

Perancangan Model Pendekatan Konstruktivisme Sosial dalam Peningkatan Kualitas Komunikasi Organisasi STDI Bandung

Rizki Maulana Rachman¹, Tjutju Yuniarsih², Rini Intansari Meilani³

^{1,2,3} Magister Manajemen Perkantoran, Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia,
Jl. Jl. Dr. Setiabudi No.229, Isola, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40154, Indonesia

E-mail: rizkimaulanarachman@upi.edu

Abstract

Organizational communication is an important part in the element of the movement of the wheels of an organization that involves human resources in moving it. Art and design education institutions are one example of an organization that is unique in building organizational communication because it includes artists who have character in the organization. The design of the social constructivism approach model is a way to implement pedagogical science that can have an impact on improving the quality of organizational communication in art and design educational institutions, namely STDI Bandung with human resources who have their own style in organizational communication. The research method used is to conduct contextual analysis and organizational communication conditions that occur in the STDI Bandung environment, starting with the distribution of questionnaires and problem analysis and designing a model of social constructivism approach in accordance with the analysis. This research can show how important pedagogic science through social constructivism approach can improve the quality of organizational communication among artists who are unique in communicating.

Keywords : *artist; communication; constructivism; organization*

Abstrak

Komunikasi organisasi merupakan bagian penting dalam unsur pergerakan roda suatu organisasi yang melibatkan sumber daya manusia dalam mengerakannya. Institusi pendidikan seni dan desain merupakan salah satu contoh organisasi yang memiliki keunikan dalam membangun komunikasi organisasi karena di dalamnya terdapat para seniman yang memiliki karakter dalam berorganisasi. Perancangan model pendekatan konstruktivisme sosial menjadi cara untuk mengimplementasikan ilmu pedagogik yang dapat memberikan dampak pada peningkatan kualitas komunikasi organisasi pada institusi pendidikan seni dan desain yaitu STDI Bandung dengan sumber daya manusia yang memiliki gaya sendiri dalam berkomunikasi organisasi. Metode penelitian yang dipergunakan adalah dengan

Copyright@2022, EISSN: 2656-4734

*Corresponding author: rizkimaulanarachman@upi.edu.

melakukan analisis kontekstual dan kondisi komunikasi organisasi yang terjadi di lingkungan STDI Bandung yang dimulai dengan pendistribusian kuesioner dan analisis masalah serta merancang model pendekatan konstruktivisme sosial yang sesuai dengan analisis tersebut. Penelitian ini dapat menunjukkan betapa pentingnya ilmu pedagogik melalui pendekatan konstruktivisme sosial dapat meningkatkan kualitas komunikasi organisasi di kalangan para seniman yang memiliki keunikan dalam berkomunikasi.

Kata Kunci: komunikasi; konstruktivisme; organisasi; seniman

PENDAHULUAN

Pada zaman revolusi 4.0 ini, organisasi berkembang dengan cepat baik dari segi infrastruktur maupun sistem yang berlaku di dalam organisasi tersebut, termasuk aspek komunikasi yang dibangun pada organisasi tersebut. Komunikasi organisasi merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan atau organisasi sebagai penghubung dan jembatan dalam mendistribusikan informasi maupun program perusahaan atau organisasi tersebut. Komunikasi organisasi tidak juga dapat dipandang sebagai suatu disiplin ilmu tetapi merupakan alat untuk mendeskripsikan dan sebagai bentuk fenomena (Suwatno, 2018).

Komunikasi organisasi yang dibangun di dalam institusi atau perusahaan tersebut harus memiliki kualitas yang baik, suasana organisasi yang nyaman serta memungkinkan tercapainya visi dan misi institusi tersebut. Faktor yang mempengaruhi kualitas komunikasi organisasi tersebut adalah dengan terpenuhinya fungsi-fungsi komunikasi dalam organisasi (Sendjaja, 1994), seperti fungsi informatif, di mana di dalam organisasi terdapat suatu aliran informasi yang terdiri dari menyalurkan dan menerima

informasi yang dipergunakan untuk mendukung kegiatan operasional organisasi, fungsi regulatif ditunjukkan dengan berjalannya organisasi sesuai dengan pedoman, peraturan dan undang-undang yang berlaku pada organisasi tersebut, fungsi persuasi yaitu pendekatan melalui proses penggantian bentuk perintah menjadi lebih mudah diterima dari pimpinan kepada bawahannya. Hal tersebut dilakukan untuk menumbuhkan rasa penghargaan dari pimpinan dibanding dengan perintah yang membebani pekerjaannya. Fungsi yang terakhir adalah fungsi integratif di mana dalam organisasi terdapat ketersediaan media saluran yang dapat menghubungkan anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Komunikasi organisasi yang dibentuk dalam suatu institusi atau perusahaan tentunya melibatkan SDM (Sumber Daya Manusia) sebagai subjek yang melakukan komunikasi. SDM berperan memberikan informasi dari satu unit ke unit lain yang memerlukan data atau informasi. Dalam mengantarkan data atau informasi tersebut diperlukan kemahiran dan gaya berkomunikasi sehingga informasi dapat tersampaikan dan dapat ditindaklanjuti.

Antar SDM harus memiliki frekuensi dan gaya komunikasi yang sama sehingga dapat menjembatani aliran informasi tersebut.

Setiap SDM tentunya memiliki kemampuan, karakter, kompetensi dan keunikan dalam melakukan komunikasi organisasi. Tentunya memiliki gaya komunikasi yang disesuaikan dengan institusi atau organisasi di mana SDM tersebut bekerja. Salah satu penelitian yang akan dikaji adalah organisasi dalam bentuk lembaga pendidikan seni dan desain yaitu Sekolah Tinggi Desain Indonesia Bandung. Terletak di jalan Wastukencana No. 52 Bandung, STDI Bandung telah menghasilkan lulusan-lulusan Sarjana Desain yang telah menerapkan keilmuannya di dunia industri kreatif. Hal tersebut tentunya didukung oleh SDM yang memiliki kompetensi di bidang seni dan desain. SDM yang ada di STDI Bandung biasanya disebut sebagai seniman yang memiliki pengabdian untuk memberikan pengajaran kepada para mahasiswa dalam mengembangkan kemampuan seni dan desain yang dimiliki. Namun pada umumnya, seniman atau orang-orang yang memiliki kemampuan seni atau desain mempunyai gaya komunikasi yang unik.

Seniman memiliki gaya tersendiri dalam menghasilkan karya sekaligus dalam berkomunikasi di mana gaya atau *style* para seniman tersebut menunjukkan kepribadian, ciri khas yang dimiliki oleh seniman melekat di dalam dirinya. Tidak heran tentunya setiap seniman mudah dikenali karena ada sesuatu yang unik yang melekat dan gaya

komunikasi yang khas. Salah satu tokoh seniman yang terkenal dan juga memiliki ciri khas adalah Michelangelo. Diketahui bahwa maestro seniman tersebut memiliki beberapa fakta (Idris, 2020) yang menjelaskan tentang gayanya, yaitu membuat autobiografi pertama sepanjang sejarah tentang dirinya sendiri untuk dipublikasikan, merupakan seorang peniru yang ulung, memiliki kebiasaan buruk seperti berpenampilan melarat, tidak pernah mengganti pakaiannya bahkan jarang mandi, memiliki sifat yang cepat emosi dan perfeksionis, menyatakan karyanya dalam bentuk puisi, tulisan sastra, lukisan, patung, dan sebagainya dengan mengangkat nilai-nilai seperti cinta, spiritualitas, jiwa manusia dan sebagainya. Dapat dikatakan bahwa gaya seniman Michelangelo salah satunya tercermin dalam gaya seniman di lingkungan STDI Bandung yang dalam melakukan pekerjaannya melibatkan nilai-nilai dan dalam hal berpakaian yang terkesan cuek dan non formal yang tercermin pada gaya pimpinan STDI Bandung.

Jika melihat kembali ke dalam organisasi STDI Bandung yang merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang terikat dengan kegiatan-kegiatan administratif, akademik, dan perkantoran, tentunya melibatkan SDM yang memiliki kemampuan, setidaknya dalam mengelola pendidikan atau manajemen. Namun nyatanya, STDI Bandung diisi oleh para seniman yang setia menjalankan roda organisasi yang formal (perkantoran). Dalam melaksanakan pengelolaan

organisasi tersebut, seniman tentunya memiliki gaya tersendiri dalam membangun komunikasi organisasi yang ada. Melihat fenomena tersebut di mana biasanya seorang seniman selalu dihadapkan dengan karya seni kini harus mengelola suatu organisasi formal yang memerlukan kemampuan administratif dan manajemen.

Analisis yang dilakukan terhadap kondisi dan fungsi komunikasi organisasi secara umum yang terjadi di lingkungan STDI Bandung adalah aliran informasi cenderung lebih lambat tersampaikan karena pimpinan memerlukan waktu khusus untuk berpikir, terdapat perbedaan persepsi terhadap informasi yang telah disampaikan, masih banyak SDM STDI Bandung yang belum memahami aliran informasi antar unit, hubungan vertikal dan horizontal, peraturan dan pedoman yang ada belum mencakup pengelolaan organisasi di lingkungan STDI Bandung, minimnya pustaka dan standar prosedur yang dibentuk dalam membangun komunikasi organisasi, semua civitas akademik belum sepenuhnya memahami peraturan yang berlaku di STDI Bandung, persuasi kurang disampaikan dengan baik, komunikasi yang dibangun cenderung tegas, diktator dan mengikat, walaupun dilakukan pendekatan persuasi, pendekatan tersebut bersifat kaku dan tidak mencairkan suasana organisasi, fungsi integratif belum berjalan dengan baik karena terdapat perbedaan saluran yang menghubungkan anggota organisasi, seringkali terjadi konflik antar pimpinan yang pada akhirnya mengganggu suasana kerja dan komunikasi organisasi.

Untuk itu, peneliti mencoba melakukan kajian dan penelitian bagaimana komunikasi organisasi tersebut dapat dibangun oleh para seniman di dalam melakukan kegiatan organisasi atau perkantoran yang sebenarnya bukan pekerjaan sehari-hari yang dilakukan oleh seniman. Penulis mencoba menerapkan ilmu pedagogik melalui pendekatan konstruktivisme sosial Vygotsky dalam meningkatkan kualitas komunikasi organisasi yang ada di lingkungan STDI Bandung. Pendekatan konstruktivisme sosial menjadi hal yang diteliti juga di dalam dunia pendidikan seperti pendekatan konstruktivisme sosial yang berdampak pada peningkatan hasil belajar yang memberikan kesimpulan bahwa melalui pendekatan konstruktivisme sosial terbukti memberikan dampak peningkatan hasil belajar melalui pemahaman materi yang didiskusikan melalui kelompok belajar yang saling mendukung (Mahananingtyas, 2018). Juga penelitian lain yang menerangkan tentang penerapan pendekatan konstruktivisme sosial dalam pembelajaran yang menghasilkan kesimpulan bahwa peranan pendekatan tersebut melakukan pemecahan masalah sehingga mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif (Manalu, 2014). Hal tersebut mendorong peneliti untuk mencoba merancang model pendekatan konstruktivisme sosial di lingkungan STDI Bandung dengan cara yang disesuaikan dengan SDM STDI Bandung yang berkarakter seniman dikolaborasikan dengan SDM yang tidak berkarakter seniman baik secara kelompok

maupun individu yang berinteraksi secara sosial. Pendekatan konstruktivisme sosial dipilih sebagai bagian dari ilmu pedagogik yang menjadi jembatan dalam menyampaikan informasi dan pemahaman kepada SDM untuk memiliki wawasan dan kesadaran terhadap perubahan – perubahan yang terjadi di sekitarnya.

KAJIAN PUSTAKA

Definisi Komunikasi Organisasi

Menurut Redding dan Sanborn (Muhammad, 2015, hlm. 95) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses penyaluran, pendistribusian informasi sampai kepada penerimaan informasi yang terjadi di dalam kegiatan suatu organisasi. Sedangkan menurut R. Waynepace dan Don F. Faules (Ruliana, 2016, hlm. 25) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi merupakan suatu cara yang memberikan pedoman dan memberikan tafsiran pesan antar unit komunikasi yang menjadi bagian dari suatu organisasi. Dari kedua pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan suatu interaksi antar unit komunikasi yang terdapat pada organisasi yang memberikan dan menerima informasi untuk ditindaklanjuti.

Definisi Seni

Seni memiliki pemahaman tersendiri menurut para ahli. Menurut M. Quraish Shihab (Shihab, 1996, hlm. 385) mengemukakan bahwa seni adalah

keindahan yang dinyatakan dalam bentuk ekspresi dari roh dan kebudayaan manusia yang didukung oleh dorongan seniman terhadap hal-hal yang indah dan jenis keindahan itu sendiri di mana dorongan tersebut merupakan anugerah dari Allah SWT. Sedangkan menurut ahli filsafat, Aristoteles mengatakan bahwa seni (Sutrisno, 1993, hlm. 27) merupakan bentuk tiruan dari alamiah dan dunia manusia, di mana tiruan tersebut memiliki nilai lebih “falsafi” yaitu memiliki sifat dan memiliki nada “universal”. Jika dilihat dari kedua pemahaman tentang seni maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seni adalah suatu bentuk ekspresi berupa tiruan yang memiliki nilai-nilai termasuk unsur keindahan yang diapresiasi dengan dorongan yang berdasar pada anugerah Tuhan yang Maha Kuasa. Beberapa hal yang termasuk ke dalam kategori seni menurut Oswal Kulpe dalam Gie (Gie, 1976, hlm. 66) yang didasarkan menurut respon panca indra manusia yaitu, *auditory art* (seni yang direspon melalui indra pendengaran) seperti seni musik, seni suara, dan seni sastra, *visual art* (seni yang direspon dengan indra penglihatan) seperti seni rupa, seni drama/peran, seni tari, desain, arsitektur, *audio visual art* (seni yang direspon oleh indra pendengaran dan penglihatan seperti seni tari, seni drama, dan seni musik).

Definisi Seniman

Seniman menurut Loho (Loho, 2021) merupakan orang yang mampu menciptakan suatu objek yang estetik, jika digambarkan

pada bentuk individu yang menciptakan suatu karya-karya seni. Seniman tentunya harus aktif di mana ia sendiri secara langsung memiliki pengalaman yang artistik, pengalaman yang nyata dalam berkesenian dan membuat suatu maha karya seni yang luar biasa, ia pun secara intensif menghasilkan karya-karya seni di dalam kehidupannya sehari-hari. Seniman tentunya memiliki karakter dan keunikan dalam berkarya dan menjalani kehidupan, apalagi memiliki keunikan sendiri dalam hal berkomunikasi. Seniman dapat berkomunikasi dengan menuangkannya dalam bentuk karya seni.

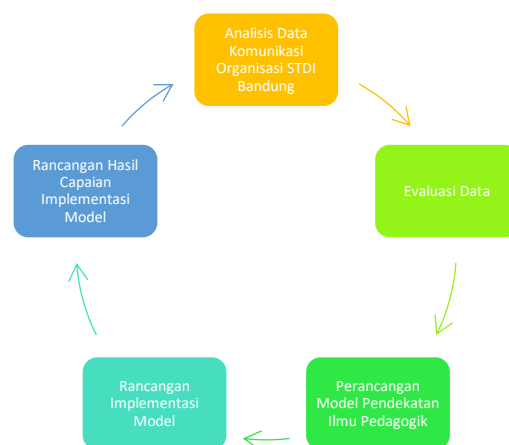
Definisi Pendekatan Konstruktivisme Sosial

Pendekatan Konstruktivisme Sosial yang dimaksud adalah pendekatan yang diciptakan oleh Vygotski yang memfokuskan para peserta didik atau peserta yang akan dilatih dalam membangun pengetahuannya melalui kegiatan dengan berinteraksi secara sosial dengan orang lain atau peserta didik lainnya (Santrock, 2009). Pendekatan Konstruktivisme Sosial Vygotski dimulai dengan penerapan sosiohistoris yang menekankan budaya belajar di mana budaya belajar tersebut dapat mendukung keterampilan-keterampilan seperti keterampilan komputer, komunikasi, kerjasama tim, dan dalam berkesenian (Mahananingtyas, 2018). Teori Vygotski memberikan pandangan bahwa pengetahuan tersebut dipengaruhi oleh keadaan yang saling berkaitan dan berkolaborasi, artinya

selain individu, lingkungan kelompok yang berada di sekitar individu tersebut membentuk pengetahuan pada diri individu tersebut yang dibangun dengan komunitas melalui interaksi sehingga pengetahuan tersebut dapat diverifikasi (Manalu, 2014).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dimulai dengan membuat tahapan proses-proses yang dijalankan seperti melakukan analisis data kuantitatif dasar dan kondisi yang terjadi di STDI Bandung, mengevaluasi dan membuat model pendekatan ilmu pedagogik, menyusun pendekatan-pendekatan yang sesuai, menyusun materi dan tindak lanjut dari rancangan model tersebut.



Gambar 1. Metode yang Digunakan

Sumber : Hasil Desain Metode (2021)

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh SDM yang ada di lingkungan STDI yakni dosen dengan jabatan struktural, dosen tanpa

jabatan struktural dan tenaga kependidikan. Dosen dengan jabatan struktural berjumlah 10 orang, dosen tanpa jabatan struktural berjumlah 7 orang dan tenaga kependidikan yang bekerja berjumlah 8 orang.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan adalah berupa angket kuesioner menggunakan skala Likert dengan penilaian : 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Netral), 4 (Setuju), dan 5 (Sangat Setuju) yang berkaitan mengenai kondisi komunikasi organisasi di STDI Bandung dan harapan serta gaya komunikasi yang diharapkan melalui google form <https://forms.gle/7BWLbwgehCLrscUu6> yang diisi oleh SDM STDI Bandung. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif dan kuantitatif. Pengumpulan data yang lainnya dilakukan melalui wawancara.

Analisis Data

Data-data yang dikumpulkan adalah persentase SDM dengan latar pendidikan seniman dan umum, penilaian terhadap kondisi komunikasi organisasi yang diuji validitas serta reliabilitasnya dan uraian mengenai gaya komunikasi organisasi yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian



Gambar 2. Struktur Organisasi STDI Bandung

Sumber : STDI Bandung (2021)

Dari Gambar 2 menunjukkan bahwa unsur pimpinan yang disebut sebagai struktural adalah dimulai dari Ketua, Wakil Ketua I, II, III, Ketua Program Studi Desain Komunikasi Visual, Ketua Program Studi Desain Interior, Sekretaris Program Studi Desain Komunikasi Visual, Koordinator TPB (Tahap Persiapan Bersama) hingga Kepala UPT (Unit Pelayanan Teknis) yaitu Kepala SP2M (Satuan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat), Kepala LPMI (Lembaga Penjaminan Mutu Internal), dan Kepala PIPK (Pusat Informasi dan Pembimbingan Karir). Jabatan struktural tersebut diduduki oleh para dosen, namun terdapat juga dosen yang tidak memiliki jabatan struktural. Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah staf di bagian BAAK (Biro Administrasi Akademik), BAU (Biro Administrasi Umum), Sekretaris Ketua, Admin Program Studi, dan bagian Perpustakaan.

Hasil Analisis Deskriptif Jumlah SDM dengan Bidang Keahlian Latar Belakang Pendidikan

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data bidang keahlian latar belakang pendidikan diperoleh dari pengisian angket kuesioner yang diisi oleh SDM STDI Bandung. Pada tabel 1 di bawah ini disajikan rekapitulasi tanggapan responden mengenai jumlah SDM dengan bidang keahlian latar belakang pendidikannya.

Tabel 1.
Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai Jumlah SDM dengan Bidang Keahlian Latar Belakang Pendidikan

No	Bidang Keahlian Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Seni	8	32%
2	Desain	6	24%
3	Arsitektur	3	12%
4	Umum / Lainnya	8	32%
Total		25	100%

Sumber : Rekap Hasil Pengolahan Data Responden

Berdasarkan data dari tabel 1 dapat diketahui bahwa SDM STDI Bandung terdiri dari 32% berlatar belakang pendidikan Seni, 24% berlatar belakang pendidikan Desain, 12% berlatar belakang pendidikan Arsitektur, dan 32% berlatar belakang pendidikan umum atau lainnya. SDM dengan latar belakang pendidikan Seni, Desain, dan Arsitektur dapat dikelompokkan ke dalam bidang keahlian atau kompetensi bagi seniman sehingga didapatkan data sebesar 68%. Latar belakang pendidikan

yang termasuk kategori Umum sebesar 32% adalah Manajemen Informatika, Perpustakaan, Manajemen Pendidikan, Ilmu Komunikasi, Bahasa Inggris dan SMK.

Dapat disimpulkan bahwa STDI Bandung diisi oleh SDM dengan bidang keahlian latar belakang pendidikan seniman lebih banyak dibandingkan dengan SDM bidang keahlian latar belakang pendidikan Umum.

Hasil Analisis Deskriptif Jumlah SDM dengan Bidang Keahlian Seniman yang Menempati Jabatan Pimpinan atau Struktural dan Dosen

Tabel 2.
Rekapitulasi Data Seniman yang Menempati Jabatan Struktural dan Dosen

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Dosen dan Struktural	10	55,5%
2	Dosen	8	44,5%
Total		18	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Responden

Berdasarkan data pengolahan pada table 2 dapat diketahui bahwa terdapat 55,5% seniman yang memiliki peran sebagai dosen dan struktural dan 44,5% seniman yang hanya memiliki peranan sebagai dosen di STDI Bandung. Hal tersebut menunjukkan para seniman memiliki peranan sebagai atasan atau pimpinan yang selalu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan dosen maupun tenaga kependidikan berlatarbelakang bukan seniman.

Hasil Analisis Deskriptif Gaya Komunikasi Organisasi

Tabel 3.
Rekapitulasi Tanggapan Responden
mengenai Gaya Komunikasi Organisasi

No	Gaya Komunikasi Organisasi	Jumlah	Persentase
1	Formal	11	44%
2	Non Formal	14	55%
3	Lisan	19	76%
4	Tulisan	6	24%
5	Santai	20	80%
6	Serius	5	20%
5	Pengambilan Keputusan secara Langsung	5	20%
6	Pengambilan Keputusan Memerlukan Waktu untuk Berpikir	20	80%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Responden

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa SDM STDI Bandung memilih gaya komunikasi secara formal sebanyak 44% dan gaya komunikasi secara non formal 55%, hal itu menunjukkan bahwa pada umumnya SDM STDI Bandung lebih menyukai berkomunikasi secara non formal. Dapat dilihat juga bahwa gaya komunikasi secara lisan sebanyak 76% dan gaya komunikasi secara tulisan sebanyak 24%, hal itu menunjukkan bahwa pada umumnya SDM STDI Bandung lebih menyukai berkomunikasi secara lisan. Hal lain juga dapat dilihat bahwa sebanyak 80% SDM STDI Bandung berkomunikasi secara santai dan 20% berkomunikasi secara serius, maka dapat disimpulkan bahwa SDM STDI Bandung lebih menyukai berkomunikasi secara santai. Hal terakhir dalam berkomunikasi saat mengambil keputusan, 20% memilih memutuskan secara langsung

dan 80% memilih memerlukan waktu untuk berpikir dalam pengambilan keputusan sehingga dapat dilihat bahwa SDM STDI Bandung lebih suka memerlukan waktu untuk berpikir dalam mengambil keputusan ketika berkomunikasi.

Hasil Analisis Deskriptif Penilaian Proses Komunikasi Organisasi

Tabel 4.
Penilaian Proses Komunikasi Organisasi

Descriptive Statistics					
Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1	25	1	5	3.76	1.052
2	25	1	5	4.00	1.000
3	25	1	5	3.64	0.995
4	25	1	5	3.28	0.980
5	25	1	5	3.84	0.688
6	25	1	5	3.60	0.866
7	25	1	5	3.84	0.898
8	25	1	4	3.32	0.852
9	25	1	5	3.36	0.907
10	25	1	4	3.40	0.764
11	25	1	5	3.56	1.044
12	25	1	5	3.48	1.005
13	25	1	5	4.00	0.707
14	25	1	5	4.04	0.790
15	25	1	5	3.92	0.759
16	25	1	5	3.92	0.759
17	25	1	5	3.76	0.926

Sumber : Data Responden yang diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian dari para responden terhadap seluruh pertanyaan penilaian komunikasi organisasi yang terjadi di STDI Bandung sebesar 3,69 dengan standar deviasi yang akurat karena besaran standar deviasi lebih kecil dari mean (rata-

rata). Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian komunikasi organisasi dapat dikategorikan bahwa SDM STDI Bandung Puas (Setuju) dengan kondisi komunikasi organisasi yang terjadi.

Tabel 5.
Uji Validitas Penilaian Proses Komunikasi Organisasi

Item	<i>Corrected Item – Total Correlation r Hitung</i>	Sig.	r Tabel	Keterangan
1	0.731	0.000	0.3961	Valid
2	0.764	0.000	0.3961	Valid
3	0.676	0.000	0.3961	Valid
4	0.719	0.000	0.3961	Valid
5	0.864	0.000	0.3961	Valid
6	0.75	0.000	0.3961	Valid
7	0.866	0.000	0.3961	Valid
8	0.488	0.013	0.3961	Valid
9	0.758	0.000	0.3961	Valid
10	0.635	0.001	0.3961	Valid
11	0.756	0.000	0.3961	Valid
12	0.783	0.000	0.3961	Valid
13	0.891	0.000	0.3961	Valid
14	0.809	0.000	0.3961	Valid
15	0.769	0.000	0.3961	Valid
16	0.827	0.000	0.3961	Valid
17	0.71	0.000	0.3961	Valid

Sumber : Data Responden yang diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel penilaian proses komunikasi organisasi STDI Bandung memiliki kriteria yang valid karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3961.

Tabel 6.
Uji Reliabilitas Proses Komunikasi Organisasi Reliability Statistics

Cronbach's Alpha (r alpha)	r_{kritis}	N of Items	Kriteria
0.949	0.600	17	Reliabel

Sumber : Data Responden yang diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas terhadap seluruh pertanyaan untuk variabel penilaian proses komunikasi organisasi STDI Bandung dinyatakan valid atau reliabel karena jawaban terhadap pertanyaan tersebut selalu konsisten. Karena nilai “*Alpha Cronbach*” sebesar 0,949 lebih besar dari 0,600 maka dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan atau instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Hasil Analisis Deskriptif Gaya Komunikasi Organisasi yang Diminati

Dari rekapitulasi data yang telah diolah, responden memberikan ketertarikan gaya dalam berkomunikasi yang diminati khususnya mereka yang memilih gaya komunikasi yang santai antara lain melakukan kegiatan komunikasi di luar ruangan atau terbuka, berkomunikasi di dalam ruangan namun tetap santai, berkomunikasi sambil bersantap *snack* dan minum kopi, berkomunikasi sambil berjalan-jalan, berkomunikasi sambil merokok, berkomunikasi dengan kesepakatan kedua belah pihak,

berkomunikasi secara semiformal, serta berkomunikasi sambil berfilsafat. Dari 25 responden tersebut, dapat dilihat bahwa SDM STDI Bandung pada umumnya memilih gaya komunikasi santai dengan ciri khas komunikasinya sendiri.

Selain dari hasil pengolahan data responden, didapati juga melalui proses wawancara bahwa para seniman baik dalam posisi sebagai struktural maupun sebagai dosen cenderung mempergunakan gaya komunikasi organisasi secara non formal antara individu dengan individu lainnya dan pada akhirnya para seniman tersebut memahami kapan harus menggunakan komunikasi secara formal. Hasil pembicaraan atau koordinasi yang dilakukan secara non formal antar individu, kemudian disampaikan secara formal ketika berkomunikasi secara berkelompok atau suasana resmi seperti rapat kerja, rapat struktural, kunjungan tamu.

Pembahasan

Merujuk pada struktur organisasi STDI Bandung, jumlah seniman yang menjadi bagian dari unsur pimpinan yang lebih banyak sehingga tentunya dalam hal berkomunikasi memiliki cara sendiri untuk berkoordinasi dengan bawahannya atau staf atau tenaga kependidikannya yang rata-rata memiliki latar pendidikan bidang keahlian yang umum. Tidak dipungkiri jika dalam prakteknya di lapangan ditemukan kendala-kendala yang sudah dijelaskan sebelumnya dalam hal berkomunikasi karena terdapat perbedaan pandangan atau persepsi antara

kedua karakter yang berbeda antara seniman dan bidang keahlian yang umum. Diperlukan cara khusus dalam berkomunikasi untuk dapat menyamakan persepsi dan pandangan. Peran komitmen pimpinan sangat diperlukan untuk melihat fenomena yang terjadi pada STDI Bandung dengan meningkatkan kualitas komunikasi dalam berorganisasi.

Karena jumlah SDM STDI Bandung yang memiliki latar pendidikan bidang keahlian seni lebih banyak, maka dalam hal berkomunikasi mereka menunjukkan gaya komunikasi yang unik baik kepada pimpinan, kepada bawahan dan kepada sesama rekan kerja. Hal tersebut diperlukan adaptasi yang terus menerus oleh para SDM STDI Bandung yang tidak memiliki latar pendidikan bidang keahlian seni untuk dapat menyesuaikan gaya komunikasi dan pandangan bahkan dalam hal koordinasi kerja sehingga berjalannya organisasi dapat terus berkembang dan mencapai visi dan misi organisasi, namun hal tersebut memerlukan waktu yang lama karena gaya komunikasi yang dibangun akan berubah-ubah. Untuk itu, diperlukan pendekatan lain untuk mempercepat penyesuaian gaya komunikasi sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai.

Proses komunikasi organisasi yang terjadi di STDI Bandung yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dinilai masih relevan oleh para SDM STDI Bandung sesuai dengan hasil analisis deskriptif yang dijelaskan sebelumnya. Kondisi komunikasi baik vertikal (atasan dan bawahan) maupun

horizontal (sesama rekan kerja) cukup berjalan dengan baik. Hal tersebut terjadi karena kesadaran dari masing-masing SDM STDI Bandung akan tugas pokok dan fungsinya dalam menjalankan pekerjaannya tersebut untuk tetap menjunjung tinggi visi dan misi organisasi meskipun dengan karakter yang berbeda sehingga antar SDM STDI Bandung menyesuaikan gaya komunikasinya. Aliran informasi antar SDM STDI Bandung berjalan dengan baik dan dapat diterima serta diterjemahkan untuk ditindaklanjuti. Aliran informasi tersebut yang mendukung jalannya kegiatan operasional STDI dapat berjalan dengan baik. Seperti dijelaskan O'Brien (O'Brien, 2003, hlm. 60) bahwa informasi menjadi sumber daya organisasi yang terkini pada era globalisasi yang dapat mendatangkan petaka pada sistem kerja organisasi atau perusahaan jika dalam pengelolaannya tidak baik, namun jika pengelolaan informasi yang dilakukan oleh semua bagian dalam organisasi tersebut berjalan baik, maka kesempatan bisnis yang menjanjikan akan datang.

SDM STDI Bandung lebih memilih berkomunikasi secara non formal, lisan, cenderung santai dan memerlukan waktu yang dalam mengambil keputusan saat berkomunikasi. Hal tersebut didukung oleh karakter para seniman yang memiliki kepribadian yang kuat, memiliki kebebasan untuk memilih dan menentukan apa yang ia jalani, serta memiliki keunikan sendiri sehingga dengan mudah dapat dibedakan dari satu pribadi dengan pribadi lainnya

(Sudarmadji, 1979, hlm. 9). Dengan sifat dan karakter tersebut seniman yang diberikan kepercayaan dalam mengelola organisasi tentunya memiliki gaya kepemimpinan dan komunikasi yang unik namun tetap memiliki tujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi tersebut.

Gaya komunikasi yang dilakukan secara non formal dan santai dipilih sebagai bentuk interaksi para seniman yang biasanya ketika berkomunikasi tidak terikat dengan waktu, tempat ataupun keadaan. Bahkan komunikasi tersebut dapat berlangsung selama berjam-jam sambil menghabiskan beberapa rokok dan beberapa gelas kopi, namun pembicaraan yang dilakukan tetap berkualitas merujuk pada visi dan misi organisasi ataupun topik-topik lainnya. Tidak bisa dipungkiri pula, bahwa para seniman tersebut selalu melibatkan unsur budaya dalam berkomunikasi dalam organisasi. Seperti yang diteliti oleh Ansar Salihin (2013) dalam artikel yang berjudul "Kreativitas Seniman Berlandaskan Budaya" di mana hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa komponen yang memotivasi para seniman dalam berkegiatan adalah dengan membuat sesuatu yang baru yang didukung dengan bakat, motivasi yang kuat baik dalam diri maupun orang lainnya tentunya dengan berpikir kreatif serta keyakinan dalam mewujudkan suatu karya. Hal tersebut diterapkan oleh para seniman di STDI Bandung dalam berorganisasi dengan menciptakan ide-ide pemikiran demi kemajuan organisasi.

Tidak heran juga dalam berorganisasi, seniman selalu berfilsafat dan memerlukan waktu yang cukup lama dalam berkomunikasi sehingga topik atau pun informasi yang disampaikan merujuk pada pemikiran-pemikiran yang berfilosofis, seperti yang terjadi di STDI Bandung, ketika seniman dihadapkan dengan permasalahan mahasiswa yang mengalami kesulitan di dalam melakukan pembayaran kuliah. Pada akhirnya seniman memberikan keputusan membantu mahasiswa tersebut dengan filsafat bahwa ketika memberikan kebaikan kepada orang yang membutuhkan tentunya akan mendatangkan kebaikan yang datang dari Tuhan. Dan keputusan-keputusan lainnya yang didasarkan pada pemikiran filsafat di dalam organisasi. Hal-hal tersebut sesuai dengan pernyataan Sumardjo (Sumardjo, 2000), bahwa filsafat para seniman memiliki pemahaman bahwa kebenaran bukan sesuatu yang didapatkan sejak lahir, namun kebenaran tersebut harus diperoleh dari rasa sadar dalam menemukannya, di mana manusia memiliki tanggungjawab baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain serta mendapatkan persetujuan dari apa kebenaran yang ditemukannya. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dilakukan para seniman di STDI Bandung, memiliki kesadaran kebenaran bahwa menolong orang lain adalah hal yang mulia dan baik.

Perancangan Model Pendekatan Konstruktivisme Sosial

Dalam meningkatkan kualitas komunikasi organisasi yang telah berlangsung di STDI Bandung diperlukan ilmu pedagogik melalui pendekatan konstruktivisme sosial yang menyesuaikan dengan kondisi di lingkungan STDI Bandung. Pendekatan konstruktivisme tersebut diturunkan ke dalam beberapa tahap pendekatan yang digambarkan dalam diagram berikut ini.



Gambar 3. Alur Pendekatan Konstruktivisme Sosial
Sumber : Hasil Rancangan

Evaluasi Komunikasi Organisasi

Seperti yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti telah melakukan evaluasi terhadap komunikasi organisasi di lingkungan STDI Bandung sebagai berikut: Aliran informasi cenderung lebih lambat tersampaikan karena pimpinan memerlukan waktu khusus untuk berpikir, aliran informasi cenderung lebih lambat tersampaikan karena pimpinan memerlukan waktu khusus untuk berpikir, karakter seni lebih dominan dibanding dengan pengelolaan manajemen, dalam

menjalin komunikasi organisasi, biasanya para pimpinan cenderung lebih santai seperti merokok dalam berdiskusi, memerlukan waktu khusus sendiri dalam mengambil keputusan, cenderung berpikir filsafat dibanding mengikuti hal praktis sesuai dengan aturan. Dengan kondisi tersebut komunikasi organisasi yang terjadi tetap terjalin dengan cukup baik sejauh ini.

Program *Team Building*

Program *Team Building* merupakan suatu program yang berkelanjutan yang dapat mendukung perkembangan tim menjadi suatu kelompok yang berkualitas di mana anggota kelompok tersebut akan belajar untuk saling mendukung, saling percaya dan menghargai setiap perbedaan yang terjadi sehingga mampu menyelesaikan suatu masalah sebagai suatu bagian yang kohesif (Bachroni, 2011).

Program *Team Building* yang diharapkan memberikan manfaat bagi SDM STDI Bandung untuk membangun kepercayaan dan kepemimpinan, meningkatkan kolaborasi, mampu bekerjasama dalam tim, mampu memecahkan permasalahan, membangun rasa empati antar SDM, saling melengkapi kelebihan dan kelemahan yang dimiliki, dan mampu saling berkoordinasi. Semuanya ditujukan untuk meningkatkan kualitas komunikasi organisasi di lingkungan STDI Bandung. STDI Bandung dapat bekerjasama dengan para ahli yang menyediakan program *Team Building* tentunya dengan komitmen pimpinan dalam merespon peningkatan kualitas komunikasi

organisasi. Program *Team Building* tersebut dapat dikemas dalam kegiatan kebersamaan seperti retreat, *outing*, liburan, dll.

Pendekatan Personal

Pendekatan personal atau individu merupakan pendekatan dengan memfokuskan pada nilai-nilai yang dimiliki individu secara menyeluruh seperti karakter, tingkat kecerdasan, psikologi, dan psikomotorik dalam diri individu tersebut (Djuhan, 2013, hlm. 52). Pendekatan personal ini dikoordinasikan oleh bagian HRD dalam hal ini bagian kepegawaian STDI dengan mengatur setiap individu untuk dapat berinteraksi dan berkomunikasi secara tersendiri dengan batasan waktu tertentu secara bergantian dengan lawan interaksi yang berbeda-beda. Pokok pembahasan yang dapat dikomunikasikan dalam pendekatan ini seperti berbicara mengenai kelemahan dan kelebihan masing-masing, mengenai hal yang tidak disukai dan yang disukai dari lawan bicara, serta mengenai kondisi organisasi yang terjadi hingga di akhir pembicaraan membangun rasa empati dengan saling memaafkan apabila pernah melakukan kesalahan terhadap lawan bicara. Pendekatan personal atau dapat disebut sebagai pendekatan dari hati ke hati dilakukan untuk membangun komunikasi secara mendalam antar individu, antar unit, antar pimpinan, pimpinan dan bawahan sehingga dapat meningkatkan jalinan silaturahmi, menumbuhkan rasa kekeluargaan dan memahami satu dengan yang lain khususnya dalam gaya berkomunikasi organisasi.

Pendekatan Pendampingan

Pendekatan pendampingan ini merupakan pendekatan yang dilakukan oleh dua individu atau lebih di mana satu individu melengkapi individu lainnya dalam membangun pemikiran, membangun komunikasi, berpikir kritis, dan mengimplementasikan pekerjaan-pekerjaan yang dinilai memerlukan kolaborasi. Hal tersebut dinilai sangat efektif bagi individu-individu yang tidak percaya diri, sulit berkembang, minder, dll. Sebagai contoh yang terjadi di STDI Bandung, seorang dosen yang telah berhasil menerbitkan artikel ilmiah pada jurnal nasional dapat memberikan arahan dan pendampingan bagi dosen yang belum membuat artikel ilmiah, karena dosen di lingkungan STDI Bandung cenderung kurang memiliki minat terhadap penulisan jurnal karena lebih memilih menghasilkan karya seni.

Implementasi

Implementasi dapat dilakukan dengan menumbuhkan rasa saling percaya, kolaborasi, hubungan emosional yang terjalin pada pekerjaan sehari-hari melalui komunikasi organisasi yang semakin dalam dan berkualitas.

Refleksi

Perkembangan hasil pendekatan-pendekatan yang telah dilakukan dapat ditinjau atau direfleksikan melalui pengisian angket kuesioner mengenai perubahan dan peningkatan kualitas komunikasi organisasi yang terjadi dengan indikator-indikator yang

sesuai untuk kemudian dapat menjadi penelitian selanjutnya bagaimana pendekatan konstruktivisme sosial ini dapat menjadi solusi pengaruh komunikasi organisasi terhadap produktivitas SDM. Refleksi tersebut tidak hanya melalui angket tetapi juga dengan melakukan wawancara baik secara individu maupun kelompok.

Materi Pembelajaran

Adapun materi-materi yang dapat disisipkan dalam proses pendekatan konstruktivisme tersebut adalah komunikasi dalam capaian manajemen mutu, komunikasi dalam capaian efektifitas operasional, komunikasi dalam penyampaian pendapat dan pengambilan keputusan, komunikasi dalam pengelolaan administrasi institusi yang berkaitan dengan rencana strategis, akreditasi, dan akuntabilitas lembaga, komunikasi dalam membangun suasana kerja yang baik dan sesuai dengan kondisi STDI Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan ilmu pedagogik merupakan salah satu cara untuk membantu proses pengembangan organisasi yang melibatkan Sumber Daya Manusia sebagai penggerak roda organisasi. Pendekatan Konstruktivisme Sosial menjadi bagian dari ilmu pedagogik yang membantu meningkatkan komunikasi organisasi khususnya untuk SDM dengan bidang keahlian para seniman yang memiliki keunikan dan karakter tersendiri. Para seniman tersebut di dalam organisasi pada akhirnya akan mulai memahami bagaimana

penerapan komunikasi organisasi disesuaikan dengan kondisi dan keadaan baik formal maupun non formal. Penyesuaian komunikasi tersebut yang dilakukan oleh para seniman tentunya mendukung pencapaian visi dan misi organisasi serta tujuan organisasi. Dari analisis yang dilakukan diperlukan **pengembangan dan penelitian selanjutnya bagaimana pendekatan konstruktivisme sosial dalam meningkatkan komunikasi organisasi**

DAFTAR PUSTAKA

Bachroni, M. (2011). Pelatihan Pembentukan Tim untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Kopertis V Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 38(1), 40–51.

Djuhan, M. W. (2013). *Sosiologi Pendidikan*. STAIN.

Gie, T. L. (1976). *Garis Besar Estetik*. Super Sukses.

Idris, M. (2020). 5 Fakta Michelangelo, Maestro Seniman dengan Sifat Perfeksionis. *Online*. <https://www.idntimes.com/science/discovery/muhammad-idris/5-fakta-michelangelo-maestro-seniman-dengan-sifat-perfeksionis-exp-c1c2>

dapat memberikan dampak terhadap produktivitas SDM khususnya di antara para seniman baik dalam berkarya maupun pengelolaan manajemennya. Pendekatan konstruktivisme sosial tampaknya dapat menjadi solusi bagi pengembangan SDM dengan karakter dan keunikan yang lainnya (tidak pada umumnya), tidak hanya pada lingkup komunikasi organisasi tetapi dapat berperan di bidang lainnya.

Loho, Ambrosius. M. (2021, Juli 2). Siapa yang disebut Seniman. *Online*. <https://www.pojokseni.com/2021/07/siapa-yang-disebut-seniman.html>

Mahananingtyas, E. (2018). PENDEKATAN KONSTRUKTIVIS SOSIAL DALAM PENINGKATAN HASIL BELAJAR IPS DI SD KELAS IV. *PEDAGOGIKA: Jurnal Pedagogika dan Dinamika Pendidikan*, 6(1), 34–44. <https://doi.org/10.30598/pedagogikavol6issue1page34-44>

Manalu, E. (2014). PENERAPAN PENDEKATAN KONSTRUKTIVIS SOSIAL DALAM PEMBELAJARAN. *Jurnal Handayi*, 2(1), 13–23. <https://doi.org/10.24114/jh.v2i1.1733>

- Muhammad, A. (2015). *Komunikasi Organisasi*. PT. Bumi Aksara.
- O'Brien, James. A. (2003). *Introduction to Information System: Essentials for the e-Business Enterprise. Eleventh Edition, International edition*. Mc. Graw Hill Irwin.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi. Teori dan Studi Kasus*. Rajawali Pers.
- Salihin, A. (2013). Kreativitas Seniman Berlandaskan Budaya. *Jurnal Mahasiswa ISI Padang Panjang*. <https://www.isi-padangpanjang.ac.id/kreativitas-seniman-berlandaskan-budaya/>
- Santrock, J. W. (2009). *Psikologi Pendidikan*. Salemba Humanika.
- Sendjaja, S. D. (1994). *Teori Komunikasi*. Universitas Terbuka.
- Shihab, M. Q. (1996). *Wawasan Al-Quran*. Mizan.
- Sudarmadji. (1979). *Dasar Dasar Kritik Seni Rupa*. Balai Seni Rupa.
- Sumardjo, J. (2000). *Filsafat Seni*. ITB Press.
- Sutrisno, M., dkk. (1993). *Estetika Filsafat Keindahan*. Kanisius.
- Suwatno. (2018, Desember 17). Komunikasi Organisasi di Era Digital Pengaruh Digitalisasi di Dunia Akademis dan Praktis. *Online*. <http://suwatno.staf.upi.edu/2018/12/komunikasi-organisasi-di-era-digital-pengaruh-digitalisasi-di-dunia-akademis-dan-praktis.html>