

Praktik Penerapan Strategi Komunikasi Sebagai Bagian Dari Manajemen Organisasi di STKIP PGRI Bandar Lampung

Serly Silviyanti¹, Sahrul Ari Irawan^{2*}

¹Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung

²Program Studi Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung

Email: ¹serly0607@gmail.com, ^{2*}arisahrul2@gmail.com

(Sahrul Ari Irawan* : coresponding author)

Received	Accepted	Publish
15-September-2023	15-March-2024	27-March-2024

Abstrak—Kurang termenejemnnya sebuah organisasi yang disebabkan kurang terimplementasinya strategi komunikasi di dalam organisasi dan kurang pemahannya generasi muda terhadap karakteristik organisasi yang mereka ikuti menyebabkan manajemen organisasi tidak berjalan dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk kegiatan pelatihan dilaksanakan, mengetahui dan mengidentifikasi karakteristik organisasi untuk pelaksanaan manajemen organisasi, dan peserta mengetahui bentuk penerapan dari sebuah strategi komunikasi di dalam organisasi. Pelaksanaan kegiatan dilakukan dengan bentuk pelatihan, dilakukan kepada organisasi mahasiswa di STKIP PGRI Bandar Lampung. Kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan beberapa kegiatan dan berjalan dengan baik. Peserta sudah memahami dan bisa mengidentifikasi berbagai karakteristik organisasi yang mereka miliki. Penerapan praktik strategi komunikasi yang sudah dilakukan peserta sudah baik tetapi hampir dari keseluruhan peserta dalam komunikasi seperti presentasi dan diskusi tidak semua berperan secara aktif, hanya ketua kelompok yang berperan secara aktif dalam komunikasi.

Kata Kunci: Manajemen Organisasi, Strategi Komunikasi, Karakteristik Organisasi, Pelatihan, Praktik

Abstract— The lack of management of an organization caused by the lack of implementation of communication strategies in the organization and the lack of understanding of the younger generation of the characteristics of the organization they follow causes organizational management to not run well. The purpose of this study is to determine the form of training activities carried out, know and identify organizational characteristics for the implementation of organizational management, and participants know the form of application of a communication strategy within the organization. The implementation of activities is carried out in the form of training, carried out to student organizations at STKIP PGRI Bandar Lampung. The training activities were carried out with several activities and went well. Participants already understand and can identify various organizational characteristics that they have. The implementation of communication strategy practices that have been carried out by participants is good but almost all participants in communication such as presentations and discussions do not play an active role, only the group leader plays an active role in communication.

Keywords: Organization management, communication strategy, organizational characteristics, training, practice

1. PENDAHULUAN

Kehidupan generasi muda adalah kehidupan di waktu yang baik. Pernyataan ini karena dalam fase ini, seorang remaja (generasi muda) akan menjadi garda terdepan dalam mempersiapkan sebuah sumber daya manusia yang unggul bagi kehidupan pembangunan yang akan dihadapi (Agus Susilo, 2007). Tergabungnya generasi di dalam suatu forum atau kelompok seperti organisasi, menjadi salah satu wadah bagi generasi muda mengembangkan kemampuannya terutama kemampuan dalam manajemen sebuah organisasi melalui peningkatan komunikasi skill terkhususnya strategi komunikasi yang baik di dalam

menjalankan roda sebuah kepengurusan organisasi (Rizki et al., 2020). Kehidupan generasi muda adalah waktu yang penting dalam pembentukan sumber daya manusia yang unggul untuk masa depan (Suwartini, 2017). Dalam fase ini, remaja dan generasi muda memiliki potensi besar untuk mengambil peran aktif dalam pembangunan masyarakat dan negara (Ramlan, 2020).

Generasi muda tersebut memiliki beberapa peran penting dalam kaitannya untuk pembangunan suatu bangsa dan negara. Berikut beberapa poin penting terkait peran generasi muda dalam pembangunan: Pertama, Pendidikan dan Pengembangan Kemampuan. Masa muda adalah waktu yang ideal untuk pendidikan formal dan pengembangan keterampilan. Generasi muda perlu mendapatkan pendidikan yang berkualitas dan peluang untuk mengembangkan kemampuan khusus yang dapat mereka kontribusikan di masa depan (Al Asadullah & Nurhalin, 2021). Kedua, Keterlibatan dalam Organisasi. Bergabung dalam organisasi, baik itu organisasi kemasyarakatan, sosial, atau politik, dapat membantu generasi muda mengembangkan berbagai keterampilan, termasuk manajemen, kepemimpinan, dan kerjasama tim. Ini juga memberi mereka kesempatan untuk memengaruhi perubahan positif dalam masyarakat (Pinilas et al., 2017). Ketiga, Kemampuan Komunikasi, kemampuan ini merupakan yang sangat penting yang harus dimiliki (Rahmanto, 2004). Generasi muda perlu belajar bagaimana berkomunikasi secara efektif, baik secara verbal maupun tertulis. Ini membantu dalam mempromosikan ide-ide mereka, memimpin, dan berkolaborasi.

Peran keempat adalah strategi komunikasi yang baik. Strategi komunikasi yang efektif adalah kunci keberhasilan dalam memimpin dan mengelola organisasi (Nurfatmawati, 2020). Ini termasuk kemampuan untuk merancang pesan yang jelas, memahami audiens, dan menggunakan media yang tepat untuk menyampaikan pesan. Peran kelima yaitu, kepemimpinan yang berkualitas. Generasi muda juga harus belajar tentang kepemimpinan yang berkualitas. Ini mencakup pemahaman tentang etika kepemimpinan, keterampilan pengambilan keputusan, serta kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi orang lain (Mangopo, J. F., Seba, N., Hansdeni, R., Bassi, J., & Ati, 2023). Peran keenam adalah pengalaman praktis menjadi salah satu peran penting juga. Hal ini mempunyai pengalaman praktis dalam mengelola kegiatan organisasi, proyek, atau inisiatif dapat menjadi sarana yang efektif untuk belajar (Irianto et al., 2007). Generasi muda dapat terlibat dalam berbagai proyek, baik itu di sekolah, kampus, atau dalam komunitas. Peran terakhir peran ketujuh adalah kesadaran sosial dan lingkungan, peran ini menjadi peran yang harus dimiliki juga oleh generasi muda saat ini, terkhusus mereka yang menggali kompetensi melalui organisasi (Suharta & Kusumawardani, 2016). Generasi muda juga harus diajarkan untuk peduli terhadap isu-isu sosial dan lingkungan. Mereka dapat berperan dalam upaya-upaya untuk menjaga lingkungan, mengatasi masalah kemiskinan, atau mendukung hak asasi manusia.

Point penting dari peran generasi muda dalam meningkatkan perannya dalam pembangunan yang sulit untuk dilaksanakan dan diimplementasikan salah satunya juga adalah upaya pemahaman komunikasi SDM terkhusus komunikasi yang ada di dalam sebuah organisasi (Sonjaya, Rasman, 2022). Banyak jadi jenis-jenis organisasi yang ada, yang anggotanya adalah para remaja atau generasi muda, belum mengetahui banyak bagaimana cara memanfaatkan dan mengimplementasikan sebuah komunikasi yang baik terkhusus mereka sebagai pimpinan atau ketua di dalam sebuah organisasi. Tahapan belajar dan rendahnya pengalaman seorang SDM tentu menjadi salah satu kendala kurangnya penerapan strategi komunikasi yang baik di dalam sebuah organisasi yang sedang dijalankan.

Pemahaman tentang komunikasi dalam konteks sumber daya manusia (SDM) dan di dalam sebuah organisasi adalah salah satu aspek penting dari peran generasi muda dalam pembangunan (Setiawan, 2016). Berikut poin penting yang menyoroti kendala dan tantangan yang mungkin dihadapi generasi muda dalam mengimplementasikan komunikasi yang baik di dalam organisasi yaitu kurangnya pemahaman komunikasi Organisasi dan maksud dan tujuan dari organisasi itu sendiri. Generasi muda seringkali belum memiliki pemahaman yang memadai tentang komunikasi dalam konteks organisasi. Mereka mungkin belum memahami pentingnya komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Biasanya hal ini juga terkendala dan sulit karena mereka belum mengetahui secara pasti apa dan bagaimana sistem organisasi mereka. Selain hal tersebut keterbatasan keterampilan komunikasi juga merupakan

kemampuan komunikasi yang kurang baik, terutama dalam hal berbicara di depan umum, dapat menjadi kendala bagi generasi muda yang ingin menjadi pemimpin dalam organisasi. Ini adalah keterampilan yang bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan praktik. Kendala selanjutnya adalah terhadap pengembangan strategi komunikasi. Generasi muda perlu memahami bagaimana merancang dan mengimplementasikan strategi komunikasi yang efektif. Ini melibatkan pemahaman tentang audiens, pesan yang jelas, pemilihan saluran komunikasi yang tepat, dan evaluasi dampaknya.

Untuk mengatasi kendala-kendala ini, generasi muda perlu berinvestasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengalaman praktis dalam komunikasi organisasi. Mereka juga dapat mencari bimbingan dari mereka yang lebih berpengalaman dalam peran kepemimpinan. Dengan waktu dan upaya yang tepat, mereka dapat menjadi pemimpin yang efektif dan mampu memimpin organisasi menuju kesuksesan. Kegiatan pelatihan ini yang dilakukan dan diterapkan kepada teman-teman mahasiswa STKIP PGRI melalui UKM PIK R IKAM SAI bertujuan untuk mengetahui bentuk kegiatan pelatihan dilaksanakan, mengetahui dan mengidentifikasi karakteristik organisasi untuk pelaksanaan manajemen organisasi, dan peserta mengetahui bentuk penerapan dari sebuah strategi komunikasi di dalam organisasi.

2. METODE PELAKSANAAN

Pelatihan kepada mahasiswa ini dilakukan dengan tiga metode yaitu analisis situasi untuk mengetahui masalah yang ada di organisasi, dilakukannya sebuah praktik pelatihan guna belajar dan memberikan solusi serta dilakukannya evaluasi di akhir kegiatan pelatihan. Metode pelatihan yang ada adalah pendekatan yang umum digunakan dalam pengembangan program pelatihan untuk mahasiswa atau tenaga kerja di berbagai organisasi. Berikut penjelasan singkat tentang masing-masing metode tersebut:

2.1 Analisis Situasi

Ini adalah tahap awal dalam perancangan program pelatihan. Pada tahap ini, evaluasi dilakukan untuk mengidentifikasi masalah atau kebutuhan spesifik di dalam organisasi. Proses analisis situasi melibatkan pengumpulan data, seperti wawancara dengan personel kunci, survei, dan peninjauan dokumentasi terkait. Tujuannya adalah memahami dengan jelas masalah yang harus diatasi dengan pelatihan (Napsawati, 2020).

2.2 Praktik Pelatihan

Setelah masalah diidentifikasi, pelatihan praktis diberikan kepada mahasiswa atau tenaga kerja. Ini bisa melibatkan berbagai metode, seperti kuliah, lokakarya, simulasi, permainan peran, atau pelatihan praktis di lapangan. Selama pelatihan, peserta diberi kesempatan untuk belajar keterampilan baru atau memperdalam keterampilan yang sudah ada. Fokusnya adalah memberikan solusi konkret untuk mengatasi masalah yang telah diidentifikasi (Alim et al., 2023).

2.3 Evaluasi

Evaluasi adalah tahap akhir dalam proses pelatihan. Setelah mahasiswa atau peserta pelatihan mengikuti program, hasilnya dievaluasi (Widoyoko, 2009). Evaluasi ini bisa melibatkan pengukuran sejauh mana tujuan pelatihan tercapai, perubahan dalam kinerja atau pengetahuan peserta, dan dampak positifnya terhadap organisasi. Hasil evaluasi digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan dan menentukan apakah ada perbaikan yang perlu dilakukan di masa depan.

Pendekatan ini membantu memastikan bahwa pelatihan tidak hanya berfokus pada pemahaman teoritis, tetapi juga pada penerapan praktis dalam menyelesaikan masalah nyata di organisasi. Hal ini membantu mahasiswa atau peserta pelatihan untuk

mengembangkan keterampilan yang relevan dan memberikan manfaat nyata bagi organisasi. Penting juga untuk mencatat bahwa proses pelatihan adalah siklus yang berkelanjutan. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk memperbaiki program pelatihan berikutnya dan memastikan bahwa kebutuhan organisasi terus terpenuhi seiring waktu.

2.4 Tempat dan Waktu

Adapun pelatihan dilaksanakan :

Tempat : UKM PIK R IKAM SAI STKIP PGRI Bandar Lampung (KL Coffe Indonesia)

Waktu : 13.30-Selesai (17 Maret 2023)

2.5 Khalayak Sasaran

Adapun khalayak sasaran kegiatan pelatihan ini adalah mahasiswa/mahasiswa yang tergabung dalam organisasi/UKM PIK R IKAM SAI PGRI Bandar Lampung.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Anda telah menyebutkan tiga teknik pengumpulan data yang berfokus pada pemahaman kebutuhan mitra, karakteristik organisasi, dan pentingnya strategi komunikasi dalam konteks organisasi. Berikut penjelasan singkat tentang masing-masing teknik pengumpulan data ini.

a. Analisis Kebutuhan Mitra

1. Teknik ini digunakan untuk memahami kebutuhan, harapan, dan preferensi mitra organisasi, seperti pelanggan, pemasok, atau pemangku kepentingan lainnya.
2. Pengumpulan data dapat melibatkan wawancara, survei, observasi, atau analisis dokumen yang relevan.
3. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana organisasi dapat memenuhi kebutuhan mitra mereka, meningkatkan layanan, atau mengembangkan produk yang lebih sesuai dengan permintaan pasar.

b. Sosialisasi Pemahaman Karakteristik Organisasi

1. Teknik ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang membantu memahami karakteristik internal organisasi, seperti struktur, budaya, nilai-nilai, dan tujuan.
2. Data dapat dikumpulkan melalui wawancara dengan staf dan manajemen, peninjauan dokumen organisasi, atau observasi langsung dalam lingkungan organisasi.
3. Tujuannya adalah untuk memahami dinamika internal organisasi yang dapat mempengaruhi keputusan strategis, komunikasi, dan kinerja.

c. Sosialisasi Pentingnya Strategi Komunikasi pada Organisasi

1. Teknik ini berkaitan dengan mengumpulkan data tentang sejauh mana anggota organisasi memahami dan menghargai pentingnya strategi komunikasi dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Data dapat diperoleh melalui wawancara, kuesioner, atau sesi diskusi dengan anggota organisasi.
3. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi pemahaman dan kesadaran anggota organisasi tentang peran komunikasi dalam mencapai tujuan organisasi, serta untuk mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan dalam komunikasi internal dan eksternal.

Setiap teknik pengumpulan data di atas membutuhkan perencanaan yang cermat dan pemilihan metode yang sesuai dengan tujuan dan lingkungan organisasi (Anitah, 2007). Hasil dari teknik-teknik ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang

strategi komunikasi yang lebih efektif, mengidentifikasi perubahan yang perlu dilakukan dalam organisasi, atau meningkatkan hubungan dengan mitra organisasi.

2.7 Metode Pelaksana

Metode pelaksanaan kegiatan pelatihan strategi komunikasi dan manajemen SDM yang Anda sebutkan melibatkan serangkaian langkah-langkah yang terstruktur dan terencana dengan baik. Di bawah ini, saya akan menjelaskan setiap tahap dalam metode ini:

a. Persiapan

1. Tahap pertama adalah persiapan. Ini melibatkan perencanaan dan persiapan awal sebelum pelatihan dimulai.
2. Dalam tahap ini, identifikasi tujuan pelatihan secara jelas, sasaran audiens yang akan dilatih, serta sumber daya yang diperlukan seperti fasilitas, materi pelatihan, dan instruktur.
3. Buat rencana pelatihan yang mencakup jadwal, kurikulum, dan metode pengajaran yang akan digunakan.

b. Pelaksanaan Kegiatan

1. Setelah persiapan, langkah berikutnya adalah pelaksanaan kegiatan pelatihan. Ini adalah tahap di mana pelatihan sebenarnya berlangsung.
2. Instruktur atau pelatih akan menyampaikan materi pelatihan kepada peserta sesuai dengan rencana yang telah dibuat.
3. Pastikan bahwa peserta terlibat aktif dalam kegiatan pelatihan melalui diskusi, studi kasus, latihan, atau demonstrasi.

c. Pelatihan dan Pendampingan

1. Selama pelatihan, penting untuk memberikan pelatihan dan pendampingan yang sesuai. Ini bisa mencakup sesi tanya jawab, bimbingan individu, atau dukungan tambahan setelah pelatihan.
2. Fokus pada pembangunan keterampilan dan pemahaman yang diperlukan oleh peserta untuk mengimplementasikan strategi komunikasi dan manajemen SDM dengan efektif.

d. Pelaporan dan Publikasi

1. Setelah pelatihan, buat laporan tentang hasil pelatihan, pencapaian tujuan, dan partisipasi peserta.
2. Jika ada temuan atau hasil yang penting, publikasikan informasi ini kepada pihak yang berkepentingan atau anggota organisasi yang relevan.
3. Publikasi dapat dilakukan melalui laporan tertulis, presentasi, atau media lainnya.

e. Evaluasi

1. Tahap terakhir adalah evaluasi. Ini mencakup penilaian efisiensi strategi komunikasi yang telah diajarkan dalam pelatihan dan karakteristik organisasi yang mungkin mempengaruhinya.
2. Gunakan berbagai metode evaluasi, seperti survei peserta, pengamatan, atau wawancara untuk mengukur dampak pelatihan pada peserta dan organisasi.
3. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk memperbaiki program pelatihan di masa depan atau membuat perubahan dalam strategi komunikasi organisasi.

Metode ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pelatihan strategi komunikasi dan manajemen SDM. Hal ini memungkinkan organisasi untuk meningkatkan efisiensi strategi komunikasinya dan memahami lebih baik karakteristik internal yang mempengaruhinya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pelatihan kegiatan yang didapatkan diantaranya adalah

3.1 Penjelasan Kegiatan Pelatihan

Pelatihan strategi komunikasi dan manajemen organisasi melalui praktik langsung dan mengidentifikasi karakteristik organisasi adalah hal yang penting untuk dilakukan. Strategi komunikasi berguna untuk memberikan pengalaman kepada individu yang tergabung di dalam sebuah anggota kelompok organisasi, sedangkan memahami karakteristik organisasi adalah hal yang bermanfaat sebagai bagian dari pemahaman individu di dalam kelompok organisasi kepada ciri-ciri, jenis, dan bagian organisasi mereka sendiri secara mendalam (Sudiro, 2021). Kegiatan ini dilakukan dengan peserta diberi materi atau pemahaman terlebih dahulu cara dan maksud dari sebuah kegiatan, selanjutnya peserta dibagi menjadi beberapa kelompok, hasil dari pembagian kelompok peserta diberi waktu untuk memahami isu apa saja yang sedang dan hangat dimasyarakat lalu didiskusikan (FGD), lalu hasil dari FGD dipraktikkan atau di presentasikan. Proses presentasi dinilai oleh kelompok lain agar kelompok lain dapat memberi masukan, dan ini wajib semua anggota kelompok agar dapat belajar dan bisa andil untuk bagaimana praktik langsung dalam berkomunikasi. Kegiatan diberikannya karakteristik lalu peserta mengidentifikasi organisasi yang mereka ikuti bagaimana dan hal apa yang memiliki bagian atau makna tersendiri dari organisasi mereka, lebih tepatnya peserta diharapkan dapat mengklasifikasikan organisasi mereka masuk dalam karakteristik organisasi yang seperti apa.

Pelatihan strategi komunikasi dan manajemen organisasi melalui praktik langsung serta identifikasi karakteristik organisasi adalah langkah-langkah yang sangat penting dalam pengembangan kemampuan individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Berikut ini beberapa poin penting yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan kegiatan semacam ini :

- 1. Pemahaman Awal:** Penting untuk memulai dengan memberikan peserta pemahaman yang kuat tentang tujuan dari kegiatan ini. Mereka harus tahu mengapa strategi komunikasi dan pemahaman karakteristik organisasi itu penting, dan apa yang diharapkan dari mereka selama pelatihan.
- 2. Pembagian Kelompok:** Peserta dibagi menjadi kelompok-kelompok kecil. Ini dapat membantu mempromosikan kolaborasi dan keterlibatan aktif dari semua peserta.
- 3. Pemahaman Isu-isu Aktual:** Setiap kelompok harus diberi tugas untuk memahami isu-isu atau tantangan yang sedang terjadi di masyarakat atau dalam organisasi mereka. Ini dapat mencakup masalah internal organisasi atau isu-isu eksternal yang memengaruhi organisasi tersebut.
- 4. Focus Group Discussion (FGD):** FGD adalah langkah penting dalam proses ini. Peserta dari setiap kelompok harus berdiskusi secara mendalam tentang isu-isu yang telah mereka identifikasi. Diskusi ini dapat membantu mereka untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang masalah tersebut.
- 5. Praktik atau Presentasi:** Setelah FGD, peserta harus diberi kesempatan untuk menerapkan apa yang telah mereka pelajari melalui praktik langsung atau presentasi. Ini bisa berupa perencanaan strategi komunikasi atau pengembangan rencana manajemen organisasi berdasarkan hasil diskusi mereka.
- 6. Evaluasi dan Umpan Balik:** Kelompok lain atau fasilitator pelatihan harus memberikan umpan balik konstruktif terhadap presentasi yang dilakukan oleh setiap kelompok. Ini dapat membantu peserta untuk memahami kekuatan dan kelemahan dari rencana mereka.
- 7. Klasifikasi Karakteristik Organisasi:** Bagian terakhir dari kegiatan ini adalah ketika peserta diminta untuk mengidentifikasi karakteristik organisasi mereka sendiri. Mereka harus memahami bagaimana organisasi mereka cocok dengan berbagai jenis karakteristik organisasi yang telah dipelajari.

- 8. Diskusi dan Refleksi:** Penting juga untuk menyediakan waktu untuk diskusi reflektif setelah kegiatan selesai. Peserta dapat berbagi pengalaman dan wawasan mereka, dan ini dapat menjadi peluang untuk memperdalam pemahaman mereka.
- 9. Aksi Selanjutnya:** Setelah pelatihan selesai, peserta harus diberi arahan tentang tindakan selanjutnya. Bagaimana mereka dapat mengaplikasikan apa yang telah mereka pelajari dalam kehidupan nyata dan dalam organisasi mereka.
- 10. Evaluasi Pelatihan:** Akhirnya, penting untuk melakukan evaluasi pelatihan untuk menilai efektivitasnya. Ini dapat membantu dalam perbaikan untuk pelatihan di masa depan.

Pelatihan semacam ini dapat memberikan manfaat yang besar bagi individu dan organisasi. Ini membantu dalam pengembangan keterampilan komunikasi, pemahaman yang lebih baik tentang organisasi, serta mempromosikan kolaborasi dan pemecahan masalah berbasis tim.

3.2 Pengetahuan Mahasiswa terhadap Karakteristik Organisasi sebagai upaya penerapan manajemen organisasi yang baik

Manajemen organisasi adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya serta aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Supiani et al., 2022). Manajemen organisasi adalah elemen kunci dalam menjalankan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Ini melibatkan perencanaan yang cermat, pengaturan yang baik, pelaksanaan yang efisien, dan pengendalian yang terus-menerus untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen organisasi ini diharapkan dapat terlaksana dengan baik jika anggota kelompok dapat memahami karakteristik organisasinya secara baik.

Berdasarkan hasil praktik dan diskusi Pengetahuan Mahasiswa terhadap Karakteristik Organisasi terkhususnya organisasi mereka kurang lebih 8 dari 11 mahasiswa yang tergabung menjadi peserta memahami proses kegiatan yang ada. Dan peserta sudah memahami bagaimana cara dan klasifikasi dari organisasi yang ada. Peserta sudah mengetahui arti dari organisasi mereka, syarat di dalam sebuah organisasi, jenis, manfaat/tujuan, perangkat organisasi dan masih banyak lagi terkait karakteristik organisasi yang ada.

Memiliki sebagian besar peserta, yaitu 8 dari 11 mahasiswa, memahami proses kegiatan dan karakteristik organisasi dengan baik adalah pencapaian yang baik. Ini menunjukkan bahwa pelatihan telah berhasil dalam memberikan pemahaman yang kuat kepada peserta tentang organisasi yang mereka ikuti.

Dengan pemahaman yang kuat tentang karakteristik organisasi, peserta akan lebih siap untuk berpartisipasi secara aktif dan berkontribusi lebih baik dalam kelompok organisasi mereka. Mereka juga akan lebih mampu untuk merencanakan dan melaksanakan strategi komunikasi dan manajemen organisasi yang efektif. Ini adalah langkah awal yang positif, tetapi penting untuk terus mendukung peserta dalam mengaplikasikan pemahaman mereka dalam praktik sehari-hari dalam organisasi mereka. Selanjutnya, evaluasi berkelanjutan dan umpan balik akan membantu untuk memperbaiki pelatihan dan memastikan bahwa peserta terus berkembang dalam pemahaman mereka tentang organisasi dan kemampuan mereka dalam berkomunikasi dan mengelola organisasi.

Manajemen organisasi sangat erat kaitannya dengan karakteristik organisasi (Rony, 2021). Kedua aspek ini saling terkait dan saling memengaruhi dalam konteks pengelolaan organisasi. Berikut adalah beberapa hubungan antara manajemen organisasi dan karakteristik organisasi:

1. Perencanaan Strategis

Salah satu tugas utama manajemen organisasi adalah merencanakan strategi dan tujuan jangka panjang. Untuk melakukan ini dengan baik, manajer harus memahami karakteristik organisasi, seperti visi, misi, nilai-nilai, dan tujuan organisasi. Strategi dan rencana yang dikembangkan harus sesuai dengan karakteristik tersebut.

2. Pengorganisasian

Manajemen organisasi melibatkan pengorganisasian sumber daya dan struktur organisasi. Pemahaman tentang karakteristik organisasi membantu dalam menentukan bagaimana

sumber daya harus dialokasikan, bagaimana departemen atau divisi harus diatur, dan bagaimana hubungan antar bagian dalam organisasi.

3. Pelaksanaan dan Pengendalian

Setelah rencana dibuat dan organisasi diatur, manajemen organisasi melibatkan pelaksanaan tindakan sesuai dengan rencana dan pengendalian proses tersebut. Pemahaman karakteristik organisasi membantu dalam memastikan bahwa pelaksanaan dan pengendalian tersebut sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

4. Kepemimpinan

Manajer adalah pemimpin dalam organisasi, dan mereka harus memimpin dengan memperhatikan karakteristik organisasi. Mereka harus menjadi contoh yang baik dan memastikan bahwa kepemimpinan mereka sejalan dengan nilai-nilai dan budaya organisasi.

5. Pengambilan Keputusan

Manajemen organisasi melibatkan pengambilan keputusan yang sering kali kompleks. Pemahaman tentang karakteristik organisasi membantu manajer dalam mengambil keputusan yang tepat yang mendukung visi dan misi organisasi.

6. Budaya Organisasi

Karakteristik organisasi mencakup budaya organisasi, yang merupakan norma, nilai-nilai, dan perilaku yang dianut dalam organisasi. Manajemen organisasi bertanggung jawab untuk membentuk, memelihara, atau mengubah budaya organisasi sesuai dengan tujuan organisasi.

7. Evaluasi dan Perbaikan

Manajemen organisasi juga mencakup evaluasi kinerja organisasi dan upaya untuk perbaikan. Pemahaman karakteristik organisasi membantu dalam menilai apakah organisasi sedang mencapai tujuannya dan di mana perbaikan diperlukan.

Dalam semua langkah manajemen organisasi, pemahaman yang baik tentang karakteristik organisasi adalah kunci kesuksesan. Ini membantu dalam mengarahkan upaya dan keputusan manajemen sehingga sesuai dengan identitas, tujuan, dan nilai-nilai organisasi (Pramudyo, 2013).

3.3 Praktik Penerapan Strategi Komunikasi di dalam Organisasi

Pemahaman bahwa hanya sebagian kecil peserta yang aktif menerapkan praktik strategi komunikasi secara berkelanjutan sampai akhir pelatihan adalah informasi yang penting. Faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi ini bisa sangat beragam, dan keberhasilan komunikasi dalam sebuah kelompok organisasi memang bisa dipengaruhi oleh peran dan kontribusi dari pemimpin kelompok. Di sini, terdapat beberapa poin yang dapat dipertimbangkan:

1. Peran Pemimpin Kelompok

Sebagai ketua kelompok, mereka memainkan peran kunci dalam memimpin dan mengoordinasi aktivitas kelompok. Ini bisa membuat mereka lebih terlibat dalam praktik komunikasi karena mereka perlu memastikan kelompoknya berjalan dengan baik. Ini adalah hal yang baik, tetapi penting juga untuk memastikan bahwa anggota lainnya juga memiliki kesempatan untuk berkontribusi dan berlatih berkomunikasi.

2. Pengembangan Keterampilan

Salah satu tujuan dari pelatihan strategi komunikasi adalah mengembangkan keterampilan berkomunikasi. Penting untuk memberikan dukungan ekstra kepada peserta yang mungkin belum merasa nyaman atau percaya diri dalam berkomunikasi. Ini bisa melibatkan sesi pelatihan tambahan atau bimbingan khusus.

3. Rotasi Peran

Untuk memastikan semua peserta memiliki kesempatan untuk berlatih, Anda bisa mempertimbangkan rotasi peran di dalam kelompok. Ini berarti ketua kelompok saat ini dapat memberi peluang kepada anggota lainnya untuk memimpin dalam beberapa praktik komunikasi berikutnya.

4. Umpan Balik Terbuka

Berikan umpan balik terbuka kepada peserta tentang kinerja mereka dalam praktik komunikasi. Ini dapat membantu mereka untuk mengidentifikasi area di mana mereka dapat meningkatkan keterampilan mereka.

5. Kolaborasi

Dorong kolaborasi antara peserta, terutama antara ketua kelompok dan anggota kelompok. Membangun kerja tim yang efektif adalah kunci dalam berkomunikasi dan mengelola organisasi dengan baik.

6. Evaluasi dan Penyesuaian

Evaluasi pelatihan secara berkala dan berdasarkan umpan balik dari peserta. Ini memungkinkan Anda untuk menyesuaikan pendekatan pelatihan dan fokus pada area yang perlu diperbaiki.

Ingatlah bahwa pengembangan keterampilan komunikasi adalah proses yang berkelanjutan, dan beberapa peserta mungkin memerlukan lebih banyak waktu daripada yang lain untuk merasa nyaman dan terampil dalam berkomunikasi (Tanjung, Rahman, 2011). Dengan dukungan yang tepat dan kesempatan yang adil, sebagian besar peserta dapat terus meningkatkan kemampuan komunikasi mereka.

3.4 Dokumentasi Kegiatan



Gambar 1. Proses penjelasan dan praktik penerapan strategi komunikasi dan manajemen organisasi

Gambar di atas adalah kegiatan yang dilakukan pada UKM yang ada di STKIP PGRI Bandar Lampung kegiatan ini dilakukan dengan penuh keseriusan dan partisipasi yang terlibat secara penuh makna. Dan peserta mempraktikkannya dengan sebuah rollplay atau persentasi hasil yang di dapatkan dari diskusi masing-masing kelompok. Kegiatan yang dilakukan di UKM di STKIP PGRI Bandar Lampung. Sangat positif melihat bahwa kegiatan ini dilakukan dengan penuh keseriusan dan partisipasi yang tinggi dari peserta, karena hal ini akan membantu peserta dalam mengembangkan keterampilan mereka dalam komunikasi dan manajemen organisasi. Menggunakan *rollplay* atau presentasi sebagai alat untuk mempraktikkan dan menguji pemahaman yang diperoleh dari diskusi kelompok adalah pendekatan yang efektif. Dengan berperan sebagai pemimpin atau anggota kelompok dalam situasi yang disimulasikan

atau dengan menyampaikan hasil diskusi, peserta dapat menguji konsep dan strategi yang mereka pelajari dalam situasi nyata. Ini juga memberikan kesempatan untuk menerima umpan balik dari sesama peserta atau fasilitator pelatihan, yang dapat membantu dalam perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

Kegiatan semacam ini juga dapat membantu peserta untuk merasa lebih percaya diri dalam berkomunikasi dan berperan aktif dalam organisasi mereka. Selain itu, melalui praktik seperti ini, peserta dapat memahami bagaimana konsep yang mereka pelajari dapat diterapkan dalam konteks organisasi mereka yang sebenarnya. Penting untuk terus memberikan dukungan dan umpan balik positif kepada peserta dalam proses ini, serta melanjutkan pelatihan dan kegiatan yang mendukung pengembangan keterampilan komunikasi dan manajemen organisasi mereka. Semakin mereka memiliki kesempatan untuk berlatih, semakin terampil mereka akan menjadi dalam mengelola organisasi dan berkomunikasi secara efektif.



Gambar 2. Foto bersama pasca kegiatan dilaksanakan

Gambar di atas menunjukkan berakhirnya kegiatan dan peserta dapat menerima hasil pelatihan dengan baik. Kegiatan yang bertajuk pada sebuah pelatihan ini yang pada dasarnya adalah kegiatan orientasi dan mengarah pada tujuan kedekatan antara 1 pihak individu dengan sesama individu lainnya di dalam sebuah anggota dengan memahami karakteristik organisasi dan terampil dalam penerapan strategi komunikasi di dalam kelompok. Kegiatan pelatihan yang bertujuan untuk membangun kedekatan antara individu dalam sebuah kelompok anggota organisasi, dengan fokus pada pemahaman karakteristik organisasi dan pengembangan keterampilan strategi komunikasi, merupakan langkah yang sangat penting dalam memperkuat hubungan internal dan efektivitas kelompok. Kegiatan semacam ini tidak hanya membantu dalam membangun hubungan yang lebih baik di antara anggota organisasi, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas kelompok tersebut. Hal ini juga menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan kolaboratif di dalam organisasi.

4. KESIMPULAN

Kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan beberapa kegiatan seperti : Pemahaman Awal, pembagian kelompok, pemahaman Isu-isu Aktual, *Focus Group Discussion* (FGD), praktik atau presentasi, evaluasi dan umpan balik, klasifikasi karakteristik organisasi, diskusi dan refleksi, adanya arahan, dan terakhir kegiatan pelatihan ini dilakukannya sebuah evaluasi pelatihan.

Peserta sudah memahami dan bisa mengidentifikasi berbagai karakteristik organisasi yang mereka miliki, jika karakteristik organisasi sudah dipahami anggota di dalam organisasi tersebut tentu memiliki manajemen organisasi yang baik dan mudah untuk diterapkan manajemen organisasi yang ada. Penerapan praktik strategi komunikasi yang sudah dilakukan

peserta sudah baik tetapi hampir dari keseluruhan peserta dalam komunikasi seperti presentasi dan diskusi tidak semua berperan secara aktif, hanya ketua kelompok yang berperan secara aktif dalam komunikasi, sehingga diharapkan masing-masing pihak di dalam pelatihan dapat optimal dalam menerapkan sebuah komunikasi yang ada terkhusus strategi komunikasi di dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Susilo, S. S. (2007). Peran Guru Sejarah Abad 21 dalam Menghadapi Tantangan Arus Globalisasi. *Jurnal Pendidik Dan Peneliti Sejarah*, 2(1), 43–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/historia.v2i1.11206>
- Al Asadullah, S., & Nurhalin. (2021). Peran pendidikan karakter dalam membentuk kemampuan berpikir kritis generasi muda Indonesia [The role of character education in shaping the critical thinking skills of Indonesia's young generation]. *Kaisa: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(1), 12–24. <https://ejournal.kampusmelayu.ac.id/index.php/kaisa>
- Alim, S., Bawono, T., Maharani, A. M., Meysyaroh, A. M., Rachma, A. V., Maharani, T., Syahputri, B., Vokasi, S., Maret, U. S., City, S., Studi, P., Hukum, I., Hukum, F., Maret, U. S., Surakarta, K., Akuntansi, P. S., Maret, U. S., Surakarta, K., Studi, P., ... Artikel, I. (2023). Pemberdayaan ekonomi melalui budidaya lebah klanceng di kelurahan joglo kota surakarta. *WIKUACITYA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 02(02), 81–88. <https://doi.org/10.56681/wikuacitya.v2i2.136>
- Anitah, S. (2007). *Strategi Pembelajaran*. Universitas Terbuka.
- Irianto, P. O., Febrianti, L. Y., Pascasarjana, S., Indonesia, U. P., & Words, P. (2007). Pentingnya penguasaan literasi bagi generasi muda dalam menghadapi mea. *Proceedings Education and Language International Conference*, 1(1), 640–647.
- Mangopo, J. F., Seba, N., Hansdeni, R., Bassi, J., & Ati, T. K. (2023). GURU AGAMA KRISTEN SEBAGAI PENDIDIK DAN AGEN TRANSFORMATION LEADERSHIP SERTA RELEVANSINYA BAGI LEMBAGA PENDIDIKAN KRISTEN. *JURNAL PENDIDIKAN DAN KEGURUAN*, 1(6), 497–512.
- Napsawati. (2020). ANALISIS SITUASI PEMBELAJARAN IPA FISIKA DENGAN METODE DARING DI TENGAH WABAH COVID-19. *Karst: Jurnal Pendidikan Fisika Dan Terapannya*, 3(1), 6–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.46918/karst.v3i1.546>
- Nurfatmawati, A. (2020). Strategi Komunikasi Takmir Dalam Memakmurkan Masjid Jogokariyan Yogyakarta. *Jurnal Dakwah Risalah*, 31(1), 21. <https://doi.org/10.24014/jdr.v31i1.9838>
- Pinilas, R., Ronny Gosal, & Ventje Kasenda. (2017). Partisipasi Generasi Muda Dalam Pelaksanaan Pembangunan (Studi Kasus di Desa Damau Kecamatan Damau Kabupaten Talud). *Jurnal Eksekutif*, 2(2), 8.
- Pramudyo, A. (2013). IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPEMIMPINAN. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 49–61.
- Rahmanto, A. F. (2004). Peranan Komunikasi Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Komunikologi*, 1(2), 60–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.47007/jkomu.v1i2.8>
- Ramlan, P. (2020). Optimalisasi Karang Taruna dalam Pengembangan Potensi Generasi Muda di Desa Tuncung. *MALLOMO: Journal of Community Service*, 1(1), 42–49. <https://doi.org/10.55678/mallomo.v1i1.307>
- Rizki, E. A., Warsah, I., & Jaya, G. P. (2020). Kontribusi forum anak daerah Kepahiang provinsi Bengkulu (FADEK) dalam perlindungan hak anak. *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender Dan Anak*, 15(2), 207–224. <https://doi.org/10.24090/yinyang.v15i2.3947>
- Rony. (2021). Urgensi manajemen budaya organisasi sekolah terhadap pembentukan karakter peserta didik. *Tafkir: Interdisciplinary Journal Of Islamic Education*, 2(1), 98–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/tijie.v2i1.26>
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata : Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23–35.
- Sonjaya, Rasman, and T. P. I. (2022). *Penerapan Kurikulum Merdeka Belajar-Kampus Merdeka di Prodi Ilmu Komunikasi FISIP UNPAS Bandung*. Membaca MBKM Dalam Ilmu Komunikasi.
- Sudiro, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara.
- Suharta, R. B., & Kusumawardani, E. (2016). Integrasi Program Sadar Wisata Dalam Membangun Kesadaran Literasi Di Desa Nglanggeran cepat , praktis , dan terbuka . Era global berbagai negara , tak terkecuali Indonesia . mendapatkan bonus demografi di mana usia produktif yang sangat besar memberi damp. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 16(1), 47–63. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/um041v16i1p47-63>
- Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhurrozi, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)*, 1(2), 13–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.24239/jimpe.v1i2.1216>

- Suwartini, S. (2017). Pendidikan Karakter Dan Pembangunan Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. *Trihayu: Jurnal Pendidikan Ke-SD-An*, 4(1), 223–226.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30738/trihayu.v4i1.2119>
- Tanjung, Rahman, et al. (2011). *organisasi dan manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Widoyoko, E. P. (2009). *Evaluasi program pembelajaran*. Pustaka Pelajar.