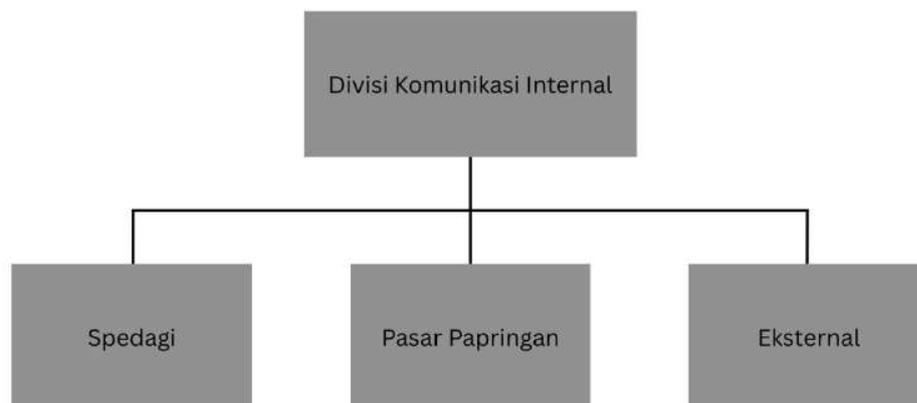


## BAB III

### PELAKSANAAN KERJA MAGANG

#### 3.1 Kedudukan dan Koordinasi

Penulis menjalani program magang MBKM Revitalisasi Desa selama 667 jam, yang dimulai dari akhir Februari hingga pertengahan Mei 2025, di bawah naungan Spedagi *Movement*. Penulis menempati peran sebagai Staf Magang Komunikasi Internal dengan fokus utama revitalisasi pola komunikasi internal di tim Pasar Papingan. Adapun divisi komunikasi internal dalam struktur magang dibagi menjadi tiga, yaitu revitalisasi pola komunikasi internal di tim Spedagi, revitalisasi pola komunikasi internal di tim Pasar Papingan, dan revitalisasi komunikasi Spedagi dengan pihak eksternal.



Gambar 3. 1 Struktur Divisi Komunikasi Internal

Sebagai staf magang komunikasi internal yang berfokus pada revitalisasi komunikasi internal pada tim Pasar Papingan, penulis melakukan observasi dan analisis pola komunikasi yang telah berjalan dan juga menyusun rekomendasi mengenai struktur organisasi yang relevan dan efektif kepada tim Pasar Papingan. Dalam pelaksanaannya, penulis ikut berpartisipasi dalam kegiatan rutin tim Pasar

Papringan seperti rapat koordinator utama, rapat koordinator divisi kuliner, dan rapat evaluasi setelah gelaran Pasar Papringan. Selain itu, penulis juga melakukan koordinasi baik secara langsung maupun daring melalui WhatsApp dengan Wening Lastri, selaku *Project Manager* Pasar Papringan sekaligus *supervisor* penulis dalam program MBKM Revitalisasi Desa.

Melalui posisi ini, penulis memiliki peran untuk dapat mendukung kegiatan Pasar Papringan, terkhusus dalam bidang komunikasi internal. Posisi ini memberikan ruang bagi penulis untuk dapat berkontribusi secara aktif dalam mengobservasi, merencanakan, hingga mengevaluasi pola komunikasi dan struktur organisasi tim Pasar papringan. Selain itu, peran ini dapat menjadi kesempatan bagi penulis untuk mengimplementasikan pengetahuan dan materi komunikasi strategis dalam konteks nyata.

### **3.2 Tugas dan Uraian Kerja Magang**

Dalam pelaksanaan praktik kerja magang, penulis terlibat dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan operasional tim Pasar Papringan, seperti mengikuti rapat rutin bersama para pelapak dan tim koordinator, melakukan observasi lapangan, serta menjalin interaksi dengan warga Dusun Ngadiprono dan para koordinator Pasar Papringan untuk melakukan wawancara tidak terstruktur. Dari semua kegiatan ini, penulis dapat mengumpulkan data untuk memahami dinamika komunikasi internal yang terjadi pada lingkungan Pasar Papringan, sekaligus menganalisis temuan-temuan yang muncul dalam prosesnya. Dengan memiliki pemahaman yang mendalam, penulis dapat menjalankan tugas secara optimal dan turut mendukung keberhasilan program oleh tim Pasar Papringan.

#### **3.2.1 Tugas Kerja Magang**

Dalam program MBKM Revitalisasi Desa bersama Spedagi *Movement*, penulis menempati posisi sebagai staf komunikasi internal yang berfokus pada revitalisasi pola komunikasi tim Pasar Papringan. Secara umum, tugas yang dijalankan meliputi observasi, koordinasi dan diskusi internal, dan penyusunan rekomendasi.

Tabel 3. 1 Uraian Kerja Magang

<b>Observasi dan Analisis</b>	Ikut serta dalam rapat dan gelaran Pasar Papringan
<b>Koordinasi dan Diskusi Internal</b>	Melakukan komunikasi langsung dengan Project Manager untuk klarifikasi dan diskusi
<b>Penyusunan Rekomendasi</b>	Menyusun usulan struktur organisasi dan pola komunikasi yang ideal berbasis nilai lokal

### 3.2.2 Uraian Kerja Magang

Tugas utama yang dilakukan oleh seorang komunikasi internal dalam aktivitas kerja magang adalah sebagai berikut:

#### A. Observasi dan Analisis

##### - Observasi

Selama menjalani praktik kerja magang di Spedagi *Movement*, penulis sebagai staf komunikasi internal bertugas melakukan observasi, dan analisis terhadap pola komunikasi dan struktur organisasi ideal dalam tim Pasar Papringan.

Menurut Nasution dalam (Sugiyono, 2020) observasi adalah kondisi di mana dilakukan pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial, sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh) di dalamnya. Dalam kegiatan magang ini, penulis terlibat aktif terlibat langsung dalam berbagai aktivitas komunitas untuk melakukan observasi partisipatif.

Selama praktik kerja magang, penulis mengikuti serangkaian kegiatan mulai dari rapat koordinasi menjelang gelaran pasar bersama pelapak, rapat tim koordinator inti, rapat dengan koordinator kuliner, proses *food test* bersama kurator kuliner, hingga rapat evaluasi pasca gelaran dan aktivitas saat pasar berlangsung. Kegiatan ini dilaksanakan dalam dua gelaran pasar utama dan satu mini pasar

Melalui keterlibatan tersebut, penulis mengamati secara langsung interaksi antaranggota tim, proses pengambilan keputusan, serta mekanisme penyelesaian masalah. Observasi ini memberikan pemahaman mendalam tentang pola komunikasi internal, dinamika sosial dalam komunitas, serta bagaimana struktur kerja semi-formal berjalan secara partisipatif. Selain itu, penulis juga mencermati bagaimana nilai-nilai lokal dan konteks sosial budaya memengaruhi cara tim berkoordinasi dan berorganisasi.



Gambar 3. 2 Rapat Koordinasi dengan Tim Pasar Papringan

UIN  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA



Gambar 3. 3 Proses *food test* dengan pelapak



Gambar 3. 4 Rapat Evaluasi Pasca Gelaran Pasar Papringan

Melalui keterlibatan tersebut, penulis mengamati secara langsung interaksi antar anggota tim, proses pengambilan keputusan, serta mekanisme penyelesaian masalah. Observasi ini memberikan pemahaman

mendalam tentang pola komunikasi internal, dinamika sosial, serta bagaimana struktur kerja semi-formal berjalan. Selain itu, penulis juga melihat bagaimana nilai-nilai lokal memengaruhi cara tim berkoordinasi dan berorganisasi.

Ruben & Stewart (2020) menyatakan bahwa komunikasi internal memiliki peran penting dalam mengoordinasi kegiatan anggota organisasi, menetapkan tujuan, rencana, sasaran, membagi peran dan tanggung jawab, membangun dan mempertahankan kepemimpinan, menciptakan dan menggunakan jaringan informasi, mengembangkan dan memelihara budaya dan iklim organisasi, dan memanfaatkan keragaman dalam organisasi. Berdasarkan pernyataan tersebut, tim Pasar Papringan telah menjalankan sebagian besar fungsi komunikasi internal secara fungsional, meskipun struktur organisasinya bersifat semi-formal. Mulai dari struktur organisasi, pembagian peran setiap divisi, manajemen kegiatan, serta relasi antar anggota tim sudah cukup menunjukkan adanya kekompakan, meskipun tetap ditemukan beberapa hambatan yang akan dibahas lebih lanjut.

#### - Analisis

Untuk memahami lebih lanjut bagaimana efektivitas komunikasi internal dalam tim Pasar Papringan, penulis menggunakan teori komunikasi internal dari Markgraf (2003) sebagai kerangka analisis. Teori ini dipilih berdasarkan teori yang dibahas dalam mata kuliah *Internal Communication & Corporate Culture*. Menurut Markgraf, efektivitas komunikasi internal dapat diukur melalui sepuluh indikator, yang meliputi:

- 1) Komunikasi dua arah adalah komunikasi dijalankan dua arah dari Manajemen ke karyawan dan sebaliknya
- 2) Kemampuan interpersonal adalah kemampuan setiap karyawan dalam menyampaikan pesan/informasi kepada pihak lain di internal organisasi

- 3) Kesadaran dan budaya risiko adalah setiap terdapat potensi risiko karyawan secara otomatis dapat mengidentifikasi dan melaporkan sesuai hirarki yang ditetapkan.
- 4) Kejelasan pesan/informasi adalah pengirim dan penerima pesan/informasi memiliki persepsi yang sama
- 5) Frekuensi pesan/informasi adalah aspek yang melihat intensitas seseorang dalam memperoleh pesan atau informasi
- 6) Pembelajaran berkala adalah sosialisasi/*refreshment* dilakukan secara berkala
- 7) Tatakelola pengelolaan risiko adalah pemantauan melalui jenjang komite telah berjalan secara berkala
- 8) Struktur komunikasi internal adalah lapis pertahanan pengelolaan risiko operasional/kelangsungan usaha telah berjalan efektif
- 9) Pengetahuan manajemen adalah pemahaman manajemen atas alur komunikasi untuk pengelolaan risiko operasional dan kelangsungan usaha
- 10) Kekuatan *leadership* adalah peran pimpinan dalam pengelolaan risiko operasional dan kelangsungan usaha

Berdasarkan pengamatan di lapangan, ada beberapa indikator efektivitas komunikasi internal milik Markgraf (2003) sudah berjalan dengan optimal. Namun, terdapat pula indikator yang masih belum berjalan optimal sehingga menjadi akar dari berbagai permasalahan yang terjadi dalam struktur organisasi tim Pasar Papingan. Permasalahan utama yang ditemukan, yaitu:

- Kecenderungan ketergantungan pada satu pihak (*Project Manager*),
- Pembagian peran yang kurang jelas,
- ketimpangan pemahaman antar anggota tim,
- Ketiadaan peran Ketua dan Sekretaris yang aktif,
- Belum Paham Cara Kerja Organisasi.

Beberapa kondisi ini menyebabkan alur komunikasi tim menjadi terhambat, sehingga perlu segera ditangani agar kinerja tim dapat kembali

menjadi ideal lagi. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka terlibat dalam proses itu, bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi. Komunikasi yang efektif sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, namun keberhasilannya dipengaruhi oleh adanya perbedaan persepsi di antara anggota organisasi. Tidak semua anggota mampu memahami atau menafsirkan pesan sebagaimana yang dimaksudkan oleh pengirim, sehingga potensi miskomunikasi sangat mungkin terjadi.

## **B. Koordinasi dan Diskusi Internal**

Setelah melakukan observasi dan analisis terhadap pola komunikasi dan struktur organisasi tim Pasar Papingan, penulis melanjutkan kegiatan magang dengan melakukan koordinasi dan diskusi internal bersama beberapa pihak yang berperan langsung dalam operasional pasar.

Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2009) berpendapat bahwa koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Dalam hal ini, koordinasi sebagai upaya menyatukan pandangan dan langkah dalam tim.

Proses koordinasi dilakukan oleh penulis secara informal dan bertahap, setelah kegiatan harian berlangsung. Kegiatan tersebut meliputi rapat tim, evaluasi setelah gelaran, dan obrolan santai di luar jam kerja. Penulis melakukan diskusi langsung dengan berbagai pihak terkait seperti *project manager*, koordinator, beberapa pelapak, serta warga sekitar. Topik yang dibahas mencakup:

- Pembagian peran dan beban kerja,
- Alur pengambilan keputusan, dan
- Hambatan komunikasi antar divisi.



Gambar 3. 5 Koordinasi dan Diskusi dengan Project Manager



Gambar 3. 6 Diskusi dengan Koordinator Gelaran dan Perlengkapan

Dari diskusi tersebut, penulis menemukan fakta bahwa meskipun semangat gotong royong warga masih menjadi landasan utama bagi warga Dusun Ngadiprono dalam menyukkseskan kegiatan Pasar Papingan, tetapi proses koordinasi tim belum berjalan merata di semua divisi. Hal ini terlihat dalam rapat koordinasi rutin yang dilakukan, di mana hanya divisi kuliner yang

aktif berpartisipasi dalam melaksanakan rapat koordinasi, terutama sebelum gelaran berlangsung. Penulis beberapa kali terlibat langsung dalam kegiatan ini dan melihat bahwa para anggota divisi kuliner menunjukkan antusiasme yang tinggi, mulai dari memberikan pendapat hingga dalam menyelesaikan permasalahan internal. Keaktifannya mencerminkan semangat gotong royong yang kuat, namun juga menyortir fakta bahwa belum meratanya koordinasi di divisi-divisi lain yang cenderung pasif.



Gambar 3. 7 Rapat Koordinator Kuliner

Selain itu, hasil diskusi dengan Koordinator Keuangan dan Koordinator Kebersihan mengungkapkan bahwa seringkali terdapat informasi-informasi penting yang tidak tersampaikan secara menyeluruh kepada para pelaku pasar. Akibatnya, sebagian pelaku pasar tidak mengetahui informasi terbaru yang berkaitan dengan operasional atau peraturan pasar. Adanya ketimpangan arus informasi ini tidak jarang menimbulkan kesalahpahaman dan konflik, yang pada akhirnya menghambat kelancaran kegiatan pasar.

Selanjutnya, tidak adanya peran ketua dan sekretaris yang aktif dalam struktur organisasi Pasar Papringan yang mengakibatkan adanya ketergantungan yang tinggi terhadap *Project Manager* dalam hampir seluruh proses pengambilan keputusan operasional. *Project Manager* secara *de facto* merangkap peran ganda sebagai ketua sekaligus sekretaris karena selalu mencatat dan mengelola berbagai kebutuhan administratif seorang diri. Padahal, tidak dapat dipungkiri bahwa *Project Manager* juga memiliki tanggung jawab lain di luar kegiatan pasar. Ketika ia berhalangan hadir, tidak ada mekanisme pelimpahan wewenang yang jelas, sehingga seluruh proses koordinasi dan pengambilan keputusan seringkali terhambat akibat bergantungnya sistem kerja pada satu individu.

Berdasarkan diskusi yang dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa kerja sama, kekompakan, dan pembagian tanggung jawab merupakan hal yang krusial dalam operasional Pasar Papringan. Suatu tim tidak hanya karena berjalan dengan mengandalkan satu individu saja, melainkan karena adanya semangat gotong royong dan keterlibatan aktif dari setiap anggota.

Dalam hal ini, teori efektivitas komunikasi internal menurut Markgraf menjadi relevan, di mana ia menekankan bahwa komunikasi internal yang efektif ditandai dengan partisipasi anggota, kejelasan pesan, serta adanya dokumentasi yang terstruktur. Apabila beberapa indikator tersebut tidak terpenuhi, maka konflik internal rentan terjadi.

Penerapan teori komunikasi dalam konteks komunitas desa seperti Pasar Papringan tidak serta merta diterapkan dan terlepas dari nilai-nilai lokal yang melekat di masyarakat. Dalam budaya Jawa, misalnya, terdapat konsep “*guyub rukun*” yaitu kebersamaan yang harmonis, yang dapat menjadi dasar dalam membangun komunikasi sehari-hari.

Dengan memadukan pemahaman atas teori komunikasi organisasi modern dan nilai lokal, maka tantangan-tantangan dalam struktur organisasi Pasar Papringan dapat direspon dengan pendekatan yang lebih kontekstual.



Gambar 3. 8 Suasana Pasar Papringan

### C. Penyusunan Rekomendasi

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan diskusi internal dengan pihak terkait di tim Pasar Papringan, penulis menemukan beberapa kendala yang menghambat kelancaran komunikasi internal dan efektivitas struktur organisasi. Berdasarkan indikator efektivitas komunikasi pada teori Markgraf (2003), Kendala tersebut muncul akibat belum adanya distribusi peran yang merata, sistem koordinasi yang belum sepenuhnya tertata, serta kecenderungan komunikasi yang terpusat pada satu figur.

Temuan ini sekaligus menjadi landasan penting bagi penulis untuk menyusun rekomendasi usulan mengenai pola komunikasi internal dan struktur organisasi yang ideal dan kontekstual dengan karakter Pasar Papringan. Berikut

adalah tabel mengenai kendala yang menghambat efektivitas komunikasi tim operasional Pasar Papingan:

Tabel 3. 2 Kendala Struktural dan Komunikasi Internal Tim Pasar Papingan

No.	Kendala	Deskripsi Singkat
1.	Ketimpangan pemahaman antar anggota tim	Perbedaan persepsi mengenai alur kerja, tanggung jawab, dan fungsi masing-masing anggota tim karena minimnya briefing bersama dan dokumentasi yang jelas.
2.	Kecenderungan bergantung pada satu pihak ( <i>Project Manager</i> )	Hampir seluruh pengambilan keputusan dan koordinasi teknis bergantung pada <i>Project Manager</i> , menyebabkan alur komunikasi tersentral dan tidak merata.
3.	Jadwal supervisor yang padat	Keterlambatan proses <i>approval</i> , validasi informasi, dan penyelesaian masalah teknis karena keterbatasan waktu dan kapasitas <i>Project Manager</i> .
4.	Tidak adanya pembagian peran yang jelas	Ketiadaan sistem atau dokumen yang mengatur pembagian peran menyebabkan kebingungan dalam pengambilan keputusan dan koordinasi antar tim.
5.	Ketiadaan peran Ketua dan Sekretaris yang aktif	Tidak adanya Ketua formal menyebabkan kekosongan kepemimpinan, kemudian Sekretaris yang tidak aktif menyebabkan lemahnya dokumentasi dan pelaporan.

6.	Beberapa warga belum paham cara kerja organisasi	Beberapa warga yang terlibat belum terbiasa dengan cara kerja tim atau organisasi, jadi tidak merasa perlu datang atau ikut bertanggung jawab.
----	--	--

Berdasarkan hasil observasi lapangan, diskusi internal, serta analisis menggunakan teori komunikasi internal Markgraf (2003), penulis memberikan beberapa rekomendasi untuk dapat memperkuat koordinasi tim dan efektivitas struktur organisasi di Pasar Papingan, yaitu sebagai berikut:

**1) Penunjukan Ketua sebagai pemimpin tim Pasar Papingan**

Menunjuk seorang Ketua dari anggota tim Pasar Papingan yang telah memiliki keterlibatan aktif dan pemahaman terhadap dinamika di lapangan. Ketua berperan memimpin, mengoordinasikan para koordinator divisi, serta terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Dengan adanya Ketua, beban pengambilan keputusan tidak lagi terpusa pada *Project Manager*, sehingga tim dapat lebih mandiri dan responsif dalam menghadapi dinamika di lapangan.

**2) Reposisi peran *Project Manager* sebagai pendamping dan penasihat**

Peran *Project Manager* sebagai penasihat yang mendampingi proses kerja tim, bukan lagi sebagai pengambilan keputusan. Selain itu, *Project Manager* dapat menjadi penghubung antara tim lokal Pasar Papingan dan pihak Spedagi *Movement*. Dengan demikian, proses koordinasi harian dapat diserahkan kepada Ketua dan koordinator divisi untuk mendorong adanya kemandirian tim.

**3) Pengaktifan peran Sekretaris**

Peran Sekretaris perlu diaktifkan kembali untuk memastikan bahwa seluruh informasi dari hasil rapat maupun keputusan penting dapat terdokumentasi secara sistematis. Dokumentasi ini tidak hanya sebagai arsip internal, tetapi juga menjadi media untuk

menyampaikan informasi yang dapat dibagikan secara merata kepada seluruh anggota tim.

**4) Penguatan fungsi Koordinator Divisi secara rutin**

Masing-masing koordinator bidang (seperti kuliner, hasil tani, kerajinan, kemasan, dan lain-lain) perlu mulai menjalankan peran mereka dengan maksimal. Kegiatan awal dapat dimulai dengan pertemuan evaluasi atau diskusi internal antar anggota divisi.

**5) Penerapan dalam membuat laporan rutin**

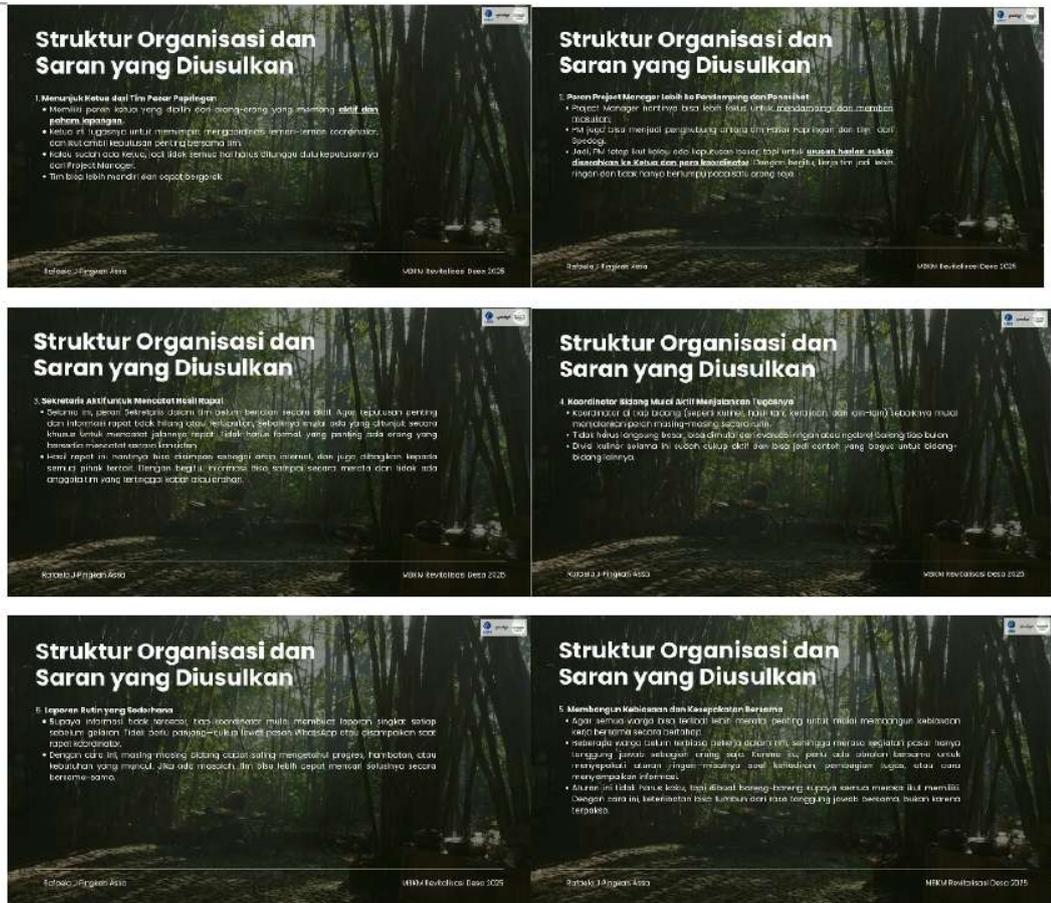
Dalam upaya mendukung adanya saling mengerti informasi dan memahami progres masing-masing divisi, setiap koordinator menyampaikan laporan singkat secara rutin sebelum gelaran pasar. Laporan tidak harus dalam berbentuk laporan formal, tetapi dapat berupa pesan singkat melalui media sosial WhatsApp atau disampaikan dalam rapat koordinator.

**6) Pembentukan kesepakatan kerja bersama**

Dalam upaya mendorong keterlibatan warga Dusun Ngadiprono yang lebih merata, perlu dibentuk kebiasaan kerja bersama dan kesepakatan yang sederhana. Hal ini bertujuan agar seluruh warga memiliki rasa bertanggung jawab atas keberlangsungan pasar, bukan hanya menyerahkannya pada sebagian pihak yang aktif.

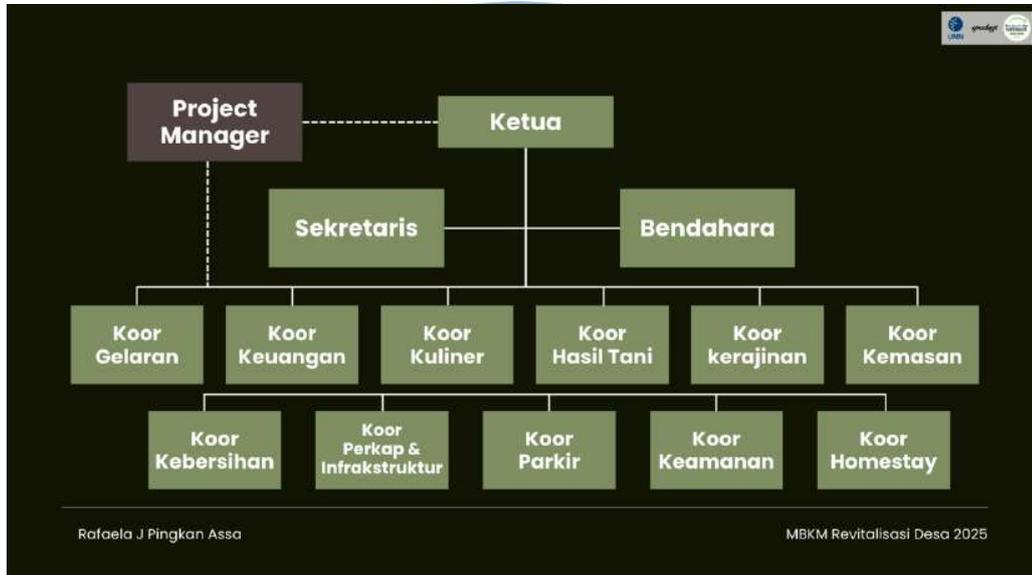
UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA



Gambar 3. 9 Output PPT saran yang diusulkan

UMN  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA



Gambar 3. 10 Output PPT struktur organisasi ideal yang diusulkan

### 3.2.3 Kendala Utama

Selama melaksanakan kegiatan praktik kerja magang di Spedagi *Movement* sebagai Staf Komunikasi Internal dalam tim Pasar Papingan, terdapat beberapa kendala yang ditemukan. Berikut adalah beberapa kendala yang ditemukan oleh pekerja magang selama proses praktik kerja magang:

1. Tidak tersedianya dokumentasi terdahulu mengenai komunikasi internal membuat proses analisis harus dilakukan dari observasi lapangan.
2. Sulit membedakan informasi subjektif dan objektif, karena perbedaan karakter antar anggota tim, sehingga penulis mengalami kesulitan dalam memilah mana informasi yang bersifat fakta atau persepsi.
3. Pembahasan rapat sering tidak fokus pada inti permasalahan. Hal ini mengurangi efektivitas diskusi dan memperlambat pengambilan keputusan.

### 3.2.4 Solusi

Solusi yang dilakukan untuk menyelesaikan kendala tersebut adalah dengan berkonsultasi bersama *Project Manager* sekaligus Supervisor penulis, yakni Wening Lastri untuk dapat memahami lebih detail terkait informasi yang penulis

butuhkan. Berikut adalah beberapa solusi yang berhasil dilakukan selama proses kerja magang berlangsung:

1. Penulis menyusun catatan lapangan secara sistematis selama proses magang. Dokumentasi ini mencakup ringkasan hasil wawancara tidak terstruktur, dan hasil pengamatan dinamika komunikasi tim.
2. Untuk dapat membedakan informasi subjektif dan objektif, penulis menerapkan pendekatan triangulasi dengan cara membandingkan data dari beberapa narasumber dan mengamati langsung di lapangan.
3. Setiap rapat sebaiknya dipandu oleh seorang moderator untuk menjaga arah diskusi tetap fokus dan sesuai dengan agenda yang telah ditetapkan.

The logo of Universitas Multimedia Nusantara (UMMN) is a large, light blue circle containing a stylized white graphic of a person's head and shoulders, composed of several rectangular blocks.

U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A