem menandai anggota (335) (336) (337) (363) (438) (439) (440) • Sistem pembagian tugas (338) (339) (340) (341) (426) (428) (488) • Komunikasi ke atas (325) (326) (347) (349) (353) (354) (356) (360) • Keseimbangan komunikasi atas-bawah (328) (330) • Urgensitas pesan (329) • Menelpon anggota (344) (345) • Grup bersama manajerial (348) (350) (357)	tugas. 2. Penilaian efektivitas strategi komunikasi yang digunakan ketua organisasi dan ketua departemen 3. Alur komunikasi vertikal ke atas dan ke bawah 4. Penggunaan berbagai media komunikasi dalam membantu penerapan strategi komunikasi internal organisasi 5. Bentuk peran ketua organisasi dan ketua departemen 6. Dampak dari peran ketua organisasi dan ketua departemen	internal organisasi Indonesia Mengglobal 3. Dinamika alur komunikasi internal vertikal dan lintas divisi 4. Peran pimpinan organisasi indonesia Mengglobal 5. Sumber dan pengelolaan dana organisasi 6. Strategi ketua organisasi dalam menjaga komitmen pengurus 7. Faktor internal dan eksternal yang memengaruhi
--	--	--	--	---	--	--

		give away gitu. (K198) Jadi itu buat terus kayak apa quiz-quiz lucu-lucuan supaya cair. (K199) Terus coffee chat ya, virtual coffee chat yang dirolling. (K199) Terus satu grup sama yang kita belum kenali dalam organisasi supaya ngobrol. (K199) Bicara ada topiknya dikasih guide-nya gitu lah supaya selalu yang kenal. - I7W1J15		• Frekuensi rapat pimpinan (359) (407) (408) (409) (410) (412) • Mengundang manajerial pada rapat departemen (355) (356) • Pesan pribadi (361) (365) (366) (441) • Komunikasi grup departemen (362) (364) • Membangun kedekatan interpersonal (368) (369) (377) (378) (379) (380) (386) (387) (388) • Peran ketua organisasi (370) (371) (372) (373) (446) (447) (499) (500) (501) • Dampak peran ketua organisasi (374) (375) (376) • Sesi 1 on 1 dengan ketua departemen (381) (382) (383) (384) • Dana organisasi (399) (400) (401) (402) (403) (404) (405) (406) • Topik pembahasan rapat pimpinan: - Perkembangan program (413) (414) (415) (417) (418) - Kolaborasi lintas departemen (416) (420)	7. Pendekatan komunikasi interpersonal 8. Dampak dari strategi komunikasi internal yang diterapkan 9. Jenis pesan yang dibagikan dalam proses komunikasi internal organisasi 10. Alur komunikasi internal lintas departemen 11. Metode penyampaian informasi 12. Sumber dan pengelolaan dana organisasi (informasi tambahan) 13. Strategi menjaga komitmen pengurus yang	komitmen pengurus
		(K200) Terus strategi ketiga, biasanya aku bagi tugas sama wakilku. (K201) Kayak V tuh dia udah handle departemen 4, 6, apalagi ya V tuh, apa gitu ya aku lupa. (K202) Nah kalau aku handle departemen 2, terus 2, terus 1. (K203) Basicnya aku udah pernah mengisi posisinya sih dan juga udah pernah mengisi posisi di jabatan sebelumnya. (K204) Jadi lebih ke monitorinya kita bagi dua gitu. (K205) Bukan kayak V nge-back up aku gitu enggak. (K204) Lebih kayak nge-bagi dua. (K205) Terus secara in general banget ya V, dia bertugas memastikan internalnya berjalan. (K206) Sementara aku lebih jadi kayak fokus ke eksternal. (K206) Jadi aku	Strategi pembagian tugas dengan wakil (305) Wakil 3 departemen (306) Ketua 3 departemen (307) Monitoring bagi dua (308) Bukan saling back up (309) Wakil fokus internal (310) Ketua fokus eksternal (311) Mencari partner, pembicara, MoU (312) Manajer rumah tangga (313)			

		<i>cari-cari partner, mewakili IM kesana kesini, deal, jadi pembicara, tanda tangan MOU gitu. (K205) Sementara Veli banyak yang jadi manager rumah lah ya, rumah tangganya. - I7W1J16</i>		- Kebutuhan departemen (419) • Dampak komunikasi nonformal (424) (425) (431) (432) (434) • Dampak sistem pembagian tugas (427) (429) (430) • Presentase komunikasi formal-nonformal (433)	diterapkan oleh ketua organisasi	
Pertanyaan lanjutan dari RM 2 PW 7				• Memberikan kesempatan anggota memberikan umpan balik (436) (437) • Pendekatan ketua organisasi-anggota (442) (445) (448) • Harapan dampak dari pendekatan (443) (444) • Efektivitas alur komunikasi (448) • Jenis informasi yang dibagikan: - Perkembangan program (449) (450) (451) (454) (455) - Tugas anggota (452) (456) (457) (458) (459) (460) (461) - Koordinasi departemen (453) (462) (466) - Data administrasi (463) (464) (465) - Informasi eksternal (467) (468) - Masukan dan saran (469)	14. Faktor internal yang memengaruhi komitmen pengurus 15. Faktor eksternal yang memengaruhi komitmen pengurus	
7a) Apakah strategi komunikasi yang telah diterapkan sudah cukup membantu kelancaran kerja tim? Mengapa?	17	<i>(K207) Kalau secara fundamental sih sudah mengarah ke jalan yang atau arah yang tepat ya dan benar. (K208) Tapi kan mungkin menyatukan organisasi dari berbagai member ini kan butuh waktu proses lah. (K209) Jadi meskipun kemarin caranya sudah benar dan sudah kita melakukannya saat terbaik tapi memang butuh waktu aja. (K210) Jadi nggak bisa langsung ini ya. (K211) Jadi kalau bisa sih dilanjutkan inisiatifnya. (K212) Ya itu sih paling. -I7W1J17</i>	Sudah tepat dan benar (314) Butuh waktu menyatukan anggota (315) Dilanjutkan inisiatif (316)			
8) Bagaimana cara menjaga alur komunikasi ke atas dan ke bawah?	14	<i>(K213) Terkait ini, sebetulnya dua-duanya juga aku selalu selalu komunikasi sih, (K15) karena aku tuh tidak ingin karena kan kita ini NGO ya yang dimana kita gak punya profit gitu. (K214) Untuk komunikasi dengan member, jadi</i>	Selalu melakukan komunikasi ke atas maupun ke bawah (317) NGO tanpa profit (318) Harus mendapatkan imbalan yang setimpal (319) Menekankan			

		<i>aku merasa bahwa semua orang yang pengen berkontribusi di Indonesia mengglobal ingin itu harus mendapatkan nilai yang sama gitu. (K215) Jadi aku di awal pertemuan dengan timku di mentorship program itu bilang kalau misalkan aku dan Kak N ini akan transparansi terkait apapun permasalahan yang kita hadapi gitu di depannya. (K216) Jadi ketika ada permasalahan ketika kita ada progres ketika kita ada hal yang kita lakukan di program tersebut aku selalu share ke group agar mereka juga tahu 'oh ternyata saat ini tuh lagi mengerjakan ini, saat ini lagi mengerjakan ini'. (K217) Jadi aku dengan member tuh cukup dekat karena Monthly Meeting juga selalu berjalan. (K218) Dan di Monthly Meeting tersebut juga selalu ada kayak game-game kecil-kecilan gitu sebelum mulai. (K217) Jadi cukup bonding sih yang aku rasa gitu dengan si membernya ini. -</i> I4W1J24	transparansi (320) Selalu diberitahukan di grup divisi (321) Cukup dekat dengan anggota (322) Games kecil-kecilan (323) Merasa cukup bonding (324)	- Prinsip organisasi (470) (496) - Sambutan ketua organisasi (495) - Motivasi (497) (498) • Grup bersama lintas departemen (472) (474) (476) (493) • Efektivitas komunikasi lintas departemen (473) (477) (478) • Melalui pesan pribadi (479) (484) • Preferensi penggunaan media (480) (481) (482) (483) • Metode rapat (485) (491) (492) • To do list (486) (487) (489) (490) • Strategi membantu kelancaran kerja (504) (505) (514) (518) • Bentuk membantu kelancaran kerja (506) (506) (507) (508) (509) (510) (513) (515) (516) • Pemakluman hambatan (511) (512) • Efektivitas strategi komunikasi (517) (522)		
		<i>(K219) Akan tetapi untuk komunikasi dengan PVP ini, (K220) karena memang vice</i>	Menyerahkan keputusan besar tetap pada ketua dan wakil ketua organisasi			

		<i>president-president ini yang memutuskan ketika kita ada program baru atau ada inovasi baru atau ada masalah mereka kan yang backup ya mereka yang backup atau mereka yang bisa dibilang jadi apa ya ya orang yang support gitu ya terkait si program tersebut. (K221) Jadi kalau misalkan ada apa-apa aku diskusin ke mereka dulu sebelum ke member, ketika aku udah punya solusi dan mereka juga menjawab solusi yang aku tawarkan tersebut baru aku lempar ke member. (K222) Jadi ya tektokannya cukup sering sih antara vice-president - vice-president dan member. (K221) Jadi mungkin ke mereka dulu kalau misalkan urgent banget ke managerial baru nanti aku lempar ke member. (223) Tapi kalau misalkan yang program-program kecil dan sepertinya ya bisa didiskusikan dengan member saja ya udah aku langsung ke member sih. (K222) Jadi kayak 50 -50 sih jatuhnya. -I4W1J25</i>	(325) Diskusi terlebih dahulu dengan manajerial (326) Program kecil langsung diskusi dengan anggota (327) Komunikasi ke atas dan ke bawah sering terjadi (328) Jika urgent ke manajerial kemudian anggotaa (329) Komunikasi terjalin seimbang (330)			
	15	<i>(K224) Oke alur komunikasi ya untuk memastikan kalau semuanya itu terdeliver dengan baik itu ke</i>	Memastikan pesan tersampaikan dengan baik (331) Alur komunikasi ke			

		bawah ataupun ke atas. (K225) Oke, pertama komunikasi ke bawah. (K226) Kalau soal alur komunikasi aku pas jadi director dari divisi 5 itu aku selalu menyampaikan semua hal yang aku pikirkan atau pun resahkan terutama terkait program itu by group. (K227) Jadi nggak satu-satu ke anggotannya masing-masing gitu. (K226) Yaitu group events pastinya gitu. (K228) Terus abis itu biasanya kalau misalkan memang terkait dengan beberapa orang saja itu tetap aku sampaikan di group tapi aku akan tag orangnya. (K229) Jadi orangnya itu aware kalau misalkan pesannya itu ditujukan untuk dia. (K230) Jadi dia balas dan sementara orang yang memang tidak berkaitan dengan apa yang aku sampaikan di WhatsApp group ya pastinya mereka nanti akan tahu 'oh ternyata ketua divisi itu lagi ngobrolin ini loh sama si B' misalkan gitu. (K230) Walaupun ini tujuannya bukan untuk aku pesannya jadi mereka tetap dapat info-nya walaupun memang tidak ditujukan untuk dia. (K224) Nah	bawah (332) Menyampaikan isi pikiran di grup departemen (333) Tidak ke setiap anggota (334) Menandai anggota tertentu (335) Untuk meningkatkan awareness (336) Anggota lain juga dapat membaca (337) Membagi proyek pada PIC (338) Nama program (339) Sistem bertugas secara bergantian (340) Lebih banyak berkomunikasi dengan anggota yang bertugas (341) Monitoring dan controlling (342) Memastikan menyampaikan di grup (343) Memungkinkan menelpon anggota (344) Menjelaskan lebih rinci (345) Memastikan anggota transparan dan terbuka (346)			
--	--	--	---	--	--	--

		itu sebenarnya alur komunikasi aku. -I5W1J18 (K18) Terus kalau di divisi 5 kita itu membagi proyek kita itu menjadi beberapa PIC. (231) Jadi proyek kita contohnya ada menggobrol menginspirasi terus ada IM Anniversary. (K232) Nanti menggobrol menginspirasi itu kan event bulanan kita. (K149) Jadi biasanya tiap bulan itu PIC-nya ganti-ganti misalkan menggobrol menginspirasi di bulan ini itu ada dua PIC gitu. (K149) Misalkan ada P sama ada F itu next month-nya itu PIC -nya beda lagi gitu. (K18) Jadi itu alur komunikasi aku biasanya memang based on proyek aja siapa yang lagi bertugas di bulan ini. (K149) Maka mungkin aku lebih banyak tektokan sama dia gitu. -I5W1J19 (K233) Kemudian soal monitoring and controlling sebenarnya nggak jauh beda. (K266) Aku akan make sure semuanya itu disampaikan lewat grup secara terbuka. (K234) Tapi di sini itu aku juga nggak menutup kemungkinan untuk tiba-			
--	--	---	--	--	--

		tiba call anak-anakku langsung gitu. (K235) Kalo misalkan memang ini terus dijelaskan secara lebih rinci atau progresnya aku mengontrol progress proyeknya itu sejauh mana aku dan mungkin banyak itu kurang-kurang efektif. (K234) Maka aku bisa langsung call mereka aja gitu. (K226) Biasanya itu sih alur komunikasinya dan aku selalu make sure kalo misalkan anak-anak tim divisi 5 itu nggak malu untuk menyampaikan keresahan mereka ataupun hambatan-hambatan mereka. (K235) Yang penting semuanya disampaikan via grup dan intinya adalah selalu ada lah buat mereka gitu. (K226) Alur komunikasinya aku akan make sure kalo anak-anak itu berbagi kendalanya, berbagi progresnya ke aku dan juga ke teman-teman mereka lewat grup itu. -I5W1J20				
		(K236) Nah terus kalo misalkan alur komunikasi ke atas, ke ketua maupun wakil ketua organisasi, kita waktu itu ada grup bareng. (K237) Jadi antara tim divisi 5 sama ketua dan wakil ketua organisasi aja gitu. (K238) Jadi	Alur komunikasi ke atas (347) Grup bersama (348) Keputusan proyek besar dan budget (349) Komunikasi langsung di grup (350) Rapat bulanan departemen (351) Muncul			

		<i>kalo misalkan ada hal-hal yang berkaitan dengan budget ataupun proyek-proyek besar kayak IM anniversary yang memang mereka berdua ini ingin dilibatkan dan ingin di update gitu ya secara signifikan. (K239) Maka dari itu kita buat grup baru yang ada ketua dan wakil ketua organisasinya gitu. (K238) Itu sih biasanya dan kalo misalkan soal budget, itu biasanya aku ngobrol langsung aja sama ketua dan wakil ketua organisasi kita. (K236) Pada saat itu jadi ya komunikasinya ke atas gitu. -</i> I5W1J21 <i>(K240) Terus jadi misalkan di event itu kan selalu ada meeting ya. (K240) Meeting itu kita bisa bulanan atau dua mingguan. (K241) Nah biasanya di dua mingguan atau di bulan ini tuh memang ada aspirasi-aspirasi baru gitu. (K238) Nah mungkin kalo misalkan aku sebagai director itu butuh keputusan yang lebih besar karena mungkin aspirasinya itu menyangkut bukan hanya tim event tapi organisasi Indonesia mengglobal secara lebih luas.</i>	aspirasi baru (352) Membutuhkan keputusan besar (353) Menyerahkan pada ketua dan wakil (354) Mengundang ketua dan wakil ketua rapat divisi (355) Brainstorming bersama (356)		
--	--	---	---	--	--

		(K238) Maka mungkin aku akan bertanya kepada ketua dan wakil ketua organisasi untuk bisa meng-consider aspirasi itu gitu untuk jadi bahan pertimbangan mereka atau jadi bahan keputusan mereka gitu. (K242) Dan biasanya aku akan invite ketua dan wakil ketua organisasi ke dalam meeting kita bersama. (K243) Jadi kita bisa brainstorming bareng-bareng atau mungkin bisa disampaikan aja via group gitu. -I5W1J22				
	I6	(K236) Iya, komunikasi dengan presiden dan vice presiden. (K244) Presiden dan director ya itu punya WhatsApp sendiri, (K245) dan kita biasanya ada meetingnya sendiri. (K246) Jadi sebulan itu saya bisa lebih dari dua kali meeting di IM gitu. (K247) Jadi kalau misalkan ada arahan biasanya sih dulu juga divisi 1 lebih banyak berinteraksi sama vice president. (K248) Jadi dia DM ke saya, misalkan ada punya ide, terus langsung saya forward sih. (K226) Biasanya langsung ke grup, (K228) dan harus di tag ini orang-orang ya biar kayak gak beneran itu pertanyaan atau suggestion.	Alur komunikasi ke atas (356) Grup bersama dan rapat (357) Rapat bulanan dengan manajerial (358) Lebih dua kali (359) Banyak interaksi dengan wakil ketua organisasi (360) Menyampaikan pesan melalui pesan pribadi (361) Meneruskan pesan ke grup (362) Menandai anggota tertentu (363) Anggota tidak membalas (364) Menghubungi melalui pesan pribadi (365) Pasti dibalas (366)			

		(K226) Kalau mau ada ide atau apa tuh saya minta jawaban dari mereka. (K228) Biasanya saya tag semuanya atau beberapa orang yang dibutuhkan, terus mereka jawab. -I6W1J16 (K225) Kalau misalkan pun dari anggota, (K226) saya juga kayak gitu sama, kita pakai banyakan pakai WhatsApp, (K249) Biasanya saya forward-forward aja tuh, saya wording lagi, saya forward apa adanya yang diminta. (K249) Misalkan ada permintaan dari divisi 3, itu langsung saya forward message nya tuh saya kasih wording lagi (K228) terus langsung tag tag tag beberapa orang. kayak gitu sih. (K250) Nanti baru mereka reply. (K251) Kalau mereka gak reply biasanya sampai dua hari itu saya DM saya forward lagi. (K252) Yang tadi saya forward di grup, itu saya DM gitu, gimana menurut kamu kayak gitu sih. (K253) Nah di DM itu biasanya mau gak mau kan, jadi dibales. -I6W1J17				
	I7	(K254) Ya yang pertama aku dan vice-presiden memang harus bagi	Pembagian tugas ketua dan wakil ketua (367)			

		tugas dan tugasnya jelas gitu. (K255) Dan kita harus akrab ya secara personal itu harus juga klub gitu akrab. (K256) Yang kedua, mau memastikan ya aku harus bangun kemistri dengan para director ku dengan cara sering-sering meeting bareng. (K257) Kalau mereka ada meeting aku coba ikutan. (K258) Kalau mereka kewalahan aku coba temenin mereka buat ngobrol sama pihak eksternal gitu. (K258) Mungkin mereka ada yang masih belum berani sendiri minta ditemenin. (K259) Jadi intinya aku invest waktu ku dan perhatian ku gitu. (K260) Sehingga mereka merasa di dengar, mereka merasa diayomi. (K261) Jadi dari situ tuh timbul rasa kepercayaan ya. (K262) Kalau udah sering percaya enak sih kayak apa-apa rasanya aman ya. (K263) Apa misalkan diskusi, gak setuju atau apa tuh aman. (K264) Kalau ngasih instruksi juga gak perlu khawatir gini-gini tapi kayak mereka udah tau kita udah tau mereka jadi aman. (K265) Jadi bangun itu lah, bangun	Akrab secara personal (368) Meeting bersama ketua departemen (369) Hadir saat meeting (370) Menemani anggota ke pihak eksternal (371) Anggota belum berani (372) Memberikan waktu dan perhatian (373) Memberikan rasa didengar dan diayomi (374) Sehingga menimbulkan kepercayaan (375) Tidak perlu khawatir menyampaikan instruksi (376) Membangun kedekatan interpersonal (377) Khawatir dengan ranah personal (378) Harus akrab secara personal (379) Sering lakukan pertemuan santai (380)		
--	--	--	---	--	--

		interpersonalnya harus dibangun dulu. (K266) Jadi meskipun ini konteksnya profesional aku paham sekali karena ini personal things itu pasti suka intervensi. (K265) Jadi secara personalnya harus akrab dulu gitu. (K267) Jadi sering-sering dibuat meeting, ketemuan, hahaha gitu gak apa-apa. -I7W1J19				
		(K268) Terus yang ketiga, ya aku sering ngajak ini, aku sama V kayak sebulan sekali tuh ada yang gak sebulan sekali juga sih kayaknya dua bulan sekali, kayak ada Ion sama director buat dengerin kalau kesan mereka gitu gitu. (K269) Jadi nanti kita bantu mereka supaya mereka bisa produktif memimpin tim-timnya. (K270) Karena aku kayak melihat aku gak bisa langsung approach ke bawah langsung aja. (K271) Jadi ya udah buat saving energy dan focus ya aku langsung ke director-nya aja gitu. (K272) Tapi sesekali ya, ya sesekali aku nyapak langsung staff staff yang memang ini gitu. -I7W1J20	1 on 1 dengan ketua departemen (381) Supaya produktif (382) Tidak bisa approach ke anggota secara langsung (383) Fokus ke ketua departemennya (384) Sesekali menyapa anggota (385)			
		(K273) Oh sama ini sih kayak aku kemarin ngebanyakin offline events	Memperbanyak event offline (386) Kumpul			

		ya jadi yang bisa mengumpulkan anak-anak secara langsung. (K274) Entah itu sesimple gathering, entah itu cuma makan-makan, ketemuan, entah itu event besar kayak anniversary. (K275) Nah itu tuh ngebangun moral dan trust dari tim sih. -I7W1J21	makan-makan dan sejenisnya (387) Membangun moral dan kepercayaan (388)			
Pertanyaan lanjutan dari RM 2 PW 8						
8a) Berasal darimana support dana organisasi?	I7	(K276) Iya kita kan jalan partnership dengan berapa pihak. (K277) Jadi kan kita nih nirlaba tuh berarti gak cari laba, gak cari profit tapi kan bukan berarti kita gak punya duit. (K276) Jadi dalam artian misalnya ya kita berbisnis seperti perusahaan yang lain lah. (K278) Jadi kita punya keahlian atau kemampuan atau kita provide jasa atau produk orang bayar itu buat dapet jasa kita atau produk dari kita. (K279) Ya kan kita keahliannya tuh di bidang studi ke luar negeri terus kita kemampuan kita yang kita punya medsosnya, kita punya jaringannya, platformnya dan itu yang orang cari orang bayar tuh buat situ. (278) Jadi kayak USAID itu bayar kita buat bisa ngadain webinar, buat bisa posting-posting, buat	Partnership (399) Nirlaba tidak cari profit (400) Berbisnis seperti perusahaan lain (401) Memberikan keahlian jasa dan produk (402) Platform promosi studi ke luar negeri (403) Dibayar untuk publikasi artikel (404) Biaya operasional (405) Bukan untuk profit (406)			

		bisa upload artikel yang dibaca bagi orang itu jalan yang lain. (K280) Nah kita kan nirlaba jadi intinya uang dari yang mereka bayar tuh bukan kita kumpulin terus kita jadi profit tapi kita cuma bayar untuk operasional dan itu kan bukan laba ya namanya itu biaya operasional. (K280) Kita ngegaji orang, kita ngasih transport, kita ngasih penghargaan ke member itu kan semua operasional bukan kayak profit. - I7W1J23				
8b) Bagaimana frekuensi rapat dengan manajerial?	14	(K281) Seingat aku di term pertama hampir setiap bulan. (K282) Term 2 setengahnya. - I4W2J51	Term 1 setiap bulan (407) Term 2 setengahnya (408)			
	15	(K281) Oh iya sering-sering karena kita tiap bulan ada leadership meeting. (K283) Jadi pasti ada presiden, vice -presiden sama ada director yang lain.- I5W1J30	Sering (409) Setiap bulan (410) Jajaran manajerial (411)			
	16	(K281) Iya, sebulan sekali sebulan sekali. -I5W1J20	Sebulan sekali (412)			
8c) Apa saja yang dibahas selama	14	(K284) Membahas program sebelum, sedang, sudah berjalan, dan bagaimana kondisi serta kendala members. -I4W2J52	Perkembangan program dan hambatan (413)			

leadership meeting?	I5	(K284) Biasanya kita ngebahas proyek apa namanya apa yang dikerjakan sama divisi setiap bulan. (K284) Apa yang berjalan baik dan apa yang menjadi hambatan gitu ya. (K285) Terus kalau misalkan ada kolaborasi dengan divisi lain itu bisa dikomunikasikan pada leadership meeting juga gitu. (K286) Jadi intinya kita keep everyone update terkait kerjaan kita di divisi kita gitu. -I5W1J32	Proyek yang sedang dikerjakan (414) Pencapaian dan hambatan (415) Kolaborasi antar divisi (416) Memastikan pembaruan setiap divisi (417)			
		(K284) Nah biasanya direktur sama vice-presiden kita refleksi sebulan sebelumnya itu ngapain aja, sama action plan plan untuk bulan berikutnya. (K287) Terus habis itu setiap divisi, direktur setiap divisi biasanya menyampaikan apa yang dibutuhkan rencana mereka. (K285) Terus apakah butuh support atau kerjasama atau kolaborasi dari divisi-divisi lain, kayak gitu sih. -I6W1J19	Refleksi dan rencana berikutnya (418) Menyampaikan kebutuhan setiap divisi (419) Support dan kolaborasi antar divisi (420)			
	I6	(K209) Menurut saya, untuk organisasi sukarelawan sebulan sekali itu sudah cukup sih. (K210) Karena memang kan, kita ini sifatnya sukarela. (K211) dan itu	Cukup (310) Sifat organisasi sukarela (311) Rapat bulanan manajerial dan divisi (312) Lebih dua			

		<i>sama direktur itu satu kali, terus habis itu kita sama divisi sendiri itu satu kali, (K194) Jadi sebulan itu kita ada dua atau bahkan lebih kadang-kadang. (K195) Malah ada town hall bisa sampai tiga kali. (K209) Jadi sebulan sekali sama presiden dan sebulan plus sebulan sekali sama divisi itu sudah cukup sih. -I6W1J21</i>	kali rapat (313) Townhall (314)			
9) Bagaimana mendorong partisipasi aktif anggota?	I4	<i>(K218) Nah ini menarik sih. Karena mungkin karena aku belajar dari tahun-tahun sebelumnya yang dimana apa namanya ketika ada monthly meeting itu kita selalu ada mini games yang tadi aku cerita. (K288) Nah mungkin karena ada mini games itu jadi apa yang vibes meetingnya nggak terlalu serius. (K289) Jadi malah kita banyaknya ketawa di awal. (K290) Jadi mereka tuh ya ngomong dengan sendirinya gitu. (K290) Jadinya ketika ada materi yang kita sampaikan atau leadernya sampaikan itu jadinya mereka lebih enak untuk menyampaikan pendapatnya gitu. (K218) Mungkin karena itu kali ya jadi mereka</i>	Mini games saat rapat (421) Suasana rapat santai (422) Banyak ketawa (423) Membangun partisipasi dengan sendirinya (424) Enak menyampaikan pendapat (425)			

		<i>kayak ya udah biasa aja sih ngobrol-ngobrol aja. -I4W1J32</i>				
	15	<i>(K18) Pertama adalah menurut aku setiap anggota itu harus punya pendelegasian tugas yang jelas gitu. (K291) Jadi kalau misalkan mereka udah tahu kerjaan mereka itu seperti apa, maka mereka akan punya ownership terkait, peran mereka. (K18) Itulah kenapa aku pakai sistem PIC. (K18) Jadi setiap orang itu mereka akan mengganggu proyek atau mereka akan mengganggu program. (K292) Atau istilahnya mereka harus tahu kerjaan mereka itu sejauh apa dan scoupnya itu sampai mana. (K293) Jadi kalau misalkan itu udah clear di awal, maka menurutku mereka akan tahu. (K294) Ya berani lah memberikan aspirasi itu. - I5W1J26</i> <i>(K295) Terus, supaya mereka itu partisipatif mungkin kalau aku itu tuh kalau bisa aku nggak ngobrolin soal kerjaan aja sih, tapi di luar kerjaan juga kita ngobrolin. (K296) Supaya tim kita itu nggak ngebosenin. (K297) Jadi meeting-meeting yang kita adain itu</i>	Pendelegasian tugas yang jelas (426) Rasa kepemilikan (427) Setiap anggota memegang proyek (428) Mengetahui scoup tugas (429) Berdampak pada keberanian berpendapat (430) Ngobrol di luar tugas (431) Supaya tidak membosankan (432) Presentase komunikasi formal dan nonformal (433) Membuat suasana tidak kaku (434) Pendekatan sebagai teman (435) Memberikan kesempatan anggota berpendapat (436) Melibatkan dalam pengambilan keputusan (437)			

		<i> mungkin 60 persennya kita ngobrolin soal kerjaan kita di IM tapi 40 persennya kita ngobrol gossip mungkin, atau ngobrolin berita-berita terbaru dan semacamnya. (K298) Jadi aku berusaha untuk buat atmosfer yang nggak kaku-kaku banget lah di tim gitu. (K299) Pengen ngerasa supaya mereka tuh kayak temen juga. (K299) Dan mereka gak kaku kayak temen juga gitu. (K300) Terus dan paling penting semua orang itu bisa berpendapat di ruang terbuka baik gitu di WhatsApp ataupun di zoom meeting yang kita lakukan semua bisa berpendapat. (K301) Dan kalau aku perlu ngambil keputusan aku akan minta pendapat mereka semua gitu. (K302) Jadi satu-satu aku akan tanyain. (K303) Makanya mereka ke seaktif itu dan seproaktif itu. -I5W1J27</i>				
	I6	<i>(K228) Iya, jadi biasanya bergantung saya butuhnya sama siapa jadi saya langsung tag. (K304) Memang itu, karena to be honest, orang-orang kadang-kadang buka-buka aja gitu. (K305) Kalau misalkan orang yang full</i>	Fitur mention anggota (438) Kurangnya awareness (439) Pentingnya notifikasi (440) Jeda hari mengirim pesan pribadi (441)			

		<i>time kerja, udah capek, terus ada whatsapp group udah banyak gitu. (K306) Kalau misalkan nggak ada notifikasi, kayaknya orang-orang cuma scroll-scroll aja biar selesai notifikasi ilang gitu. (K228) Makanya memang harus pakai itu, tag. (K251) Biasanya saya nunggu 2 hari, 1 hari 2 hari kalau misalkan nggak ada balesan, baru saya DM. -I6W1J24</i>				
	I7	<i>(K307) Ya aku berusaha dari aku ya sebagai presiden aku berusaha mengenal satu satu, berusaha nyapa, berusaha bangun koneksi dan hubungan dengan tiap-tiap dari staf yang ada di organisasi tempat aku menjabat itu. (K308) Dan aku harap staf-staf ini sampai bawah merasakan ada usaha itulah. (K309) Dan itu mudah mudahan itu kayak jadi buat mereka juga merasa diperhatikan ya jadi bukan kayak bayangan aja gitu. (K310) Terus yang kedua ya karena tetap kayak aku mungkin gak bisa maksimal ke bawah banget jadi aku selalu efisiensi dengan memantau directornya dan dengan aku membantu directornya ya aku juga membantu staf di</i>	Berusaha mengenal anggota (442) Berharap anggota merasakannya (443) Anggota merasa diperhatikan (444) Efisiensi dengan memantau ketua departemen (445) Sempatkan hadir rapat departemen (446) Mencontohkan perilaku (447) Tidak selalu efektif (448)			

		bawahnya ya. (K310) Jadi lebih kayak gitu sih supaya bisa yang bawah-bawah itu bisa engage. (K257) Terus kayak meeting-meeting, meeting-meeting divisi kalau aku sempat aku sempatkan datang terus kayak nyapa terus itu. (K311) Ya aku selalu lead by example lah maksudnya selalu berusaha melakukan yang aku omongkan gitu. (K312) Meskipun strategi kayak gini gak bisa gak bisa 100 % bekerja di semua kasus ya tapi itu sih.-I7W1J25				
10) Apa saja informasi yang dibagikan kepada anggota?	I4	(K313) Informasi yang selalu kita berikan setiap bulan ketika udah di tengah-tengah kalau misalnya di awal udah pasti tentang preparasi preparation dari si programnya sendiri ya. (K314) Tapi kalau misalnya udah di tengah-tengah itu biasanya kita memberikan informasi terkait program apa aja yang sedang berjalan. (K315) Program apa saja yang sudah berjalan terus achievementnya apa. (K315) Kemudian job desk setiap membernya itu megang apa saja di program tersebut. Apa lagi ya. (K316) Terus koordinasi dengan department lain seperti apa	Preparasi program (449) Program yang berjalan (450) Pencapaian program (451) Jobdesc anggota (452) Koordinasi antar departemen (453)			

		<i>progresnya gitu jadi ya gitu sih paling secara general ya. -</i> I4W1J34				
	I5	<i>(K317) Semuanya terkait departmen 5. (K317) Semuanya sih hampir semua hal terkait departemen 5 aku kasih ke mereka. (K318) Mungkin lebih ke informasi seputar, kalau kita lagi ada proyek mengglobal menginspirasi, mungkin aku akan sharing ekspektasiku terkait webinarnya itu harus seperti apa atau live Instagramnya itu harus seperti apa. (K318) Jadi sharing ekspektasi kepada mereka. (K319) Sekali aku selingin instruksi juga. (K319) Terus misalkan topik-topiknya itu arahnya itu harus kemana? Misalkan bulan ini, terus bulan depan harus seperti apa? (K317) Dan seperti itu aja sih seperti itu.-</i>I5W1J28	Semua terkait departemen (454) Seputar proyek (455) Sharing ekspektasi (456) Instruksi (457)			
	I6	<i>(K320) Macam-macam. (K321) Kalau misalkan di departemen 1 sendiri kan kita ada jadwal penerbitan artikel, 2 artikel perdivisi 8, artikel, total jadi biasanya tentang udah sampai artikel apa plan untuk publikasi atau penerbitan artikel tersebut.</i>	Berbagai informasi (458) Penerbitan artikel (459) Rencana penulisan (460) Pengumpulan artikel melalui google form (461) Kebutuhan kolaborasi (462) Data pribadi anggota (463) Konfirmasi			

		(K322) Jadi, kalau udah awal-awal bulan ini udah punya plan apa kayak gitu udah mau nulis apa. (K323) Kalau misalkan udah tahu kalau kalian dikonfirmasi disini kasih tahu, di share, kita punya google form, mereka ngisi terus nanti saya kasih feedback kira-kira bagusnyanya kemana, gitu. (K320) Macam-macam, sih. (K324) Terus misalnya itu tema untuk bulan ini, terus kalau misalkan kalau ada yang butuh kolaborasi ada yang perlu ditingkatkan dalam segi website, macam-macam kalau di departemen 1 kan akan bersinggungan dengan penulisan ya, penulisan artikel. -I6W1J26 (K325) Selain itu, kalau yang dari atas ke bawah itu biasanya kayak data, apalagi townhall kemarin kan kita butuh data mereka, butuh foto mereka. (K326) Terus abis itu butuh partisipasi untuk konfirmasi data ke townhall, terus butuh mereka saling apa namanya perkenalan. (K327) Kalau misalkan belum perkenalan nanti kita ada datanya terus siapa belum kenalan di group, kita mention di	kehadiran (464) Perkenalan (465) Informasi dan kolaborasi antar departemen (466)		
--	--	--	---	--	--

		group departemen sendiri, kayak gitu sih. (K328) Lebih ke data informasi dan kolaborasi dari divisi yang lain, kalau dari lintas departemen. -I6W1J27				
	I7	(K329) Informasi, informasi update terbaru dari pihak eksternal kemudian ya misalnya ada tawaran-tawaran proposal baru gitu ya. (K330) Masuknya lewat presiden aku sampaikan ya pasti ke V dulu terus ke bawah-bawah ke director yang terkait kayak gitu-gitu. (K331) Kemudian informasi ya informasi apa ya kayak mungkin lebih ke pendapat karena banyak director nanya-nanya ini gimana kalau kayak gini gimana ya. (K331) Aku sih memberi masukan kayak gini-gini. (K331) Kurang lebih kayak gitu sih ya. (K332) Terus kayak aku selalu mengingatkan prinsip kita sebagai organisasi itu kayak gini. (K333) Jadi kalau ini ada kasus kayak gini ya harusnya kayak gini jalan keluarnya kayak gitu-gitu. (K332) Jadi membantu mengingatkan para anggota untuk melihat prinsip kita bersama kembali gitu. -I7W1J27	Informasi terbaru dari eksternal (467) Menyampaikan ke wakil lalu ketua departemen (468) Memberi masukan (469) Mengingatkan prinsip organisasi (470)			

Pertanyaan lanjutan dari RM 2 PW 10						
10a) Bagaimana proses komunikasi dan koordinasi dengan departemen lain?	I4	(K334) Berawal dari leadership atau townhall meeting untuk memberikan aspirasi suatu divisi jika ingin mengadakan koordinasi dengan divisi lain. (K335) Setelah itu diadakan meeting diantara 2 divisi tersebut atau dibuatkan group dalam WhatsApp all PICs dari kedua divisi tersebut untuk melakukan koordinasi intens. (K336) Komunikasi sudah efektif. - I4W2J53	Penyampaian kebutuhan koordinasi saat rapat (471) Meeting dan grup bersama antara kedua departemen (472) Komunikasi efektif (473)			
	I5	(K335) Komunikasinya, sekali lagi karena kita sistemnya itu full online jadi komunikasinya pasti via WA atau mungkin kita mengadakan meeting bareng kalau memang perlu detail atau kalau ada diskusi yang lebih dalam gitu. (K193) Terus, setiap bulannya kita ada leadership meeting juga antar ketua departemen. (K335) Jadi, sebenarnya komunikasinya lewat beberapa hal itu, tapi untuk day to day process nya kita biasanya koordinasi sesimpel via WhatsApp aja sih, gitu. (K336) Komunikasinya menurutku sudah cukup efektif, apalagi online based semua komunikasi dan semua	Komunikasi via WhatsApp atau meeting (474) Leadership meeting (475) Komunikasi sehari-hari via WhatsApp (476) Telah menggunakan semua channel komunikasi (477) Komunikasi efektif (478)			

		channel juga sudah dipakai dan program tetap berjalan dengan lancar dan komunikasi antar departemen juga oke juga. (K336) Jadi menurutku sudah efektif. - I5W2J50				
	I6	(K335) Kalau lintas divisi tahun lalu ya, kalau tahun lalu kita akhirnya banyakan DM DM lumayan lancar. (K337) Cuma memang ada berapa orang yang dia gak suka di chat via whatsapp. (K338) Ternyata baru tau kalau misalkan dia lebih suka di email kaya gitu daripada di chat whatsapp. (K339) Harus tau personal gitu, personal preference ada yang kaya gitu. (K340) Kaya ada whatsapp kok jarang di bales, kalau misalkan preferensinya lewat email, akhirnya yaudah di email cepet balesnya. (K335) Preferensi orang berbeda-beda tapi, selain itu rata-rata si kita DM DM aja sih. - I6W1J52	Pesan pribadi (479) Beberapa tidak suka menggunakan WhatsApp (480) Lebih suka menggunakan email (481) Preferensi personal (482) Email cepat dibalas (483) Rata-rata pesan pribadi WhatsApp (484)			
10b) Bagaimana metode penyampaian pesan?	I4	(K341) Langsung meeting jadi kita bikin PPT. - I4W1J35	Rapat dan PPT (485)			
	I5	(K342) Oke kalau karena kalau misalkan kebanyakan zoom meeting juga nggak oke karena	Terlalu banyak rapat akan lelah (486) Sistem to do list (487) Membagi tugas			

		akan capek. (K343) Jadi biasanya aku tuh pertama ngasih to do list dulu ke mereka. (K344) Jadi to do list misalkan ada 10 gitu ada 10 jobdesc. (K18) Nanti 10 job descnya misalkan job des 1 -3 itu dikerjain sama PIC 1. (K18) PIC 1 itu misalkan F dan B gitu. (K18) Lalu job desc yang sisanya itu P dan juga N contoh. (K18) Itu mereka anggota-anggota PIC aku namanya. (K345) Nah nanti ketika aku udah ngasih to do list dan job desc biasanya 1 minggu setelahnya itu kita akan ngadain meeting, (K346) dimana mereka akan ngelapor progres dari job desc job desc itu udah sampai mana gitu. (K343) Itu biasanya untuk apa namanya ngasih instruksinya itu biasanya seperti itu. (K345) Jadi ada meeting juga tapi sebelum meeting aku akan ngasih to do list dulu ke mereka dan mereka akan kerjain itu dulu gitu. (K347) Baru nanti pas di meeting kita sharing progres sama sharing hambatan dan aku akan tanya juga apa yang bisa aku lakukan biasanya ke mereka.-I5W1J29	kepada PIC (488) Setelah to do list baru rapat (489) Anggota melapor progress tugas (490) Sharing hambatan dan progress saat rapat (491)			
I6		Sudah terjawab di -I6W1J17				

		(K348) Ya aku biasanya senengnya langsung call atau langsung zoom. (K349) WA juga sering tapi kalau yang panjang-panjang gitu biasanya aku langsung call atau zoom. (K193) Terus ya aku menyampaikan kayak gitu gitu biasanya di leadership meeting. (K350) Jadi kan di leadership meeting itu biasanya di awal ada sambutan atau kayak presiden ngomong gitu lah ngasih, ngasih pembuka gitu. (K351) Aku suka selalu mengingetin visi misi. (K351) I7 Sama lah kayak di town hall juga kan kadang kayak di awal aku selalu ngasih apasih motivasi dan visi misi. (K352) Supaya apa peringatkan lagi gitu dan semangat lagi. (K350) Kurang lebih pekerjaan pemimpin kalau kemarin sih aku gitu. (K353) Jadi orang-orang di bawah itu sebenarnya udah kita seleksi udah recruit dengan cukup baik dan mereka udah punya talenta dan skill masing-masing. (K354) Tinggalkan gimana tarik ulurnya itu ya kayak mereka ini kan volunteer. (K9) Apa jadwalnya beda-beda. (K51)	Telepon atau zoom (492) WhatsApp (493) Saat leadership meeting (494) Sambutan ketua organisasi (495) Mengingatkan visi misi (496) Memberikan motivasi (497) Membangkitkan semangat (498) Tugas pemimpin (499) Sudah merekrut pengurus dengan baik (500) Tarik ulur (501) Perbedaan jadwal (502) Perbedaan prioritas (503)			
--	--	---	--	--	--	--

		<i>Prioritasnya juga beda-beda. - I7W1J29</i>				
11) Apakah strategi komunikasi yang telah diterapkan sudah cukup membantu kelancaran kerja tim? Mengapa?	14	(K355) Ini kalau dari perspektif aku sih sudah ya karena ya aku merasa di departemen 4 menggunakan ini cukup padet banget ya programnya. (K356) Jadi kalau misalkan gak tahu sih kalau aku merasa kalau misalkan gak ada strategi di awal itu akan keteteran gitu pas waktu di tengah-tengah. (K357) Dan alhamdulillahnya ketika aku bikin plan dengan Ka Nov udah kena gitu targetnya. (K6) Kayak hambatan dari setiap membernya ketika ada kesibukan. (K112) Terus kayak program bulan mana saja yang sekiranya sibuk. (K19) Terus kita bisa backup. Yang lainnya saling backup. (K111) Itu juga udah kita plan kan di awal terus gimana cara kita komunikasi biar dekat satu sama lain dan bisa apa ya seneng gitu. (K19) Kalau misalnya ngebantu yang lain terus kalau misalnya ada masalah setiap tim jadinya tidak sungkan untuk minta tolong gitu-gitu. (K358) Jadi, ya aku merasa sudah cukup membantu kelancaran program ya	Sudah membantu kelancaran kerja tim (504) Jika tidak ada akan keteteran (505) Sesuai target (506) Program yang sibuk (507) Saling membantu (508) Plan cara komunikasi agar dekat (509) Saling tolong-menolong (510) Sudah membantu walau ada masih ada hambatan (511) Wajar (512) Saling support (513)			

		meskipun pasti pas waktu jalan apa pas waktu jalan program ngerasa banyak banget masalah cuma ya namanya juga apa ya namanya juga organisasi, pasti ada aja gitu masalah-masalah yang terjadi. (K359) Dan menurutku dengan plan-plan yang udah kita lakukan dan semua member udah bonding satu sama lain aku ngerasa bukan jadi masalah internal gitu. (K360) Kalau kita yang itu saling support, saling kayak ayo bisa bisa bentar lagi bentar lagi gitu gitu. (K361) Jadi ya seru sih. -I4W1J37				
	15	(K355) Menurut aku iya. (K362) Karena semua planning dari proyek-proyek kita itu berhasil (K363) dan aku dan timku juga sampai sekarang walaupun tidak semuanya bertahan di IM kita mesti connect dengan baik ya dalam hal komunikasi. (K355) Jadi sebagai leader aku sih confident bilang kalau misalkan cara komunikasi kita itu tepat dan efektif untuk group ini untuk divisi ini. -I5W1J33	Sudah membantu kelancaran kerja tim (514) Semua rencana proyek berhasil (515) Menjaga hubungan (516) Strategi komunikasi telah tepat dan efektif (517)			
	16	(K355) Sudah cukup. (K15) Karena memang di Indonesia menggloabal	Sudah membantu kelancaran kerja tim (518)			

		itu memang kan sangat karakteristiknya kita memang kerjanya online ya. (K133) Jadi mau nggak mau memang media yang kita pakai ya whatsapp itu yang semuanya punya, walaupun ada yang usul itu pakai media yang lain seperti apa ya saya lupa media apa itu namanya, pokoknya akhirnya kita pakai whatsapp karena itu yang paling umum gitu. (K364) Saya juga mau belajar atau download aplikasi lain itu kayak malas karena kita pakai whatsapp sekarang pakai whatsapp community dan itu yang banyak kita pakai sama zoom. (K336) Saya pikir itu cukup efektif dan memang akhirnya it comes to the presence itself juga sih karena kita memang nggak dibayar kan. -I6W1J33	Karakteristik organisasi online (519) Penggunaan media WhatsApp (520) Malas belajar media baru (521) Efektif tergantung pada partisipasi anggota (522)			
Strategi pengurus menjaga komitmen berorganisasi di Indonesia Mengglobal						
12) Bagaimana strategi komunikasi yang diterapkan untuk menjaga komitmen pengurus?	I7	(K365) Yang pertama dari akunya sendiri kemarin sih aku jadi belajar harus lebih flexible ya. (K366) Gak bisa pakai kayak gaya aku nih kayak gini itu mungkin gak bisa 100 % terapkan karena ya harus lebih akomodatif lah gitu. (K367) Mungkin ada yang memang apa, senangnya kerja di	Lebih flexibel (523) Akomodatif (524) Senang dibalik layar (525) Selama tugas selesai (526) Disayangkan (527) Membangun koneksi (528) Bukan itu yang dicari (529) Berempati (530) Gak kaku (531) Terkekang	• Kontrol diri (523) (524) (526) (529) (530) (531) (532) (533) • Karakter (525) • Pengharapan (527) (527) (528) • Penghargaan (534) • Pendekatan nonformal (535) (536) (537) (538) (339) (540)		

		<i>balik layar, tapi jarang kelihatan gitu ya. (K368) Akhirnya, aku kayak ya, gak apa-apa sih ya udah selama dia memang tugasnya jadi selesai produknya ada. (K368) Ya udah gitu. (K367) Meskipun buat aku itu sangat di sayangkan ya. (K369) Karena kan ya apa dalam organisasi ini dia bisa membangun jaringan kita bisa membangun koneksi. (K369) Mungkin lagi aku pikir-pikir mungkin bukan itu yang dia cari ya. (K365) Jadi kayak karena aku harus flexible dan lebih mendengarkan. (K370) Mendengarkan itu dengan artian mencoba empati gitu menjadi dirinya kayak apa yang dia pengen, kenapa sih dia kayak gini. (K371) Jadi lama-lama aku lebih ke gak apa gak rigid ya. (K372) Karena kalau orang jadi terkakang, kalau udah terkakang tuh orang melakukan tuh tidak dengan kesadarannya. (K366) Jadi kalau aku lebih ke yaudah gimana enaknyanya kamu nih yaudah. (K373) Meskipun ya aku ada juga standar lah. (K374) Kalau hasil sangat</i>	(532) Standar tersendiri (533) Apresiasi (534) Meeting unutm bonding (535) Membangun hubungan personal (536) Komunikasi dengan ketua departemen (537) Membantu anggota (538) Termotivasi (539) Tanpa instruksi (540)	• Motivasi personal (542) (542) (543) (544) (545) (546) (555) (556) (567) • Membangun relasi (547) (548) (549) (550) (551) (552) (559) (563) • Lingkungan keseimbangan organisasi (553) (554) (557) (558) (564) (565) (566) • Informasi eksklusif (560) (561) (562) • Memahami peran (568) (569) (570) • Memberikan dampak langsung (571) (572) (573)		
--	--	---	---	--	--	--

		<i>bagus yang kita kasih tahu directornya. (K273) Ya kita akan berusaha adakan ini lah event atau bukan event, session atau meeting-meeting buat memperakrab. (K275) Itu juga lagian supaya mereka nyaman dan bisa mau berkontribusi. (K256) Terus kemudian ya sesimple bangun hubungan personal ya. (K256) Kalau aku mungkin lebih ke sama director gitu kayak aku jadi tahu mereka tuh ke depannya mau ngapain cita-citanya apasi, pada saat itu lagi ada masalah atau apa sih. (K375) Jadi ya bisa bantu lah bantu mereka dan kalau udah kayak gitu mereka termotivasi sih buat bekerja keras. (K376) Bahkan tanpa instruksi apa gitu inisiatif sendiri. - I7W1J31</i>				
13) Bagaimana strategi menjaga komitmen berorganisasi?	I1	<i>(K377) Mungkin lebih ke ngerasa harus enjoy aja sih kayak apa yang dikerjain gitu. (K378) Jadi kayak kan burn out pasti ada ya, cuma gimana kita ngejaga semangatnya biar komitmennya juga tetap terjaga gitu. -I1W119</i>	Enjoy dengan tugas (541) Walaupun burn out tetap menjaga semangat (542)			
	I2	<i>(K379) Kalau aku pribadi punya prinsip sendiri ya, kalau misalnya</i>	Prinsip pribadi (543) Apapun hambatannya			

		<i>aku sudah mulai berarti aku harus tuntaskan gitu. (K379) Mau gimana pun hambatannya gitu. (K380) Jadi sebisa mungkin, kalau misalnya aku nggak mau direpotin orang lain aku jangan nge-repotin orang lain setidaknya gitu. (K379) Aku harus mulai menyelesaikan apa yang udah aku mulai. (K379) Itu aja sih jaga komitmen itu. -</i> I2W1J28	(544) Tidak merepotkan orang lain (545) Menyelesaikan pekerjaan (546)			
	I3	<i>(K381) Yes, oke. Kalau dari aku pribadi sih, kenapa aku berusaha untuk stay di IM itu adalah karena aku ingin mendapatkan relasi yang cukup baik dalam segi akademik. (K382) Karena kan mungkin kamu juga paham ya, orang-orang yang ada di sana tuh, mereka tuh S2-nya di sini, S3-nya di sini, gitu kan. (K383) Dan itu, it will be beneficial for me at least, in my perspective, dalam aspek ketika nanti aku ingin melanjutkan studiku ke luar negeri.-</i> I3W1J40	Mendapatkan relasi (547) Segi akademik (548) Bermanfaat untuk studi berikutnya (549)			
	I4	<i>(K381) Nah mungkin karena karena memang aku tertarik untuk mencari tau gimana sih orang-orang mempersiapkan aplikasi S2 gitu. (K381) Nah mungkin belandaskan itu dari</i>	Mencari tahu kelanjutan studi melalui relasi (550) Konsisten menjalankan program dan beradaptasi (551) Cukup berkomitmen dengan organisasi (552)			

		komitmen aku sendiri yang cukup apa ya cukup consistent terkait menjalankan program-programnya terus bersosialisasi dengan yang lainnya adaptasi dengan gimana work environment organisasinya gitu. (K384) Mungkin belandaskan itu jadi aku merasa memang ya aku cukup berkomitmen gitu dengan organisasi ini. -I4W1J40				
		(K385) Nah tapi selain internal aku itu, aku merasa memang orang-orangnya juga apa ya membangun motivasi aku untuk tetap terus berkontribusi gitu Indonesia mengglobal kayak yang aku lihat mereka tuh profesional tapi tetap ada keluarganya gitu. (K386) Jadi persenan profesional itu 60 keluarganya 40 gitu. (K387) Yang dimana kan itu cukup seimbang ya hampir seimbang gitu antara menjalankan program atau hal yang terdapat di satu organisasi gitu. (K388) Dan aku merasa karena memang mereka udah profesional pada saat itu dan aku kan baru mau lulus mau menginjak si professional live aku nanti. (K389) Jadi aku merasa kayak oh ternyata orang-orangnya	Profesional dan kekeluargaan (553) Keseimbangan profesionalitas (554) Menuju profesional life (555) Belajar bekerja dan bersosial (556) Mengkemas program dengan baik dan saling kenal (557) Tidak menemukan alasan penurunan komitmen (558)			

		juga asik nih gitu. (K390) Kayak aku dapat sedikit-sedikit gimana sih bekerja dengan baik tapi tetap bisa apa ya bisa bersosial dengan baik juga gitu. (K391) Jadi aku merasa kayak oh wow gitu, aku baru dapat nih organisasi yang kayak gini gitu. (K387) Yang dimana ya cukup complex tapi mereka tuh bisa mengkemas semua programnya dengan baik terus kita juga bisa saling kenal gitu. (K392) Jadi aku merasa ya kenapa aku malah jadi turun gitu, kalau misalnya orang-orangnya seperti ini. -I4W1J41				
	15	(K393) Mungkin karena pertama semua orang yang masuk ke Indonesia mengglobal mereka itu punya aspirasi yang hampir mirip ya. (K381) Dimana mereka pengen explore seputar studi ke luar negeri ataupun karir ke luar negeri begitu pun aku. (K394) Dan sebetulnya apa yang pengen aku keep up disini ya pastinya aku pengen mendapatkan sesuatu juga dari IM. (K383) Mungkin mendapatkan sesuatu yang lebih kayak bisa mendapatkan informasi seputar studi ke luar negeri, aku bisa	Aspirasi yang mirip (559) Keinginan eksplor studi dan kerja ke luar negeri (560) Keinginan mendapatkan benefit (561) Informasi studi ke luar negeri (562) Networking (563)			

		networking sama orang-orang yang keren disini. (K383) Mereka mereka yang pernah kuliah ke luar negeri atau sedang kuliah ke luar negeri atau mungkin berkarya ke luar negeri. (K383) Jadi sebetulnya exposure informasi yang seperti itu juga yang aku cari makanya aku masih stay di IM. - I51WJ35				
		(K395) Tapi di samping itu adalah aku ngerasa organisasi itu buat aku jadi berdaya banget gitu. (K396) Karena kita gak perlu ya kerjaan sama organisasi itu menurutku profesionalismenya itu bisa bisa dibilang mirip-mirip gitu. (K397) Walaupun disini kita gak dibayar tapi tetap aku ngerasa bisa berdaya banget gitu dengan dan bisa produktif banget lah di Indonesia menggobrol lewat peran aku sebagai director departemen 5 dan sekarang bisa sampai gitu jadi VP gitu (K395) Itulah kenapa mungkin sampai sekarang aku bisa komit. (K398) Dan mungkin ditambah aku juga punya tanggung jawab yang gede jadi gak bisa gak komit sih harus komit mau gak	Organisasi membuat berdaya (564) Keseimbangan profesioanlitas (565) Bisa produktif (566) Rasa tanggung jawab yang besar (567)			

		<i>mau, kalau gak akan goyang organisasinya gitu.</i>-I5W1J36				
	16	<i>(K399) Kalau saya pribadi, saya tahu ketika saya masuk ke Indonesia Mengglobal dan menjadi sukarelawan, saya tahu, paham, dan mengerti komitmen saya untuk berbagi sebagai ketua departemen yang bisa mempublikasi 8 artikel dari 4 kawasan di dunia. (K399) Saya paham hal itu. (K400) Dan karena saya udah berkomitmen, saya pasti akan berusaha untuk membagi energi saya, waktu saya, dan juga kemampuan saya di komunitas ini, gitu. (K12) Saya tahu, saya mungkin cuma membagi-bagi, tapi mungkin saya gak dapet banyak hal dari komunitas ini secara kompensasi secara finansial. (K401) Tapi menurut saya, ini itu cara saya untuk return gitu, untuk paid forward, memberikan dampak dan membagikan apa yang sudah pernah saya dapatkan dari hal lain, yaitu beasiswa-beasiswa yang pernah saya dapatkan. (K402) Itu kayak, sebagai kontribusi hal-hal baik yang sudah saya dapatkan selama saya hidup termasuk</i>	Mengerti komitmen berbagi sebagai ketua departemen (568) Berkomitmen membagi energi, waktu, dan kemampuan (569) Pemahaman tidak ada kompensasi finansial (570) Kesempatan memberikan dampak dari pengalaman (571) Bentuk kontribusi (572) Melihat tulisan bisa berdampak dan memotivai (573)			

		<i>kesempatan kuliah dan mendapatkan beberapa beasiswa luar negeri. Kayak gitu sih. (K403)</i> <i>Saya cuma mau lihat tulisan-tulisan yang saya publikasi, itu bisa berdampak, bisa dibaca, bisa menginspirasi, bisa memotivasi banyak orang di Indonesia untuk studi ataupun kerja ataupun tinggal di luar negeri, gitu. -</i> I6W2J56					
RM 3	14) Bagaimana aksesibilitas informasi di dalam organisasi?	I1	<i>(K404) Iya, bener. (K405) Soalnya kan juga ada grup kayak khusus broadcasting informasi-informasi gitu kan. (K406) Jadi kayak mau nyari informasi apa juga ada gitu.</i> -I1W1J23	Mudah (573) Grup khusus broadcasting (574) Informasi lengkap (575)	• Kemudahan akses informasi (537) (576) (581) (587) (588) (589) (603) (606) (614) • Grup bersama (574) (575) (582) (583) (584) (585) (586) (595)	1. Aksesibilitas pengurus dalam mendapatkan informasi seputar organisasi	1. Aksesibilitas informasi 2. Strategi penampungan aspirasi
		I2	<i>(K407) Kalau sesama tim iya. (K408) Tapi jujur kalau misalnya antar tim ya, itu kadang ada strugglennya sendiri gitu untuk menyamakan satu pandangan. (K409) Contohnya untuk event kan erat kaitannya sama komunikasi kan ya, sama departemen 2 gitu ya. (K408) Itu untuk menyamakan pandangan dari acara kita yang dipengen untuk katakanlah flayernya, itu kadang wow gitu, struggling sekali gitu. (K410) Cuma walaupun</i>	Sesama tim mudah (576) Antar departemen sulit (577) Sulit menyamakan pandangan (578) Pembuatan flayer (579) Dapat terselesaikan (580)	• Informasi lintas departemen (577) (578) (579) (580) • Peran manajemen sumber daya manusia (592) (593) (594) (596) (627) • Fokus anggota pada grup internal departemen (590) (591) (597) • Peran ketua departemen (598) (609) (610) (611) • Media publisitas Indonesia Mengglobal (600) (601) (602) (605) • Media open access/google	2. Peran manajemen sumber daya manusia 3. Penggunaan media dalam penyampaian informasi organisasi 4. Strategi ketua organisasi dalam menampung aspirasi pengrus	3. Upaya pimpinan organisasi dalam menyampaikan informasi

		<i>akhirnya, ya. Alhamdulillah terlahui gitu. (K408) Palingan struggle-nya di antar divisi. - I2W1J31</i>		drive (604) (607) (608) (621) • Bisa lebih maksimal (612) (613) • Penyampaian informasi dengan baik (615) (616) (620) (622) • Keterbukaan dan transparansi (617) (618) (619) • Praktik langsung (623) (624) • Membagikan rekaman (625) • Platform penampung aspirasi (626) (628) (629) (630) • Output kotak aspirasi (631) (632) (633) • Efektivitas kotak aspirasi (634) (635) (636) (637) • Kurang manajemen sumber daya manusia (638) (639) (640) (641) • Merekrut Manajemen sumber daya manusia (642) • Keberlanjutan (643)	5. Upaya pimpinan organisasi (ketua departemen dan ketua organisasi) dalam menyampaikan informasi 6. Frekuensi dan bentuk komunikasi internal baik ke atas maupun ke bawah 7. Efektivitas dan fungsional komunikasi internal berdasarkan frekuensi komunikasi 8. Perbedaan karakteristik departemen organisasi 9. Upaya komunikasi nonformal dan bonding oleh ketua	
I3		<i>(K404) Ya, aku mendapatkan informasi organisasi dengan mudah dan dengan lengkap. (K411) Contoh informasinya, itu seperti, oh, we can say, kayak update aja, kayak misalkan, di IM itu misalkan, kemarin itu, bentar, aku mikir, oh, ya kerjasamanya dengan, kita ada invitation kerjasaman yang sama ini. (K412) Nah, itu tuh yang menghadiri itu memberikan update di grup kan. (K413) Jadi kita tahu lebih detail apa yang terjadi, apa yang sudah dilakukan, dan juga apa sih output dari invitation tersebut. (K414) Dan aku rasa itu informasi yang nggak bisa sepenuhnya disampaikan di media sosial, melalui story, tapi ya, itu yang hanya diketahui sama internal tim aja, gitu. (K405) Dan informasi itu juga kan kadang-kadang disampaikan ke grup management team, yang semua member itu, untuk inklusivitas informasi aja. (K415) Dan dari situ juga, aku</i>	Mudah dan lengkap (581) Update kerjasama (582) Memberikan update di grup (583) Mengetahui secara detil (584) Informasi yang hanya di dapat di internal tim (585) Disampaikan ke grup bersama (586) Inklusivitas informasi (587) Informasi sudah disebar dengan baik (588) Akses informasi departemen lain (589)			

		udah ngerasa ini informasi sudah disebarkan dengan cukup baik. (K416) Jadi kayak, kamu tidak harus jadi part dari divisinya, tapi kamu tahu apa yang terjadi dalam divisinya, gitu.-I3W1J47			departemen	
	I4	(K417) Oke kalau terkait ini kayaknya aku gak tau ya dari setiap orangnya kayak gimana gitu. (K417) Maksudnya mereka apa namanya mendapatkan informasi tersebut atau gak. (K418) Tapi kalau dari hmmm dari apa namanya, dari orang-orang yang divisi apa itu namanya vice -presiden ya vice -presiden yang di dalamnya itu kalau gak salah ada tentang kayak management sumber daya manusianya aku lupa namanya. (K418) Nah dari situ yang aku liat mereka cukup aktif untuk menyuarakan informasi terkait program apa saja yang sedang berjalan. (K419) Maksudnya ketika ada divisi lain yang punya program untuk membangkakan skill internal member itu mereka selalu menyuarakan ayo ikut ayo ikut ayo ikut gitu. (K405) Dan kita kan pasti punya satu grup besar gitu ya	Tidak tahu per orang (590) Apakah mendapatkan informasi (591) Manajemen sumber daya manusia (592) Aktif membagikan informasi (593) Menyuarakan program antar departemen (594) Grup besar (595) Cukup membantu (596)		10. Kesesuaian gaya komunikasi pimpinan dengan cara anggota memahami pesan 11. Upaya pimpinan memastikan efektivitas komunikasi internal kepada anggota	

		<i>semua orang, semua member Indonesia Mengglobal di kepengurusan tahun tersebut itu join. (K405) Itu pertama dari whatsapp grup besar. (K404) Kalau dari aku pribadi aku merasa cukup membantu gitu mendapatkan informasi tersebut karena mereka selalu menyuarakan itu. -I4W1J43</i>				
		<i>(K420) Nah kalau dari setiap membernya yang aku liat mungkin mereka fokusnya di grup departemen 4 sendiri kali ya. (K421) Jadi kadang aku yang harus nge-share informasi tersebut ke grup departemen 4 gitu biar mereka juga bisa melihat program apa saja yang sedang berjalan dan bermanfaat untuk internal member ini sendiri gitu, yaitu dari whatsapp. (K422) Terus yang kedua dari Instagram apa Indonesia Mengglobal kan itu selalu muncul kan poster-poster apa aja program yang akan berjalan terus sedang berjalan. (K423) Dan menurutku dengan Indonesia Mengglobal sangat aktif gitu ya. (K423) Di setiap minggu pasti ada aja program itu akan membantu sih. (K424) Sangat</i>	Anggota fokus pada grup internal departemen (597) Membagikan informasi ke grup internal departemen (598) Informasi di Instagram (600) Sangat aktif (601) Membantu (602)			

			<i>membantu kita sebagai internal member yang mungkin tertarik juga gitu dengan informasi yang nanti disampaikan. (K422) Itu yang kedua. -I4W1J44</i>				
		I5	<i>(K404) Harusnya mudah ya. (K425) Karena kita punya media yang namanya Open Access (K422) juga Instagram terus apa namanya website kita dan semacamnya. (K404) Semuanya harusnya mudah. -I5W1J37</i>	Harusnya mudah (603) Media open access (604) Instagram (605)			
		I6	<i>(K404) Oh, dari tim saya, iya sih. (K425) Jadi kalau misalkan di departemen 1 kita ada onboarding di awal kemudian ada berapa semacam informasi guideline panduan di google drive yang kita semua bisa baca. (K426) Jadi sebenarnya informasi itu ada cuman seiring perjalanan waktu, jadi itu biasanya ada update dari website fitur-fiturnya berubah jadi memang akhirnya harus inisiatif. (K426) Karena misalkan panduan yang udah ada, yang kita tahu karena kita baca, itu udah udah update lagi, ada yang berbeda jadi kita harus inisiatif harus approach. (K427) Saya sebagai ketua departemen 1 akhirnya harus</i>	Mudah (606) Panduan di google drive (607) Update fitur website (608) Inisiatif approach (609) Banyak koordinasi (610) Supaya informasi terbaharukan (611)			

		banyak koordinasi sama departemen 6 akhirnya. (K428) Supaya apa yang udah ada yang mereka tahu dan bisa akses itu memang update gitu. -I6W1J39				
	I7	(K429) Ya sudah berusaha tapi mungkin masih bisa lebih baik ya. (K404) Tapi at least yang dari lingkup terdekatku yaitu director-directornya udah sih. (K404) Kalau aku make sure sih udah ya. -I7W1J37	Sudah berusaha (612) Bisa lebih baik (613) Lingkup ketua departemen sudah (614)			
Pertanyaan lanjutan dari RM 3 PW 14						
14a) Apakah sudah menyampaikan informasi dengan baik?	I4	(K430) Sudah, mungkin contohnya ya dengan yang sudah aku sebutkana sebelumnya ya. -I4W2J54	Sudah menyampaikan informasi dengan baik (615)			
	I5	(K430) Secara confident iya harusnya. (K431) Karena gak ada pengklasifikasian dari aku ke anak-anak. (K432) Jadi semua informasi harusnya accessible buat mereka.-I5W1J38	Telah menyampaikan dengan baik (616) Tidak ada pengklasifikasian (617) Terbuka (618) Informasi mudah diakses (619)			
	I6	(K425) Ya, dokumen di drive, terus saya bikin jadi ada satu dokumen lengkap isinya tentang dari sebelum publikasi, workflow dan cara nulis artikel dan sebagainya. (K425) Itu dari satu tempat. (K433) Jadi mereka tinggal baca.	Dokumen lengkap (620) Google drive (621) Tinggal baca (622) Praktik saat onboarding (623) Banyak informasi (624) Membagikan rekaman (625)			

		(K434) Jadi tergantung kemauan kalian kemauan mereka ya mau baca apa nggak. (K435) Terus kita kemarin pas onboarding juga langsung hands-on langsung praktik gimana caranya publikasi artikel di website IM, gimana caranya format artikel biar seragam sesuai dengan formatnya IM itu kita jelasin. (K436) Dan akhirnya memang agak apa ya, agak lama jadi onboardingnya karena memang banyak informasi. (K437) Itu rekamannya sudah saya share jadi sekarang tinggal kalau mereka mau baca atau nonton apa nggak. -I6W1J40				
14b) Apakah ada platform untuk menampung aspirasi?	17	(K438) Ada kok itu si D itu suka buat. (K439) Cuma aku lupa ya kemarin tuh sempat di udah di sebar apa belum ya aku lupa dulu lupa. (K438) Tapi itu udah jadi salah satu program utama kok jadi feedback mekanisme dari perangnya. (K440) Ya salah satu ya lupa ya kalau yang kotak-kotak saran gitu lupa tapi suara atau feedback yang lain tuh udah dilakukan juga dalam format memberi penghargaan impact award. (K441) Yaitu kan juga	Ada platform penampung aspirasi (626) Dibuat oleh manajemen sumber daya manusia (627) Lupa sudah disebar atau belum (628) Program utama (629) Kotak saran (630) Memberikan penghargaan (631) Mendengarkan dari anggota (632) Apresiasi telah dilakukan (633)			

		<i>dengerin dari orang-orang kayak semuanya masih suara mereka siapa yang bekerja paling performanya bagus siapa yang paling kolaboratif itu juga bentuk dari aspirasi. (K442) Dan apresiasi juga itu juga udah dilakukan. -I7W1J38</i>				
14c) Apakah platform tersebut sudah efektif?	I7	<i>(K443) Efektif iya tapi belum maksimal. (K443) Jadi kalau tanya efektif ya ya efektif gitu tapi masih bisa lebih baik lagi. -I7W1J39</i>	Efektif tapi belum maksimal (634)			
14d) Apa yang dimaksud dengan belum maksimal?	I7	<i>(K444) Ya setiap timeline kan dia molor-molor terus tuh jadi akhirnya banyak dilakukan di akhir-akhir. (K445) Padahal kalau misalnya lebih terstruktur dan jalan tepat waktu itu lebih mulus tuh dan itu kan bagus ya menarik gitu. (K446) Terus orangnya juga kurang sumber daya yang melakukannya jadi ya D tuh seorang diri dan aku dan V selalu bantu. (K447) Tapi ya juga kadang gak fokus karena kita kan juga ngurusin yang lain. (K448) Jadi akhirnya seadanya aja gitu. (K195) Tapi ya sisi positifnya sih itu sudah inisiatif yang bagus di tahun kemarin, pertama kalinya jadi hopefully bisa lanjut sih. (K449)</i>	Molor dari timeline (635) Banyak dilakukan di akhir (636) Lebih terstruktur lebih menarik (637) Kurang sumber daya manusia (638) Ikut membantu (639) Kurang fokus (640) Seadanya (641) Inifiatif yang bagus (642) Tim tambah besar (643)			

			<i>Dan memang lanjut sih timnya D tambah gede aku dengar buat tahun ini. -I7W1J40</i>			
15) Bagaimana dengan frekuensi komunikasi internal?	I1	<i>(K450) Kalau tahun lalu agak jarang sih. (K171) Cuma kalo ada tugas aja. -I1W1J25</i>	Agak jarang (644) Hanya saat ada tugas (645)	• Jarang berkomunikasi (644) (649) (650) (651) (652) (657) (659) (660) (675) (677) (679) (679) • Hanya saat tugas (645) (658) • Komunikasi interns/sering (646) (647) (648) (653) (654) (655) (656) (661) (662) (669) (671) (673) • Timeline program (663) (664) (665) (666) (667) (668) • Komunikasi ke bawah (670) • Media komunikasi (674) (676) • Sudah efektif dan fungsional (680) (683) (690) (692) (696) (697) (703) (714) (716) (717) • Lingkup komunikasi (681) (682) • Proses komunikasi struktural (684) (685) (686) (687) • Pengertian komunikasi efektif (688) (689) • Kejelasan instruksi dan arahan (691) • Sering bertemu atau komunikasi (693)		
	I2	<i>(K451) Kalau misalnya sama sesama anggota tim termasuk director ya itu intens, sih kak. (K452) Hampir satu minggu sekali. (K453) Paling lama itu kita dua minggu. (K454) Dua minggu itu udah komunikasi lagi. -I2W1J24</i> <i>(K452) Cuma kalau misalnya sama presiden vice-presiden ya di saat ada acara-acara aja sih. (K452) Which is itu minimal banget. (K453) Sebulan sekali kan ada mengglobal inspirasi ya. (K453) Itu pasti ada komunikasi disitu gitu. (K454) Yang paling intens, palingan pas anniv itu kita hampir almost every day sih. (K454) Itu komunikasi buat segalanya. -I2W1J25</i>	Sesama tim intens (646) Satu minggu sekali (647) Dua minggu (648) Komunikasi lagi (649) Ketua dan wakil ketua organisasi (650) Saat program (651) Minimal banget (652) Menggglobal menginspirasi (653) Pasti komunikasi (654) Paling intens saat event anniversary (655) Komunikasi segalanya (656)			
	I3	<i>(K450) Cukup jarang. (K171) By project aja. (K455) Mungkin 1 minggu 2 kali tuh. (K454) Ya, even</i>	Cukup jarang (657) Tergantung proyek (658) 1 minggu dua kali (659) Dua minggu sekali (660)			

		2 minggu 1 kali. (K171) <i>Tergantung projek aja. -I3W1J50</i>		• Saling mengenal dan memberikan bantuan (694) (710) (711) (712)		
	I4	(K451) Cukup sering ya setiap hari kayaknya. (K452) Cuma itu setiap hari ketika programnya lagi berjalan. (K453) Karena program departemen 4 itu kan sebetulnya dibuka itu kan bulan April. (K454) April-May itu kita buka registrasinya terus nanti Maret itu mulai apa namanya seleksinya Maret, April, sorry, April-May. (K455) Nah Juli-Augustus sudah mulai. (K452) Jadi pas waktu persiapan seleksi segala macam itu kita intens banget komunikasinya karena menyangkut seleksi setiap ini yakan calon peserta programnya. (K456) Nah tapi sebelum itu pas satu persiapan ya paling 3 kali atau 4 kali dalam seminggu gitu. (K452) Cuman kalau misalnya program lagi berjalan ya setiap hari banget sih. -I4W1J27	Cukup sering (661) Setiap hari karena program (662) Pembukaan april (663) April-Mei (664) Juli-Agustus di buka (665) Persiapan seleksi intens (666) Seleksi padat (667) 3-4 minggu sekali (668) Saat program setiap hari (669)	• Kepuasan karena kedekatan dengan sesama (695) • Frekuensi komunikasi ke bawah (698) (699) • Frekuensi komunikasi ke atas (700) (701) (702) • Perbedaan karakteristik departemen (704) (705) (706) (707) (708) (709) (713) • Bisa lebih baik (715) • Kurang bonding (718) (725) • Upaya melakukan bonding (726) (727) • Penolakan ide bonding (728) • Bisa dikerjakan sendiri (729) (730) (731) • Kesibukan anggota (732)		
	I5	(K457) Pastinya lebih ke anggota tim. (K451) Aku memang sering itu komunikasi sama mereka. (K458) Jadi kalau memang ada apapun yang mau aku tanya sama mereka, begitu pun mereka. (K459) Kayak	Dengan anggota (670) Sering (671) Bertanya ke anggota (672) Setiap hari (673) Melalui chat (674)			

		bisa setiap hari gitu ya. (K459) Bisa setiap hari kita komunikasi by chat.- I5W1J25				
	I6	(K450) Yang tahun lalu lebih sepi kayaknya. (K82) Karena ya lebih sepi karena saya kan langsung call tuh biasanya. (K482) Jadi saya udah tau updatean dari call itu. (K460) Kalau nggak ada informasi yang perlu disampaikan ke semua tim biasanya saya tahu mereka mengerjakan pekerjaan mereka, jadi biasanya tuh call itu atau di whatsapp. (K450) Jadi lebih, jauh lebih sepi daripada sekarang. - I6W1J42	Lebih sepi (675) Langung telepon (676) Update dari telepon (677) Sedang mengerjakan tugas (678) Jauh lebih sepi (679)			
	I7	Sudah terjawab - I7W1J15				
Pertanyaan lanjutan dari RM 3 PW 15						
I5a) Bagaimana dengan efektivitas frekuensi komunikasi tersebut?	I1	(K461) Sudah efektif dan sesuai fungsinya. (K462) Tapi kalau sebelumnya kan lebih kayak tektokannya lebih ke grup kecil-kecilnya kan kayak divisi 1 aja, divisi 2 aja gitu. (K463) Jadi kadang kayak kurang tahu, ini sebenarnya progres divisi lain kayak gimana gitu. - I1W1J27	Efektif dan fungsional (680) Komunikasi grup kecil (681) Kurang tahu progres antar divisi (682)			
	I2	(K461) Kalau menurut aku, iya sih, sudah efektif dan fungsional. (K464) Karena memang kan dari	Efektif dan fungsional (683) Atasan menyerahkan ke ketua departemen (684)			

		atasan itu president vice-president dia menyerahkannya ke director ya. (K464) Dan director itu meneruskannya ke kita. (K465) Dan itu gak ada hambatan yang berarti sih disitu. -I2W1J25	Meneruskan ke anggota (686) Tidak ada hambatan berarti (687)			
	I3	(K466) Oke, menurutku sih, komunikasi yang baik dan efektif itu, selama komunikasi mengerti apa yang disampaikan ya sama komunikator. (K461) Dan menurutku itu udah efektif. (K467) Karena kenapa kita nggak banyak komunikasi ya directorku memberikan arahan-arahan yang jelas dan aku juga bisa memahaminya dengan jelas, kayak gitu. -I3W1J56	Pengertian komunikasi efektif (688) Komunikan paham (689) Komunikasi efektif (690) Ketua departemen memberikan arahan yang jelas (691)			
	I4	(K461) Efektif ya aku merasainya sangat efektif malah. (K355) Karena mungkin karena programnya banyak dan kita selalu ketemu setiap bulan. (K468) Jadi kita merasa kayak apa ya minta bantuan atau minta support ke yang lain karena udah kenal gitu kita di awalnya cukup meetingnya cukup mengenal satu sama lain. (K469) Jadinya ketika programnya udah berjalan aku merasa kayak	Sangat efektif (692) Padatnya program membutuh ketemu setiap bulan (693) Saling mengenal dan meminta bantuan (694) Legowo meminta bantuan (695)			

			<i>lebih legowo gitu loh buat minta bantuan. -I4W1J29</i>			
	I5	<i>(K461) Komunikasinya sudah berjalan sesuai dengan apa namanya fungsinya dan proporsinya gitu ya. (K470) Baik itu dalam segi frekuensi ataupun kualitasnya. (K457) Kalau ke bawah atau ke anggota itu frekuensinya mungkin akan lebih banyak dibandingkan ke yang atas. (K471) Karena mungkin dinamika di bawah itu lebih banyak dibandingkan yang atas. (K472) Yang atas pun walaupun kuantitasnya sedikit dibandingkan yang bawah atau frekuensinya sedikit untuk komunikasi tapi tetap apa namanya tetap tersampaikan dengan baik. (K473) Walaupun kualitasnya tetap sama dengan apa yang disampaikan ke bawah.- I5W1J39</i>	Sesuai fungsi dan proporsi (696) Frekuensi dan kualitas (697) Ke bawah lebih banyak (698) Lebih banyak dinamika (699) Frekuensi ke atas lebih sedikit (700) Tetap tersampaikan dengan baik (701) Kualitas tetap sama (702)			
	I6	<i>(K461) Iya sudah. (K474) Dan kalau kamu, saya nggak tahu kamu akan interview departemen lain atau nggak. (K475) Itu karakternya udah beda lagi sama departemen 1 gitu karena mereka butuh hal lain gitu. (K476) Misalkan departemen 5 mereka kan butuh kerja sama</i>	Sudah efektif dan fungsional (703) Karakter setiap departemen berbeda (704) Kebutuhannya berbeda (705) Solid (706) Ketemu setiap bulan (707) Bisan jalan sendiri (708) Sesuai fungsi dan			

		antar tim untuk bisa organisasi event, kan jadi mereka solid banget, kelihatan kayak solid banget lah. (K477) Dan mau nggak mau ketemu gitu, tiap bulan bisa berapa kali ketemu. (K478) Kalau misalkan departemen 1 kita bisa jalan sendiri sendiri to be honest, lebih sendiri. (K461) Jadi memang sesuai fungsi dan tanggung jawab kita gitu. (K478) Departemen 1 it's very like you can run solo gitu. (K468) Cuma memang disini kita bisa saling bantu juga kalau misalkan udah kenal udah dekat kita bisa saling bantu, karena ada yang ya lagi ada yang sibuk bisa minta bantuan yang lain gitu kan. (K469) Jadi nggak sungkan. (K478) Cuma jalan sendiri aja bisa semua departemen 1, beda sama divisi lain. -I6W1J36	tanggung jawab (709) Saling bantu (710) Kalau sudah dekat (711) Tidak sungkan (712) Beda dengan departemen lain (713)			
	I7	(K461) Ya aku bilang bare minimumnya sudah terpenuhi. (K479) Apakah masih bisa lebih baik? Ya pasti. (K461) Apakah sudah efektif? Sudah. (K479) Cuma itu tadi masih bisa lebih baik. (K461) Tapi kalau secara bare minimum semua sudah terpenuhi sih. (K461)	Bare minimum sudah terpenuhi (714) Bisa lebih baik (715) Sudah efektif (716) Sudah berjalan lancar (717)			

		<i>Sudah berjalan dengan lancar dan contreng gitu yang bisa tercentang. -I7W1J47</i>				
15b) Tapi apakah pernah melakukan bonding?	I6	<i>(K480) Ya, karena ini kalau yang tahun lalu memang kekurangan, nih kita kurang bonding. (K481) Karena kita gak punya ketua departemen. (K482) Beberapa bulan awal gak ada, yang posisinya kosong. (K481) Jadi di posisi ketua departemennya atau kayak direkturnya yang manajemen itu gak ada. (K483) Dia sibuk banget, jadi kita ketemu cuma sekali pas onboarding. (K484) Akhirnya di tengah jalan saya ditawarkan. (K484) Ditawarin setelah berapa bulan running. (K485) Terus saya bilang yaudah bismillah gitu. -I6W1J26</i> <i>(K486) Nah, itu tuh mereka udah jalan sendiri-sendiri kayak gitu. (K487) Jadi udah nyari titik tengahnya gimana. (K488) Terus pernah nyampein, gimana kalau misalnya kita ada meeting. (K490) Terus ada yang nanya emang kenapa harus ada (meeting)? (K478) Karena departemen 1 ini dia itu sifatnya kan bisa dikerjakan</i>	Kurang bonding (718) Tidak punya ketua departemen (719) Posisi kosong (720) Sibuk banget (721) Ditengah jalan ditawarkan (722) Setelah beberapa bulan (723) Menerima (724) Jalan sendiri-sendiri (725) Mencari titik tengah (726) Mengajak meeting bulanan (727) Kenapa harus meeting (728) Bisa dikerjakan sendiri (729) Sifatnya menulis (730) Tidak perlu kolaborasi (731) Anggota sangat sibuk (732)			

		sendiri gitu. (K491) Dia kan sifatnya menulis, ini menulis artikel, kita nyari sumbernya, kita nulis, terus nanti kalau direvisi pun tinggal ngasih linknya terus harus direvisi di edit sama editor. (K478) Jadi itu bisa dikerjain sendiri, nggak butuh banyak kolaborasi satu sama lain, kayak gitu loh. (K490) Makanya itu akhirnya ada pertanyaan itu, kenapa harus ada monthly meeting gitu. (K492) Semuanya kayaknya sangat amat sibuk kan orangnya. -I6W1J27				
		(K81) Akhirnya yang saya lakukan itu makanya, udahlah nggak ada monthly meeting tapi saya harus ketemu dari 1 on 1. (K480) Bondingnya akhirnya nggak terlalu nggak terlalu rekat banget ya sebisa mungkin ya pokoknya kerjaan selesai gitu. (K493) Tapi memang mempengaruhi akhirnya, Kalau di reach out agak susah harus banyak DM DM. (K494) Ya, jadi cuma akhirnya terakhir kita sempat workshop saya bener-bener pengen ngadain workshop buat departemen 1 tentang SEO. (K495) Akhirnya banyak yang bisa datang, alhamdulillah. (K494) Karena itu	Ketemu 1on1 (733) Bonding tidak rekat (734) Susah menjangkau lewat pesan pribadi (735) Workshop (736) Banyak yang datang (737) Meningkatkan kemampuan (738) Terakhir (739)			

		<i>kan memang upgrading skill buat mereka kan. (K495) Mereka mungkin melihat itu ada benefitnya, ada banyak yang bisa datang. (K496) Itu di akhir banget sebelum kita bubar. -I6W1J28</i>				
16) Apakah gaya komunikasi sudah sesuai dengan cara memahami informasi?	I1	<i>(K497) Udh sesuai sih, sebenarnya. (K498) Jadi kayak gampang aja gitu nangkap informasinya tanpa ada miskom atau ada apanya gitu. -I1W1J30</i>	Sudah sesuai (740) Mudah menangkap informasi (741) Tanpa miskomunikasi (742)	• Kesesuaian gaya komunikasi ketua departemen (740) (745) (747) • Kemudahan menangkap informasi (741) (742) (746) • Kesesuaian gaya komunikasi ketua organisasi (743) (744) (748) (749) (750)		
	I2	<i>(K499) Kalau dari president mungkin karena beliau sibuk ya gitu. (K500) Jadi ada beberapa momen kayaknya komunikasinya kurang aku pahami gitu. (K497) Tapi kalau dari directorku, sih udah sesuai ya. (K501) Nggak ada yang aku miskom kayak gitu, nggak ada. -I2W1J41</i>	Ketua organisasi sibuk (743) Kurang paham (744) Sudah sesuai (745) Tidak ada miskomunikasi (746)			
	I3	<i>(K497) So far, cocok, masih kayak aman aja. (K502) Dan kalau dari presiden-vice presiden, mudah kok memahami informasi dari mereka. (K503) Dan mereka juga memang sangat amat terbuka. (K504) Jadi mereka mengayomi juga. - I3W1J58</i>	Sudah sesuai (747) Ketua dan wakil ketua organisasi mudah dipahami (748) Terbuka (749) Mengayomi (750)			
17) Bagaimana cara	I4	<i>(K505) Kalau ini biasanya misalnya contohnya kayak pas di</i>	Saat meeting (751) Menjelaskan teknis (752)	• Memberikan penjelasan (751) (752)		

	memastikan bahwa informasi yang disampaikan sudah dipahami oleh anggota?	<i>meeting aku kan menjelaskan ya. (K505) Menjelaskan kayak teknis program yang akan kita lakukan itu seperti apa. (K506) Terus biasanya itu di akhir itu aku selalu memberikan space buat mereka bertanya ketika memang ada hal-hal yang kurang di mengerti atau mereka ingin tanyakan lebih dalam. (K506) Itu di setiap meeting selalu ada space itu. (K507) Dan selain itu juga kita memberikan apa ya waktu buat mereka tuh mengkritisi program apa saja yang sudah berjalan. (K508) Jadi mereka bisa menyuarakan inovasi mereka atau kayak evaluasi yang terjadi. (K508) Jadi dengan kata lain kan itu memberikan apa ya, memberikan pemahaman bahwa mereka tuh sudah paham gitu dengan programnya atau belum. (K509) Ketika belum kan berarti ya bertanya atau kayak memastikan apa sih sebenarnya permasalahan yang terjadi di program sebelumnya. -I4W1J46</i>	Memberikan ruang untuk bertanya (753) Selalu ada sesi bertanya (754) Waktu mengkritisi program (755) Inovasi dan evaluasi (756) Memberikan pemahaman (757) Belum mengerti akan bertanya (758)	• Memberikan ruang bertanya (753) (754) (758) (760) • Waktu mengkritisi program (755) (756) (757) • Output tugas (759) (766) (766) • Respon anggota (761) (762) (768) (769) (770) (771) • Saat mengerjakan tugas (763) (764) (765) • Memperbaiki platform organisasi (772) (773) • Onboarding terstruktur (774) (775) • Townhall meeting (776) • Menerima umpan balik (777)		
	I5	<i>(K510) Dapat dipahami ya mungkin dengan job desc nya selesai itu ternyata bisa dipahami dengan baik. (K511) Terus aku</i>	Menyelesaikan tugas (759) Bertanya dan menandai anggota (760) Membalas			

		anaknya juga <i>affirmative banget maksudnya kalau misalkan apa namanya sudah ngasih tulis kerjaan contoh aku akan tag juga anak-anak kira-kira bisa dipahamin atau enggak. (K512) Dan kalau misalnya mereka bales aman kak paham gitu. (K512) Menurutku itu secara explicit menyatakan kalau mereka cukup paham. (K510) Tapi disamping itu kalau mereka sudah menyelesaikan job desc maksudnya means kalau misalkan mereka juga sudah sangat paham dengan apa yang mereka kerja kan. -I5W1J40</i>	paham (761) Eksplisit (762)			
	16	(K513) Biasanya sih, gimana ya, baru ketauan, kalau di departemen 1 tuh baru ketauan ketika mereka melakukannya. (K514) Misalkan, ini kan, mereka baru kita kasih tau caranya formatnya nulis artikel caranya upload publish article di website gitu. (K513) Baru ketauan ketika mereka hands on dan kalau ada pertanyaan atau itu baru ketauan gitu. (K515) Atau kita ngeliat, mereka udah upload nih, kita ngeliat oh ternyata yang kurang ini kurang itu terus baru saya sampaikan. (K516) Berarti	Saat mengerjakan tugas (763) Memberi tahu cara publikasi (764) Praktik atau pertanyaan (765) Setelah publikasi ada yang kurang (766) Miskomunikasi (767) Sekadar informasi (768) Reply chat atau emoji (769) Sudah paham (770) Yang belum reaksi chat ulang (771)			

		ada, ada miss miss komunikasi yang dari yang guideline udah ada ternyata masih belum diaplikasikan gitu. (K513) Kalau untuk departemen 5 keliatannya dari situ sih. (K517) Kalau misalkan cuma sekedar informasi biasanya saya minta mereka reply my chat gitu atau give me emojis gitu. (K518) Jadi saya bisa lihat tuh yang udah ngasih emoji atau udah ngereplay oh ya udah dibaca udah di pahami kalau yang belum biasanya saya tag lagi. -I6W1J46				
	17	(K519) Mungkin di awal yang pertama di website kita harus memang, website-nya harus dibenerin ya. (K520) Kemudian kita pasang nilai-nilai dan visi-misi dan seluruh regulasi atau tata aturan organisasi Indonesia Mengglobal di dalam situ sehingga publik bisa melihat. (K521) Terus memperhatikan onboarding, itu juga harus diperhatikan onboarding yang terstruktur. (K522) Jadi misalkan tiap-tiap director kah yang melakukan onboarding untuk timnya kah. (K523) Berarti directornya juga harus di	Memperbaiki website (772) Visi misi dan regulasi (743) Onboarding terstruktur (774) Onboarding bersama ketua departemen (775) Meeting reguler (776) Sistem umpan balik (777)			

		<i>onboarding sama presiden dan vice-presidennya. (K192)</i> <i>Kemudian meeting reguler kayak townhall gitu juga. (K524) Terus ada sistem feedback juga untuk menampung aspirasi baru gitu. -</i> I7W1J42				
--	--	---	--	--	--	--

Lampiran 7: Hasil Koding & Reduksi Data Wawancara

