

FUNGSI KOMUNIKASI ORGANISASI PT ACCELIST LENTERA INDONESIA DALAM IMPLEMENTASI WORK FROM ANYWHERE (WFA)

Novita Resti Aprianti¹, Liliyana², Fajar Muhamam³

¹Fakultas Komunikasi dan Bahasa, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta
e-mail: ¹ liliyana.lya@bsi.ac.id

²Fakultas Komunikasi dan Bahasa, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta
e-mail: ² liliyana.lya@bsi.ac.id

³Fakultas Komunikasi dan Bahasa, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta
e-mail: ³ Fajar.fhm@bsi.ac.id

Abstract

With the COVID-19 pandemic, companies in Indonesia are required by the government to limit people from leaving the house. The existence of these rules PT Accelist Lentera Indonesia Implements Work at home. PT Accelist Lentera Indonesia itself is an IT company engaged in technology. the purpose of this study is to analyze the organizational communication function of PT Accelist Lentera Indonesia in implementing the Work from Anywhere (WFA) policy. This research uses a qualitative method with a case study approach to explore how organizational communication supports the implementation of WFA. Data was collected through interviews, observations, and document analysis. The results show that effective communication plays a crucial role in maintaining employee productivity and engagement while working remotely. The findings are expected to provide insights for other companies implementing WFA policies as well as enrich the literature on organizational communication in flexible working contexts.

Keywords: Organizational Communication Function, Implementation of Work Form Anywhere (WFA)

Abstrak

Dengan adanya pandemi COVID-19 perusahaan yang ada di indonesia di wajib oleh pmerintah untuk membatasi orang untuk keluar rumah. Adanya aturan terseubut PT Accelist Lentera Indonesia Menerapkan Bekerja di rumah. PT Accelist Lentera Indonesia sendiri merupakan perusahaan IT yang bergerak di bidang teknologi. tujuan penelitian ini untuk menganalisis fungsi komunikasi organisasi PT Accelist Lentera Indonesia dalam implementasi kebijakan Work from Anywhere (WFA). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mengeksplorasi bagaimana komunikasi organisasi mendukung pelaksanaan WFA. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif memainkan peran krusial dalam menjaga produktivitas dan keterlibatan karyawan selama bekerja dari jarak jauh. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan lain yang menerapkan kebijakan WFA serta memperkaya literatur tentang komunikasi organisasi dalam konteks kerja fleksibel.

Kata kunci : Fungsi Komunikasi Organisasi, Implementasi Work Form Anywhere (WFA)

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi saat ini secara signifikan mempengaruhi roda ekonomi dunia. Ini termasuk peningkatan otomatisasi, pembayaran yang cepat, dan teknologi komunikasi yang semakin singkat selain itu, perubahan dalam proses bekerja juga ikut terkena dampak, seperti penerapan bekerja dari jarak jauh, yang saat ini dapat dilakukan di beberapa jenis pekerjaan dengan dukungan media komunikasi yang lebih cepat. Semenjak pandemi COVID-19 perubahan dalam hal bersosialisasi dan hal-hal seperti pekerjaan, sekolah, dan transaksi, yang dilakukan secara tatap muka sebelum pandemi. Semuanya beralih ke sistem dari jarak jauh atau melalui internet dengan tujuan mencegah penyebaran virus COVID-19, yang pada saat itu sedang merajalela di seluruh dunia.

Dalam upaya mencegah penyebaran COVID-19, pemerintah dan organisasi menggunakan teknologi informasi untuk menjaga kinerja karyawan dengan bekerja dari mana saja. WFA adalah istilah untuk bekerja dari jarak jauh, atau melakukan semua pekerjaan kantor dari mana pun. Para pekerja biasanya harus mengikuti peraturan perusahaan masing-masing sesuai dengan pola kerja WFA. Ada beberapa bisnis yang mempekerjakan orang di rumah selama jam kerja kantor, misalnya dari delapan pagi hingga empat sore setiap hari atau selama masa kerja. (Samudro et al., 2020).

Accelist adalah perusahaan IT dengan tiga subbisnis: teknologi, aviation, dan yang terbaru adalah digital marketing. Fokus Accelist Technology adalah aplikasi web services, aplikasi ponsel Android dan iOS, solusi IT yang disesuaikan, software bisnis perusahaan, perawatan dan optimalisasi, dan pengembangan game.

Fokus Accelist Aviation adalah peralatan pendukung tanah, peralatan teknik, bahan kimia, dan komponen.

Tanggal 11 Maret 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengumumkan bahwa COVID-19 telah menjadi pandemi global, membatasi berbagai aktivitas, termasuk pekerjaan yang harus dilakukan dari rumah. Untuk mendukung pekerjaan dari rumah, diperlukan bantuan berupa teknologi yang dapat digunakan. Teknologi ini dapat berupa alat dan aplikasi yang

dapat kita gunakan. Pengguna teknologi sekarang dapat berkomunikasi dengan tatap maya, berbagi informasi, dan bahkan melakukan teleconference dengan banyak orang dengan banyak aplikasi seperti Zoom.

Forbes mengatakan pada Februari 2020 bahwa Zoom dan konferensi online yang semakin populer di banyak negara dapat menggantikan pertemuan kantor (Hendarto, 2020). Namun perusahaan juga harus mempertimbangkan risiko untuk produktivitas dan karyawan. Misalnya pertanyaan yang berkaitan dengan presensi online, pelatihan online, pengawasan kinerja, dan penilaian kinerja karyawan. Sebelum menerapkan sistem kerja dari rumah, perusahaan harus membuat peraturan perusahaan. Peraturan ini dapat mencegah konflik internal dengan menjelaskan kewajiban dan kewenangan perusahaan terhadap karyawannya (Hendarto, 2024).

Salah satu fungsi manusia yang sangat penting dalam kehidupan organisasi adalah komunikasi. Semua orang membutuhkan komunikasi untuk berinteraksi satu sama lain. Dengan kemajuan teknologi saat ini, cara manusia berkomunikasi telah berubah secara signifikan (Pohan & Fitria, 2021).

Pada akhirnya, interaksi antar anggota kelompok di setiap organisasi dapat menghasilkan harapan. Harapan-harapan ini menghasilkan peran-peran tertentu yang diambil oleh setiap anggota kelompok untuk mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi. Pada dasarnya, organisasi adalah tempat di mana berkumpul sejumlah orang untuk melakukan berbagai aktivitas tertentu secara teratur untuk mencapai tujuan yang telah diputuskan sebelumnya (Siregar & Usriyah, 2021).

Komunikasi dalam organisasi yang baik mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dan pada akhirnya membawa kepuasan kerja, sehingga memiliki dampak yang besar terhadap kinerja sumber daya manusia berada pada sebuah perusahaan jasa IT yaitu, PT Accelist Lentera Indonesia. Dalam hal ini bagaimana komunikasi organisasi dalam mengimplementasikan work from anywhere (WFA), yang memiliki keragaman latar belakang budaya karyawan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Dengan kebijakan work from anywhere (WFA)

diyakini telah meningkatkan partisipasi besar dalam kinerja dari karyawan dan perubahan pola komunikasi

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Onong Uchjana, seseorang dapat berkomunikasi dengan orang lain secara lisan (langsung) atau tidak langsung (melalui media) untuk memberikan informasi. Istilah "komunikasi", atau "komunikasi" dalam bahasa Inggris, berasal dari kata Latin "communicatio", yang berarti "komunikasi", dan berasal dari kata Latin "communis", yang berarti "sama" dan memiliki arti yang sama. Oleh karena itu, komunikasi akan terjadi selama ada pemahaman yang sama tentang subjek diskusi. (Silviani, 2020)

Menurut Lasswell mengatakan bahwa cara yang baik untuk menjelaskan komunikasi ialah menjawab pertanyaan sebagai berikut, " *Who, Says what, In which channel, To whom, with what effect*"

Pendapat Lasswell dalam komunikasi mengandung lima unsur antaranya:

1. Komunikator (*communicator, source, sender*)
2. Pesan (*message*)
3. Media (*channel, media*)
4. Komunikan (*communicant*)
5. Efek (*effect*) (Hia et al., 2020)

Sehingga secara garis besar, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah cara seseorang untuk berhubungan baik dengan sesamanya, baik itu komunikasi secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Kreps (1990), komunikasi organisasi adalah kolektifitas sosial di mana orang-orang mengembangkan pola interaksi teratur untuk mengatur kegiatan dan usaha untuk mencapai tujuan baik kelompok maupun pribadi (Hidayat, 2022).

Dalam proses di mana makhluk hidup berinteraksi satu sama lain dengan menggunakan simbol dan sinyal, komunikasi paling tidak mencakup dua orang atau lebih yang berkomunikasi melalui metode yang biasa digunakan seseorang, seperti tulisan, melalulisan, atau sinyal non verbal. Setiap orang harus dapat berkomunikasi, baik sebagai makhluk sosial maupun individu. Tidak ada organisasi yang dapat berkembang tanpa komunikasi antara anggota.

Ada berbagai cara untuk berkomunikasi dengan baik (Zamzami, 2021).

Organisasi adalah kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi memiliki batasan dan dirancang secara sadar. Stephen F. Robbins menggambarkan organisasi sebagai unit yang sengaja dibentuk untuk jangka waktu yang lama yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama dan terorganisir dengan cara tertentu, memiliki pola kerja tertentu, dan dirancang untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Organisasi juga didefinisikan oleh David Cherrington sebagai sesuatu yang memiliki pola kerja yang teratur, didirikan oleh individu, dan beranggotakan sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu (Syukran et al., 2022).

Menurut Mintzbergz secara umum sebuah organisasi setidaknya memiliki 5 elemen berikut:

1. *The operating core*, yaitu karyawan yang melakukan tugas dasar yang terkait dengan pembuatan barang dan jasa.
2. *The strategic apex*, yaitu seorang manajer atau pemimpin teratas yang bertanggung jawab sepenuhnya atas organisasi tersebut.
3. *The middle line*, yaitu manajer yang berfungsi sebagai penghubung antara inti operasional dan inti strategis.
4. *The technostructure*, yaitu mereka yang bertanggung jawab untuk menerapkan standar organisasi tertentu.
5. *The staff support*, yaitu individu yang bekerja di divisi staf yang menyediakan layanan yang membantu operasi organisasi (Hia et al., 2020).

Komunikasi organisasi sangat penting untuk pembentukan dan pengembangan sistem pengukuran kinerja organisasi. Komunikasi di dalam dan luar organisasi harus dilakukan dari berbagai arah, mulai dari *top-down* dan *bottom-up*, dan horizontal. Selain itu, pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam kelompok organisasi formal maupun informal disebut komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi adalah jalur komunikasi resmi dengan rantai komando atau hubungan tugas dan tanggung jawab jabatannya dalam organisasi. Selain itu, Komunikasi organisasi juga berarti

menyampaikan dan menerima informasi tentang pekerjaan organisasi kepada dan melalui karyawannya. Ini terjadi dalam sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal (Fatmawati, 2022).

Dari definisi di atas, jelas bahwa komunikasi organisasi adalah proses yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan organisasi untuk meningkatkan moral, produktivitas, pengambilan keputusan, citra, dan hubungan dengan pelanggan.

Dalam Kata "organisasi" berasal dari kata "organon", yang dalam bahasa Yunani berarti "alat". Menurut James D. Mooney, organisasi adalah bentuk setiap kelompok orang yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Namun, menurut Chester I. Bernard, organisasi adalah sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua atau lebih orang. Dengan mempertimbangkan kedua definisi ini, organisasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan dua atau lebih orang yang terdiri dari sistem aturan dan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan bersama (Mahardika et al., 2024).

Menurut Robbins mengemukakan, bahwa: "Organisasi adalah kelompok orang yang terorganisir secara sadar dan memiliki batasan yang dapat diidentifikasi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan".

Organisasi dapat dianggap sebagai tempat kerja atau wadah, dengan manusia sebagai motor penggerak. Dengan kebutuhan masyarakat yang semakin beragam dan kompleks, organisasi harus berusaha sekuat tenaga untuk memanfaatkan segala cara untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Tanjung et al., 2022).

Untuk mencapai tujuan tertentu, organisasi dapat dilihat sebagai wadah, proses, atau sistem. Para ahli berpendapat bahwa organisasi terdiri dari beberapa unsur, termasuk elemen kerja sama, elemen orang yang bekerja sama, dan elemen tujuan bersama yang akan dicapai.

Dari beberapa unsur organisasi tersebut maka dapat diartikan bahwa Organisasi adalah sekumpulan dua orang atau lebih yang Berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama. tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya dalam suatu

sistem kerja sama yang terstruktur dengan pembagian tugas yang jelas.

Semua orang memiliki peran dan status yang berbeda di dalam organisasi. Oleh karena itu, ketika berbicara tentang komunikasi organisasi, kita harus mengingat bahwa peran dan status seseorang di dalam organisasi akan memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan orang lain. Adapun fungsi Komunikasi berfungsi untuk mengontrol perilaku individu dalam organisasi ketika karyawan diminta untuk menyampaikan keluhan tentang cara mereka melakukan tugas dan kewajiban mereka di perusahaan (Saputra, 2018).

Komunikasi dalam organisasi sangat penting untuk pengambilan keputusan. Dalam organisasi yang begitu banyak, beragam, dan beragam, Keragaman dapat tercermin dalam pembagian tugas, kewenangan, dan tanggung jawab berdasarkan potensi dan kemampuan individu yang bersangkutan. Individu di dalamnya, seperti yang kita lihat dalam masyarakat kita. Dalam situasi ini, hubungan komunikasi yang baik diperlukan. Batasan dapat berkomunikasi dengan pimpinan, bawahan dengan atasan, atau sesama bawahan. Untuk memaksimalkan fungsi organisasi, penting bagi mereka untuk berkomunikasi satu sama lain setiap organisasi, baik komersial maupun sosial, selalu memerlukan komunikasi (Siregar & Usriyah, 2021).

Work from anywhere (WFA) adalah sistem kerja yang memungkinkan karyawan bekerja dimanapun, *work from anywhere* (WFA) atau *flexible working arrangements* (FWA) adalah metode kerja yang memungkinkan orang untuk bekerja dari lokasi mana pun dengan bantuan teknologi komunikasi. *Work from anywhere* (WFA), juga dikenal sebagai kerja dari mana saja, tidak mengharuskan anda berada di kantor dan memberikan lebih banyak waktu luang. Sebelum pandemi Covid-19, istilah ini telah ada dan awalnya disebut *work from home* (WFH), sebelum berubah menjadi *work from anywhere* (WFA) (Az'zahra et al., 2024).

Secara teoritis, menurut Sendjaja (2007), fungsi komunikasi dalam organisasi baik yang berorientasi pada mencari keuntungan (profit) maupun nirlaba (non-profit) terdiri dari empat jenis, yaitu: fungsi informatif, regulatif,

persuasif, dan integratif adapun fungsi organisasi (Hidayat, 2022), sebagai berikut :

1. Fungsi Informatif

Organisasi adalah sistem proses informasi. Maksudnya, setiap anggota organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik, dan tepat waktu. Informasi yang diperoleh memungkinkan setiap anggota melakukan tugasnya dengan lebih yakin. Pada dasarnya, setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi memiliki kebutuhan akan informasi. Manajer membutuhkan informasi untuk membuat kebijakan dan mengatasi konflik. Selain itu, karyawan (bawahan) membutuhkan informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti, dan hal lainnya.

2. Fungsi Regulatif

Fungsi regulatif ini terkait dengan peraturan-peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Dalam setiap lembaga atau organisasi, dua faktor mempengaruhi fungsi regulatif ini. Pertama, atasan atau manajer yang memiliki kewenangan untuk memberikan instruksi atau perintah, sering ditempatkan di posisi puncak struktur organisasi agar perintah-perintah mereka dapat dilaksanakan secara efektif. Namun, tingkat ketaatan bawahan dalam menjalankan perintah ini banyak dipengaruhi oleh

- a. Kebenaran pimpinan dalam memberi instruksi,
- b. Kekuatan pimpinan dalam memberi sanksi
- c. Kepercayaan bawahan terhadap pimpinan sebagai seorang pemimpin dan sebagai individu
- d. Tingkat kreatifitas pesan yang diterima oleh bawahan

Berhubungan dengan pesan atau message, pesan regulatif pada dasarnya berfokus pada pekerjaan; dengan kata lain, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan apa yang boleh dilakukan

3. Fungsi Persuasif

Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak selalu membawa hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, Banyak pemimpin cenderung

lebih memilih untuk membujuk bawahannya daripada memberikan perintah, karena pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan cenderung menghasilkan tingkat kepedulian yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang diperintahkan oleh pemimpin yang menonjolkan kekuasaan dan kewenangannya.

4. Fungsi Intergratif

Setiap perusahaan berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Dua saluran komunikasi formal adalah melalui penerbitan organisasi, seperti newsletter dan bulletin, dan laporan kemajuan. Ada juga saluran komunikasi informal, seperti diskusi di tempat kerja, pertandingan olahraga, dan kunjungan. Untuk melakukan aktivitas ini, karyawan harus lebih terlibat dalam organisasi.

Untuk meningkatkan komunikasi dalam sebuah organisasi, pimpinan harus melakukan tiga hal:

- a. Pemimpin dan semua anggotanya harus memiliki keterampilan yang sesuai dan memahami komunikasi yang efektif. Komunikasi sering kali kompleks dan memerlukan pemahaman yang dalam untuk berhasil.
- b. Komunikasi organisasi Komunikasi yang efektif bergantung pada lingkungan atau budaya yang mendukungnya.terutama lingkungan yang membutuhkan kejujuran, keterbukaan, praktik.
- c. Komunikasi yang baik memerlukan tanggung jawab untuk menciptakan komunikasi yang lebih efektif. Perjuangan ini tidak hanya terjadi di antara karyawan tetapi juga di antara manajemen (Lestari et al., 2022).

Work from anywhere (WFA), Memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk bekerja kapan pun dan di mana pun mereka berada. Aturan ini meliputi:

1. *Flexy time*, yaitu jadwal kerja yang *fleksibel*
2. *Shifting*, atau pembagian pekerjaan dengan jumlah jam kerja yang fleksibel

3. Fleksibilitas tempat kerja, yang memberikan kebebasan dalam memilih lokasi kerja (Az'zahra et al., 2024).

McCallum (2020) di UK mengungkapkan bahwa *work from home* berdampak positif pada *work life balance*. Bekerja jarak jauh, atau telecommuting, termasuk konsep *work from anywhere* (WFA), yang sebenarnya bukan hal baru di dunia kerja. Buku *Cybernetics and Human Use of Human Beings* pertama kali menggunakan istilah bekerja jarak jauh. Society yang ditulis oleh Norbert Wiener (1950) dengan menggunakan istilah telework (Hutasoit et al., n.d.).

Konsep ini dirancang untuk mengurangi lalu lintas yang terlibat dalam perjalanan jauh sehari-hari dari rumah ke kantor. Kondisi seperti ini dapat menciptakan peluang kerja, menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas, serta berpotensi mendorong pertumbuhan ekonomi di daerah terpencil. Selain itu, pekerja yang bekerja dari rumah ini memiliki fleksibilitas yang lebih besar, tanpa harus pergi ke kantor, dan memiliki kesempatan untuk bertemu dengan keluarga mereka lebih sering (Sakdiah et al., 2024).

Work from anywhere (WFA) telah berkembang dari *work from home* yang telah dimulai sejak pandemi Covid-19. *World health organization* (WHO) mengusulkan sistem kerja ini untuk mencegah orang lebih jarang berinteraksi fisik secara langsung, berpotensi mengurangi penyebaran virus COVID-19. Bekerja jarak jauh didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (misalnya, pekerja, pekerja mandiri, atau pekerja rumahan) secara khusus pada waktu tertentu dan dengan memanfaatkan media telekomunikasi sebagai alat untuk bekerja (Mungkasa, 2020).

Banyak lembaga dan bisnis di Indonesia telah menerapkan kebijakan *work from home* (WFH) selama pandemi COVID-19 untuk menghentikan penyebaran virus dan mempercepat transformasi digital negara. Salah satu contohnya adalah PT. Accelist Lentera Indonesia, yang menerapkan *work from anywhere* (WFA) pada tahun 2020.

Berdasarkan definisi di atas, *work from anywhere* (WFA) adalah sebuah sistem kerja yang memberikan fleksibilitas kepada karyawan dengan memungkinkan mereka bekerja di mana saja dan kapan saja dengan menggunakan sebuah teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini dilakukan

dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas. Harapan kami adalah sistem ini akan memungkinkan pekerja tetap nyaman sambil memenuhi tugas dan kinerja yang diharapkan.

3. METODE PENELITIAN

a. Reduksi Data

Menurut Miles & Huberman (1992) Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan, penyederhanaan, dan transformasi data yang ditemukan pada catatan lapangan atau transkrip. Proses ini dilakukan secara berkelanjutan sepanjang penelitian (Nurcaya, 2021).

Setelah data dikumpulkan, setiap masalah dianalisis, digolongkan, atau dikategorikan, dan uraian singkat diberikan tidak perlu dibuang dan data diorganisasikan sehingga dapat ditarik dan diverifikasi. Pada saat ini, data kualitatif dapat dikurangi dan diubah secara berbagai macam cara. Seleksi, parafrase atau ringkasan, penggabungan pola yang lebih besar, dan teknik lainnya termasuk dalam kategori ini.

b. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:482) adalah Proses ini melibatkan pencarian dan pengorganisasian sistematis data yang diperoleh dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Langkah-langkahnya termasuk mengelompokkan data ke dalam kategori, memecahnya menjadi unit-unit, melakukan sintesis, menyusun pola, mengidentifikasi data penting untuk dipelajari, dan membuat kesimpulan yang mudah dipahami oleh orang lain dan diri sendiri (Brahmanvio, 2024).

Dari yang sudah dipaparkan diatas, teknik analisis dalam penelitian ini dengan menggunakan cara, yaitu:

1. Meninput data dan informasi tentang Fungsi komunikasi organisasi PT Accelist Lentera Indonesia dalam implemmtasi *work form anywhere* (WFH) yang berdasarkan hasil wawancara.
2. meanalisis dan mengkaji data dan informasi tentang Fungsi komunikasi

organisasi yang diterapkan pada PT Accelist Lentera Indonesia.

3. Menguraikan sistem gaya komunikasi organisasi PT Accelist Lentera Indonesia dengan implementasi *work form anywhere* (WFH).

c. Paradigma Penelitian

Paradigma Konstruktivisme/Teori konstruktivisme menurut Immanuel Kant (1724 – 1804) Konstruktivisme mendasarkan pemahaman bahwa pengetahuan adalah hasil dari proses konstruksi aktif, bukan sekadar penerimaan pasif terhadap realitas eksternal. Penelitian dalam paradigma ini bersifat subjektif. Teori konstruktivisme mengungkapkan bahwa setiap individu menafsirkan dan bertindak berdasarkan dengan kategori konseptual yang ada dalam pikirannya.

Konstruktivisme adalah filosofi pembelajaran yang didasarkan pada gagasan bahwa refleksi adalah cara kita belajar dan membentuk pengetahuan dan pemahaman kita tentang dunia kita. Model mental yang diciptakan setiap orang digunakan untuk menafsirkan dan menjelaskan pengalaman mereka. Akibatnya, belajar dianggap sebagai proses mengubah model mental seseorang untuk menyesuaikannya dengan pengalaman baru (Mulyadi, 2022).

Konstruktivisme merupakan aliran dalam filsafat yang memandang pengetahuan sebagai hasil pembentukan diri individu. Seseorang mengembangkan pengetahuannya melalui interaksi dengan lingkungannya. Pengetahuan dianggap benar jika terbukti bermanfaat bagi individu tersebut dalam menemukan solusi untuk masalah-masalah yang dihadapinya (Muchlis Solichin, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah jenis data yang dikumpulkan, yang dapat dianalisis melalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi lapangan. Hasilnya dapat diinterpretasikan dan dibahas dalam kaitannya dengan teori yang ada dan topik penelitian ini sebagai berikut:

- a. Fungsi Komunikasi Organisasi PT Accelist Lentera Indonesia dalam Implementasi Work Form Anywhere (WFA)

Fungsi adalah kumpulan tugas khusus yang serupa atau terkait satu sama lain yang dilakukan oleh seorang pegawai tertentu. Tugas-tugas ini didasarkan pada sekelompok aktivitas yang serupa secara karakteristik atau cara mereka dilakukan. Namun, komunikasi adalah kegiatan sosial yang mana individu berinteraksi satu sama lain. Menurut Effendy (2009:76), fungsi komunikasi adalah menyampaikan informasi, mendidik, menghibur, dan mempengaruhi. Arti lain dari komunikasi adalah menciptakan pemahaman yang diharapkan dari pengirim informasi pada penerima informasi dan mendorong sikap yang diinginkan dari penerima informasi (Marzuki, 2023)

Komunikasi di suatu organisasi adalah tindakan yang biasa dilakukan oleh satu atau lebih orang yang berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang sama, seperti mengirim, menginformasikan, menerima pesan, memberikan usulan, dan berbicara. Komunikasi organisasi adalah proses berbagi, menurut Wilbur Schramm. Menurut beberapa orang yang diwawancarai, ada empat fungsi komunikasi organisasi, yaitu :

1) Fungsi Informatif

Organisasi dianggap dalam sistem pemrosesan informasi, atau "sistem pemrosesan informasi". Setiap anggota organisasi berharap akan mendapatkan memperoleh informasi lebih banyak, lebih baik, dan lebih tepat waktu, sehingga mereka dapat lebih yakin melakukan pekerjaan mereka.

Dari hasil fakta di lapangan fungsi informatif dalam komunikasi organisasi bertujuan menyampaikan sebuah informasi secara jelas dan akurat kepada seluruh anggota organisasi. menurut HR PT Accelist Lentera Indonesia, menjelaskan selama penerapan kebijakan *work from anywhere* (WFA), perusahaan biasa menggunakan beberapa platform untuk memudahkan komunikasi dan kolaborasi. Salah satunya menggunakan WhatsApp digunakan untuk pesan singkat

dan informasi mendesak, sementara untuk rapat virtual dan diskusi kelompok menggunakan Discord. Selain itu, Clockify melacak waktu kerja dan produktivitas tim melalui berbagai alat dan platformnya, yang memastikan bahwa semua anggota tim mendapatkan informasi yang mereka butuhkan untuk bekerja secara efektif.

2) Fungsi Regulatif

Peraturan yang ada di suatu organisasi merupakan bagian dari fungsi regulatif. Fungsi ini di semua organisasi dipengaruhi oleh dua hal. Pertama, atasan atau manajemen memiliki otoritas untuk memantau semua informasi yang akan diinformasikan. Kedua, terkait dengan pesan atau pesan regulasi pada dasarnya berfokus pada pekerjaan dan menetapkan aturan untuk bawahan apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan.

Fungsi regulatif yang ada pada komunikasi organisasi berkaitan dengan pengendalian dan pengaturan perilaku karyawan. Bu Gina Akamalia sebagai HR menjelaskan bahwa untuk mengatur dan mengendalikan perilaku seluruh karyawan selama penerapan WFA, perusahaan melakukan evaluasi rutin setiap hari, mingguan, dan bulanan untuk memantau kinerja karyawan. Menurut Dodi Supriatna, menambahkan bahwa ia bertanggung jawab untuk memberikan teguran langsung kepada karyawan yang tidak memenuhi standar aturan yang berlaku dan mengadakan rapat mingguan untuk evaluasi kinerja. Melalui evaluasi dan pengawasan yang ketat ini, PT Accelist Lentera Indonesia memastikan bahwa semua karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan, menunjukkan penerapan fungsi regulatif yang efektif.

3) Fungsi Persuasif

Kewenangan atau otoritas tidak selamanya selalu menghasilkan sesuatu yang diinginkan dalam manajemen organisasi. Oleh karena hal itu, kebanyakan pimpinan lebih suka mempersuasi karyawan daripada memberi mereka

perintah, karena pekerjaan yang dilakukan secara sukarela akan menghasilkan yang lebih besar daripada ketika pimpinan menunjukkan kekuasaan dan kewenangannya kepada karyawan.

Berdasarkan di lapangan ditemukan Fungsi persuasif dalam komunikasi organisasi bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih efektif. Dari pihak PT Accelist Lentera Indonesia rutin setiap minggu perusahaan mengadakan kegiatan motivasi dengan tema berbeda yang disebut "*I Like Monday*" untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

Selain itu, perusahaan juga memberikan pemahaman tentang pentingnya fokus pada pekerjaan selama jam kerja tertentu dan menyampaikan manfaat dari kebijakan *work from anywhere* (WFA). Dan setiap pagi diadakan kegiatan "*Morning Briefing*" untuk memberikan arahan pekerjaan hari itu. Kegiatan-kegiatan ini menunjukkan bagaimana PT Accelist Lentera Indonesia menggunakan komunikasi persuasif untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan efektivitas kerja mereka, meskipun bekerja dari rumah.

4) Fungsi Intergratif

Pada sebuah organisasi berusaha untuk mewadahi saluran yang memungkinkan pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Komunikasi dapat terjadi secara formal atau informal. Yang pertama adalah formal, penerbitan organisasi khusus dan laporan kemajuan. Yang kedua adalah informal, seperti percakapan antara orang-orang saat istirahat kerja, berolahraga, atau pergi ke tempat wisata.

Fakta di lapangan menunjukan bahwa fungsi integratif dalam komunikasi organisasi bertujuan untuk menciptakan keterikatan dan kerjasama di antara karyawan. Bu Gina Akamalia menjelaskan bahwa meskipun ada kendala dalam bekerja dari jarak jauh, perusahaan selalu mencoba mengadakan event-event online dan kegiatan rutin seperti "*I Like*

Monday". Dodi Supriatna juga mengatakan dari kegiatan ini bermaksud untuk meningkatkan keterikatan dan kerjasama dengan mengundang semua karyawan untuk berbagi pengalaman, ide, atau informasi yang bermanfaat bagi tim. Dengan mengadakan kegiatan-kegiatan ini, PT Accelist Lentera Indonesia berhasil memberikan lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta memastikan bahwa semua karyawan merasa terhubung dan termotivasi, menunjukkan penerapan fungsi integratif yang efektif.

b. Fungsi Komunikasi Organisasi PT Accelist Lentera Indonesia dalam Membuat Keputusan Yang Tepat Dan Cepat

1) Fungsi Informatif

Dari hasil penelitian Fungsi ini memastikan bahwa semua anggota tim memiliki akses ke informasi yang akurat dan terkini. Dalam situasi yang berubah cepat, kecepatan dan keakuratan informasi sangat penting. Misalnya, penggunaan platform seperti WhatsApp untuk pesan singkat dan informasi mendesak, serta Discord untuk rapat virtual dan diskusi kelompok di PT Accelist Lentera Indonesia, dari hal tersebut memungkinkan informasi penting disampaikan secara tepat waktu. Hal ini mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan berbasis data.

2) Fungsi Regulatorif

Fungsi Regulatorif ini berperan dalam menjaga keteraturan dan memastikan bahwa keputusan yang diambil sesuai dengan aturan dan prosedur yang ada. Dalam konteks WFA, pengawasan dan evaluasi rutin menjadi kunci untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Evaluasi harian, mingguan, dan bulanan membantu mengidentifikasi masalah atau kendala yang mungkin timbul, sehingga dapat segera diambil tindakan korektif.

3) Fungsi Persuasif

Fungsi ini digunakan untuk membujuk dan memotivasi anggota tim

agar tetap fokus dan produktif, terutama saat menghadapi perubahan yang cepat. Misalnya, kegiatan seperti "I Like Monday" yang dilakukan di PT Accelist Lentera Indonesia berfungsi untuk memotivasi karyawan, menciptakan semangat kerja yang positif, dan memastikan bahwa semua orang tetap berkomitmen pada tujuan bersama. Motivasi yang baik membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih kreatif dan proaktif.

4) Fungsi Intergratif

Fungsi ini bertujuan untuk membangun dan memelihara keterhubungan di antara anggota tim, sehingga mereka dapat bekerja sama dengan efektif meskipun dalam kondisi kerja jarak jauh. Pertemuan rutin seperti daily meetings dan kegiatan berbagi seperti "I Like Monday" membantu memastikan bahwa semua anggota tim merasa terhubung dan memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan prioritas. Ini memungkinkan tim untuk berkoordinasi dengan baik dan membuat keputusan yang lebih terintegrasi.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian sudah di dapatkan dan pembahasan yang telah dipaparkan, bagaimana sebuah fungsi komunikasi organisasi seperti fungsi informatif, regulatorif, persuasif, dan integratif terjadi pada perusahaan selama penerapan sistem work from anywhere (WFA) pada karyawan selama pandemi COVID-19. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa segera setelah virus COVID-19 melanda Indonesia, sektor industri, baik swasta maupun pemerintah, memutuskan untuk menerapkan sistem work from anywhere (WFA) untuk karyawannya untuk mengurangi risiko penularan virus dan mencegah penyebaran infeksi baru. Ini pasti akan menantang bagi bisnis, terutama bagi perusahaan yang sebelumnya tidak memiliki sistem kerja work from anywhere (WFA).

a. 1. Fungsi informatif Selama penerapan sistem kerja work from anywhere (WFA), peran komunikator pimpinan adalah

- menyampaikan informasi dan instruksi pekerjaan kepada karyawan. Komunikator ini termasuk kebijakan perusahaan, laporan kinerja karyawan, dan informasi tentang proyek baru dan lama.
- b. Fungsi regulatif dalam komunikasi organisasi berkaitan dengan pengendalian dan pengaturan perilaku karyawan. Evaluasi rutin setiap hari, mingguan, dan bulanan dilakukan untuk memantau kinerja karyawan. Teguran langsung dari Project Manager kepada karyawan yang tidak memenuhi standar dan rapat
 - c. mingguan untuk evaluasi kinerja menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan fungsi regulatif yang efektif.
 - d. Fungsi persuasif dalam komunikasi organisasi bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih efektif. PT Accelist Lentera Indonesia rutin mengadakan kegiatan motivasi mingguan dengan tema berbeda yang disebut "I Like Monday" serta "Morning Briefing" setiap pagi. Kegiatan-kegiatan ini berhasil memotivasi karyawan dan meningkatkan efektivitas kerja mereka meskipun bekerja dari rumah.
 - e. Fungsi integratif dalam komunikasi organisasi bertujuan untuk menciptakan keterikatan dan kerjasama di antara karyawan. Meskipun ada kendala dalam bekerja dari jarak jauh, perusahaan selalu mencoba mengadakan event-event online dan kegiatan rutin seperti "I Like Monday". Kegiatan-kegiatan ini menjadikan lingkungan kerja yang sangat positif dan produktif serta memastikan bahwa semua karyawan merasa terhubung dan termotivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Az'zahra, N. D., Anggodo, S. M., & Salvina, Z. (2024). Analisis Dampak Fleksibilitas Work From Anywhere (Wfa) Terhadap Kinerja Asn. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5), 427–436.
- [2] Br Karo, R. H. (2019). *Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Karo Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Hari Jadi Kabupaten Karo*.
- [3] Brahmanvio, O. (2024). *Analisis Pegawai Yang Berkompeten Pada Pt. Cityneon Prima Mandiri*. 2(1), 206–212. <https://doi.org/10.54066/Jmbe-Itb.V2i1.1096>
- [4] Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54.
- [5] Fatmawati, I. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 2(1), 39–55.
- [6] Hendarto, H. (2024). Eksperimen Alat Peraga Pendidikan Tentang Gempa Bumi Dan Mitigasinya Untuk Anak Sekolah Dasar Dengan Fitur Augmented Reality (Ar). *Jurnal Desain Indonesia.*, 6(1), 111–125.
- [7] Hia, N., Sihombing, M. U. S., & Simamora, N. (2020a). Strategi Komunikasi Public Relations Dalam Komunikasi Organisasi. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 2(2), 138–144.
- [8] Hia, N., Sihombing, M. U. S., & Simamora, N. (2020b). Strategi Komunikasi Public Relations Dalam Komunikasi Organisasi. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 2(2), 138–144.
- [9] 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), 231–246.
- [10] Hutasoit, R., Pribadi, G., Saputra, E., Al Salam, N. H., & Rizal, H. S. (N.D.). *Persepsi Dimensi Work Life Balance Saat Work From Anywhere (Studi Kasus Pada Bspji Samarinda) Perception Of Work Life Balance Dimensions At Work From Anywhere (Case Study On Bspji Samarinda)*.
- [11] Lestari, E., Ajrina, N., Febriyan, R., Ristika, T. I., Amalia, C., Hasibuan, S. B., Syuhadi, F., & Hayati, F. (2022). Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (Jpdk)*, 4(6), 13076–13083.
- [12] Mahardika, I. K., Nurhafidah, S., Agustin, I. N. T., Nirmala, P., & Ramadhani, O. D. (2024). Eksplorasi Esensial: Pengertian, Tujuan, Jenis, Dan Manfaat Organisasi Profesi Keguruan. *Jurnal Pendidikan Multidisipliner*, 7(4).
- [13] Marzuki, M. (2023). Pelaksanaan Fungsi Komunikasi Administrasi Di Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi. *Journal Of Educational Review And Research*, 6(1), 1–12.
- [14] Muchlis Solichin, M. (2021). *Paradigma Konstruktivisme Dalam Belajar Dan Pembelajaran (Telaah Teoritik Model-Model*

- Pembelajaran Dan Penerapannya Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*). Duta Media Publishing.
- [15] Mulyadi, M. (2022). *Teori Belajar Konstruktivisme Dengan Model Pembelajaran (Inquiry)*. *Al Yasini: Jurnal Keislaman, Sosial, Hukum Dan Pendidikan*, 7 (2), Article 2.
- [16] Mungkasa, O. (2020). Bekerja Dari Rumah (Working From Home/Wfh): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal Of Development Planning*, 4(2), 126–150.
- [17] Murtafiah, N. H., Yulianti, P. I., & Nurjaman, I. (2024). Konsep Dasar Struktur Organisasi. *Jurnal Penelitian Progresif*, 3(1), 1–8.
- [18] Nartin, S. E., Faturrahman, S. E., Ak, M., Deni, H. A., Mm, C. Q. M., Santoso, Y. H., Se, S., Paharuddin, S. T., Suacana, I. W. G., & Indrayani, E. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [19] Nurcaya, N. (2021). Berpikir Kritis Dalam Skripsi Mahasiswa. *Jurnal Onoma: Pendidikan, Bahasa, Dan Sastra*, 7(1), 106–111.
- [20] Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research And Social Studies*, 29–37.
- [21] Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299.
- [22] Putri, R. A. M., Anwar, Z., & Purmadi, A. (2023). Pengaruh Penggunaan Explainer Video Terhadap Motivasi Belajar Siswa Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Kelas X Upw. *Jurnal Penelitian, Pengembangan Pembelajaran Dan Teknologi (Jp3t)*, 1(2), 82–86.
- [23] Sakdiah, A., Putri, F. A., Amelia, N. S., Sinal, S., & Anshori, M. I. (2024). 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), 1–17.
- [24] Samudro, A., Sumarwan, U., Simanjuntak, M., & Yusuf, E. (2020). Assessing the effects of perceived quality and perceived value on customer satisfaction. *Management Science Letters*, 10(5), 1077–1084.
- [25] Saputra, A. (2018). *Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja pt pln (persero) P3B sumbagut*.