

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

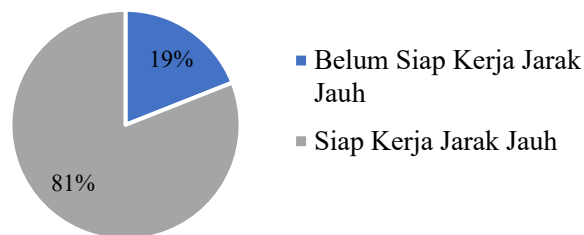
Pasca Covid-19, fenomena bekerja jarak jauh semakin banyak diminati. Pada prosesnya, bekerja jarak jauh kerap berbenturan dengan berbagai risiko psikologis seperti kesepian, kecemasan, kejenuhan, dan penurunan kesejahteraan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang monoton dan jauh dari interaksi sosial. Bagi masyarakat Indonesia, hal ini menjadi suatu tantangan tersendiri mengingat budaya Indonesia adalah budaya yang ramah tamah dalam menjalin interaksi sosial di lingkungannya. Dibuktikan dalam survei yang dilakukan oleh Internations (Chudoba, 2024), Indonesia mendapatkan peringkat kedua dengan kategori *'local friendliness'*. Survei ini menguatkan pandangan bahwa masyarakat Indonesia adalah masyarakat yang erat kaitannya dengan jalinan hubungan sosial.

Selaras dengan pernyataan tersebut, indikator yang digunakan untuk mengukur indeks kebahagiaan Indonesia yang tertera pada laporan BPS, Indeks Kebahagiaan Tahun 2021, rupanya memang ditentukan dari bagaimana interaksi sosial yang terjadi di masyarakat (Suchaini dkk., 2021). Contohnya adalah dimensi kepuasan terhadap hubungan sosial di lingkungan dan dimensi hubungan positif dengan orang lain. Survei dari BPS (2021), menyatakan bahwa Indonesia telah mengalami peningkatan Indeks Kebahagiaan sebanyak 0,8 poin jika dibandingkan dengan survei tahun 2017. Merujuk pada hal tersebut, dapat diketahui bahwa masyarakat Indonesia telah terbiasa untuk menjalin hubungan sosial yang baik dengan lingkungannya. Bahkan, kebahagiaan mereka pun didapat dari aktivitas dalam bersosialisasi.

Namun, setelah pandemi Covid-19, pengetahuan dan kebiasaan terhadap kerja jarak jauh kian banyak dilirik. Meski mulanya disebabkan oleh kebutuhan untuk

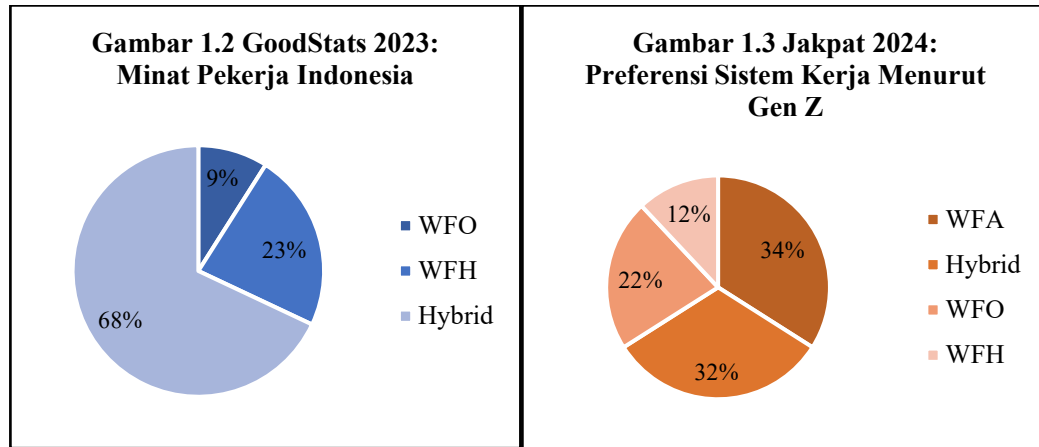
bertahan hidup, akhir-akhir ini minat bekerja jarak jauh semakin meningkat. Bahkan hasil survei menyebutkan bahwa setengah dari pekerja berniat untuk tetap bertahan pada pekerjaan jarak jauh mereka secara permanen (Becker dkk., 2022). Hal yang serupa juga ditemukan dalam survei yang dilakukan oleh Dell Technologies, dilansir oleh Katadata (2021), survei ini dilakukan kepada pekerja di kawasan Asia Pasifik dan Jepang. Hasil survei menyatakan bahwa sebanyak 8 dari 10 pekerja Indonesia, atau dalam persentase, yaitu sebesar 81%, siap bekerja jarak jauh dalam kurun waktu yang lama.

**Gambar 1.1 Survei Dell Technologies 2021:
Pola Kerja Hibrida**



Gambar 1.1 Bagan Hasil Survei Dell Technologies 2021

Selain itu, survei yang dilakukan oleh Goodstats (2023) juga menyatakan bahwa sebanyak 23% pekerja Indonesia memilih untuk bekerja secara jarak jauh dan sebanyak 68% bekerja secara *hybrid*. Sementara itu, pekerja Indonesia yang memilih bekerja di kantor hanya sebesar 9% saja. Selain itu, menurut survei yang dilakukan oleh Jakpat (2024) disebutkan kembali bahwa preferensi pekerjaan Gen Z cenderung mengarah pada bekerja jarak jauh atau lebih tepatnya secara WFA (*work from anywhere*) dengan persentase sebanyak 34%.



Gambar 1.2 Bagan Hasil Survei GoodStats 2023
 Gambar 1.3 Bagan hasil Survei Jakpat 2024

Bekerja jarak jauh memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengakses lebih banyak hal di luar dari tugas utama mereka. Selain itu, fleksibilitas bekerja jarak jauh juga cenderung lebih baik daripada bekerja di kantor. Belum lagi dengan pertimbangan potensi penghematan biaya, baik untuk transportasi, ataupun tempat tinggal (Cassidy & Rockbrune, 2021). Tidak hanya itu, kerja jarak jauh juga memberikan tingkat stres yang lebih rendah daripada kerja di kantor dengan keseimbangan pekerjaan yang lebih baik (Yarberry & Sims, 2021). Namun, kerja jarak jauh dinilai tidak selalu ideal untuk semua orang, beberapa orang merasa kerja jarak jauh membuat performa kerja mereka menjadi lebih lambat daripada biasanya. Selain itu, batas waktu antara kehidupan sehari-hari dengan kehidupan kerja juga menjadi kabur.

Sebuah laporan statistik dari Kanada pun menyatakan bahwa keterbatasan interaksi dengan rekan kerja, baik dalam koordinasi ataupun kolaborasi, dapat menjadi hambatan tersendiri yang menyebabkan produktivitas kerja menjadi turun (Yang dkk., 2022). Bekerja jarak jauh juga berpotensi memicu ketidakseimbangan hidup, seseorang akan merasa selalu dihantui oleh pekerjaannya seiring dengan pandangannya yang

selalu melihat komputer sebagai media kerja di sekelilingnya. Jika ditinjau lebih spesifik, berdasarkan paparan dari survei yang dilakukan oleh Goodstats (2024), kekurangan bekerja jarak jauh di antaranya adalah mengganggu keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang disebabkan oleh sulitnya memberikan kontrol atas manajemen waktu; keharusan memiliki jangkauan internet yang layak sehingga pekerjaan tidak terhambat; berpeluang untuk mengalami isolasi sosial yang disebabkan dengan minimnya interaksi yang dapat terjadi oleh pekerja WFA. Oleh karena itu, sulit memastikan pekerjaan jarak jauh dapat diselesaikan dengan baik mengingat banyaknya keterampilan lain yang perlu dikuasai terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan jarak jauh, seperti kemandirian, proaktif dalam mencari informasi, serta kemauan untuk terus terlibat dalam pembelajaran (Cassidy & Rockbrune, 2021).

Berkenaan dengan dampak kerja jarak jauh, HRD sebagai bidang yang mengatur pemberdayaan manusia memiliki tantangan baru untuk dihadapi. Peran HRD menjadi krusial mengingat bagaimana mereka memiliki kemampuan dalam manajemen SDM serta relevansinya dengan produktivitas kerja (Sulej, 2021). Tantangan HRD pada kerja jarak jauh bukan hanya sekadar mengontrol kinerja SDM, tetapi juga bagaimana HRD dapat secara konsisten menjalin komunikasi yang efektif di tengah perbedaan distribusi geografis. Belum lagi tantangan lainnya, seperti miskomunikasi, kehilangan budaya sosial dalam bekerja, mispersepsi akibat pemahaman terhadap individu yang keliru, keterbatasan perangkat kerja jarak jauh, dan mudahnya kehilangan fokus dalam bekerja (Cassidy & Rockbrune, 2021). Tantangan dalam menuntaskan tugas dan tanggung jawab seseorang secara jarak jauh ini tentunya tidak hanya terjadi di dalam perusahaan saja, tetapi juga turut terjadi dalam organisasi.

Ketahanan dan keberlangsungan suatu organisasi tidak luput dari besarnya tanggung jawab divisi HRD. Peran mereka berdampak besar bagi keberlanjutan suatu organisasi yang ditilik dari bagaimana kehadiran HRD dapat menjaga berbagai nilai dan integritas organisasi (Spector dalam Stefano dkk., 2017). HRD kerap disebut sebagai pulau informasi karena peran fundamentalnya dalam menjaga rahasia

organisasi dan keamanan data yang sengaja disimpan melalui pemeliharaan berkas anggota, pengelolaan staf, hingga berkas krisis lain yang berkaitan selama operasional perusahaan berlangsung (Sharma dkk., 2023). Secara lebih lanjut, peran HRD bersinggungan dalam dua hal yakni: (a) dalam orientasinya pada masa kini dan masa depan dan (b) dalam orientasinya pada manusia dan proses.

Pada hal yang pertama menyiratkan bahwasanya aktivitas HRD di masa kini menjadi penentu bagi eksistensi perusahaan di masa mendatang. Kegagalan HRD untuk memenuhi tanggung jawab mereka memberikan konsekuensi buruk terhadap keberlanjutan organisasi (Spector dalam Stefano dkk., 2017). Pada hal yang kedua, yakni orientasinya dalam manusia dan proses maka HRD berkontribusi untuk menjaga keberlangsungan perusahaan melalui pelatihan, penilaian kinerja, dan terlibat pada program pengembangan karyawan (Yamnill & McLean, 2013). Secara lebih spesifik, kata manusia menjelaskan peran HRD dalam ranah sosial, dimulai dari bagaimana HRD bertugas memberikan arahan, bertanggung jawab dalam menjaga hubungan kerja di suatu perusahaan, memfasilitasi kesejahteraan karyawan serta kualitas hidup mereka melalui keselamatan kerja, perbedaan latar belakang, kesehatan hingga keseimbangan hidup antar pekerjaan dan kehidupan sosial (Stefano dkk., 2017). Sementara itu, kata proses dikaitkan dengan praktik HRD dalam upaya mereka untuk memfasilitasi karyawan melalui praktik desain, implementasi, dan manajemen sumber daya.

Pentingnya kontribusi HRD menjadikan mereka sebagai cerminan utama keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi baik perusahaan dalam segi profesional maupun komunitas dalam ranah yang lebih menjurus ke arah sosial perlu memberikan perhatian besar pada kinerja HRD. Salah satu faktor utama kinerja HRD yang baik dalam suatu organisasi dapat dilihat melalui strategi komunikasi yang dicanangkan. Strategi komunikasi memengaruhi aktivitas keseluruhan organisasi. Dimulai dari tingkat staf hingga presiden, strategi komunikasi yang baik akan turut memberikan dampak yang baik bagi lingkungan organisasi. Dewey menyebutkan bahwa manusia tidak dapat dilepaskan dari komunikasi,

komunikasi mampu mempertahankan hubungan dan bahkan membentuk hubungan tersebut (Holtzhausen & Zerfass, 2015).

Strategi komunikasi yang efektif dapat ditandai dengan perubahan perilaku. Di samping itu, komunikasi yang strategis juga dapat berperan untuk memberikan pendidikan dan informasi tertentu. Strategi komunikasi menjadi sarana bagi organisasi untuk menetapkan perencanaan yang terukur, pemetaan manajemen risiko, serta untuk mengidentifikasi permasalahan di dalam suatu organisasi. Strategi komunikasi dapat melingkupi perencanaan, pola serta konsistensi perilaku komunikasi yang diterapkan dalam pemberdayaan organisasi (Holtzhausen & Zerfass, 2015).

Sebagai sarana penyalur yang menjembatani komunikasi dengan berbagai orang dan divisi di dalam komunitas, HRD perlu untuk menjalin komunikasi yang baik demi membangun kesadaran serta mengajak keterlibatan anggota pada program-program organisasi. Tidak hanya itu, peran komunikasi dalam organisasi juga melingkupi penyebaran informasi yang merata, mendorong rasa tanggung jawab anggota terhadap jabatan yang diemban, dan memperkuat rasa keterikatan mereka melalui keterlibatan yang berkelanjutan (Suh & Battaglio, 2022). HRD dalam perannya dapat berkontribusi tidak hanya di perusahaan dan organisasi saja, tetapi juga dapat berada di dalam komunitas dengan beban tugas dan tanggung jawab yang serupa (McLean & Wang, 2001). HRD dapat dimiliki oleh kelompok, organisasi, komunitas, negara dan bahkan ranah global (McLean & Wang, 2007).

Pada penelitian ini, fokus yang dibawa adalah HRD di dalam komunitas. Adapun secara istilah, kata komunitas menurut KBBI atau Kamus Besar Bahasa Indonesia, didefinisikan sebagai ikatan yang menyatukan berbagai individu ke dalam satu kelompok dengan dilandasi oleh kesamaan dan tujuan hidup tertentu (KBBI, 2024). Peminat komunitas sosial kini semakin banyak dipilih oleh pemuda terutama mahasiswa mengingat mulai terbentuknya kesadaran terhadap isu sosial.

Komunitas mahasiswa di Indonesia sangat beragam dimulai dari ranah ilmiah yang tentu tidak bisa dipisahkan dari label ‘mahasiswa’, bidang hobi seperti olahraga,

dan keahlian, hingga komunitas lingkungan dan sosial yang memberikan dampak positif atas keberadaannya. Pada penelitian kali ini, penulis mengerucutkan penelitian pada komunitas mahasiswa yang cukup populer akhir-akhir ini, yakni Novo Club dari Paragon Corp. Sebuah komunitas besar yang terdiri dari berbagai daerah di Indonesia dengan capaian anggota sebanyak puluhan ribu. Komunitas ini berfokus pada pemberdayaan mahasiswa aktif dari seluruh universitas di Indonesia. Sebagai komunitas yang diinisiasikan oleh perusahaan Paragon, posisi komunitas Novo Club berada pada perannya sebagai CSR atau *Corporate Social Responsibility*. Berfokus pada empat pilar utama, Novo Club telah menyebar dan tumbuh menjadi komunitas yang mampu meraih rekor MURI pada tahun 2023 melalui *welcoming party*-nya di *batch 2*, dengan kategori sebagai **“Seminar Pembukaan Program Kepemimpinan Mahasiswa Secara Serentak dengan Peserta Terbanyak”**, yakni mencapai lebih dari 30.000 mahasiswa aktif di seluruh Indonesia.

Novo Club dibangun oleh Paragon Corp untuk menjadi wadah pengembangan diri mahasiswa aktif dengan goals utama berupa inovasi dan menjalin kolaborasi. PT. Paragon Technology and Innovation adalah perusahaan yang menaungi berbagai brand kosmetik dan *skincare* besar di Indonesia, seperti *Wardah, Emina, Kahf, Biodef, Crystallure, Make Over, Labore, Tavi, Instaperfect, Wonderly, Putri, OMG, Beyondly dan Earth Love Life* (Paragon, 2024). Berdiri sejak tahun 1985, Paragon memiliki 5 core value, yakni *divinity, caring, humility, resilience, dan innovation*. Value ini dimaksudkan sebagai upaya *branding* Paragon sekaligus *culture* utama mereka dalam membangun budaya kerja. Kultur berinovasi ini lantas disebarluaskan oleh Paragon melalui komunitas Novo Club sebagai wujud komitmen Paragon terhadap pengembangan SDM di Indonesia. Novo Club menjadi wadah bagi generasi muda Indonesia untuk belajar dan mengembangkan berbagai keterampilan melalui inovasi berkelanjutan dan jalinan kolaborasi yang luas (Alifa & Sarasi, 2023).

Novo Club memiliki tujuan utama yakni untuk menyiapkan pemimpin terbaik di masa depan (Revina dkk., 2024). Berdasarkan tujuan tersebut, Novo Club memiliki

beberapa program seperti *Novo learning*, *Novo career clinic*, *Novo Talks* dan *Novo community project*. Dilansir dari *website* resmi Novo Club, tercatat sudah lebih dari 49.000 peserta yang di dalamnya terdapat 4000 lebih sudah mengikuti *bootcamp* pengembangan diri, serta melakukan *group project*. Adapun secara pembagian geografis, Novo Club telah tersebar secara luas di seluruh wilayah Indonesia yang digolongkan menjadi 11 region pada Novo Club *batch* 1 dan 2 kemudian mengalami pemadatan menjadi 10 region pada Novo Club *batch* 3. Adapun dengan rincian region Novo Club *batch* 2 sebagai berikut,

Tabel 1.1 Sebaran Region Novo Club *batch* 2 Tahun 2023-2024

Region	Rincian Daerah
1	DKI Jakarta
2	Bodetabek Banten
3	Jawa Barat
4	Yogyakarta
5	Semarang, Purwokerto, tegal, Solo
6	Surabaya Raya
7	Malang, Jember, Kediri
8	Sumatera Atas: Aceh, Sumatera Utara, Riau, Kepulauan Riau, Sumatera Barat, dan Rantau Prapat
9	Sumatera Bawah: Sumatera Selatan, Jambi, Lampung, Bangka Belitung, Bengkulu
10	Bali, NTB, NTT
11	Kalimantan, Sulawesi, Maluku, Papua

Sumber: Hasil olah data Peneliti, 2025

Pada manajemen SDM Novo Club, struktur komunitas membagi peran ini ke dalam dua kategori yakni HRD *Star team* yang ditempatkan langsung berada di bawah presiden Novo Club, dan HRD region yang berada di bawah Head of Region. HRD

Star *team* memiliki tugas yang jauh lebih besar mengingat keharusan mereka dalam mengontrol SDM dari Region 1 hingga 11.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka gap penelitian ini adalah kebaruan (*novelty*) terkait strategi komunikasi jarak jauh di komunitas yang ditinjau dari peran HRD. Jika sebelumnya penelitian terdahulu lebih banyak meneliti strategi komunikasi jarak jauh saat Covid-19 dan pasca Covid-19 dalam lingkup pendidikan dan pekerjaan, maka penelitian ini akan berada dalam lingkup komunitas. Kebaruan ini akan melihat strategi komunikasi jarak jauh melalui peran HRD yang mana juga terbilang cukup baru untuk ditemukan di dalam struktur komunitas. Selanjutnya, gap penelitian ini juga akan mengisi celah dari tren kerja jarak jauh yang kerap digandrungi akhir-akhir ini dengan banyaknya kekurangan dan tantangan dalam pemberdayaan komunikasi komunitas secara jarak jauh.

Penelitian ini akan mencari tahu bagaimana peran divisi HRD dalam membuat, menyusun dan mengimplementasikan strategi komunikasi sebagai upaya menjaga keberlangsungan komunitas melalui pemberdayaan anggota Novo Club *batch 2* yang berisi lebih dari 30.000 anggota yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Latar belakang yang berbeda, minat dan kekhasan yang berbeda hingga tantangan divisi HRD dalam menjalankan strategi komunikasi secara jarak jauh.

Tidak hanya itu, komunitas Novo Club *batch 2* ini terhitung menjadi komunitas yang sangat muda karena di tahun kedua sejak didirikan, Novo Club sudah diberi amanah mengelola lebih dari 30.000 anggota. Lebih *urgent* lagi mengetahui bahwa posisi HRD Star *team* merupakan gebrakan yang baru dimulai pada *batch* kedua ini. Dari perspektif ini, dapat dilihat bahwa pengalaman Star *team* sebagai HRD terbilang masih berada dalam tahap awal. Untuk itu, penulis sangat tertarik dalam meneliti strategi komunikasi HRD, mempertimbangkan dari kondisi unik dan menarik komunitas Novo Club tersebut serta bagaimana divisi HRD Star *team* yang baru diadakan di *batch* kedua ini mampu memberdayakan anggotanya melalui komunikasi

jarak jauh. Bagaimana tantangan HRD dalam menghadapi perbedaan latar belakang dari berbagai karakteristik mahasiswa yang berasal dari universitas dan daerah yang berbeda.

Pengembangan strategi komunikasi yang baik akan berdampak pada keberhasilan pemberdayaan komunitas. Oleh karena itu, urgensi untuk mengetahui strategi komunikasi HRD sangat diperlukan guna membantu seluruh *stakeholder* komunitas terkait, regenerasi anggota, serta masyarakat umum. Penelitian ini akan berupaya mengisi celah antara tantangan pemberdayaan jarak jauh melalui penerapan strategi komunikasi HRD dalam pemberdayaan komunitas Novo Club *batch* 2. Penelitian ini akan dilakukan melalui pendekatan kualitatif dengan teknik pengambilan informan secara *maximum purposive*. Proses pengumpulan data akan dilakukan melalui observasi dan wawancara mendalam. Diharapkan setelah penelitian ini dilakukan, penulis maupun pembaca dapat menemukan strategi komunikasi HRD dalam pemberdayaan komunitas Novo Club secara jarak jauh dengan baik, detail dan mampu membentuk pola tertentu yang kelak dapat berguna secara teoretis dan praktis.

1.2 Rumusan Masalah

Pada penelitian kali ini, rumusan masalah termasuk ke dalam bentuk rumusan masalah deskriptif. Rumusan masalah deskriptif akan memberikan penulis panduan dan eksplorasi atas fenomena sosial yang diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam (Sugiyono, 2022). Oleh sebab itu, menyesuaikan dengan bentuk serta latar belakang di atas, yang menyoroti fenomena kerja jarak jauh bagi masyarakat Indonesia sementara di sisi lain masyarakat Indonesia juga gemar dalam menjalin hubungan sosial. Penulis bermaksud mencari tahu bagaimana pemberdayaan komunitas secara jarak jauh dapat dilangsungkan dengan baik dalam fokus strategi komunikasi HRDnya. Kompleksitas situasi yang dibawa oleh dinamika kerja jarak jauh menimbulkan beberapa pertanyaan dalam benak penulis. Terlebih di komunitas yang hanya bertumpu pada penopang superfisial seperti ketertarikan minat, dan kesamaan visi saja yang tentu

rentan akan fluktuasi selama prosesnya. Untuk menjawab pertanyaan dalam benak penulis, penulis perlu memahami seluruh proses strategi komunikasi pemberdayaan yang berlangsung di Novo. Mengikuti dengan banyaknya rujukan dari artikel jurnal pada penelitian terdahulu yang memuat *planning*, *implementing*, dan *evaluating* maka penulis merumuskan masalah menjadi beberapa poin sebagai berikut:

1. Bagaimana perumusan strategi komunikasi HRD dalam pemberdayaan Komunitas Novo Club *batch 2* secara jarak jauh?
2. Bagaimana implementasi strategi komunikasi HRD dalam pemberdayaan Komunitas Novo Club *batch 2* secara jarak jauh?
3. Bagaimana HRD melakukan evaluasi terhadap implementasi strategi komunikasi Komunitas Novo Club *batch 2* secara jarak jauh?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada pendekatan kualitatif adalah untuk menemukan. Artinya penelitian ini akan mencari pemahaman terhadap fenomena sosial yang diteliti secara mendalam yang belum pernah diketahui sebelumnya (Sugiyono, 2022). Berkaca pada rujukan terdahulu yang dimuat di dalam bab kedua, penelitian berupaya untuk memenuhi celah penelitian dengan menjawab kebutuhan penelitian akan isu jarak jauh di komunitas, dengan sudut pandang yang cenderung baru yaitu dalam strategi komunikasi pemberdayaan HRD. Penelitian ini berfokus mencari tahu lebih dalam bagaimana fungsi HRD dapat diselaraskan di tengah dinamika pemberdayaan jarak jauh. Penelitian meninjau fenomena dari aspek komunikasinya, yaitu strategi komunikasi. Adapun merujuk pada rumusan masalah di atas yang menyatakan bahwa strategi komunikasi memuat tiga tahap utama, maka tujuan penelitian ini serupa, yakni untuk menyelesaikan rumusan masalah yang ada. Dengan demikian, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui perumusan strategi komunikasi pemberdayaan secara jarak jauh yang dilakukan oleh HRD Novo Club *batch 2*.

2. Mengeksplorasi implementasi strategi komunikasi pemberdayaan secara jarak jauh yang dilakukan oleh HRD Novo Club *batch 2*.
3. Mengetahui evaluasi strategi komunikasi pemberdayaan secara jarak jauh yang dilakukan oleh HRD Novo Club *batch 2*.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan proses penelitian ini, penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada pihak akademisi maupun non-akademisi. Penulis mengharapkan manfaat-manfaat penelitian yang dikategorikan sebagai berikut, yaitu:

1. Manfaat penelitian ditinjau dari segi teoritis. Penulis mengharapkan penelitian ini dapat menjadi kajian baru yang mampu menambah wawasan di dalam bidang Ilmu Komunikasi. Secara lebih spesifik yakni dalam strategi komunikasi jarak jauh, baik organisasi ataupun komunitas. Lebih lanjut lagi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penulis lainnya di masa mendatang.
2. Manfaat penelitian ditinjau dari segi praktis. Penulis mengharapkan penelitian ini dapat menjadi gambaran yang lebih spesifik berkaitan dengan strategi komunikasi jarak jauh di dalam komunitas mahasiswa di Indonesia. Selain itu, diharapkan kelak dapat turut membantu memberikan penguat atau dasar dalam penerapan strategi komunikasi jarak jauh di Novo Club *batch* selanjutnya ataupun komunitas lainnya yang masih relevan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam pada lingkup komunikasi organisasi. Secara lebih spesifik, komunikasi yang dibangun ditujukan untuk kepentingan strategis dalam pemberdayaan. Komunikasi organisasi berarti komunikasi yang dijalankan oleh seluruh entitas organisasi, meliputi atasan, bawahan, anggota, dan lainnya (Syafitri & Toni, 2024). Pada organisasi, komunikasi menjadi hal yang sangat diperlukan mengingat bagaimana semua proses pemberdayaan strategis hanya dapat berjalan

melalui komunikasi. Arahan, perintah, larangan, pengakuan, pernyataan semuanya memerlukan komunikasi sebagai mediator penyampaian pesan. Komunikasi yang baik di dalam organisasi tidak hanya berpengaruh terhadap kelancaran hierarkis, melainkan juga berpengaruh kepada kontribusi anggota dalam menjalankan program organisasi.

Selanjutnya, penulisan komponen penelitian ini ditulis mengikuti sistematika yang telah diatur dalam Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI edisi tahun 2024. Pada penelitian ini, ruang lingkupnya terbagi ke dalam lima bab. Bab pertama merupakan bab pendahuluan yang berisi paparan isu yang dimulai dengan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan ruang lingkup penelitian. Selanjutnya, bab kedua merupakan bab tinjauan pustaka. Pada bab kedua ini, penulis akan menuliskan berbagai penjelasan terkait dengan judul dan topik penelitian yang didukung dengan teori dan penelitian terdahulu yang relevan. Hal ini dimaksudkan supaya pembaca mampu memahami dengan baik keseluruhan topik penelitian ini. Kajian pustaka yang tertulis di bab kedua akan menjadi acuan dasar bagi penulis untuk melanjutkan penelitian sampai selesai.

Selanjutnya, bab ketiga atau bab metode penelitian. Pada bab ketiga ini, penulis akan memaparkan bagaimana penelitian ini dapat dilakukan, mulai dari paparan terkait metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, serta prosedur analisis data. Selanjutnya, pada bab empat akan dipaparkan lebih lanjut terkait hasil penelitian dalam kombinasi teks dan visualisasi grafik yang disajikan untuk menjelaskan interpretasi dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang ada. Pada bab ini, penulis juga akan mengaitkan kembali dengan teori dan penelitian terdahulu yang relevan. Terakhir adalah bab lima yang akan berisi simpulan dan saran dari seluruh proses penelitian yang telah dilakukan. Pada bab lima ini, paparannya akan ditulis dengan ringkas dan menjawab rumusan masalah yang ada. Terdapat pula saran untuk penelitian selanjutnya diikuti dengan implikasi praktis

dari hasil penelitian yang ada. Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat berjalan dengan baik dan terarah supaya bab-bab selanjutnya dapat dituliskan dengan baik.