ANALISIS PEMBAGIAN TUGAS KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA MELALUI KOMUNIKASI ORGANISASI PADA PELAKSANAAN REMOTE WORKING DI PT. TANAIR MEDIA SERUNI

BUDI SUSWANTO
budi.suswanto@ibm.ac.id

Program Studi Ilmu Komunikasi Institut Bisnis Muhammadiyah Bekasi

ABSTRACT

Organizational communication began to experience changes in technology-based companies, because it was built by developments in technology and information technology. Where organizational communication was previously built based on physical meetings, is now done online in a remote work system. The research was conducted to analyze the division of duties of employees in improving work through organizational communication in the implementation of remote work at PT Tanair Media Seruni. Observation data through direct observation in the field, in-depth interviews, and documentation. The research was conducted using a qualitative approach with the constructivism paradigm. Using authority theory and organizational communication theory in research. From the results of successful research, presenting the task carried out by technology-based work communication, has now become a necessity. Gadgets seem to be an inseparable device from our work that uses a remote work system. The technology used also does not hinder the management of work communication coordination in presenting tasks. For remaining invincible with crop, organization, action and control. In this way, the entire effective work process can go well.

Keywords: media, remote working, company communication, gadgets, information

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebuah organisasi dibuat, pada dasarnya untuk memudahkan pengkoordinasian berbagai macam kegiatan individu untuk mencapai tujuan bersama. Berkaitan dengan hal tersebut, buatlah berbagai macam peraturan dan struktur organisasi melalui pembagian tugas (Everett M. Rogers dan R. Agarwala, seperti dikutip Effendy, 1984). Dengan maksud untuk mengarahkan interaksi antar anggotanya (Pace dan Faules, 2000).

Kemajuan teknologi saat ini, memungkinkan Interaksi anggota organisasi tidak mengharuskan adanya pertemuan secara fisik. Komunikasi organisasi terutama dalam pembagian tugas, bisa dilakukan secara virtual. Dipilihlah kemudian sistem *remote working* atau sistem kerja jarak jauh. Sebuah sistem kerja yang mengedepankan hasil kerja. Sistem ini memudahkan dalam pengkoordinasian kerja, terutama dalam pembagian tugas.

Remote working atau dalam istilah sebelumnya sering disebut *mobile working* digunakan pada perusahaan yang membutuhkan mobilitas dalam pekerjaannya. Menggunakan perangkat teknologi komunikasi dalam aktivitasnya (Burma: 2014). Salah satu perusahaan yang menggunakan sistem *remote working* adalah PT Tanair Media Seruni atau Media Vista (www.mediavista.id). Perusahaan media penyedia konten *internal magazine* pada beberapa perusahaan BUMN dan bank swasta nasional.

Media Vista sejak akhir tahun 2010 sudah melakukan sistem *remote working* dalam pembagian tugasnya untuk semua tingkatan struktur karyawan. Mulai dari pemimpin redaksi yang membagi tugas, editor mengedit tulisan atau foto, dan reporter bersama fotografer yang menerima tugas peliputan dan menyerahkan hasilnya semuanya dilakukan dalam jaringan (daring).

TINJAUAN PUSTAKA

Istilah bekerja jarak jauh disandarkan pada artikel yang ditulis oleh Bradford S. Bell dengan judul *Remote Work: Examining Current Trends and Organizational Practices.* Diterbitkan oleh Cornell University ILR School pada tahun 2012. Bell menulis, saat ini semakin banyak perusahaan yang beralih ke pekerjaan jarak jauh sebagai cara untuk mengurangi biaya, mendorong produktivitas karyawan, dan membantu karyawan mengelola tuntutan non-kerja

Penggunaan istilah *remote working* sendiri mengacu pada tulisan Carmen von Rohr yang berjudul *Remote Working – Friend or Foe?* Yang diterbitkan oleh Corporate Research Forum pada Juni 2018.

Dalam penelitian tersebut, Rohr menyatakan *remote working* mengarah pada pekerjaan yang dilakukan, baik keseluruhan atau sebagian, yang dilakukan di luar kantor seperti pada umumnya. Kebijakan ini dilakukan dengan mempertimbangkan semakin berkembangnya teknologi komunikasi, melonjaknya biaya sewa kantor, dan ekspektasi karyawan akan fleksibilitas dalam bekerja.

Sebelum istilah *remote working* digunakan, istilah yang dipakai adalah *mobile working*. Hal tersebut didasarkan pada penelitian Ian Watson dan David Joseph Lightfoot dalam FRA Journal November 2005, dengan judul *Mobile Working with Connexions*. Kedua peneliti tersebut menyebut *mobile working* sebagai sebuah pekerjaan yang dilakukan secara *mobile*. Dibuat sedemikian rupa, dengan menghubungkan satu pekerja dengan pekerja lainnya, hingga terasa keuntungan yang bisa diperoleh.

Literatur lain yang digunakan dalam bekerja secara *mobile* adalah *Business Models for Mobile Broadband Media Services, Case Study Indonesia Telecom Market*. Penelitian yang dibuat oleh Laili Aidi, mahasiswa *School of Information and Communication Technology KTH Royal Institute of Technology*, Stockholm, Swedia. Ia meneliti tentang beragam aplikasi *mobile* di telepon pintar untuk berbagai profesi di Indonesia. Dimana ia berkesimpulan, aplikasi *mobile* yang dibuat tidak sama satu dengan lainnya, tergantung profesi pekerjaannya.

TEORI

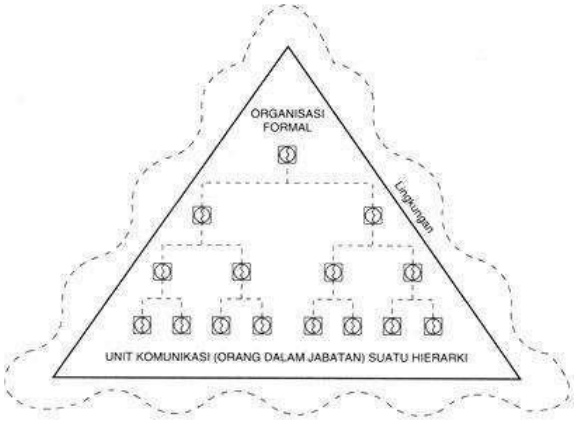
WEWENANG

Pembagian tugas berkaitan dengan teori wewenang. *Authority* atau wewenang menurut R. C. Davis di buku *Fundamentals of Management* merupakan hak yang cukup bagi seseorang, yang memungkinkan orang tersebut menyelesaikan tugasnya. Dalam teori wewenang menurut Handoko (2003:212) terdapat dua sumber yang berbeda. Pertama, Teori Formal (pandangan klasik) yang menyebutkan wewenang didapat karena diberikan yang berasal dari tingkat masyarakat yang tinggi. Kedua, Teori Penerimaan (*acceptance theory of authority*) menyebutkan bahwa wewenang bisa diterima oleh siapa saja dengan disertai oleh tanggung jawab *(responsibility)*.

Hal terpenting dari wewenang adalah pendelegasian wewenang. Sutarto (2001:141) menjelaskan pendelegasian wewenang merupakan pelimpahan hak kepada seseorang disertai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik. Pendelegasian ini dilakukan secara formal. Adanya efektivitas dalam pendelegasian wewenang menjadi pembeda antara pemimpin yang sukses dan tidak sukses.

Efektivitas ini lah yang menjadi sandaran dalam penelitian. Pembagian tugas atau kerja yang tepat, menurut Hasibuan (2007:33) harus bisa menguraikan: (1) Identifikasi pekerjaan atau jabatan, dengan memberikan nama jabatan; (2) Adanya hubungan tugas dan tanggung jawab, dengan adanya rincian tugas dan tanggung jawab; (3) Standar wewenang atau jabatan, adanya prestasi yang harus dicapai; (4) Penguraian syarat kerja harus jelas; (5) Dalam pekerjaan mencantumkan fungsi dan tugas utamanya; (6) Adanya penjelasan penjelasan jabatan awal dan akhir dari tugas. Terdefinisikan dengan baik tugas dan jabatan, akan menghasilkan kerja yang efektif. Karena pekerja tahu apa yang dia kerjakan dan hasil yang akan didapatnya.

Hal yang paling penting dalam menunjang suksesnya sebuah organisasi adalah adanya komunikasi organisasi. Seperti yang ditulis oleh James R. Taylor dalam *Rethinking the Theory of Organizational Communication, How to Read an Organization Series: Communication and Information Science*. Taylor menyatakan komunikasi-lah yang menjadi sistem dalam menyatukan gerak harmonisasi organ-organ dalam organisasi. Baik dalam mengatasi konflik, pencitraan, pengembangan organisasi hingga pencapain tujuan.



Gambar 1. Skema komunikasi organisasi
Sumber: Pace & Faules, 1993:32

Dalam komunikasi internal perusahaan yang dijalankan secara konvensional, komunikasi yang dijalankan mengikuti struktur organisasi perusahaan. Jadi informasi atau pesan yang disampaikan mengalir dari jabatan tertinggi ke jabatan yang paling rendah di bawahnya. Begitu seterusnya hingga ke level paling bawah.

Seiring dengan perkembangan teknologi, proses komunikasi organisasi mengalami transformasi. Dimana komunikasi organisasi yang dianggap efektif merupakan komunikasi yang tujuan intinya mengacu pada penerapan teknologi informasi dalam organisasi (File dan Steinfeld, 1990:8).

Hal ini kemudian yang dianggap menjadi masalah pada organisasi yang dijalankan secara konvensional. Karena komunikasi pendelegasian tugas, atau penyampain informasi dianggap kurang efektif bila harus bertemu secara fisik. Apalagi di zaman seperti ini, dimana kecepatan dan ketepatan waktu penyampaian informasi sangat diutamakan. Salah satunya dengan menggunakan aplikasi atau program yang berbasis internet.

Internet sendiri merupakan jaringan global yang menghubungkan perangkat komputer, dimana saja dan kapan saja (Randall & Latulipe). Jaringan (*network)* sendiri secara teori merupakan susunan sosial yang dibuat dalam komunikasi antar individu dan kelompok. Sehingga terciptalah mata rantai atau jaringan. Saat manusia berkomunikasi inilah kemudian tercipta mata rantai atau jaringan dalam kegiatan organisasi. James Taylor dalam teori Co-Orientasi Organisasi (COO) menyebut terjadinya proses co-orientasi saat dua orang saling berinteraksi dan fokus pada hal tertentu dalam kegiatan organisasi, sehingga menciptakan kesamaan makna.

Berbagai ornamen komunikasi yang terhubung dengan internet inilah yang kemudian dijadikan sebagai sarana untuk melakukan komunikasi organisasi, yang berhubungan dengan pembagian tugas. Tugas yang diberikan, sesuai dengan aturan organisasi yang berlaku. Seorang pimpinan akan memberikan tugas kepada orang yang berada di bawahnya dan dilakukan dalam jaringan. Bawahan bisa membaca dan memahami tugas yang diberikan melalui *e-mail, chat messenger*, ataupun aplikasi buatan sendiri yang terkoneksi dengan internet.

Cara ini dianggap lebih efektif. Karena baik pihak atasan dan bawahan, tidak perlu bertemu secara fisik dalam membagi tugas. Hubungan yang dilakukan tidak hanya bersifat jaringan pribadi *(personal networks)* tapi juga terhubung dengan *group networks* dan jaringan yang lebih besar lagi *organizational networks.* Seperti yang pernah diungkapkan oleh Karl Weick (Pace & Faules, 1993:81) bahwa semua kegiatan organisasi merupakan interaksi ganda.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada bulan Januari–Februari 2017, dimulai dari observasi, wawancara mendalam dengan *key informant,* pengumpulan data dan terakhir penyusunan laporan. Sebagai objek penelitian adalah pimpinan dan karyawan di PT Tanair Media Seruni (Media Vista) yang berlokasi di Kramat Jati, Jakarta Timur (saat ini lokasi kantor berada di Cawang, Jakarta Timur). Sedangkan subjek penelitian adalah pada pembagian tugas karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja pada pelaksanaan *remote working* di PT Tanair Media Seruni.

Penelitian memakai pendekatan kualitatif. Gorman dan Clayton (2005) menyatakan, pendekatan kualitatif merupakan proses penyelidikan, menggambarkan data yang berasal dari konteks peristiwa yang terjadi. Dimana suatu perilaku akan semakin jelas, jika diamati secara lebih dekat dan mendalam. Pendekatan kualitatif ini mengandalkan komunikasi manusiawi dalam menyesuaikan diri terhadap berbagai ragam realitas, yang tidak dapat dikerjakan non manusia.

Studi kasus digunakan sebagai metode penelitian. Studi kasus merupakan studi yang mendalam pada satu kelompok orang atau peristiwa (Bungin, 2012:132). Sumber data yang digunakan sebanyak mungkin dari berbagai sumber yang dipakai dalam meneliti, menguraikan, dan menjelaskan secara lengkap berbagai aspek secara sistematis (Kriyantono, 2012:65). Jenis penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta-fakta pada objek tertentu. Dimana data deskriptif dikumpulkan melalui wawancara atau menggunakan metode observasi (Wirartha, 2005:154).

Paradigma penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma konstruktivisme.
Menurut Guba (1990:26), konstruktivisme merupakan pengetahuan hasil konstruksi manusia. Dimana pengetahuan tersebut, tidak pernah dipertanggungjawabkan sebagai kebenaran yang tetap, karena permasalahannya selalu berubah. Dengan kata lain, aktivitas manusia mengkonstruksi realitas. Dimana hasilnya tidak menjadi kebenaran yang tetap lantaran berkembang terus.

Data dikumpulkan dari sumber orang, peristiwa, dan situasi yang ada di tempat penelitian (Muhadjir, 1996). Pada penelitian ini data didapat dari lima *key informan*. *Key informan* yang dipilih merupakan karyawan tetap yang telah bekerja minimal tiga tahun di PT Tanair Media Seruni, terlibat aktif menggunakan *remote working* dalam pekerjaannya, mempunyai perangkat *gadget* sendiri yang digunakan untuk melakukan pekerjaan secara *remote working*, bekerja dalam bidang yang berkaitan dalam bidang keredaksian, dan mempunyai tugas dan wewenang sebagaimana halnya dalam sebuah organisasi dalam pembagian tugas. Cara observasi, wawancara mendalam, dan dokumenter dipakai dalam pengumpulan data kualitatif. Melihat manfaat secara empiris, pengumpulan data kualitatif seperti itu dipandang sebagai pengumpulan data paling independen terhadap pengumpulan data lainnya.

Selain wawancara, data juga dihasilkan melalui observasi pengalamatan. Salah satunya peneliti ikut melakukan kerja yang dilakukan oleh objek pengamatan. Cara ini di satu sisi memang bisa mendapatkan akurasi data yang diperoleh, tapi disisi lain memerlukan waktu yang cukup banyak. Posisi peneliti yang waktu itu menjadi karyawan di lingkungan PT Tanair Media Seruni bisa mengetahui, segala hal yang terjadi dalam menjalankan aktivitas *remote working*. Data observasi didapat dengan tindakan mencatat dengan alat pencatat dan perekam (buku, kamera foto, alat perekam).

PEMBAHASAN

Tidak dapat dipungkiri, kemajuan teknologi banyak membawa perubahan dalam komunikasi organisasi perusahaan. Termasuk diantaranya dalam pembagian tugas dan wewenang. Pembagian tugas yang dilakukan tidak harus dilakukan dengan pertemuan langsung para anggotanya, tapi bisa dilakukan secara maya. Dengan memanfaatkan aplikasi di *gadget* yang memungkinkan setiap orang bisa berkomunikasi satu dengan lainnya, tanpa terhalang tempat dan waktu. Meski komunikasi yang dilakukan tetap berada dalam lingkup jabatan-jabatan (Pace & Faules, 1993:31) tertentu, berdasarkan jenjangnya.

PT Tanair Media Seruni menggunakan konsep *remote working*, dalam operasional perusahaannya yang berkaitan dengan pembagian tugas sejak tahun 2010. Secara konsep, menurut Direktur Utama PT Tanair Media Seruni Pramana Sukmajati, *remote working* dilakukan sebagai solusi untuk mengatasi berbagai hambatan yang ada. Karena ia pernah merasakan kerja di perusahaan media yang harus datang ke kantor setiap harinya dan hal tersebut membuat aktivitasnya sebagai pekerja media menjadi tidak efektif.

Dalam pelaksanaannya, karyawan tidak harus datang ke kantor, mereka bisa bekerja dimana saja. Sistem kerja *remote working* membuat mereka bisa mengatur jadwal dan pekerjaan mereka sendiri.

Walaupun pada akhirnya Perusahaan menyewa sebuah tempat untuk kantor, lebih banyak digunakan untuk proses administrasi, surat menyurat, atau tempat singgah karyawan untuk mengerjakan tugas. Karena tempat yang disewa ukurannya pun tidak luas.

Untuk pertemuan koordinasi antara pimpinan dan karyawan keseluruhan, dilakukan dengan menyewa tempat untuk bertemu. Biasanya menyewa ruang *meeting* dengan lama pertemuan 1-2 jam. Secara konsep, *remote working* menjadi sistem yang efisien dan efektif dalam bekerja. Bagi pemilik perusahaan, efisiensi dalam artian tidak perlu menyewa kantor berukuran besar sebagai tempat kerja karyawan. Dimana harga sewa kantor yang berlokasi di Jakarta, sangat susah untuk mendapatkan harga yang murah. Belum lagi harus menyediakan berbagai macam sarana dalam bekerja seperti perangkat komputer, meja kursi, dan sebagainya.

Meski begitu komunikasi organisasi yang dijalankan mengikuti kaidah-kaidah perusahaan media pada umumnya. Di susunan keredaksian, terdiri dari seorang pemimpin redaksi, dua orang editor, dua orang reporter, dan dua orang fotografer. Dalam beberapa kesempatan, editor dan pemimpin redaksi dapat turun ke lapangan mengadakan peliputan, jika reporter yang ada sudah banyak melakukan tugasnya atau berbarengan dengan tugas yang lain. Total jumlah karyawan yang bekerja sekitar 11 orang.

Pembagian tugas pekerjaan yang dilakukan mengikuti struktur keorganisasian yang ada. Pemimpin redaksi bertanggung jawab terhadap semua kegiatan keredaksian. Baik untuk urusan tulis maupun urusan foto. Pendelegasian tugas untuk urusan tulis diserahkan ke editor tulis, sedangkan foto menjadi wewenang editor foto. Editor tulis bertugas mengumpulkan dan mengedit tulisan dari reporter dan menyerahkannya kepada pemimpin redaksi sebagai editing terakhir. Sedangkan editor foto bertugas mengumpulkan foto, mengeditnya dan memberikan pilihan foto yang bagus untuk penerbitan media.

Tugas untuk pengerjaan penulisan dilakukan oleh reporter yang melakukan wawancara di lapangan. Reporter ini yang kemudian mentranskrip tulisan, mengumpulkan bahan-bahan tulisan, dan merangkumnya dalam sebuah tulisan. Penugasan dilakukan langsung oleh pemimpin redaksi.

Gambar 2

Penugasan pekerjaan biasanya satu paket, antara reporter dan fotografer. Karena dalam sebuah liputan keduanya selalu jalan bersama. Meskipun ada kalanya reporter atau fotografer, jalan sendiri dalam melakukan tugas liputan. Tergantung permintaan klien. Semua komunikasi organisasi yang berbentuk penugasan kerja dilakukan melalui aplikasi Whatsapp, email, dan aplikasi perusahaan PT Tanair Media Seruni.

Dalam artian komunikasi yang dijalankan dilakukan melalui gadget. Pembagian tugas yang dilaksanakan sangat fleksibel. Artinya bisa saja tugas yang sudah dibagi seminggu sebelumnya bisa berubah. Terkadang perubahan penugasan tersebut, bisa berubah dalam hitungan hari maupun jam. Jadwal penugasan yang sudah disusun melalui Microsoft Excell, bisa berubah

Gambar 3 Contoh pembagian tugas yang dilakukan

Output pengerjaan PT Tanair Media Seruni membuat konten *internal magazine* di beberapa perusahaan BUMN dan swasta nasional. Alur pekerjaan *remote working*, pemimpin redaksi (bisa juga editor yang dikuasakan memegang tanggung jawab sebuah produk) sebelum sebuah produk majalah internal dibuat akan mengadakan rapat dahulu dengan klien untuk penentuan isi majalah. Dari pihak perusahaan biasanya tugas tersebut didelegasikan kepada bagian Hubungan Masyarakat (Humas) atau Corporate Communication (Corcom). Sesudah rancangan isi majalah dibuat, akan ditentukan tugas-tugas dalam peliputannya. Tidak semua konten dalam isi majalah internal tersebut menjadi tanggung jawab PT Tanair Media Seruni untuk mengisinya. Ada beberapa naskah yang ditulis sendiri oleh bagian Humas di perusahaan tersebut.

Untuk naskah yang sifatnya liputan, pihak klien akan memberikan informasi secara lengkap lewat e-mail dan pesan singkat lewat media WhatsApp (WA) kepada pemimpin redaksi. Biasanya pemimpin redaksi akan mengumpulkan permintaan liputan dari klien. Lalu secara secara merata akan membagi tugas kepada para editor, reporter, dan fotografer secara dalam jaringan (daring).

Undangan lengkap dari klien akan dikirim ke email masing-masing reporter dan fotografer di lapangan. Sebelumnya, reporter diberi pesan singkat terlebih dahulu melalui WA untuk penugasan yang dilakukan. Pencatatan tugas-tugas yang diberikan dan penyelesaiannya, dilakukan pada aplikasi sendiri milik PT Tanair Media Seruni.

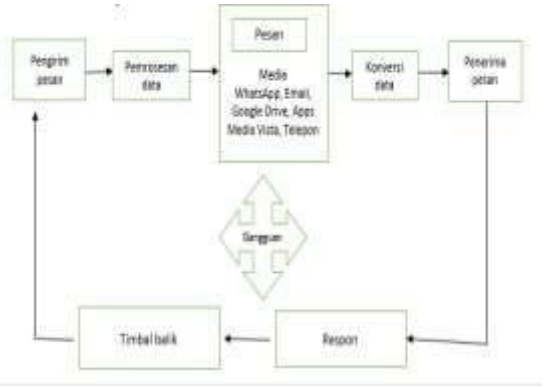
Gambar 4 Aplikasi yang milik PT Tanair Media Seruni

Jadi begitu reporter selesai melakukan wawancara, reporter akan menulis naskah wawancara. Tulisan yang sudah jadi langsung dikirim ke editor tulis lewat *e-mail*. Begitupun dengan fotografer, usai memotret, foto lalu dikirim melalui ponsel. Setelah naskah dan foto setelah diedit oleh editor, editor akan mengirimkannya ke pemimpin redaksi. Pemimpin redaksi akan menyerahkan tulisan dan foto yang sudah jadi tersebut ke bagian *layout*. Setelah konten isi majalah jadi, sesuai rancangan yang sudah disepakati bersama, konten majalah akan dikirim ke klien melalui *e-mail*. Biasanya konten satu majalah tidak dikirim sekaligus, tapi tiga kali pengiriman. Tugas dari PT Tanair Media Seruni hanya sampai tahap itu saja. Untuk masalah percetakan itu sudah menjadi bagian pekerjaan humas masing-masing perusahaan yang menjadi klien-nya.

Penugasan pekerjaan dengan cara seperti ini, dinilai cukup efektif dan efisien bagi pemimpin redaksi Imam Hidayah. Ada beberapa alasan menurut Imam, mengapa secara konsep penugasan seperti ini cukup efektif. Pertama, konsep kerja konvensional untuk pekerjaan sebagai jurnalis/penulis/editor dengan bekerja di kantor bisa mematikan kreativitas.

Kerap kali waktu bekerja di kantor tidak benar-benar efektif untuk menyelesaikan pekerjaan. *Kedua*, kondisi Jakarta yang macet dan rumah yang berada di luar Jakarta (Bekasi), membuat sulit untuk langsung menulis begitu sampai kantor. *Ketiga*, bekerja dengan menggunakan konsep *remote working* membuatnya merasa dituntut untuk dapat melakukan manajemen waktu dan manajemen diri.

Editor tulis, Rismawati mengungkapkan, pola kerja *remote working* lebih efisien dari sisi waktu, karena tidak perlu datang ke kantor setiap hari. Tidak ada waktu yang terbuang untuk menempuh perjalanan dari rumah ke kantor. Dan pekerjaan bisa dilakukan dimana saja, tanpa terikat tempat dan waktu. Bagi reporter Sitti Rahmani Alwan, bekerja dari rumah, membuatnya bisa menulis berdasarkan *mood* (suasana hati). Karena *deadline* yang diberikan biasanya cukup longgar. Sedangkan bagi fotograper Kuncoro Rumpoko, ketidakharusannya datang ke kantor setiap hari membuatnya bisa mencari pemasukan tambahan dengan menjalankan usaha sampingan. Sebagai fotografer *freelance* misalnya, meski tetap memprioritaskan pekerjaan utama di PT Tanair Media Seruni.



Gambar 5. Proses komunikasi organisasi PT Tanair Media Seruni
Sumber: Olahan peneliti berdasarkan Kotler (2000:51)

Bila kita lihat keefektivitasan bekerja dalam pembagian tugas, sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:3). *Pertama*, terdapat identifikasi pekerjaan atau jabatan. Dimana terdapat nama-nama dalam jabatan tertentu yang dimilikinya. Kalau kita perhatikan ada jabatan pemimpin redaksi, editor, reporter dan fotografer. *Kedua*, adanya hubungan tugas dan tanggung jawab, dengan adanya rincian tugas dan tanggung jawab dari nama-nama tersebut. Seperti misalnya, pemimpin redaksi bertanggung jawab terhadap keseluruhan isi konten, editor tulisan bertugas mengedit tulisan, dan reporter bertugas mencari melakukan proses wawancara dan menuliskannya.

Ketiga, untuk mencapai wewenang atau jabatan yang dicapai terdapat prestasi tertentu dari karyawan yang melakukannya. Untuk mencapai jabatan pemimpin redaksi dimulai dari bawah, reporter, editor mencapai jabatan puncak. Ada jenjang yang harus dilalui. *Keempat*, adanya penguraian syarat kerja yang jelas. Tiap-tiap jabatan sudah digariskan oleh pemilik perusahaan uraian tugas dan tanggung jawabannya secara jelas dan urut. *Kelima*, setiap orang melakukan pekerjaan sesuai dengan nama jabatan dan tugas yang diberikannya. Dalam pengerjaannya tidak ada yang saling melangkahi pekerjaan yang lain. *Keenam*, karena ada kejelasan tugas dan kewajiban masing-masing jabatan, mereka mengerti apa yang harus dilakukan. Dengan begitu mereka juga tahu *output* apa yang akan dihasilkan.

Tentu saja terdefinisikan dengan baik tugas dan jabatan, bisa menghasilkan kerja yang efektif dan efisien. Karena pekerja tahu apa yang dikerjakan dan hasil yang akan didapatnya. Sistem kerja *remote working* memang mengandalkan komunikasi organisasi dalam pelaksanaan kegiatannya.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh James R. Taylor dalam *Rethinking the Theory of Organizational Communication, How to Read an Organization Series: Communication and Information Science*. Bahwa komunikasi-lah yang menjadi sistem dalam menyatukan gerak harmonisasi organ-organ dalam organisasi. Di PT Tanair Media Seruni, lebih mengutamakan hasil yang didapat daripada proses pengerjaannya. Dan cara itu bisa didapat dengan komunikasi organisasi yang baik.

SOLUSI ENGAGEMENT

Gathering Tahun Baru Imlek
KCU Veteran

Raih Sukses
Bersama Nasabah

dengan harapan agar diberikan rizeki yang melimpah, kesehatan, dan kesuksesan sepanjang tahun Kambing Kayu.

"Terima kasih atas dukungan dan kepercayaan nasabah kepada BCA. Semoga kita dapat menjalani tahun ini dengan baik. Apalagi Kambing Kayu dikenal sebagai tahun ketenangan karena berhasil melewati pertaingan di

Mengambil tema "Prosperity & Harmony in Goat Year 2015", acara gathering berlangsung di Grand Royal Ballroom, Surabaya, Kamis (5/3). Selain dihadiri nasabah yang tak lain adalah pedagang di Pasar Atum Surabaya, tampak pula Senior Manager DPDI BCA Liza L. Widiyasari, Kepala KCU Veteran Hendrik Sia, Kepala KPCC Tommy Kurniawan, Kepala KCS Eko Budiono, Kepala KKB Surabaya Hardi Hansen, dan Santoso Wijaya selaku Direktur PT Prosam yang mengelola Pasar Atum.

Tepat pukul 19.00 WIB, barongsai memasuki ruangan sebagai tanda dimulainya acara. Sesuai atraksi tersebut, hadirin melakukan sesi toast bersama

Bekerja sama dengan Himpunan Pedagang Pasar Atum (HIPPA), KCU Veteran mengadakan gathering Imlek yang diikuti nasabah dengan antusias.

tahun Kuda," ungkap Hendrik saat menyampaikan sambutan.

Tidak ketinggalan, nasabah juga dapat mengunjungi booth-booth yang menawarkan produk BCA, seperti Kartu Kredit, KKB, KPR, KSM, dan Insurance. Menutup acara pada malam itu, hadir Dewa Rizeki Cai Shen Ye yang mengelilingi ruangan dan menarik antusias hadirin untuk berfoto bersamanya. +

Kontributor:
Team KCP Pasar Atum

Gambar 6. salah satu bentuk output yang dihasilkan

Di komunikasi organisasi, Weick mengatakan, semua kegiatan berorganisasi adalah interaksi ganda (Pace & Faules, 1993:84). Interaksi seperti ini juga terjadi pada karyawan di PT Tanair Media Seruni. Selain mereka interaksi antar sesama karyawan, mereka juga mengadakan interaksi dengan perusahaan lainnya, bahkan membentuk grup sendiri. Hal ini mengisyaratkan bahwa komunikasi organisasi dalam perusahaan, akan sangat mempengaruhi komunikasi di luar perusahaan. Karena biasanya apa yang sudah disampaikan di luar perusahaan, sudah hasil pembicaraan di dalam perusahaan.

Pembagian tugas dengan sistem *remote working*, seperti sistem lain yang digunakan, tetap mempunyai kelebihan dan kekurangannya. Kelebihan sistem ini menurut Rismawati efisien secara waktu, bebas mengatur jam kerja, dan bebas bekerja di tempat manapun.

Kelebihan lain, karyawan dapat lebih memanfaatkan waktu untuk mengembangkan potensi-potensi dirinya. Sedangkan kekurangannya, interaksi dengan tim sangat kurang, *team engagement* sulit dibangun, dan kesempatan diskusi, bertukar pikiran menjadi terbatas oleh jarak. Kekurangan lainnya, seperti dipaparkan oleh Sitti, ketergantungan dengan *gadget* (setiap 10 menit sekali mengecek notifikasi di *handphone*), untuk melihat apakah ada penugasan yang baru ada tidak. Karena seringkali, atas permintaan klien, penugasan dilakukan mendadak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pemberian tugas dengan melakukan komunikasi kerja berbasis teknologi, saat ini sudah menjadi kebutuhan. Apalagi di saat pandemi seperti saat ini. *Gadget* seolah- olah menjadi perangkat yang tidak terpisahkan dari urusan pekerjaan kita. Kecanggihan teknologi dan *up date* perangkat media yang digunakan, semakin mempermudah kerja yang dilakukan pada sistem kerja secara *remote working*.

Teknologi yang digunakan juga tidak menghalangi pengelolaan dalam koordinasi komunikasi kerja dalam pemberian tugas. Karena tetap disesuaikan dengan dengan *plant* (perencanaan), *organize* (mengatur organisasi), *action* (melakukan tugas) dan *control* (kontrol hasil pekerjaan). Cara seperti ini, menjadikan keseluruhan proses pekerjaan secara efektif bisa berjalan dengan baik. Komunikasi kerja dengan koordinasi tugas dengan baik, akan menghasilkan pekerjaan yang juga baik.

Penelitian ini tentunya bisa menjadi kajian yang menarik bagi akademisi. Apalagi bila dikaitkan dengan situasi saat ini. Karena kita melihat bagaimana sebuah komunikasi kerja dibangun bukan berdasarkan pertemuan fisik antar para pekerjanya, tapi dilakukan secara "maya".

Penelitian ini bisa menjadi masukan bagi pengembangan teori komunikasi organisasi yang berhubungan dengan sistem kerja dalam sebuah organisasi. Teori bisa dikembangkan ke arah komunikasi digital. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi sandaran bagi penelitian berikutnya, yang berkaitan dengan komunikasi kerja dengan *remote working*.

Bagi para praktisi, ada baiknya bila menggunakan konsep pembagian tugas dalam komunikasi kerja, gunakan aplikasi yang dibuat sendiri. Baik itu yang berhubungan diskusi, pengiriman data dan penyimpanan data. Dengan maksud agar kerahasiaan perusahaan terjamin. Saat ini sudah banyak ahli-ahli komputer yang bisa mengembangkan sistem seperti ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ammons, S. K., & Markham, W. T. (2004). *Working at home: Experiences of skilled white collar workers. Sociological Spectrum*, 24, 191–238.

Baker, Wayne E. 2000. *Networking Smart: How To Build Relationships for Personal and Organizational Success*. New York: Universe Publisher
Barnard, C. 1938. *The function of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Buchanan, D.A. 1986. Using The New Technology dalam *Information Technology Revolution*, Tom Forester, ed. Cambridge, Mass. MIT Press.

Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Kencana Prenada Media
Grup, Jakarta.

Cantoni, Lorenzo dan Tardini, Stefano. 2006. *Internet Madison Ave*. NY: Routledge

Clemons, David and Kroth, Michael, Ph. D. 2011. *Managing The Mobile Workforce. Leading, Building, and Sustaining Virtual Teams*. McGraw-Hill Companies, Inc.

Creswell, John W. 2009. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

David, Keith & Newstrom. 1995. *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga,
Jakarta.

Gibson, Jane Whitney dan Richard M. Hodgetts. (1986). *Organization Communication: A Managerial Perspective*. Orlando Florida: Academic Press Inc.,

Manovich, Lev. 2001. *The Language of New Media*. Cambridge, Massachusetts.
The MIT Press.

Muhammad, A. 2007. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyana, Deddy. 2003. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya,
Bandung

Murphy, H. A., Hildebrandt, H. W., & Thomas, J. P. 1997. *Effective Business Communication (7th Ed.)*. New York: McGraw-Hill.

Nasrullah, Rulli. 2014. *Teori dan Riset Media Siber (Cybermedia).* Kencana Prenada Media Group

Pace, R Wayne & Faules. 2000. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor Deddy Mulyana. PT Remaja Rosdakarya, Bandung

Stohl, C. 1995. *Organizational communication: Connectedness in Action. Thousand Oaks*, CA: Sage.

Weber, M. 1947. *Max Weber: The Theory of Social and Economic Organization* (T.Parsons & A. M. Henderson, Trans. and Eds.). New York: Free Press.