

LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabel Operasional Konsep

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Communicative Constitution Of Organization (CCO)</i> (Putnam & Nicotera, 2009)	<i>Membership negotiation</i> (negosiasi keanggotaan)	1. Hubungan yang terbentuk antara anggota dan organisasi.
	<i>Organizational self-structuring</i> (penataan diri organisasi)	1. Proses komunikasi yang terjadi di antara anggota organisasi dan mencakup setiap interaksi yang mengarahkan organisasi ke arah tertentu. 2. Bagan dan kebijakan organisasi formal serta proses pengaruh informal yang secara terus-menerus dipertahankan, diatur, dan dinormalisasi.
	<i>Activity coordination</i> (koordinasi aktivitas)	1. Menghubungkan dan membentuk proses kerja 2. Anggota juga dapat mengatur cara menghindari pekerjaan, mencari keuntungan eksternal untuk diri sendiri, dan menerapkan praktik dan kebijakan baru untuk meningkatkan efisiensi kerja.
	<i>Institutional positioning</i> (posisi institusional)	1. Organisasi dan interaksi sosial mereka di tingkat makro dengan pemasok, pelanggan, pesaing, regulator pemerintah, dan mitra.

Intelligentia - Dignitas

Lampiran 2. Daftar Pertanyaan Wawancara

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan Wawancara
<i>Communicative Constitution Of Organization</i> (CCO) (Putnam & Nicotera, 2009)	<i>Membership negotiation</i> (negosiasi keanggotaan)	1. Hubungan yang terbentuk antara anggota dan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana proses awal organisasi dalam menerima dan mendukung Mahasiswa Magang Bersertifikat Kampus Merdeka <i>batch</i> 4 di AwanTunai sebagai bagian dari anggota organisasi? 2. Bagaimana interaksi yang terjadi antara mahasiswa magang dan anggota tim di AwanTunai? Bagaimana interaksi ini mempengaruhi pandangan mahasiswa tentang peran mereka dalam organisasi? 3. Apakah mahasiswa magang merasa bahwa mereka mendapatkan kesempatan yang cukup untuk berkontribusi dan terlibat dalam kegiatan organisasi?
	<i>Organizational self-structuring</i> (penataan diri organisasi)	1. Proses komunikasi yang terjadi di antara anggota organisasi dan mencakup setiap interaksi yang mengarahkan organisasi ke arah tertentu.	1. Bagaimana mahasiswa magang memahami visi dan misi AwanTunai?
		2. Bagan dan kebijakan organisasi formal serta proses pengaruh informal yang secara terus-menerus dipertahankan, diatur, dan dinormalisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana mahasiswa magang memahami struktur organisasi formal dan kebijakan di AwanTunai melalui komunikasi sehari-hari, dan bagaimana hal ini membantu mereka menjalankan tugas sebagai mahasiswa magang? 2. Bagaimana pengaruh informal di AwanTunai membantu mahasiswa magang membantu kegiatan magang mahasiswa?

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan Wawancara
	<i>Activity coordination</i> (koordinasi aktivitas)	1. Menghubungkan dan membentuk proses kerja.	1. Bagaimana mahasiswa magang melihat proses koordinasi kegiatan di AwanTunai mempengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas-tugas sebagai mahasiswa magang?
		2. Anggota juga dapat mengatur cara menghindari pekerjaan, mencari keuntungan eksternal untuk diri sendiri, dan menerapkan praktik dan kebijakan baru untuk meningkatkan efisiensi kerja.	1. Apakah mahasiswa Magang Bersertifikat Kampus Merdeka <i>Batch</i> 4 di AwanTunai pernah melakukan penghindaran beban kerja karena beban kerja yang dianggap tidak menyenangkan atau terlalu berat selama magang di AwanTunai dan bagaimana proses koordinasi mahasiswa magang dengan tim terkait hal tersebut? 2. Apakah mahasiswa Magang Bersertifikat Kampus Merdeka <i>Batch</i> 4 di AwanTunai merasa ada kesempatan untuk memperoleh keuntungan pribadi selama magang? 3. Apakah mahasiswa Magang Bersertifikat Kampus Merdeka <i>Batch</i> 4 di AwanTunai terlibat dalam proses mengusulkan atau menerapkan praktik atau kebijakan baru di AwanTunai dan bagaimana hal tersebut dapat meningkatkan efisiensi kerja?
	<i>Institutional positioning</i> (posisi institusional)	1. Organisasi dan interaksi sosial mereka di tingkat makro dengan pemasok, pelanggan, pesaing, regulator pemerintah, dan mitra.	1. Bagaimana mahasiswa magang memahami posisi AwanTunai dalam industri yang lebih besar, terutama dalam hubungannya dengan pemasok, pelanggan, dan pesaing?

Lampiran 3. Hasil Turnitin

FULL SKRIPSI_ver 10_fix buku_TUHAN MEMBERKATI_removed

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Buton
Student Paper

<1%

2

www.kompasiana.com
Internet Source

<1%

3

garuda.kemdikbud.go.id
Internet Source

<1%

4

jurnalmahasiswa.uma.ac.id
Internet Source

<1%

5

media.neliti.com
Internet Source

<1%

6

jurnal.unpad.ac.id
Internet Source

<1%

7

publikasi.mercubuana.ac.id
Internet Source

<1%

8

adoc.pub
Internet Source

<1%

9

www.researchgate.net
Internet Source

<1%

10

Submitted to Sriwijaya University
Student Paper

<1%

11	Submitted to Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Student Paper	<1 %
12	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
13	www.scribd.com Internet Source	<1 %
14	ocpeaceofficersmemorial.com Internet Source	<1 %
15	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	<1 %
16	core.ac.uk Internet Source	<1 %
17	mjbas.com Internet Source	<1 %
18	journal.aripafi.or.id Internet Source	<1 %
19	journal.uim.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
21	kc.umn.ac.id Internet Source	<1 %
22	docplayer.info Internet Source	<1 %
23	123dok.com Internet Source	<1 %



24	id.scribd.com Internet Source	<1 %
25	invotek.ppj.unp.ac.id Internet Source	<1 %
26	respublica.edu.mk Internet Source	<1 %
27	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
28	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	<1 %
29	slideplayer.info Internet Source	<1 %
30	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
31	id.123dok.com Internet Source	<1 %
32	mafiadoc.com Internet Source	<1 %
33	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	<1 %
34	climatesouthasia.org Internet Source	<1 %
35	id.berita.yahoo.com Internet Source	<1 %
36	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
	paper.researchbib.com	



37	Internet Source	<1 %
38	proceeding.researchsynergypress.com Internet Source	<1 %
39	es.scribd.com Internet Source	<1 %
40	issuu.com Internet Source	<1 %
41	sites.google.com Internet Source	<1 %
42	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
43	imadeputrawan.wordpress.com Internet Source	<1 %
44	jurnal.untad.ac.id Internet Source	<1 %
45	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
46	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
47	html.rhhz.net Internet Source	<1 %
48	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
49	www.conftool.com Internet Source	<1 %
50	Submitted to Middlesex University Student Paper	



		<1 %
51	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	<1 %
52	ojs.aknacehbarat.ac.id Internet Source	<1 %
53	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
54	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
55	www.scilit.net Internet Source	<1 %
56	e-theses.iaincurup.ac.id Internet Source	<1 %
57	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
58	toffeeev.com Internet Source	<1 %
59	Submitted to Purdue University Student Paper	<1 %
60	Thoriq Ramadani. "Fungsi Komunikasi dalam Organisasi melalui Grup Percakapan WhatsApp Biro Fasilitasi Kebijakan Energi dan Persidangan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional", Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik, 2020 Publication	<1 %



61	jurnal.unimed.ac.id Internet Source	<1 %
62	library.binus.ac.id Internet Source	<1 %
63	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
64	strathprints.strath.ac.uk Internet Source	<1 %
65	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
66	repository.maranatha.edu Internet Source	<1 %
67	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
68	Submitted to UIN Walisongo Student Paper	<1 %
69	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1 %
70	ojs.uniska-bjm.ac.id Internet Source	<1 %
71	www.praktisi.ac.id Internet Source	<1 %
72	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
73	Submitted to The University of Memphis Student Paper	<1 %



74	awantunai.co.id Internet Source	<1 %
75	journals.sagepub.com Internet Source	<1 %
76	Prima Okta Islamiyah, Sukaris Sukaris. "Peran Komunikasi Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan PT. Duta Merpati Indonesia", Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, 2021 Publication	<1 %
77	www.atlantis-press.com Internet Source	<1 %
78	www.semanticscholar.org Internet Source	<1 %
79	Submitted to Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Student Paper	<1 %
80	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
81	otodriver.com Internet Source	<1 %
82	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
83	zombiedoc.com Internet Source	<1 %
84	Submitted to Universitas Negeri Surabaya Student Paper	<1 %
	eprints.uniska-bjm.ac.id	

85	Internet Source	<1 %
86	jurnal.pppkmi.org Internet Source	<1 %
87	klinikialistiani.blogspot.com Internet Source	<1 %
88	ojs2.pnb.ac.id Internet Source	<1 %
89	tekno.tempointeraktif.co Internet Source	<1 %
90	widuri.raharja.info Internet Source	<1 %
91	www.mathzone.web.id Internet Source	<1 %
92	4gp.blogspot.co.id Internet Source	<1 %
93	Putri Sakina Al Haerani, Aji Tuhagana, Zenita Apriani. "Analisis Strategi Komunikasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cipta Grafika", Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2024 Publication	<1 %
94	apbsrilanka.org Internet Source	<1 %
95	business.glosarium.org Internet Source	<1 %
96	eprints.umpo.ac.id Internet Source	<1 %

		<1 %
97	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	<1 %
98	jurnal.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
99	lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
100	repository.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
101	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
102	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
103	silviadewiworld.blogspot.com Internet Source	<1 %
104	surabaya.uph.edu Internet Source	<1 %
105	Roudlotun Nurul Laili, Muhammad Nashir. "Meningkatkan Rasa Percaya Diri Mahasiswa dalam Speaking English Melalui Kegiatan English BootCamp", Journal of Community Development, 2021 Publication	<1 %
106	docobook.com Internet Source	<1 %
107	dp3akb.jabarprov.go.id Internet Source	<1 %

108	e-journal.president.ac.id Internet Source	<1 %
109	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
110	irwandesigner.multiply.com Internet Source	<1 %
111	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
112	ms.wildlyaustin.com Internet Source	<1 %
113	ojs3.unpatti.ac.id Internet Source	<1 %
114	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
115	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
116	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	<1 %
117	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
118	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
119	swa.co.id Internet Source	<1 %
120	vdocuments.mx Internet Source	<1 %
	web.if.unila.ac.id	



121	Internet Source	<1 %
122	www.mathunion.org Internet Source	<1 %
123	www.rarelydone.org Internet Source	<1 %
124	www.tsm.ac.id Internet Source	<1 %
125	Colfer C.J.P., Capistrano D., eds.. "Politik desentralisasi: hutan, kekuasaan dan rakyat", Center for International Forestry Research (CIFOR), 2006 Publication	<1 %
126	Devi Putri Wulandari, Cindy Asli Pravesti. "Pengembangan Permainan Ular Tangga Keyakinan dalam Peningkatan Efikasi Diri Siswa SMP", Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling, 2021 Publication	<1 %
127	Muhammad Yudil Khairi. "Pelatihan melalui Webinar sebagai Upaya Peningkatan Kinerja dan Kualitas Guru di Masa Pandemi", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2021 Publication	<1 %
128	R. Mohd. Zamzami, Saifudin Zuhri. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah dengan Menggunakan Metode Indonesia Zakat Development Report (IZDR)", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2015	<1 %

Publication

129	Seval Literindo Kreasi, Anwar, Suhadarliyah, Mariana et al. "Kewirausahaan Berbasis UMKM", Thesis Commons, 2023 Publication	<1 %
130	bagawanabiyasa.wordpress.com Internet Source	<1 %
131	bangka.sonora.id Internet Source	<1 %
132	barakalap.wordpress.com Internet Source	<1 %
133	bengkuluekspress.disway.id Internet Source	<1 %
134	cad-resources.com Internet Source	<1 %
135	denihasri.blogspot.com Internet Source	<1 %
136	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %
137	documents.mx Internet Source	<1 %
138	estetikapers.com Internet Source	<1 %
139	etheses.iainkediri.ac.id Internet Source	<1 %
140	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %

141	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	<1 %
142	goodstats.id Internet Source	<1 %
143	gusandievolutioner.wordpress.com Internet Source	<1 %
144	id.gadget-info.com Internet Source	<1 %
145	islamicmarkets.com Internet Source	<1 %
146	journal.ubm.ac.id Internet Source	<1 %
147	journal.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
148	jurnal.poltekkespalu.ac.id Internet Source	<1 %
149	kutorejo.mojokertokab.go.id Internet Source	<1 %
150	lokert.blogspot.com Internet Source	<1 %
151	ojs.unida.ac.id Internet Source	<1 %
152	old.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
153	pascasarjana.fisip.unand.ac.id Internet Source	<1 %
	penelitimuda.com	



154	Internet Source	<1 %
155	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
156	repository.iainpare.ac.id Internet Source	<1 %
157	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
158	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
159	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
160	repository.unj.ac.id Internet Source	<1 %
161	repository.unsri.ac.id Internet Source	<1 %
162	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
163	senatik.stta.ac.id Internet Source	<1 %
164	sitnurhm26.wordpress.com Internet Source	<1 %
165	www.goriau.com Internet Source	<1 %
166	www.neliti.com Internet Source	<1 %
167	www.newculturalfrontiers.org Internet Source	<1 %



		<1 %
168	www.uc.ac.id Internet Source	<1 %
169	Lidia Memori Hia, Samuel Oktavianus, Shania Katherine Sidebang, Tan Ming Kuang. "Dampak Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka Bagi Mahasiswa Akuntansi", Owner, 2023 Publication	<1 %
170	ituinisana.wordpress.com Internet Source	<1 %
171	Anggara Putra Harastinanda. "PROSES KOMUNIKASI KEBIJAKAN PARIWISATA PADA DISBUDPAR PROVINSI JAWA TIMUR", Jurnal Administrasi Publuk dan Ilmu Komunikasi, 2024 Publication	<1 %
172	Bela Triyani, Asri Diah Susanti. "Pengaruh Perkuliahan Magang DU/DI dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2024 Publication	<1 %
173	Fressi Apriliyanti, Fattah Hanurawan, Ahmad Yusuf Sobri. "Keterlibatan Orang Tua dalam Penerapan Nilai-nilai Luhur Pendidikan Karakter Ki Hadjar Dewantara", Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 2021 Publication	<1 %

174 Ike Fuadillah, Soebijantoro Soebijantoro. <1%
"Situs Ngurawan Kecamatan Dolopo
Kabupaten Madiun (Latar Sejarah Dan Upaya
Pelestariannya)", AGASTYA: JURNAL SEJARAH
DAN PEMBELAJARANNYA, 2016
Publication

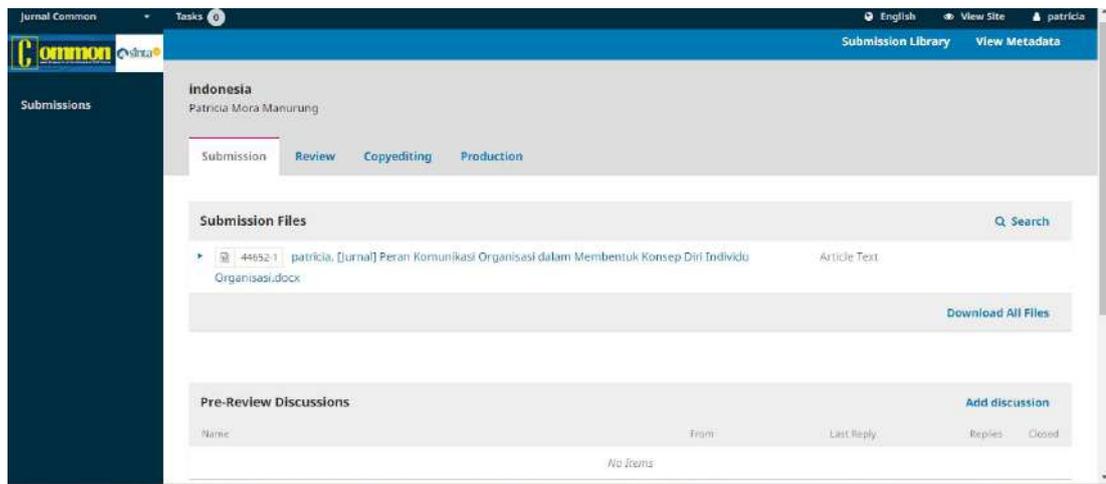
175 Thirza Ardisha. "Peran Efektivitas Komunikasi <1%
dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan
Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada
Karyawan PT. SUCOFINDO (Persero) Cabang
Pontianak", Equator Journal of Management
and Entrepreneurship (EJME), 2020
Publication

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



Lampiran 4. Bukti Submit Jurnal



The screenshot displays a journal submission page. At the top, it shows the journal name 'Jurnal Common' and the user's name 'patricia'. The page is divided into several sections:

- Submission Library:** Shows the submission details for 'Indonesia' by Patricia Mora Manurung. The submission is in the 'Submission' stage.
- Submission Files:** Lists the submitted files, including '44652-1 patricia, [Jurnal] Peran Komunikasi Organisasi dalam Membentuk Konsep Diri Individu Organisasi.docx' and 'Article Text'. A 'Download All Files' button is visible.
- Pre-Review Discussions:** A section for discussions, currently showing 'No items'.



Intelligentia - Dignitas

Lampiran 5. Tabel Matriks Wawancara

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
Membership negotiation							
hubungan yang terbentuk antara anggota dan organisasi							
1.	Bagaimana proses awal organisasi dalam menerima dan mendukung Mahasiswa Magang Bersertifikat Kampus Merdeka Batch 4 di AwanTunai sebagai bagian dari anggota organisasi?	oke, jadi <i>onboarding</i> di sini ada dua maksud ya. Ada nasional <i>onboarding</i> yang seluruh mahasiswa dipanggil untuk ikut nasional <i>onboarding</i> setelah pengumuman kelulusan atau penerimaan, karena ada puluhan ribu ya, angkatan 4 kalau enggak salah sekitar 35.000 ya jumlah mahasiswanya, jadi enggak bisa kan dipertemukan secara langsung, jadi <i>via</i> Youtube dan itu wajib. Di	nah cara kita menerima, menyambut, dan mendukung itu kita mulai dengan adanya <i>onboarding</i> , di <i>onboarding</i> itu kita mengundang <i>leader-leader</i> dari berbagai divisi di AwanTunai. <i>Basically</i> kita <i>sharing what we're doing, what we're trying to build</i> , dan apa hal-hal yang perlu diketahui, saran, dan wejangan-wejangan untuk peserta MBKM selama proses magang [1]. Baru setelah itu kita <i>assign</i> ke masing-	aku merasa diterima sih waktu magang. Karena kan, kita pas di awal-awal ada sesi <i>opening</i> atau <i>onboarding</i> dulu. Jadi ada kenalan dulu sama AwanTunai-nya, terus juga ada kenalan sama mentornya, dan sejauh ini untuk komunikasinya lumayan oke ya dari AwanTunai. Jadi dia <i>open</i> banget untuk kitanya [1]	kalau aku sih ngerasa diterima dan didukung yah. Enggak cuman yang sekedar ditempatin doang gitu yah, tapi dapetin banyak hal juga dari mentor, diajak diskusi dan diajarin cara kerja yang bener. Intinya juga enggak pelit sih buat <i>sharing</i> ilmu. Jadi mahasiswa magang dan aku tentunya merasa nyaman dan bisa berkembang dengan baik disana [2]	pada awal masuk responnya baik pas <i>onboarding</i> . Tapi jujur, pada saat hari pertama itu, saya dan rekan tim magang langsung dikasih kerjaan yang itu tentunya perlu adaptasi ya. Dan penyampaian pekerjaannya itu dilakukan secara <i>online</i> , jadi ada beberapa informasi sempat ada miss gitu. Memang beberapa waktu di bulan pertama itu beberapa kali	[1] <i>onboarding</i> [2] diskusi dan <i>mentoring</i> [3] kesempatan belajar [4] <i>farewell</i>

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		nasional <i>onboarding</i> kita memperkenalkan do and don't mahasiswa yang diterima di MSIB, apa yang harus dilakukan dan apa yang jangan, kemudian pembekalan terkait informasi umum, pengisian laporan kemajuan, ya laporan bulanan dan sebagainya. Nah yang kedua ada <i>onboarding</i> yang diadakan oleh perusahaan, nah ini tidak wajib sebenarnya. Ini dikembalikan ke kebijakan perusahaan masing-masing, tidak ada	masing <i>line managernya</i> atau mentor ya yang akan menjasi sosok guidance, yang akan memberikan mereka bimbingan dan juga pekerjaan selama proses magang. Baru nanti kita ada <i>mentorship</i> ya, yang dialokasikan sebulan sekali untuk bisa bertukar pikiran ataupun menjawab isu-isu yang mereka hadapi [2], baru nanti yang terakhir itu biasanya ada <i>farewell</i> yang langsung dihadiri oleh C-level ya, yang di mana itu bentuk ucapan terimakasih sekaligus kita coba dekatkan gitu, ya	lebih ke kaya, karena sebelumnya <i>experience</i> -nya lebih ke arah social media juga tapi fokusnya ke jualan, bukan untuk <i>employer branding</i> , nah karena background-nya seperti itu, tapi <i>supervisor</i> aku nerima aku dengan <i>experience</i> yang berbeda, dan benar-benar didukung untuk kaya oh jadi untuk <i>corporate</i> tuh tujuannya ini, mau message-nya ini sehingga kamu kontennya jadi kaya gini, begitu [3]		saya melakukan kesalahan gitu, tapi karena anak magang, jadi ya mereka memahami kalau saya membuat kesalahan, tetap memberikan saya kesempatan untuk belajar [1]	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		<p>persyaratan bahwa perusahaan itu harus melakukan <i>onboarding</i>, karena untuk menyambut mahasiswa dan menerima mereka agar lebih mengenal perusahaan tempat mereka bekerja itu seperti apa ya, <i>jobdesk</i>-nya seperti apa ya itu perlu disampaikan di <i>onboarding</i> perusahaan idealnya [1]</p> <p>Dan setelah <i>onboarding</i>, tentu komunikasi dengan mentor menjadi sangat penting untuk memberikan rasa</p>	<p>supaya <i>feedback</i> juga dari teman-teman MBKM itu bisa diterima oleh manajemen untuk perbaikan MBKM di <i>batch</i> berikutnya [4]</p>				

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		diterima dan dukungan kepada peserta magang ya. Jadi di antara mereka juga ada komunikasi dua arah, mentornya memberikan penugasan dan bimbingan, mahasiswanya juga memberikan umpan balik atau tanggapan akan penugasan yang diberikan. Jadi keduanya harus proaktif dalam berkomunikasi [2]					
2.	Bagaimana interaksi yang terjadi antara mahasiswa magang dan anggota tim di AwanTunai? Bagaimana	komunikasi tentu melalui mentor ya. Jadi engga bisa mahasiswa itu langsung ke top manajemen ya, baru kemudian jika ada masukan	nah tapi ada juga kita jadwalin <i>one-on-one</i> kan sebulan sekali, di mana di situ yang lebih praaktif dari sisi <i>mentee</i> -nya atau teman-teman	untuk interaksi dengan teman-teman magang kita kadang formal dan kadang informal. Maksudnya kadang kita ada <i>discuss</i> tentang kitanya	iya sebenarnya aku engga yang sering dilibatkan dalam diskusi keseluruhan <i>marketing</i> itu ya, karena memang pekerjaan aku	kalau bentuk interaksi saya sama mentor saya kebanyakan memang pekerjaan. Jadi kami memang hubungannya	[5] komunikasi <i>upward - downward</i> dengan mentor [6] komunikasi lintas divisi

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
	interaksi ini mempengaruhi pandangan mahasiswa tentang peran mereka dalam organisasi?	dan sebagainya yang menyampaikan ke top manajemen ya mentor tersebut. Jadi komunikasi yang ideal tentu mentor harus mendampingi dan membimbing mahasiswa lima jam per minggu ya dan juga harus dua arah ya. Sebagaimana mentor dia bukan atasan ya, tapi dia membantu memfasilitasi mahasiswa, beda dengan coach ya. Dia membantu mengawasi sampai si mahasiswa mencapai tujuan magangnya selama kurang lebih enam	MBKM-nya. Nah disitu diharapkan dengan mereka bisa bertanya, menyampaikan pertanyaan, menyampaikan keluhan kesan itu bisa lebih dekat sih. Yah <i>basically</i> yang <i>one-on-one</i> itu yang schedule ya. Tapi kita selalu menghimbau kepada teman-teman <i>mentees</i> gitu ya untuk bisa reach out langsung melalui channel channel kerja seperti slack atau email gitu ya kepada mentornya itu terbuka. Nah yang kedua kita pun sudah memberikan guidelina ya kepada mentor-mentor, kira-	masing-masing. Kadang kan kita yang <i>marketing</i> kadang ke product, padahal kita engga yang tektokan bareng, tapi kita kadang kaya <i>discuss</i> aja kaya “ <i>jobdesk</i> lu apa sih” gitu gitu. Terus kalau untuk bagaimana interaksi ini mempengaruhi pandangan aku tentang organisasi, kalau menurutku jadi karena adanya interaksi itu, kita tahu nih kaya “oh ternyata <i>scope dimarketing</i> tuh gini gini loh, ternyata <i>scope product</i> tuh gini gini loh”. Dengan	lebih berfokus ke desain yang engga terlalu banyak memikirkan ide kaya Risma ya. Jadi paling diskusi tim yang sekali seminggu itu yang sering aku ikuti [6], terus juga komunikasi sama mentorku yang buat aku lebih paham sama tugas dan peranku [5]. Walaupun ada dengan tim lain, ya paling dengan tim sosmed lain, yang terkadang butuh akses kerjaan ke mereka juga gitu [6]	sangat profesional, sih. Walaupun secara personal pun hubungannya baik. Cuma memang pada saat itu karyawan tetapnya jarang ada di kantor, mereka seringnya <i>online</i> , jadi memang kami belum sempat untuk bisa mengenal lebih dekat lagi gitu [5] iya walaupun ketemu langsung di kantor ya memang ngobrolnya kerjaan gitu, karena kan meja kami pisah ya. Dan karena	[7] komunikasi horizontal dengan teman mahasiswa magang

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		<p>bulan. Dan idealnya mentornya tidak berganti dari awal sampai akhir ya [5]. Kemudian mahasiswa magang juga bisa melakukan interaksi dengan mahasiswa magang dengan divisi lain, dan pegawai di sana juga, misalnya ada kebutuhan dalam pekerjaannya, jadi diberikan saja kepada mahasiswa untuk dapat berkomunikasi dengan pegawai di divisi lain, sehingga mereka bisa mendapatkan pembelajaran yang lebih banyak lagi</p>	<p>kira di dalam sesi itu apa aja sih yang perlu diberikan, mulai dari <i>ice breaking</i>, dalam arti kata tuh lebih kepada nanya kabar, lalu berikutnya apa yang berada di top of mind-nya, terus juga diberikan waktu untuk <i>mentees</i>-nya itu yang lebih proaktif bertanya atau menjawab, dan terakhir itu <i>summary</i> ya dari <i>mentorship</i> itu. Jadi kerangkanya kita sudah siapkan, tapi bukan menjadi aturan baku ya untuk teman-teman mentor melakukan <i>mentorship</i>, karena bisa jadi situasi dan</p>	<p>tahu pekerjaan dari divisi lain, ternyata dia ngerjain yang di divisi aku engga terlalu di bahas gitu, sedangkan di divisi dia kaya concern banget. Dari interaksi tadi ngebuat aku jadi kaya “oh di Awan Tunai itu aspeknya ada ini ini”, kaya gitu dari diskusi itu.[7]</p> <p>oh sama mentor sih, karena aku tuh di <i>marketing</i> dan lumayan sering juga kaya diskusi <i>marketing</i> yang lain gitu yang bukan di <i>coporate branding</i>, jadi kita sering diskusi kalau misalnya kita</p>		<p>kebanyakan interaksinya ngomongin kerjaan dan formal, saya jadi paham peran saya di tim saya. Oke peran saya tuh sebagai magang supporting mereka, jadi paham juga tupoksi pekerjaan saya secara rilnya.[5] kemudian untuk tim mahasiswa magang interaksi saya sangat bagus karena kita saling support satu sama lain. Kami juga sering diskusi satu sama lain dan bahkan sampai sekarang pun masih</p>	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		<p>terkait organisasi tersebut, dan ini bisa memberikan mahasiswa hubungan yang lebih dekat, karena mereka jadi punya pengetahuan akan perusahaan yang lebih baik [6]</p>	<p>konteksnya berbeda-beda. [5]</p> <p>Jadi tidak ada batasan mereka harus bekerja hanya ke <i>line manager</i>-nya aja tapi bisa ke antar divisi atau departemen ya. Karena pada kenyataannya begitu ya, banyak jenis pekerjaan yang mengharuskan koordinasi dan diskusi dengan divisi lain dan mereka peserta magang di <i>assign</i> dengan <i>line manager</i> untuk melakukan tugas dan fungsi seperti itu. Jadi diikutsertakan juga untuk komunikasi atau interaksi dengan</p>	<p>present ke mom itu. Kaya <i>discuss</i> tentang misalnya aku ngurus di bidang <i>employer branding</i>, oh jadi dari segi <i>branding growth</i>-nya begini, dari segi <i>marketing</i> dia <i>growth</i>-nya segini, dari segi yang kaya mentor kamu tuh yang kaya GM, GMV nya kita naik segitu, jadi gitu gitu sih. Dengan adanya diskusi itu, kita lebih tahu secara garis besar di <i>marketing</i> ini lagi ke mana gitu [6]</p>		<p>berkomunikasi karena memang hubungan kami baik antara satu sama lain gitu [7]</p>	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
			divisi maupun unit kerja lain gitu ya, termasuk ke pegawai di unit dvisi lain maupun ke sesama peserta magang di beda divisi maupun unit [6]				
3.	Apakah mahasiswa magang merasa bahwa mereka mendapatkan kesempatan yang cukup untuk berkontribusi dan terlibat dalam kegiatan organisasi?	ya tentu dari penugasan dan <i>project</i> tadi akan membuat mereka paham peran mereka itu di organisasi itu apa. Nah kalau individu udah paham perannya, ya pasti mereka juga akan memiliki keterikatan dan keterkaitan dengan organisasi ya. Karena dia sudah paham apa yang dibutuhkan oleh organisasi melalui	nah pada waktu kita pitching ke pihak management bahwa kita menerima <i>project</i> MBKM ini, kita pengen jadikan harmonisasi ya, antara yang dibutuhkan oleh peserta MBKM itu dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Jadi kita memang benar-benar memikirkan untuk dapat memberikan ril <i>project</i> dan penugasan kepada peserta MBKM	merasa ada kontribusi yang banyak, karena waktu di Awan Tunai juga aku termasuk yang kaya handling beberapa temen-temen <i>timmarketing</i> yang lain gitu. Jadi posisi dan pengalaman untuk nge-handle orangnya juga ada gitu. sebenarnya kalau dihargai ia sih	paling kontribusi aku cuman ikut diskusi terus ngerjain desain sehari-hari, tugas-tugasnya yang udah dikasih. Jadi aku engga ngerasa cuman numpang lewat, tapi benar-benar punya peran dengan tugas-tugas yang ada. Karena kan memang udah dapat arahan juga ya dari Kak Yana jadi aku engga	iya, seperti yang saya bilang meskipun tupoksi saya bukan yang core gitu, hanya <i>drafting</i> dan supporting aja sifatnya, tapi itu tetap dibutuhkan. Dalam artian, kalau saya tidak mengerjakannya, itu akan mempengaruhi Awan Tunai. Karena itu, pekerjaan saya memang harus selalu dikerjakan,	[8] penugasan dan proyek nyata

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		<p>pekerjaan atau penugasan dan proyek yang dia kerjakan. Sehingga mahasiswa juga tidak yang merasa lewat saja ya, tapi dia belajar dari pengalaman, dia bisa mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan di dunia kerja nantinya. Karena kan kita juga menegaskan kepada mitra itu agar memberikan proyek nyata yang sedang dijalankan oleh mitra [8]</p>	<p>melalui <i>line manager</i>-nya ya, jadi kita engga ingin adanya ril <i>project</i> yang tidak berkaitan dengan tugas dan fungsi dari unit divisi itu, melainkan mereka menjadi bagian langsung dari unit divisi itu. Jadi ril <i>project</i>-nya itu berupa hands on experience ya, bekerja dengan rekan kerja maupun <i>line manager</i>-nya masing-masing. Dan yang pasti dari keterlibatan di proyek tersebut, mereka dapat lebih memahami peran mereka di AwanTunai itu seperti apa ya, dan yang pasti melalui</p>	<p>dihargai dan diapresiasi sih ada. Tapi lebih kepada aku punya kepuasan sendiri sih, kaya “oh ternyata aku bisa loh ngahandle temen-temen” gitu...lebih ke punya rasa percaya diri sih. Karena kan kita udah pernah nge-handle orang lain kan gitu. Jadi pas waktu di dunia kerja kita udah pede kalau seandainya nanti kita dihadapkan dengan posisi kita yang punya anak buah atau handle orang lain lagi gitu [8]</p>	<p>mungkin ngerjainnya secara asal-asalan kaya gitu kan... iya sih, sama Kak Yana sering diapresiasi dan juga kita waktu itu <i>likes</i>nya dapat banyak di Instagram dan dihargai sama Kak Yana. Kaya “selamat ya” gitu [8]</p>	<p>cuman memang karyawan tetapnya tidak sempat untuk mengerjakan hal tersebut, jadi pekerjaan itu yang harus saya kerjakan gitu. Dan itu membuat saya merasa punya kesempatan untuk berkontribusi. Karena kalau tidak saya kerjakan, saya dan tim saya pasti kewalahan juga, yang di mana pekerjaan yang saya lakukan itu sifatnya rutin gitu. Terus bagaimana keterlibatan ini</p>	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
			itu mereka dapat mengembangkan hard <i>skill</i> atau soft <i>skill</i> untk kesiapan kerja mereka [8]			mempengaruhi pemahaman saya tentang peran saya, saya jadi paham bahwa saya punya peran dan saya dibutuhkan [8]	
Organizational self-structuring							
a. proses komunikasi yang terjadi di antara anggota organisasi yang mencakup setiap interaksi yang mengarahkan organisasi ke arah tertentu							
1.	Bagaimana mahasiswa magang memahami visi dan misi AwanTunai?	Jadi kalau dari sudut pandang saya, mahasiswa magang memahami visi dan misi perusahaan itu ya lewat beberapa cara, sih. Pertama-tama, pastinya dari <i>onboarding</i> ya. Di situ mereka diperkenalkan dengan visi dan misi perusahaan. Jadi, biasanya ada	jadi gini, ada tiga mekanisme bagaimana AwanTunai itu selalu menanamkan teman-teman MBKM ini visi dan misi dari perusahaan gitu. Yang pertama itu saat <i>onboarding</i> , jadi benar-benar kita jelaskan ya visi, misi, even history, dan kira-kira hal apa yang akan menjadi target dari	kalau dari segi komunikasi di AwanTunai menurut aku iya sih. Soalnya waktu awal-awal keterima di AwanTunai itu belum terlalu riset ya tentang AwanTunai itu apa, cuman tahu covernya kalau AwanTunai itu kaya gini. Melalui komunikasi yang sering kita lakuin	karena aku di bagian <i>employer branding</i> , palingan kaya ini sih yang di dapat dari AwanTunai itu untuk menggaet calon pelamar ya. Karena kan <i>employer branding</i> , mem-branding perusahaan itu sendiri. Kalau untuk	sebenarnya kan, pekerjaan saya itu <i>legal</i> yang <i>drafting</i> perjanjian ya, jadi mungkin memang tidak secara langsung terjun, karena pekerjaan saya tuh di balik layar gitu, engga yang trun ke UKM langsung. Tapi pasti saya merasa sedikit banyak	[1] <i>onboarding</i> [2] pendampingan mentor [3] keterlibatan aktif dalam tugas dan proyek [4] <i>town hall</i> [5] mengatasi konflik

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		sesi-sesi awal itu yang menjelaskan nilai-nilai inti perusahaan, tujuan jangka panjang, dan juga, pokoknya hal-hal yang membuat mereka tahu ke arah mana perusahaan ini mau bergerak [1]. terus selain <i>onboarding</i> , ada juga pendampingan dari mentor. Ini juga penting, karena ya bagaimana mahasiswa magang jadi punya seseorang yang bisa mengajarkan langsung dan memberi contoh bagaimana visi dan misi itu	AwanTunai untuk diselesaikan gitu.[1] Yang kedua itu kita setiap bulan itu ada <i>town hall</i> , di mana teman-teman magang juga join <i>town hall</i> perusahaan, di mana sebelum <i>town hall</i> itu biasanya ada visi misi juga yang kita sampaikan gitu ya, untuk me-remind lagi dan memastikan bahwa visi misi itu tuh menjadi pegangan ya buat teman-teman untuk melakukan pekerjaan baru [4]. Dan yang ketiga adalah visi misi itu selalu menjadi pegangan yah buat <i>line manager</i> dan buat semua pegawai	sama satu <i>timmarketing</i> itu, itu tuh jadi tergambar banget. Ternyata kalau visinya tuh memakmurkan UKM kita jadi tahu, karena dari <i>headmarketing</i> tuh, Mas Agung, sering banget kaya ngebahas intinya oh target market kita itu dia, kita tuh mau ngebantu dia. CEO kita tuh maunya si AwanTunai itu sebagai <i>platform</i> yang ngebantu UKM gitu. Makanya <i>strategimarketing</i> yang kita lakukan adalah kaya gini gini. Jadi	memakmurkan UKM Indonesia itu kaya lebih untuk di Instagram besarnya AwanTunai sih, bukan <i>employer branding</i> . ya mungkin karena aku juga lebih seringnya fokus di ngerjain desain ya, dan walaupun diskusi fokusku lebih kepada gimana desain ini nantinya dapat menarik targetnya di sosial media itu ya [3]. Kalau <i>town hall</i> pernah, tapi ya sekali atau dua kali lah, ya mungkin dibahas visi misi di situ, tapi ya aku itu tadi	pekerjaan saya ini sangat membantu, karena kalau tidak ada perjanjian itu, tidak akan jadi kerjasamanya antara AwanTunai dengan UKM-UKM Indonesia, dan komunikasi saya bagus sih sama rekan tim saya. Ketika saya mencari kerja pun, saya udah punya bekal gitu dan udah siap untuk bekerja. Dan saya punya ilmu yang sedikit banyak tahu bahwa AwanTunai itu bisnis yang	[6] komunikasi dengan tim

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		<p>diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Jadi, mereka engga Cuma belajar teori doang, tapi juga ngelihat praktiknya secara langsung [2] Nah, yang nggak kalah penting tuh keterlibatan aktif mereka di tugas dan proyek. Di sinilah, mahasiswa bisa benar-benar merasakan dan memahami, ya... gimana visi dan misi perusahaan itu diterapkan. Dengan terlibat langsung dalam proyek, mereka jadi lebih paham, oh, ini lho yang dimaksud dengan</p>	<p>gitu ya dalam melakukan pekerjaannya di mana di dalam setiap perilaku itu tercermin gitu. Jadi teman-teman magang pun bisa melihat bagaimana pegawai atau karyawan itu menginternalisasi visi misi itu ke dalam bagaimana mereka menyelesaikan atau melakukan pekerjaan. <i>basically</i> semua task yang diberikan oleh <i>line manager</i>-nya itu pada akhirnya mendukung organisasi itu mencapai visi dan misinya gitu. Jadi tidak ada suatu acara</p>	<p>menurutku dari komunikasi yang satu tim <i>marketing</i> itu tergambar banget sih. Jadi model bisnisnya itu visinya seperti ini kaya gitu [6]</p>	<p>fokus ke tugas aku aja, yang bagian desain, jadi mungkin kurang perhatiin ya [4]</p>	<p>bekerja dalam bidang apa dan maksudnya perusahaan yang saya kerjakan sekarang pun engga jauh beda dengan AwanTunai, ia bergerak di bidang finance juga. Jadi saya paham juga sih bentuk-bentuk atau bidang-bidang dari perusahaan itu [3]</p>	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		<p>visi dan misi Awan Tunai, dan, ya, mereka jadi bisa mengaitkan kerjaan mereka dengan tujuan perusahaan [3].</p>	<p>atau <i>project</i> seremonial untuk mengumandangkan visi dan misi, tapi kita selalu tanamkan bahwa teman-teman dalam bekerja itu harus memegang teguh visi dan misi gitu [3]. Jadi let say misalnya ketika ada konflik antar departemen gitu, kita tinjau lagi visi dan misi untuk mencari solusi gitu, sehingga ego antar divisi itu bisa terselesaikan, dan itu selalu kita informasikan ke semua pegawai maupun pegawai itu menginformasikan peserta MBKM yang di-attach ke mereka [5].</p>				

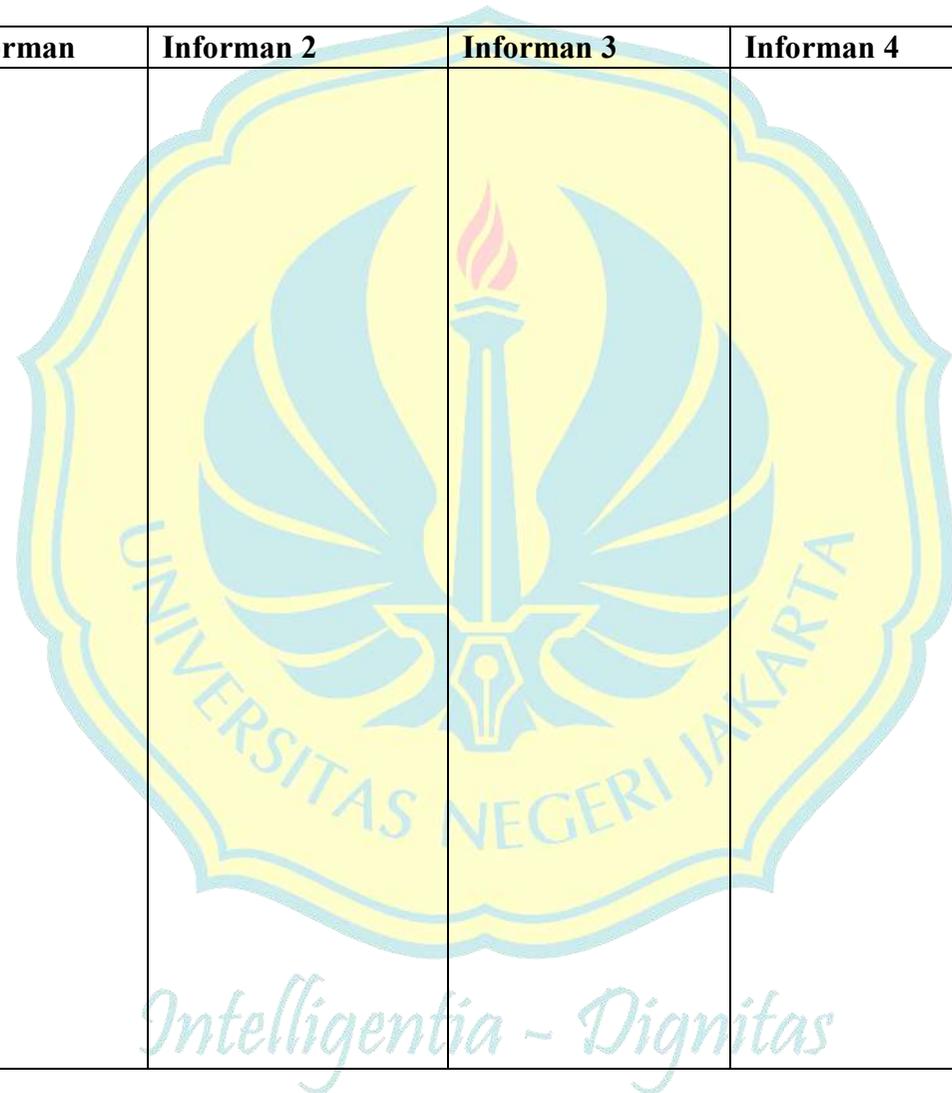
No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
b. bagan dan kebijakan organisasi formal serta proses pengaruh informal yang secara terus-menerus dipertahankan, diatur, dan dinormalisasi							
1.	Bagaimana mahasiswa magang memahami struktur organisasi formal dan kebijakan di AwanTunai melalui komunikasi sehari-hari, dan bagaimana hal ini membantu mereka menjalankan tugas sebagai mahasiswa magang?	mahasiswa magang memahami struktur organisasi formal dan kebijakan di AwanTunai itu juga, ya, melalui beberapa cara. Pertama, pastinya melalui <i>onboarding</i> . Nah, di sesi <i>onboarding</i> ini, biasanya mereka tuh, ya diajak mengenal struktur organisasi, siapa atasan mereka, siapa yang harus dihubungi kalau ada masalah, dan, ya... pokoknya, mereka jadi tahu alur	sebetulnya pada saat <i>onboarding</i> sudah kami sampaikan dan paparkan struktur organisasinya dan kebijakannya gitu ya. Kalau untuk kebijakan juga sebelum itu kita masih kaya dalam berupa kontrak ya, jadi isinya itu berupa kebijakan akan kerahasiaan dan aturan lain yang harus ditaati mahasiswa magang [1]. Lalu juga biasanya mereka bertanya langsung kepada <i>line manager</i> -nya untuk menanyakan posisi mereka ketika mereka lupa atau	oh kalau untuk struktur organisasi sih, di awal kita kaya dikasih tahu ini strukturnya gimana dan menurutku ini membantu, karena di <i>role</i> aku juga kadang suka harus kaya <i>output</i> -nya wawancara si orang ini, gitu. Dan dari adanya struktur itu juga kita jadi tahu targetnya siapa yang mau kita take konten tersebut.[4] Kalau kebijakan formal kan kita ada dikasih kaya perjanjian atau kontrak gitu ya	iya pas <i>onboarding</i> sih waktu itu dikasih tahu garis besarnya aja ya, waktu itu pas <i>onboarding</i> juga dikasih tahu sih CEO-nya ini siapa, sama beberapa <i>user-user</i> yang ada dan tentunya aku dikasih tahu sih sama <i>user</i> aku sama Kak Yana. Kalau kebijakan formalnya sama sih waktu <i>onboarding</i> juga. Tapi engga semuanya langsung paham ya. Perlu waktu dan proses jadi	kalau ada pekerjaan waktu magang ya sebenarnya engga yang sampai ke direksi direksi sih. Jadi paling kalau saya sebatas general <i>manager</i> di tim saya. Emm tapi saya juga mengetahui direksi atau general <i>manager</i> di divisi-divisi terkaitlah ya, karena kadang butuh tanda tangan dari orang-orang tersebut, jadi saya sedikit banyak tahulah. Ya ngebantu banget	[1] <i>onboarding</i> [2] komunikasi rutin dengan mentor [3] komunikasi dengan rekan kerja [4] pengaruh pemahaman struktur organisasi terhadap pekerjaan [5] pengaruh pemahaman kebijakan organisasi terhadap pekerjaan

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		<p>komunikasi yang tepat. [1]</p> <p>Terus, ya... gimana ya, sehari-hari mereka juga belajar banyak dari komunikasi dengan mentor. Jadi, kalau ada hal-hal yang nggak ngerti atau butuh arahan lebih lanjut tentang kebijakan atau struktur organisasi, mereka tuh bisa langsung nanya ke mentor. Mentor ini, kan, biasanya orang yang udah paham banget tentang perusahaan, jadi mereka bisa ngasih penjelasan yang, apa ya... lebih jelas dan praktis gitu.</p>	<p>gimana ya [2]. Tapi pada saat <i>onboarding</i> kita sampaikan struktur organisasi dari mulai manajemen kepala divisi hingga level manajerial dan staffnya gitu [1]. Dan tidak kurang kita juga <i>assign</i> mereka berada di <i>line manager</i> atau di divisi unit kerja mana gitu [2]</p>	<p>yang di Letter of Acceptance nya itu, nah itu yang pasti aku engga yang jadi sembarangan atau tahu batas ya untuk menggunakan data atau informasi di AwanTunai itu seperti apa. Jadi ya pasti dari kebijakan yang diatur itu, aku yang juga suka buat ide konten, tahu batasan mana yang pihak luar itu harus tahu gitu kan. Dan juga ini buat aku jadi bisa bersikap yang lebih profesional, karena aku bekerja berdasarkan perjanjian tadi ya [5]</p>	<p>lama-lama jadi terbiasa dan tahu sendiri untuk ngapain dan untuk selanjutnya[1] [2]</p> <p>iyasih ngebantu banget. Kalau misalnya aku udah tahu nih harus ngobrol sama siapa atau ngomongin hal kerjaan sama siapa. Kalau aku waktu dulu itu banyak komunikasinya sama Risma. Karena kan memang dia yang bikin kontennya. Terus habis dari konten, oh pertama dari siapa ya, ada copywriting-nya.</p>	<p>sih, kalau saya butuh tanda tangan mereka, saya tahu tujuannya ke orang yang mana. Tapi ya ini kadang-kadang ya, jadi engga yang terlalu penting banget sampai hafal gitu.[4]</p> <p>Nah dengan menandatangani NDA tersebut kita tidak boleh berdiskusi atau bicarain urusan-urusan penting dari perusahaan gitu ke khalayak publik. Nah, menurut saya dengan adanya batasan dan arahan tersebut saya jadi</p>	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		<p>[2] Selain itu, komunikasi sehari-hari dengan rekan kerja juga penting banget, sih. Melalui obrolan dan diskusi sehari-hari, mereka jadi makin paham gimana struktur organisasi itu berjalan dalam praktik. Mereka jadi tahu, misalnya, siapa yang berwenang dalam pengambilan keputusan, gimana prosedur kalau ada masalah, dan lain-lain. [3] Nah, dengan pemahaman yang baik tentang struktur organisasi dan kebijakan ini,</p>			<p>Terus habis itu ke Risma, baru habis itu ke aku, desainnya.[4] Nah kalau kebijakan ya aku jadi punya batasan dalam bekerja itu kan, jadi engga yang sembarangan, karena udah ada kebijakan di awal. Ini juga jadi membentuk aku yang profesional, tahu etika kerja lah ya gitu [5]</p>	<p>memahami bahwa memang ada hal-hal yang memang tidak bisa kita secara publik dan resiko yang akan timbul, apabila kita melanggar dari NDA tersebut. Itu pertama, kemudian dalam menandatangani NDA tersebut saya jadi mengetahui sih sebagai mahasiswa magang bahwa ya jadi saya bisa memahami-lah kalau misalkan ada hal seperti it dan itu juga berdampak sebetulnya kepada pekerjaan</p>	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		<p>mahasiswa magang jadi lebih mudah dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka jadi tahu siapa yang harus diajak bicara kalau ada masalah, tahu prosedur yang harus diikuti, dan, ya akhirnya kerja mereka jadi lebih efektif dan efisien.[5]</p>				<p>yang saya sekarang gitu, mengenai NDA seperti itu dan hal-hal apa saja yang bisa diekspos dan hal apa-apa saja yang tidak boleh diekspos. Kemudian juga saya jadi memahami dari segi sisi hukumnya ya karena kebetulan saya juga mahasiswa hukum dan sarjana hukum, jadi saya mengetahui bahwa ada peraturan undang-undang yang khusus mengatur untuk</p>	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
						<p>hal tersebut. Terlebih lagi kan perusahaan ini kan merupakan perusahaan <i>peer to peer lending</i> ya, ada data-data dari debitur yang memang kita tidak boleh ekspos dan hal tersebut sangat membantu saya pada pekerjaan saya saat ini karena sedikit banyak perusahaan saya saat ini sih sejalanlah dengan perusahaan AwanTunai seperti itu. Jadi selama masa magang di AwanTunai itu juga ngebanu di</p>	



No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
						<p>pekerjaan saya [5]</p> <p>di <i>onboarding</i> iya dijelasin, tapi kalau saya sih lebih dapatnya itu lewat kalau kita sama rekan magang satu tim sih ya, kita sering saling menanyakan ini dia sebagai apa ya, kita yang saling membantu gitu [3]</p>	
2.	Bagaimana pengaruh informal di AwanTunai membantu mahasiswa magang membantu kegiatan	Pengaruh informal di perusahaan, sebenarnya punya peran yang cukup penting juga ya, dalam membantu kegiatan magang mahasiswa. Misalnya, ada obrolan santai di	oke nah kalau untuk formalnya itu kan kita menyediakan email dan slack gitu ya untuk media komunikasinya. Nah untuk aktivitasnya ada <i>town hall</i> , terus juga harian itu biasanya sama <i>line</i>	kalau komunikasi formal sebenarnya lebih ke kaya emm apa ya, kan <i>approval approval</i> gitu kan, kadang <i>approval</i> ke atasan lah, dan itu kan harus komunikasi secara	perbedaan antara komunikasi formal kaya kebijakan atau aturan sama komunikasi informal tuh kerasa banget pengaruh buat di lingkungan kerja	ya karena awal-awal waktu masa adaptasi itu sangat formal ya, bahkan engga pernah informal deh. Jadi agak sulit bagi saya untuk beradaptasi,	[6] adaptasi

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
	magang mahasiswa?	luar jam kerja, kayak di ruang istirahat atau pas makan siang bareng. Di situ, mahasiswa magang ya bisa ngobrol lebih bebas dengan karyawan lain, termasuk yang lebih senior. Nah, obrolan ini tuh seringkali bisa ini membawa informasi yang mungkin engga didapat dari sesi formal. Mereka bisa dapat tips praktis, pengalaman langsung dari senior, atau bahkan cerita-cerita yang bikin mereka lebih	<i>manager</i> -nya. Kalau informal biasanya <i>via</i> telepon atau <i>via</i> WhatsApp ya biasanya antara <i>line manager</i> dan peserta MBKM-nya. Sebenarnya kalau dari tim HR sendiri dari diskusi dan <i>platform</i> komunikasi yang tadi kita sudah berikan, kita punya tujuan agar mereka dapat bekerja dengan nyaman di lingkungan kerja perusahaan, mereka juga bisa beradaptasi melalui diskusi-diskusi tersebut kan, dan juga melalui komunikasi dengan mentor atau <i>line manager</i> -nya. Yang pasti kita sudah sediakan semuanya,	formal. Jadi aku beradaptasinya lebih ke yang dulunya mungkin sebelum magang itu kita kurang tahu cara berkomunikasi formal tuh gimana dan lewat magang kita bisa tahu cara berkomunikasi formal dengan baik, karena kan kita magangnya cukup lumayan lama ya, jadi dari situ aku jadi beradaptasi gimana cara berkomunikasi formal yang baik kaya gitu. Kalau untuk komunikasi informal justru lebih fleksibel, jadinya bisa lebih tahu maksudnya itu apa dan kerjanya	di AwanTunai. Kalau yang formal itu lebih ngebantu aku buat ngerti standar dan ekspektasi kerjanya kaya apa yang harus dilakuin, deadline, atau aturan-aturan penting. Jadi jelas banget nih arahannya yang bikin aku bisa kerja sesuai jalur yang udah ditetapkan. Nah kalau misalnya komunikasi informal kaya ngobrol santai sama rekan kerja atau sama Kak Yana juga ngebantu aku buat jadi cepat nyatu sama lingkungan	karena ya gimana ya saya masih agak segan gitu loh untuk bertanya, melakukan sesuatu gitu kan. tapi dari komunikasi informal yang udah kebetuk dari <i>one-on-one</i> itu, saya jadi bisa beradaptasi lagi dengan lingkungan kerja di AwanTunai [6]	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		<p>paham budaya perusahaan. Kadang, komunikasi informal di sini lebih cepat dan responsif, jadi kalau ada yang butuh bantuan atau klarifikasi, mereka bisa langsung tanya tanpa harus menunggu <i>meeting</i> resmi gitu ya. Kan kalau mereka nyaman, otomatis performa kerja ya juga jadi lebih baik. Mereka jadi bisa lebih apa berani nanya, ngasih ide, atau bahkan minta <i>feedback</i>[6]</p>	<p>yang formal berupa diskusi dan <i>platform</i> seperti Slack atau email ya, dan informal bisa berupa <i>one-on-one</i>, ada WhatsApp juga, atau bertemu langsung dengan <i>line manager</i> atau employee lainnya, dan apapun itu cara adaptasi dari mahasiswa, employee dan <i>line manager</i> tentunya selalu terbuka bagi mahasiswa magang untuk misal sekedar bertanya terkait lingkungan kerja di perusahaan itu seperti apa. Dan sebenarnya saat ada aktivitas formal seperti diskusi atau <i>town hall</i>, kita juga ada komunikasi</p>	<p>itu harusnya gimana gitu, maunya mereka itu gimana, kalau komunikasi informal [6]</p>	<p>kerja. Jadi lebih merasa mudah beradaptasi. Nah dari situ aku bisa dapat insight juga soal cara kerja, terus kaya Kak Yana juga pernah ngasih tahu budaya kantor atau kadang juga tips-tips yang kaya di luar pekerjaan. Keduanya ngebantu aku adaptasi jadi lebih lancar gitu. Dan lebih fleksibel aja dari komunikasi formal, ga terlalu kaku banget [6]</p>		

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
			informalnya ya, bisa ada rasa santai dan sekedar selingan candaan gitu ya, dan mahasiswa juga bisa lebih paham akan informasi yang kita sampaikan. [6]				
Activity coordination							
a. menghubungkan dan membentuk proses kerja di dalam organisasi							
1.	Bagaimana mahasiswa magang melihat proses koordinasi kegiatan di AwanTunai mempengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas-tugas sebagai mahasiswa magang?	Proses koordinasi yang efektif memberikan kejelasan dan struktur yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas secara efisien. Dengan adanya komunikasi yang rutin dengan mentor, rapat divisi, dan sesi <i>mentorship</i> , setiap mahasiswa magang jadinya	dan kalau untuk koordinasi kerja ya, sebenarnya koordinasinya engga yang butuh banyak keterlibatan dengan banyak pihak ya, karena kan dia biasanya bekerja langsung dengan <i>line manager</i> -nya, jikapun ada koordinasi kerja yang membutuhkan pihak lain, ya yang pasti itu harus sudah diberikan arahan dan	kalau untuk tugas koordinasi kegiatan sendiri, sangat membantu ya dalam menyelesaikan si tugas-tugas ini. Karena kan dikoordinasiin. Karena kan aku juga ada tim di internal divisi gitu, jadi itu bisa saling ngecek kita. Misalnya, minggu ini kita udah ngerjain apa udah	komunikasi untuk koordinasi kegiatan di AwanTunai itu bisa dari banyak cara ya. Yang tadi formal dari diskusi tim, aku jadi paham kerjaan aku itu nantinya gimana dan dengan siapa nextnya aku harus kerjasama untuk proyek ini misalnya [2]. Kak Yana juga sering	iya, jadi <i>approval</i> -nya ke mentor aja. Kalau ke GM juga langsung ke dianya, engga yang ke mentor dulu. Dan menurut saya alurnya cukup mudah ya, berbeda dengan kantor saya yang sekarang yang butuh alur tertentu untuk dapat di	[1] komunikasi rutin dengan mentor [2] koordinasi melalui diskusi tim [3] <i>town hall</i> [4] media <i>online</i>

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		dapat memahami tugas mereka dengan jelas melalui instruksi yang diberikan ya, sehingga mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus melaksanakannya. Melalui pendampingan mentor sama koordinasi di timnya, ini memungkinkan kolaborasi tim yang lebih baik, di mana mahasiswa magang dapat saling membantu dan bertukar informasi untuk menyelesaikan tugas dengan lebih	penjelasan dari <i>line manager</i> -nya. Ya untuk bentuk koordinasinya kita ada lewat daily check-in oleh <i>line manager</i> [1], ada rapat mingguan divisi [2], ada <i>town hall</i> bulanan[4], ada juga <i>one-on-one</i> bulanan. Jadi semuanya memastikan bahwa pengerjaan tugasnya mahasiswa itu berjalan baik ya. Dan kita memang sering melakukannya itu melalui media <i>online</i> , seperti Zoom atau Google Meeting ya, karena itu tadi ya pegawainya masuk sekali seminggu	ngerjain apa, jadi kita bisa nyelesain tugas itu dengan bareng-bareng, jadinya ga miss satu dengan yang lain. Karena kita kerjanya hampir bareng gitu [2] Komunikasi dengan mentorku juga kan lumayan sering untuk cek progres kerjaku [1]. <i>Meeting</i> dengan <i>timmarketing</i> juga bikin aku paham aktivitas <i>marketing</i> di AwanTunai itu gimana dan tentunya aku jadi tahu aku harus lakuin apa setelehnya dari <i>meeting</i> itu. kalau untuk komunikasi yang efektif	koordinasiin tugas lewat WhatsApp, kaya udah gimana desainnya gitu, jadi aku juga terarah kerjanya. Dari <i>mentorship</i> juga bisa dapat <i>feedback</i> yang mendukung untuk kemajuan tugas dan kerjaan aku gitu [1] bekerja secara <i>online</i> di AwanTunai menghadirkan tantangan tersendiri, terutama dalam hal komunikasi. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan interaksi non-	<i>approval</i> . Kalau di AwanTunai kan langsung aja gitu [1]. Kalau untuk <i>meeting</i> sebenarnya memang engga ada ya, karena itu untuk pegawainya aja, kita mahasiswa magang biasanya koordinasinya lewat email dan WA. Tapi ya menurut saya itu efisien dan mudah ya.[2] Sejujurnya buat saya, komunikasi <i>online</i> itu agak kurang efektif ya. Ada plus minusnya, kalau <i>online</i> kerja tuh jadi lebih efisien,	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		<p>efektif. Juga bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir ya, karena mereka bisa kelola waktu mereka dengan lebih baik lewat deadline gitu, dan bisa ningkatin produktivitas karena ada diberikan selalu <i>feedback</i> dari tugas yang diberikan[1] [2]</p>	<p>juga, jadi penggunaan banyak <i>via</i> Slack, email, atau WhatsApp. Tapi kita juga pastikan jadwal <i>wfo line manager</i> sama dengan mahasiswa magangnya [4]</p>	<p>sebenarnya cukup efektif sih. Karena kan rutin juga diadakan <i>monthly meeting</i> atau dua minggu sekali gitu untuk <i>satumarketing</i>. Jadi dari situ bisa lebih untuk kinerjanya. Jadi kita tahu gitu <i>nextnya</i> mau ngapain dari si <i>output meeting</i> itu. Misalnya kaya dua bulan ke depan ini bakalan ada issue apa gitu. Jadi kita tahu nih kaya mau ngapain.[2]</p> <p>iya memang kita kebanyakan <i>platform</i> komunikasinya lewat <i>online</i>, jarang yang ada ketemu</p>	<p>verbal, yang kadang membuat pesan yang disampaikan melalui <i>platform</i> digital terasa kurang jelas atau rentan disalahpahami. Koordinasi antar tim juga terkadang melambat karena ketergantungan pada <i>platform</i> digital, di mana respons mungkin tidak langsung karena kesibukan masing-masing anggota tim. Selain itu, menjaga batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi bisa menjadi tantangan, karena</p>	<p>dalam artian efisien waktu. Tapi kadang jadi tidak efisien ketika ada misskomunikasi antara pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan, maksudnya antara mentor dengan saya. Karena kalau by chat atau by email sama ngomong langsung pasti beda ya penerimaan informasinya gitu. Jadi pas di awalan dikasih kerjaan lewat tuh maksudnya seperti apa sih yang diberikan,</p>	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
				<p>langsung ya. Jadi memang diskusi <i>online</i> itu cukup ada kendala di beberapa kesempatan, karena <i>online</i> ya kita kadang bisa terjadi disinformasi gitu, kadang yang dimaksud A eh ternyata yang kita tangkan B gitu. Kadang-kadang gitu kan, kita juga engga yang terlalu bisa paham emosi yang disampaikan gitu, kita tangkapnya dia lagi marah, eh ternyata dia biasa aja, memang cara ngomongnya yang begitu, gitu sih ya [4]</p>	<p>ketika bekerja dari rumah, ada kecenderungan untuk bekerja lebih lama atau terus menerus [4]</p>	<p>ini harusnya a, b, atau c gitu. Cuman kalau misalnya udah paham gitu, misalnya si mentor saya tuh mintanya ini dan saya udah ngerti gitu, lama-kelamaan juga udah bisa aja gitu [4]</p>	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
b. anggota juga dapat mengatur cara menghindari pekerjaan, mencari keuntungan eksternal untuk diri sendiri, atau memberlakukan praktik dan kebijakan baru untuk bekerja							
1.	Apakah mahasiswa Magang Bersertifikat Kampus Merdeka <i>Batch</i> 4 di AwanTunai pernah melakukan penghindaran beban kerja karena beban kerja yang dianggap tidak menyenangkan atau terlalu berat selama magang di AwanTunai dan bagaimana proses koordinasi mahasiswa magang dengan	yah sebagaimana mahasiswa tidak boleh dianggap sebagai karyawan, tidak seharusnya diberikan beban pekerjaan yang sama dengan karyawan tetap bahkan yang memberatkan ya. Nah jika ada masalah seperti ini, atau masalah di dalam mungkin tadi hubungan ya, koordinasi kerja, semuanya itu bisa disampaikan dengan mentornya. Nah kalau mentornya tidak merespon ya ada DPP, jika DPP juga sama, ya bisa	ya kalau ada isu beban kerja, biasanya kita akan lakukan <i>one-on-one</i> ya dengan peserta magangnya untuk mengetahui duduk permasalahannya, baru nanti kita akan mediasi atau komunikasi dengan <i>line manager</i> -nya terkait hal apa yang perlu diselesaikan ya, sehingga mahasiswa magang itu tidak bergerak dan hal itu yang juga kita tanyakan dalam survei kepuasan dari peserta magang ya terkait dengan misalnya satu hari it average bekerja berapa jam gitu, di	aku engga pernah mengalami beban kerja berlebihan ya, dan engga pernah menghindar dari beban kerja ku juga. Karena kan ini kesempatan aku untuk mengasah kemampuan dan memperoleh pemahaman yang baik terkait dunia <i>corporate</i> itu gimana sih. Jadi aku selalu berusaha untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik gitu [1]	kalau dari aku seneng banget ya, karena aku bisa dapetin pengalaman yang baru nih. Karena dari dulu kan aku stuck di desain aja, terus ini pertama kalinya aku ngedit video dan seterusnya berguna banget karena aku kerja sekarang bermanfaat banget. Ngedit video tuh sampai buat aku bisa yang Adobe Premier Pro untuk video editor yang sesungguhnya gitu, ga yang cuman capcut aja.aku	tidak menyenangkan sih, engga ya. Terlalu berat juga engga beban kerjanya. Tapi pernah memang ada beberapa kali pekerjaan yang cukup banyak sampai Sabtu Minggu pun saya kerjain, gitu. Terus ada juga pekerjaan yang sampai saya itu sakit gitu kan, cuman ya balik lagi sebagai penerima pekerjaan, kita tidak bisa menolak apalagi memprotes. Cuman	[1] kesempatan mendapat pengalaman baru [2] sakit akibat beban kerja berlebih [3] alur penyampaian beban kerja

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
	tim terkait hal tersebut?	ke PIC MSIB, kalau tidak juga, bisa disampaikan di Pusat Bantuan. Jadi gitu ya, alur jika mahasiswa magang MSIB ada kendala atau masalah, bisa disampaikan begitu. Karena kan sebenarnya mahasiswa masih yang tahap belajar, dia tidak boleh diberikan beban kerja yang berat atau tidak menyenangkan dalam arti mungkin tidak sesuai dengan yang dijanjikan di awal ya, nah itu bisa menjadi kendala bagi	mana disitu ada salah satu pilihan tuh lebih dari 8 jam. Nah biasanya kalau peserta magang mengisi bahwa mereka bekerja lebih dari 8 jam, itu mungkin sudah menjadi early warning ya bagi perusahaan, karena bagi seorang mahasiswa magang itu sudah mendapatkan beban kerja yang lebih tinggi dari seharusnya [3]		seneng-senang aja dan beban kerjanya ga terlalu beban banget [1]	untungnya, saat saya sakit itu, saya komunikasikan ke mentor saya bahwa saya sakit dan tidak bisa mengerjakan pekerjaan tersebut, sampai buat saya pusing dan tidak bisa berpikir jernih. Dan untungnya mentor saya paham tentang hal itu, dan akhirnya diperbolehkan untuk istirahat [2]	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		mahasiswa untuk belajar [3]					
2.	Apakah mahasiswa Magang Bersertifikat Kampus Merdeka <i>Batch</i> 4 di AwanTunai merasa ada kesempatan untuk memperoleh keuntungan pribadi selama magang?	Ya itu terkadang ada aja ya, mahasiswa yang kadang mangkir dari tugasnya gitu, yang ini juga terkadang karena kurangnya bimbingan dan pengawasan dari mentor, tapi terkadang juga dari mahasiswanya sendiri ya. Tapi ya ini memang engga baik, yang pasti selama mereka magang mereka bisa memperoleh keuntungan yang lebih baik ya, misalnya <i>Networking</i> . Kalau mereka bisa ngerjain tugas	kalau keuntungan pribadi yang positif kaya <i>Networking</i> itu sudah sejalan dalam <i>experience</i> dari bekerjanya gitu ya, pun kalau dalam <i>farewell</i> itu biasanya kita undang langsung secara offline ya <i>farewell</i> -nya, di mana kita mengundang manajemen C-level beserta beberapa senior <i>leader</i> dan kepala divisi. Nah di situ teman-teman bisa ber- <i>Networking</i> . Pun selama magang kalau mereka datang ke kantor ya kita kan <i>open space office</i> -nya, jadi teman-teman bisa secara	ya keuntungan pribadi kayanya lewat komunikasi sama teman-teman magang, aku jadi bisa punya pemahaman yang luas ya tentang proses bisnis itu gimana. Kita juga temenan di LinkedIn ya, jadi kita saling support juga disitu.[6] Sama mentor dan <i>timmarketing</i> keseluruhan, aku jadi punya pengalaman yang bisa nambah di portofolio aku juga, di cv aku juga. Jadi ya itu tadi ya aku punya keuntungan banyaklah dari	ya adalah keuntungan itu, aku waktu itu bangun koneksi dengan mahasiswa magang dan mentor sama pegawai di tim aku ya. Kita saling koneksi di LinkedIn gitu.[6] Selain itu juga dari adanya komunikasi sama mentor, secara engga langsung aku udah banyak dapat keuntungan ya, kaya cara kerja yang benar, gambaran kerja di dunia kerja itu gimana, dan bekal-bekal	Ada ya terkait keuntungan sendiri gitu. Karena pas setelah magang itu, saya ditawarin untuk diperpanjang di antara mahasiswa magang di tim saya. Cuman dari awaln saya sudah yakin untuk tidak mau melanjutkan, karena pada saat itu saya harus menyelesaikan skripsi saya. Karena pada saat itu saya sudah lumayan telat juga untuk penyelesaian skripsinya, dan saya tahu kalau	[4] penghindaran tanggung jawab [6] <i>Networking</i> [7] apresiasi [5] penyelesaian masalah keuntungan pribadi [8] pengalaman profesional [9] perpanjangan magang [10] <i>recommendati on letter</i>

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		<p>dengan baik, jadi lewat magang mereka bisa menjalin hubungan profesional dengan orang-orang di dalamnya. Tapi ada juga ya mungkin yang akhirnya diminta ikut menjadi bagian dari perusahaan, diajak kerja bareng lagi gitu ya karena mungkin dilihat kinerjanya baik gitu [6]</p>	<p>natural gitu ya, reach out to anyone untuk bertanya atau <i>Networkings</i>. [6] Nah kalau untuk appreciation itu sendiri <i>basically</i> di setiap <i>batch</i> itu kita ada award, biasanya di nilai dari survei terhadap <i>line manager</i>-nya maupun survei dari manajemen, terutama untuk mereka yang in touch atau terlibat langsung dengan <i>project-project</i> yang signifikan untuk organisasi. Kita slelau menghimbau kepada <i>line manager</i> untuk bisa memberikan nilai yang fair bagi mereka yang benar-</p>	<p>magang di Awan Tunai [8]</p>	<p>lainnya yang akhirnya ngebantu aku punya <i>skill skill</i> yang dibutuhkan di kerjaanku sekarang [8]</p>	<p>saya melanjutkan kemungkinan akan makin telat karena pekerjaannya lumayan banyak kan. Jadi saya komunikasiin hal tersebut ke mentor saya gitu. [9] Dan juga saat saya <i>apply</i> gitu dan butuh <i>recommendation letter</i> dan saya minta dari mentor saya, tapi ini setelah magang ya. Terus juga pernah ditawarkan pekerjaan, tapi bukan di Awan Tunai, kerjanya di kantor lain. Saya justru dapatnya setelah magang</p>	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
			<p>benar sudah berkontribusi aktif dan positif untuk unit kerjanya, supaya teman-teman juga mendapatkan nilai yang pantas dan baik gitu ya untuk laporan ke kampus merdeka maupun ke akademis di kampusnya.[7] Nah kalau keuntungan pribadi yang negatif sejauh ini tidak ada ya, walaupun ada case seperti itu kita tim HR akan langsung buat <i>one-on-one</i> dengan pihak-pihak terkait untuk penyelesaian masalahnya [5]</p>			<p>sih, kalau selama magang engga pernah gitu, karena saya paling kerjakan kerjaan saya aja. Dan mungkin mentor saya melihat kinerja saya yang baik dan hubungan yang baik, jadi saya memperoleh keuntungan itu setelah magang [10]</p>	
3	Apakah mahasiswa Magang Bersertifikat	partisipasi aktif mereka engga hanya memberikan kesempatan untuk	pastinya perubahan proses kerja itu ada level dan tahapannya masing-masing ya.	usulannya lebih kepada <i>role</i> aku. Misalnya, konten itu ngebahas	aku pernah terlibat ngusulin kaya dalam diskusi gitu.	engga pernah sih ya. Walaupun ada suatu hal gitu biasanya diskusi	[11] pengusulan ide

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
	Kampus Merdeka Batch 4 di AwanTunai terlibat dalam proses mengusulkan atau menerapkan praktik atau kebijakan baru di AwanTunai dan bagaimana hal tersebut dapat meningkatkan efisiensi kerja?	nyampaikan ide-ide inovatif, tapi juga ngembangin kemampuan analisis ya dan pemecahan masalah gitu. dan dengan ngusulin ide, mahasiwa dapat membantu ciptakan proses kerja ya yang lebih efektif ya pastinya. Misalnya, mereka mungkin mengusulkan penggunaan alat teknologi baru atau metode kerja yang lebih terstruktur gitu, yang bisa ngurangin waktu yang diperlukan untuk selesaikan tugas tertentu dan	Kita memang selalu menyampaikan kepada <i>line manager</i> untuk menjadikan peserta MBKM ini menjadi bagian dari unit kerjanya, sehingga apabila peserta MBKM punya ide atau pandangan atau insight untuk membuat pekerjaan efektif dan efisien, itu kita berikan otorisasi kepada masing-masing <i>line manager</i> ya untuk bisa mendapatkan masukan tersebut dan menginternalisasikan prosesnya, jika memang dalam wewenangnya. Tapi biasanya di akhir periode gitu ya kita	tentang <i>branding</i> aja gitu, aku usul jadi mungkin kita ngebahas tentang karyawannya...aku bilang gini “kak, bisa nih kita bikin konten kaya gini, soalnya aku lihat di kompetitor dia bikin kaya gini juga dan kayanya menarik deh buat dicoba”, dan mentornya juga <i>open open</i> aja, “yaudah yuk” gitu. ya lumayan efisien ya, jadi konten kita juga engga yang monoton terkait <i>branding</i> perusahaan yang itu-itu aja, tapi ada kreasi baru gitu. Dan lumayan dapat engage yang tinggi	<i>Sharing</i> ide dan dengerin masukan mereka juga. Setelah itu paling kita atur dari yang tadi aku udah usulin bakalan gimana. Kalau aku waktu dulu itu pernah ngusulin buat ide desain di akun Instagram kedua AwanTunai, supaya ga kaku banget. Dan warnanya itu juga kayanya ga selalu harus biru gitu. Maksudnya, misalnya walaupun memang dominan biru, tapi itu untuk slide pertamanya aja. Untuk slide selanjutnya itu	sesama magang aja ya, misalkan cara mengerjakan suatu pekerjaan gitu, yaudah kita diskusi bareng satu sama lain aja, engga yang sampai ke mentor sih. Jadi, paling diskusi sama rekan magang di tim untuk pengerjaan aja. Karena engga ada yang perlu diusulin sih ya. Karena balik lagi kerjanya bersifat rutin, yang kita ngerjain draf perjanjian yang udah ada template-nya gitu, jadi yaudah ikutin aja gitu. Dan lagi kita kan	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		<p>ningkatin produktivitas kerja ya. Lewat kontribusi seperti itu ya mahasiswa magang bisa dapat pengalaman berharga dan implementasi pekerjaan yang lebih baik [11]</p>	<p>juga biasanya sebar survei kita berisi apa yang menjadi saran mereka untuk perbaikan AwanTunai secara keseluruhan, itu kita tampung dan biasanya kita tampilkan itu di depan manajemen untuk menjadi pertimbangan manajemen, apabila ada sesuatu yang alarming yang harus dirubah gitu ya [11]</p>	<p>juga dari ide konten yang kaay gitu [11]</p>	<p>bisa pakai warna merah, warna kuning gitu. Jadi lebih berwarna kan, asal ga merubah feeds gitu. Karena dari awal banget tuh, awal-awal ada Instagram-nya itu biru semua bahkan backgroundnya pun biru. Terus akhirnya di <i>approve</i> sih sama Kak Yana untuk slide-slide selanjutnya gapapa untuk ga warna biru. iya dengan adanya kreasi dari warna desain yang aku usulin, konten kita jadinya ada kreasinya, tetap</p>	<p>sebagai anak magang engga dilibatkan dalam <i>meeting-meeting</i> gitu, jadi yaudah pada saat itu belum ada aja kesempatannya untuk bisa kita mengusulkan sesuatu [11]</p>	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
					eye catching dengan warna birunya, tapi ada varias yang jadi poin plusnya gitu. Dan ya kemarin setelah ada variasi warna, respons dari audiens juga lumayan baik, maksudnya ada kenaikan <i>likes</i> atau view lah ya gitu. Mentor aku juga surpotif gitu [11]		
<i>Institutional positioning</i>							
organisasi dan interaksi sosial mereka di tingkat makro dengan pemasok, pelanggan, pesaing, regulator pemerintah, dan mitra							
1.	Bagaimana mahasiswa magang memahami posisi AwanTunai dalam industri yang lebih besar, terutama	nah kalau dari industri, memberikan pemahaman tentunya dari pendampingan mentor ya, yang ke-2 adalah dari tugas, dan yang	di AwanTunai kami percaya bahwa pemahaman tentang posisi organisasi dalam konteks industri yang lebih luas ya penting bagi mahasiswa magang. Itu tadi ya <i>town hall</i>	mmm kalau menurut aku, posisi AwanTunai di pasar sebenarnya seksi banget ya, maksudnya dia bisa spesifik ke UMKM dan bukan pinjol duit gitu, jadi dia	sebetulnya di aku kurang ada sih di magang berinteraksi dengan pelanggan, pemasok ataupun mitranya sendiri. Tapi menurut aku	<i>based on my experience</i> , dari tugas yang saya kerjakan, dari visi misinya yang berhubungan dengan pemasok, pelanggan, dan	[1] pendampingan mentor [2] tugas dan proyek [3] <i>town hall</i> [4] mengamati interaksi organisasi

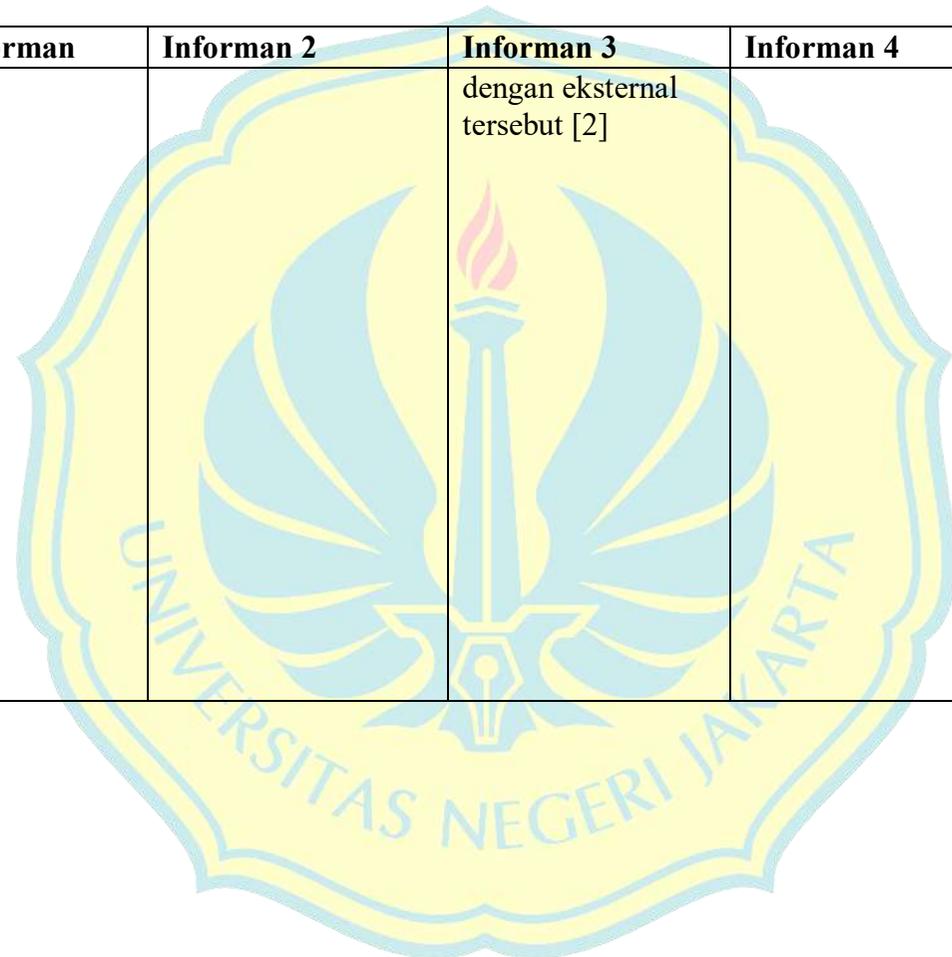
No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
	dalam hubungannya dengan pemasok, pelanggan, dan pesaing?	ke-3 adalah dari <i>project</i> ya. Nah 3 saluran itu yang harapannya bisa memberikan pemahaman terhadap mahasiswa terkait dengan industri tadi dan bagaimana ia menanggapi pihak eksternalnya ya. Jadi, melalui pendampingan mentor, mereka dapat memiliki umpan balik terkait pemahaman akan posisi industri dan pihak eksternal [1]. Nah kalau tugas dan proyek mereka dapat pengalaman mengaplikasikan pengetahuan	bulanan kita sampaikan perkembangan AwanTunai itu seperti apa, sehingga mahasiswa magang dapat melihat di mana kami berdiri dan bagaimana kami beradaptasi dengan dinamika industri [3] Nah sebenarnya dari penugasan yang diberikan juga memberikan mereka itu pemahaman terkait perkembangan AwanTunai itu di luar seperti apa, atau berada di posisi mana sebenarnya AwanTunai ini [2]	solusi banget. Dan bahkan sistem itu menurutku, itu dia doang, bisa jadi dia market <i>leader</i> di niche itu. Dan dia itu bener-bener care banget sama customer dia, misalnya kaya si pemasok atau grosir gitu. Karena kan biasanya di grosir atau pemasok adalah bapak-bapak ibu-ibu yang mungkin kalau dari segi teknologi dia kurang melek. Tapi selain pinjaman, dia ada sistem kaya stok-stok gitu kan, yang di mana itu semua melibatkan kalau ga hp, komputer. Jadi si	kalau dilihat secara ga langsung gitu ya, AwanTunai itu punya interaksi yang baik sama pelanggan, pemasok, ataupun mitranya. Aku lihat sih dari Instagramnya AwanTunai itu sendiri. <i>Open</i> juga ya untuk menjaga hubungan sosial dan saling terhubung gitu. kalau menurut aku AwanTunai cukup fleksibel juga dengan eksternalnya. Aku lihat di balasan-balasan komen itu, mereka cukup friendly sih untuk ke eksternal.	pesaing, terus juga dia adalah perusahaan <i>peer to peer lending</i> yang memberikan <i>loan loan</i> kepada debitur debiturnya melalui teknologinya gitu kan. Jadi yang saya pahami yang lebih ke pemberian pinjaman tadi, dibandingkan dengan yang FMCG gitu, karena itu yang saya kerjakan tadi [2] Dan menurut saya untuk perusahaan yang	dengan pihak eksternal

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		<p>tersebut ke dalam tugas dan proyek tadi, jadi ada pegalaman praktisnya ya. Dan ya benar ini itu jadi membuat mahasiswa bisa punya pandangan yang lebih luas terkait proses bisnis yang sebenarnya atau rilnya, jadi saat mereka bekerja nanti, mereka punya wawasan tersebut yang dapat diaplikasikan langsung di pekerjaan mereka gitu. Jadi mereka engga yang bingung lagi ya, mereka sudah paham peran</p>		<p>AwanTunai menurutku itu benar-benar care untuk turun langsung nagajarin kaya misalnya cara pakainya tuh gimana, dan kalau ada kendala kaya sesimpel tiba-tiba wifi mati itu kadang, si ibu-ibu grosinya itu nelponnya langsung ke AwanTunai, dan si AwanTunai itu bener-bener kaya yaudah nih gue tanganinlah, walaupun kaya sepele sebenarnya, tapi karena memang marketnya itu belum terlalu melek sama teknologi gitu kan,</p>	<p>Engga yang kaku-kaku banget atau gimana. Tapi tetep ini untuk yang <i>employer branding</i>—nya ya. Tapi untuk AwanTunai nya yang besar aku kurang tau yang gimana, karena ga terlalu banyak pegang di AwanTunai besarnya gitu [4]</p>	<p>berada di pasar tersebut, AwanTunai lumayan ada namanya. Karena pas saat saya kerja dan ketika atasan saya tahu saya dari AwanTunai, ohh AwanTunai itu yang direktornya ini ya. Jadi mereka tahu perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang tersebut. interaksi dengan tim sih engga ada ya, tapi mungkin ini sih ya, saya pernah melihat bagaimana GM ataupun mentor saya menyambut baik calon</p>	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
		<p>mereka untuk mempertahankan posisi perusahaan itu seperti apa, jadi kontribusinya juga apa gitu [2]</p>		<p>jadi menurutku mereka bagus banget sih komunikasinya sama customer mereka [4]</p> <p>sebenarnya lebih ke kalau aku kan <i>employer branding</i>, casenya mungkin kaya di instagram, instagram <i>employer branding</i>. Kalau aku sering berinteraksi sama mungkin yang komen, yang like, atau kadang ada polling gitu kan, di story gitu, itu menurutku memperkuat <i>branding</i></p> <p>AwanTunai di mata yang mau daftar gitu. Karena kan,</p>		<p>investor sewaktu datang ke kantor. Dan saya yakin AwanTunai pasti dan selalu berusaha memiliki citra yang positif agar bisa dilihat oleh calon investor baru, agar mereka mau invest di AwanTunai gitu. Dan darisitu juga saya melihat bagaimana calon investor ini merasa senang, dan muji-muji AwanTunai gitu, dan itu membuat saya bisa melihat lebih baik AwanTunai itu di eksternal gimana sih. kalau pesaing dulu sih saya</p>	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
				<p>sebagai orang yang mau daftar pekerjaan, atau daftar magang, pasti dia punya pilihan-pilihan lain selain AwanTunai. Tapi karena kita sebagai pemegang akun tersebut bisa lebih ramah, bisa lebih menjawab pertanyaan mereka dengan baik dengan apa yang dia butuhkan, membuat dia merasa lebih dekat sama si brand tersebut. Jadi itu menurutku bisa membuat si posisi AwanTunai lebih di otak mereka, dengan cara kita interaksi yang baik</p>		<p>engga tahu ya gimana, cuman ya saya baru tahu selesai magang, bahwa mereka lumayan eksis di pesaing lainnya gitu, mereka cukup bisa bertahan di antara yang lainnya. Kalau untuk regulator, AwanTunai kan under OJK ya, dan OJK itu sangat-sangat ketat dalam mengawasi gitu. Makanya dulu saat di <i>legal & compliance</i> AwanTunai, saya melihat di compliance itu sangat complicated,</p>	

No.	Pertanyaan	Key Informan	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Coding
				dengan eksternal tersebut [2]		sangat sibuklah dalam mengurus perusahaan agar tetap in-line dengan OJK. Karena kalau terkena masalah dari OJK, bisa kena denda atau sanksi lainnya si perusahaan itu. Jadi itu mengapa compliance sangat ketat dengan peraturan dan pekerjaannya [4]	



Intelligentia - Dignitas

Lampiran 6. Transkrip Wawancara Hasil

Nama : Rani Anggrainy

Posisi : Kepala Divisi Pusat Karir UPT-LBKP UNJ

Waktu : Kamis, 19 Desember 2024

Tempat : Tower 1A, Universitas Negeri Jakarta

Menit	Nama	Isi Wawancara
00.00 – 00.18	Patricia	Baik Bu, sebelumnya perkenalkan nama saya Patricia Mora Manurung dari Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Jakarta. Dan di sini saya sedang melakukan penelitian terkait <i>Communicative Constitution of Organization</i> dalam Membentuk Konsep Diri Mahasiswa Magang Bersertifikat Kampus Merdeka <i>Batch 4</i> di AwanTunai yang Siap Kerja. Nah, dari Ibu boleh perkenalan diri dulu, Bu
00.19 – 00.26	Rani Anggrainy	Saya Rani Anggrainy sebagai Kepala Divisi Pusat Karir Universitas Negeri Jakarta
00.27 – 00.40	Patricia	Baik, kita langsung masuk saja ke pertanyaan penelitiannya ya, Bu. Oke, pertanyaan pertama itu bagaimana komunikasi yang seharusnya diberikan oleh suatu perusahaan agar mahasiswa magang dapat menyesuaikan diri sebagai anggota dari suatu organisasi atau perusahaan tersebut?
00.41 – 00.54	Rani Anggrainy	Ya seharusnya ya diterapkan komunikasi dua arah gitu. Jadi perusahaan bisa meminta pendapat dari mahasiswa-mahasiswa magang seperti itu
00.55 – 01.10	Patricia	Kalau menurut Ibu bagaimana hal tersebut dapat membantu mahasiswa magang sebagai penyesuaian diri sebagai anggota dari organisasi
01.11 – 02.18	Rani Anggrainy	Tentu saja hal tersebut pasti berpengaruh, kurang lebihnya sama ke diri mahasiswa itu. Bisa menjadikan pengalaman itu ketika mereka kedepannya nanti saat mereka lulus gitu. ketika terjun langsung ke perusahaan misalnya, akan berbeda ketika mahasiswa berkuliah, itu tidak mengalami langsung atau ikut langsung seperti di MSIB itu. Kalau di MSIB kan langsung dilibatkan, salah satunya mungkin yang kemarin sempat ramai ya, di bidang sales di PT. Sales Management gitu. jadi mahasiswa itu benar-benar menjadi sales beneran dengan target tertentu yang harus dicapai

Menit	Nama	Isi Wawancara
		oleh mahasiswa gitu. mungkin salah satu sisi positifnya adalah mahasiswa bisa langsung merasakan gitu gimana sih jadi sales, gimana cara merayu customer, gimana cara mencapai target. Jadi mahasiswa bisa langsung mempraktikan apa yang dipelajari saat kuliah ya
02.19 – 02.23	Patricia	Oke, yang akhirnya ngebentuk konsep diri mahasiswa yang siap kerja itu bagaimana menurut Ibu?
02.24 – 02.56	Rani Anggrainy	Ya konsep siap kerja itu sebetulnya di mereka bisa langsung melihat apa sih yang terjadi fenomenanya di lingkungan pekerjaan, dengan mereka ikut magang MSIB itu. Karena mereka kan merasakan langsung gitu suasana atau kondisi di pekerjaan sehingga nantinya ketika mereka lulus, engga kaget gitu loh. Oh kondisi pekerjaan seperti ini, kemudian persaingannya seperti ini, gitu.
02.57 – 03.13	Patricia	Baik Bu, untuk pertanyaan selanjutnya, bagaimana komunikasi atau interaksi yang terjadi di perusahaan untuk dapat memberikan pemahaman. Kan, di perusahaan itu ada visi misi, terus juga struktur dan kebijakan yang akhirnya ini bisa ngebantu mahasiswa itu untuk yang siap kerja
03.14 – 03.47	Rani Anggrainy	Komunikasinya, biasanya di tiap perusahaan itu di awal pertemuan mereka atau di <i>onboarding</i> itu tuh dikasih tahu nih visi misi perusahaan seperti ini, atau biasanya ketika <i>interview</i> itu juga sudah mulai dikenalkan itu visi misinya seperti apa gitu, untuk apa ya sebagai dasar mahasiswa gitu ketika nantinya datang atau <i>onboarding</i> disana. Jadi istilahnya untuk mereka siap untuk gabung di perusahaan itu gitu. mereka harus tahu dulu budaya dari perusahaan itu
03.48 – 04.15	Patricia	Nah, kalau misalnya udah paham nih, Bu, manfaat untuk memahami dari visi misi, struktur, dan kebijakan ini untuk mahasiswa sendiri itu seperti apa selesai magang ini? Selesai magang ya, jadi kan selesai magang dari pemahaman visi misi, struktur, dan kebijakan sewaktu magang ini dampaknya setelah nanti mungkin mereka akan bekerja gitu
04.16 – 04.47	Rani Anggrainy	Dampaknya lagi-lagi ya mereka sudah berpengalaman, gimana visi misi dari perusahaan, kemudian gimana sih strateginya untuk mencapai visi misi tersebut. Jadi nantinya ketika mereka

Menit	Nama	Isi Wawancara
		lulus, bahkan ketika mereka membuka usaha sendiri, mereka sudah bisa menentukan visi misinya seperti apa, kemudian strategi yang harus dicapai seperti apa untuk mencapai visi misi tersebut.
04.48 – 04.57	Patricia	Oke, kalau untuk kebijakan sendiri menurut Ibu apakah ini dapat membentuk etika dari mahasiswa sendiri sehingga di dunia kerja itu bisa beretika profesional Bu?
04.58 – 05.49	Rani Anggrainy	Sebenarnya di luar pekerjaan pun kebijakan atau aturan ini memang diperlukan ya. Jadi istilahnya untuk sebagai remnya lah kita sebagai manusia. Seperti kendaraan kan harus ada remnya, nah di manusia itu remnya adalah suatu aturan atau kebijakan. Jadi nantinya mereka tidak semaunya gitu bertindak. Dan biasanya kan pasti ada perbedaan dari status mahasiswa ke status pekerja gitu dan pasti harus menyesuaikan diri. Proses menyesuaikan itu harus diimbangi dengan mereka harus memperhatikan kebijakan apa atau aturan apa yang ada di perusahaan tersebut
05.50 – 06.25	Patricia	Berarti lebih kepada saat mereka sudah paham, sehingga nanti dengan di perusahaan berikutnya mereka dapat lebih cepat beradaptasi ya Bu. Baik, pertanyaan selanjutnya, bagaimana proses kerja dalam suatu perusahaan dapat membentuk konsep diri mahasiswa magang yang siap kerja? misalnya kan kalau di MBKM sendiri itu dia bekerja dengan mentor. Nah kalau menurut Ibu itu kalau misalnya bekerja dengan mentor dalam proses kerjanya terus juga mereka komunikasinya itu bisa dengan lintas divisi. Menurut Ibu bagaimana Bu akhirnya itu dapat membentuk mahasiswa ini itu dapat siap kerja?
06.26 – 08.02	Rani Anggrainy	Lagi-lagi kalau berbicara terkait dengan siap kerja itu ada beberapa hal yang dapat mempengaruhinya, salah satunya adalah terkait dengan kerjasama tim. Proses dari MSIB ini adalah yang dikedepankan adalah kerjasama tim. Karena langsung berkomunikasi dengan baik itu atasan, level owner ataupun ke pihak mentor seperti itu. Jadi di sinilah kerjasama tim yang mendasari mahasiswa siap kerja salah satunya. Kemudian selain kerjasama tim itu, adalah mental. Mental di sini adalah ketika mereka benar-benar

Menit	Nama	Isi Wawancara
		dilibatkan langsung di suatu pekerjaan. Itu kan artinya mereka memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Nah disitu mental mereka diasah gitu. jadinya nantinya harapannya, ketika MSIB selesai, atau magang mereka telah selesai, mereka sudah memiliki istilahnya mentalnya sudah siap bekerja, dia sudah bisa bekerja di bawah tim, termasuk juga bekerja di bawah tekanan. Yang tadinya misalnya diberikan target-target tertentu itu, dan di MSIB kan pasti itu diminta laporan itu perbulanan gitu. nah itu juga artinya mereka harus tanggung jawab gitu. Jadi ya mungkin itu dia beberapa hal gitu yang bisa menjadikan mereka siap kerja
08.03 – 08.10	Patricia	Baik, kalau untuk terkait beban kerja sendiri Bu, kalau menurut Ibu, itu beban kerja yang efektif untuk mahasiswa magang itu seperti apa sih Bu?
08.11 – 08.38	Rani Anggrainy	Beban kerja yang efektif sebetulnya sesuai dengan SKS ya. SKS yang dikonversikan kan sebetulnya egga sedikit, jadi bisa maksimal itu ada 20 SKS. Itu bisa disesuaikan karena per SKS itu biasanya kan 50 menti ya kalau perkuliahan itu. Jadi bisa disesuaikan pekerjaan apa yang bisa disesuaikan dengan waktu 50 menit tersebut
08.39 – 08.57	Patricia	Berarti sesuai dengan SKS ya Bu, kerjanya. Kalau untuk pengusulan ide nih, kalau menurut ibu sendiri, bagaimana pengusulan ide ini membentuk konsep diri mahasiswa yang siap kerja?
08.56 – 10.08	Rani Anggrainy	Jadi kalau ide itu sebetulnya kan bisa diasah gitu mulai dari perkuliahan. Tapi memang lagi-lagi di MSIB ini ketika mereka dilibatkan, mereka pasti dimintakan untuk idenya apa sih untuk strategi mencapai targetnya misalnya gitu. nah, dengan mereka menggal ide-ide mereka untuk menuangkan ke dalam misalnya tim, itu merupakan suatu hal yang langka gitu. karena biasanya kalau misalnya PKL biasa itu kan, mahasiswa hanya mengikuti arahan, disuruh ini suruh itu gitu. kalau di MSIB pasti berbeda ya, karena memang dilibatkan langsung kerja gitu secara langsung. Mereka pasti harus menggali ide-ide apa sih. Karena engga harus cuman ngikutin gitu mentornya atau cuman disuruh ini itu gitu, tapi mereka harus bersikap inisiatif gitu, inisiatif yang

Menit	Nama	Isi Wawancara
		tinggi untuk apa aja sih ilmu yang bisa mereka galiin pada MSIB itu
10.09 – 10.11	Patricia	Biar mereka dapat menggali kemampuan mereka juga ya
10.12 – 10.15	Rani Anggrainy	Betul, soft <i>skill</i> maupun hard <i>skill</i> -nya
10.16 – 10.39	Patricia	Kalau misalnya kan, komunikasi yang sering terjadi di perusahaan itu komunikasi yang formal, tapi tak jarang terjadi juga komunikasi informal seperti obrolan santai di luar jam kerja, Bu. Nah kalau menurut Ibu bagaimana proses dari hal tersebut dapat membentuk konsep diri mahasiswa yang siap keaja gitu
10.40 – 11.27	Rani Anggrainy	Ya, betul. Nah, jadi kehidupan di pekerjaan atau di ruangan kantor itu memang kan sangat berpengaruh baik itu misalnya secara formal di pekerjaan ataupun informal ya. Misalnya ketika mereka komunikasi di waktu jam kerja, itu mereka bisa mengambil pengalaman. Ketika mereka jam istirahat, mereka saling cerita terkait dengan pengalaman pekerjaannya seperti apa, kemudian terkait dengan jenjang karir, itu juga kan bisa menjadi suatu pengalaman yang berharga gitu. jadi istilahnya, nanti ketika mereka lulus, mereka bisa menentukan gitu, perusahaan A, B, atau C, yang karirnya seperti apa yang mereka inginkan, jenjang karirnya yang ingin ditentukan gitu
11.28 – 11.46	Patricia	Selanjutnya itu, bagaimana pemahaman tentang posisi institusional perusahaan itu atau bagaimana interaksi langsung mahasiswa dengan pihak eksternal dapat membentuk konsep diri mahasiswa magang yang siap kerja?
11.47 – 12.49	Rani Anggrainy	Untuk komunikasi eksternal itu, pastikan, mereka perlu adaptasi ya. Di mana mereka sebelumnya hanya berkomunikasi antar teman, kemudian antar mahasiswa dengan dosen. Tapi, di sini mereka mulai belajar berkomunikasi dengan eksternal, yaitu mitra. Baik mitra dari sisi perusahaan maupun mitra dari mentor. Yang artinya mereka pun harus belajar gimana sih cara berkomunikasi yang baik, kemudian bagaimana menggunakan bahasa yang baik ketika komunikasi dan ber-apa ya bahasa tubuh yang baik seperti itu. Nah, dengan seperti itu, artinya mereka sudah memiliki pengalaman itu ketika nanti mereka berkerja.

Menit	Nama	Isi Wawancara
		Mereka harus seperti apa gitu berkomunikasi dengan orang lain
12.50 – 13.12	Patricia	Oke. Kalau misalnya ini, Bu, ada misalnya perbedaan, perbedaan dari jurusan yang diambil oleh mahasiswa magang di kuliah itu ternyata berbeda dengan posisi pekerjaan yang mereka ambil. Ternyata mereka mencoba hal lain di perusahaan tempat mereka magang. Menurut Ibu gimana Bu, tentang kesiapan kerja mereka? Tetap terbentuk atau memang bagaimana Bu?
13.13 – 14.12	Rani Anggrainy	Walaupun ada ketidaksesuaian gitu di luar Prodi. Ya, misalnya, Prodi-nya Komunikasi, terus kerjanya di Administrasi. Sebetulnya itu malah lebih menyiapkan mereka gitu. Karena memang, sebetulnya, ketika bekerja itu engga harus sesuai dengan lulusannya, background pendidikannya gitu. Jadi, istilahnya, mereka bisa multitalent, ketika nanti lulus. Jadi, ketika nanti ada lowongan pekerjaan apapun, mereka bisa langsung masuknya gitu. karena sudah memiliki pengalaman di bidangnya. Misalnya mereka mau meng- <i>apply</i> di bidang Administrasi, karena mereka sdah di MSIB ada pengalaman Administrasi, ya mereka artinya sudah punya pengalaman. Karena pelamar yang dibutuhkan perusahaan saat ini, ketika melamar pekerjaan, itu adalah dilihat pengalamannya, bukan dilihat hanya berdasarkan background pendidikannya. Termasuk tadi <i>skill-skill</i> yang didapat mungkin ya.
14.13 – 14.22	Patricia	Nah, kalau menurut Ibu, seberapa penting sih Bu, komunikasi dengan mentor ini yang akhirnya membantu mahasiswa membentuk konsep diri yang siap kerja?
14.23 – 14.46	Rani Anggrainy	Sangat penting, ya. Karena istilahnya, mentor itu sebagai dosen pembimbing di lapangan ya, bisa dibilang sebagai orang tuanya mereka. Kalau misalnya, komunikasi dengan orang tua saja sudah tidak baik, bagaimana mereka bisa lancar dalam proses magangnya
14.47 – 15.10	Patricia	Oke. Berarti, menurut Ibu, sangat penting ya Bu untuk ini membantu mereka membimbing mereka ya Bu, untuk magang ini. Kalau menurut Ibu ya, kendala yang biasanya dihadapi atau dialami mahasiswa magang atau mungkin khususnya di

Menit	Nama	Isi Wawancara
		magang MBKM itu, apa sih kendala yang akhirnya membuat mereka engga siap kerja gitu?
15.11 – 16.05	Rani Anggrainy	Sebetulnya mereka itu bukan tidak siap kerja ya, tapi memang mungkin karena memang bukan passion-nya gitu. karena untuk anak-anak yang saya lihat tren-nya sekarang itu, anak-anak zaman sekarang itu lebih mengedepankan passion. Ada misalnya lowongan, tetapi “ah engga sesuai passion”. Walaupun sebetulnya mereka tuh untuk seperti mental, hard <i>skill</i> , soft <i>skill</i> itu sudah mumpuni. Tapi balik lagi mereka itu mau atau tidak gitu meng- <i>apply</i> -nya karena memang dilihat lagi dari passion-nya. Kemudian sekarang juga ada istilahnya apa ya, yang nyaman tempat kerjanya, tempat kerjanya nyaman apa engga gitu
16.06 – 16.17	Patricia	Berarti dari mahasiswa itu sendiri ya Bu ya yang itu milihnya yang sesuai dengan kenyamanan mereka ya Bu. Passion tadi, terus juga lingkungan kerjanya. Oke, Bu, mungkin itu aja sih pertanyaan dari saya. Terimakasih sebelumnya ya Bu
16.18 – 16.19	Rani Anggrainy	Ya, sama-sama



Intelligentia - Dignitas

Lampiran 7. Transkrip Wawancara Hasil

Nama : Nur Abdillah Siddiq

Posisi : *Manager University of Relation* MSIB

Waktu : Sabtu, 18 Oktober 2024

Tempat : *Zoom Meeting*

Menit	Nama	Isi Wawancara
00.00 – 00.29	Patricia	Selamat sore, Pak. Sebelumnya perkenalkan saya Patricia Mora dari Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Jakarta, sedang melakukan penelitian terkait <i>Communicative Constitution of Organization</i> dalam Membentuk Konsep Diri mahasiswa MBKM Batch 4 di AwanTunai yang siap kerja. Kalau begitu langsung aja ya Pak, mungkin dari Bapak boleh perkenalkan diri dan juga jabatan Bapak di MSIB itu sebagai apa
00.30 – 01.26	Nur Abdillah	Oke perkenalkan nama saya Sidiq, mba Patricia. Sebelum September saya menjabat sebagai manajer di MSIB, ya lebih tepatnya di <i>Manager University Relation</i> dari 2022, namun per satu September saya sudah tidak menjabat lagi, mba. Menjadi CPNS ya mba, saya lagi latsar, karena kesibukan tersebut akhirnya saya memutuskan untuk tidak melanjutkan di MSIB seperti itu. Jadi disclaimer-nya itu gimana? Saya sudah tidak menjabat lagi, gimana itu kondisinya? Apakah harus yang menjabat atau seperti apa? Kalau misalnya harus menjabat, ada kolega saya Pak
01.27 – 01.36	Patricia	Sepertinya tidak harus yang menjabat ya Pak. Yang penting saya punya sudut pandang dari MSIB sendiri terkait programnya itu bagaimana keseluruhannya, itu sih Pak
01.37 – 02.19	Nur Abdillah	Oke nah, itu disclaimer yang pertama. Kemudian disclaimer yang kedua, tadi ada di WA-nya mba Patricia, bahwa meneliti AwanTunai, yang di mana saya tidak terlalu hafal nama-nama mitranya. Karena memang divisi untuk kemitraan ada sendiri. Nah saya di bagian <i>University Relation</i> , jadi yang saya tangani adalah mahasiswa, kemudian koordinator perguruan tinggi, dan dosen pendamping program atau DPP.
02.20 – 02.29	Patricia	Oke, tapi untuk komunikasi organisasi yang terjadi di suatu mitra apakah Bapak tetap punya pandangan? Dan sebenarnya juga ini lebih berkaitan dengan proses yang dialami mahasiswa Pak

Menit	Nama	Isi Wawancara
02.30 – 03.42	Nur Abdillah	Boleh sih, tapi mungkin tidak telalu mendalam ya karena ada sendiri divisinya. Jadi kalau di MSIB itu ada tiga divisi, ada bagian University Relation seperti yang saya jelaskan dia dengan dosen dan mahasiswa perguruan tinggi ya. Kemudian divisi kedua ada divisi partnership atau kemitraan atau disebut juga AE ya akun eksekutif, nah ini yang menangani ratusan mitra MSIB, nah itu ada sendiri manajernya mba. Dan yang ketiga ada administra yang berkaitan dengan pencarian bantuan mahasiswa, penugasan laporan, dan lain sebagainya itu ada sendiri. Mungkin saya disclaimernya itu ya, karena yang saya kuasai itu tentu komunikasi di dosen perguruan tinggi atau mahasiswa di MSIB, nah itu memang bidang saya, kalau mitra saya tahu-tahu sedikit lah ya.
03.43 – 04.29	Patricia	Oke baik Pak. Saya mulai ya Pak. Sebelumnya dalam aliran CCO sendiri ada empat aliran, yang pertama adalah <i>membership negotiation</i> atau negosiasi keanggotaan. Dalam pandangan Bapak, bagaimana seharusnya hubungan yang terbentuk dan mitra perusahaan dan apa elemen kunci yang membangun sehingga mahasiswa merasa diterima dan didukung oleh organisasi atau mitra tempat mereka magang?
04.30 – 10.40	Nur Abdillah	Okeh, jadi yang ideal tentu komunikasinya dua arah ya, jadi mahasiswa bisa memberikan masukan kepada mitra apapun itu. Ya saat ini mitra MSIB itu ada sekitar 380 mitra atau 380 perusahaan instansi dan lembaga pemerintahan. Dan begitu juga mitra MSIB bisa memberikan komunikasi ke mahasiswa, idealnya dua arah. Namun sebelum komunikasi dua arah itu tercipta, perlu ada MoU terkait batasan-batasan ya. Mana yang bisa menjadi hak dan kewajiban mahasiswa, dan mana yang kemudian menjadi hak dan kewajiban perusahaan. Nah karena mahasiswa itu sebagai entitas individu, realitanya di MSIB dia tidak bisa melaksanakan MoU langsung dengan perusahaan. Jadi MoU nya itu antara Kemendikbudristek dengan perusahaan. MoU-nya itu misalnya mencakup hak dan kewajiban mahasiswa, kemudian pembayaran BPJS Ketenagakerjaan dan sebagainya. Nah jadi tidak semua mahasiswa itu ada MoU. Tapi tidak tahu dengan AwanTunai bagaimana, tapi memang ada juga perusahaan yang melakukan MoU dengan mahasiswanya langsung, seperti kontrak gitu ya mba. Di mana di kontrak itu dijelaskan semuanya, misalkan cutinya berapa dalam satu minggu, kemudian jam masuk kerjanya, proses izinnya sperti apa. nah jadi

Menit	Nama	Isi Wawancara
		<p>komunikasi yang baik menurut saya yang pertama dua arah, kemudian yang kedua sudah ada landasan hukumnya atau ada MoU-nya, dan yang ketiga, nah ini biasanya, biasanya mentor yang ada di MSIB itu adalah orang-orang penting perusahaan, sehingga mahasiswa itu tidak dengan mudah berkomunikasi dengan mentor tersebut. Nah di sinilah kemudian ada peran dosen pendamping program atau DPP. Nah dosen pendamping program ini memfasilitasi komunikasi mahasiswa dengan mitra. Apabila misalkan mentornya tidak membalas ya, nah DPP di sini sebagai mendiator yang membantu mahasiswa untuk menghubungi mentor di instransi tersebut. Dan di mitra sendiri, selain adai mentor yang langsung keep in touch dengan mahasiswa, ada juga koordinator mentor atau disebutnya PIC mitra. Nah dia yang menjalin komunikasi secara aktif dengan divisi partnership. Jadi divisi partnership tidak berkomunikasi dengan ribuan mentor, tapi berkomunikasi dengan satu atau dua PIC mitra. Di mana PIC mitra itu dia membawahi semua mentor di perusahaan tersebut. Untuk informasi, di MSIB itu untuk magang satu mentornya itu hanya maksimal boleh melayani sepuluh mahasiswa. Nah let say di AwanTunai punya 100 mahasiswa, berarti jumlah mentornya minimal 10, karena tadi ya perbandingannya satu mentor menanggapi maksimal sepuluh mahasiswa untuk magang. Tapi MSIB kan ada dua ya, M itu magang, SI itu stud independen, dan B nya itu bersertifikat. Nah, jadi ada dua kegiatan yang berbeda nih. Kalau studi independen itu satu banding dua puluh lima, kalau magang satu banding sepuluh, jadi stakeholder komunikasi di MSIB itu cukup kompleks ya. Jadi ada mahasiswa itu sendiri, ada mentor yang mendampingi mahasiswa, ada DPP yang memastikan bahwa learning journey-nya mahasiswa itu bisa sesuai dengan janji mitra di awal. Jadi mitra untuk ikut MSIB itu tidak sembarangan ya, ada seleksinya. Jadi mitra harus membuat proposal selama satu semester itu mau ngapain, dan ada seleksi. Jadi tidak semua perusahaan itu diterima di MSIB. Ada banyak juga perusahaan yang ditolak. Rasionya itu sekitar satu banding tiga atau satu banding empat, jadi dari empat perusahaan yang mendaftar, hanya satu yang diterima. Nah tugas DPP ini memastikan bahwa apa yang dilakukan oleh mahasiswa sesuai dengan proposal awal. Kemudian ada koordinator MSIB tadi ya PIC mitra, dan tentu ada pihak MSIB sendiri. Dan kami untuk melakukan cek ke proses</p>

Menit	Nama	Isi Wawancara
		pembelajaran oleh mahasiswa ini, kami ada monev ya, langsung datang dan ada yang <i>via</i> survei. Yang langsung datang, tentu karena ada ratusan ya jadi kami tidak bisa mendatangi semuanya, jadi kami memang memilih yang berpotensi bermasalah ya. AwanTunai sejauh yang saya tahu itu belum pernah masuk radar dalam mitra yang bermasalah ya. Ada beberapa mitra yang bermasalah, misalkan karena overwork, mahasiswanya diminta lembur dan tidak ada tambahan fee atau ada yang mengalami kekerasan verbal di tempat kerja, nah AwanTunai sepengetahuan saya tidak masuk dalam daftar merah itu. Nah tadi ada dua sistem monev ya, ada di datangi langsung dan ada yang berdasarkan survei. Nah kami ada dua survei, survei pertengahan dan survei akhir. Nah survei pertengahan itu nanti kami baca, kami sisir satu persatu dari dua puluh lima ribu mahasiswa kami baca satu persatu, kemudian kami petakan mitra mana yang sekiranya bermasalah. Nah itulah yang kemudian menjadi landasan, mana yang mau didatangi nih mitranya. Misalkan banyak mahasiswa tujuh puluh persen melaporkan bahwa mitra A ini suss gitu ya, atau ada pelanggaran, nah itu kemudian kami datangi langsung, kami cek, kemudian kami bertemu dengan PIC mitra, mentor, mahasiswa, dan seterusnya. Jadi seperti itu komunikasinya mba
10.41 – 10.58	Patricia	Oke, lumayan kompleks ya Pak. Itu survei yang Bapak tadi bahas yang ada di <i>Platform</i> Kampus Merdeka, bukan Pak?
10.59 – 11.25	Nur Abdillah	Surveinya diberikan <i>via</i> google form, <i>via</i> email ya, jadi belum melekat di <i>platform</i> ya. Nah surveinya lumayan panjang, butuh waktu 15 menit untuk mengerjakannya. Mba juga alumni dari MSIB ya?
11.26 – 11.29	Patricia	Iya Pak, saya alumni angkatan empat di AwanTunai
11.30 – 12.19	Nur Abdillah	Berarti masih dengan saya ya. Di angkatan empat saya memberi materi atau pembekalan dalam national <i>onboarding</i> di MSIB empat. Kalau di mba Patricia dulu DPP nya siapa?
12.20 – 12.59	Patricia	Kalau DPP itu kan dibaginya per bidang-bidang ya pak. Kalau saya dimarketing itu DPP-nya adalah Ibu Denik. Dan itu untuk dengan DPP biasanya kita laksanakan sebulan sekali, Pak
13.00 – 13.11	Nur Abdillah	Engga harus sebulan sekali sebenarnya, bisa seminggu sekali, sesuai dengan kebutuhan
13.12 – 13.14	Patricia	Oke baik Pak

Menit	Nama	Isi Wawancara
13.15 – 13.19	Nur Abdillah	Dan tadi itu ya komunikasinya melibatkan banyak stakeholders dan cukup kompleks
13.20 – 13.38	Patricia	Oke Pak. Kalau untuk yang <i>onboarding</i> itu sebenarnya diwajibkan dari MSIB itu sendiri atau pilihan dari mitra perusahaan itu untuk melakukan <i>onboarding</i> atau tidak?
13.39 – 15.23	Nur Abdillah	Oke, jadi <i>onboarding</i> di sini ada dua maksud ya. Ada nasional <i>onboarding</i> yang seluruh mahasiswa dipanggil untuk ikut nasional <i>onboarding</i> setelah pengumuman kelulusan atau penerimaan, karena ada puluhan ribu ya, angkatan empat kalau engga salah sekitar tiga puluh lima ribu ya jumlah mahasiswanya, jadi engga bisa kan dipertemukan secara langsung, jadi <i>via</i> Youtube dan itu wajib. Di nasional <i>onboarding</i> kita memperkenalkan do and don't mahasiswa yang diterima di MSIB, apa yang harus dilakukan dan apa yang jangan, kemudian pembekalan terkait informasi umum, pengisian laporan kemajuan, ya laporan bulanan dan sebagainya. Di Youtube ada semua ya dokumentasi pembekalannya, apa saja yang dibahas di nasional <i>onboarding</i> . Nah yang kedua ada <i>onboarding</i> yang diadakan oleh perusahaan, nah ini tidak wajib sebenarnya. Ini dikembalikan ke kebijakan perusahaan masing-masing, tidak ada persyaratan bahwa perusahaan itu harus melakukan <i>onboarding</i> , namun idealnya memang perusahaan harus melaksanakan <i>onboarding</i> , karena untuk menyambut mahasiswa dan menerima mereka agar lebih mengenal perusahaan tempat mereka bekerja itu seperti apa ya, kebijakan di perusahaan tersebut, fasilitasnya apa saja, <i>jobdesknya</i> apa ya itu perlu disampaikan di <i>onboarding</i> perusahaan idealnya.
15.24 – 15.34	Patricia	Jadi sebenarnya <i>onboarding</i> itu tidak diwajibkan untuk mitra-mitra perusahaan ya pak
15.35 – 15.54	Nur Abdillah	Iya benar, jadi tidak diwajibkan untuk mitra perusahaan
15.55 – 16.36	Patricia	Oke Pak. Kalau untuk hak mitra perusahaan itu untuk mendapatkan bantuan dari mahasiswa untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan tujuan organisasi. Kalau untuk kewajibannya sendiri boleh diberitahu tidak Pak, kewajiban mitra perusahaan untuk mahasiswa itu seperti apa?
16.37 – 16.59	Nur Abdillah	Oke kewajibannya adalah mitra harus memberikam proses pembelajaran yang baik kepada mahasiswa dengan rincian seperti memberikan bimbingan oleh mentor, per minggunya itu perlu mencurahkan waktu idealnya lima jam per minggu. Nah itu wajib dilakukan untuk mitra ya. Bimbingan ini juga tidak melulu harus tentang pekerjaan ya, bisa bimbingan keterampilan lain atau evaluasi diri

Menit	Nama	Isi Wawancara
		begitu. Kemudian yang kedua adalah ya mitra itu wajib memberikan lingkungan kerja yang layak ya. Jadi memastikan pemebelajaran dan memberikan mentor ya, karena kewajiban seperti pemberian uang saku itu kan dari MSIB. Nah kecuali jika mitranya itu adalah mitra mandiri
17.00 – 17.05	Patricia	Sebentar Pak, lingkungan kerja yang layak untuk mahasiswa magang itu seperti apa?
17.06 – 17.29	Nur Abdillah	Ya pastinya akses ke sumber daya seperti alat komunikasi yang akan digunakan mahasiswa magang itu seperti apa, tugas yang relevan juga, dan pastinya juga tempat kerja yang baik untuk bekerja, bukan yang asal-asalan ditempatkan seperti itu ya. Ya yang pasti membuat mahasiswa itu merasa diterima dan bagian dari mitra itu ya
17.30 – 17.31	Patricia	Oke baik Pak, untuk yang mitra tadi ada terbagi dua apa saja Pak
17.32 – 18.34	Nur Abdillah	Nah MSIB itu ada dua jenis mitra, mba. Ada mitra mandiri di mana pendanaannya ditanggung langsung oleh mitra tersebut tanpa melalui Kemendikbudristek, jadi uang sakunya langsung diberikan oleh mitra. Mitra mandiri ini biasanya jika mahasiswanya itu kurang dari lima puluh, karena syarat untuk mitra non-mandiri atau yang BBH-nya itu dibiayai oleh Kemendikbud itu jumlah mahasiswanya di atas lima puluh begitu. Nah kalau yang mitra mandiri ada kewajiban yang ketiga, yakni memberikan uang saku bagi mahasiswa dan besarnya itu diatur berdasarkan MoU. Kalau mitra non-mandiri itu yang di biayai oleh Kemendikbud itu dua juta delapan ratus ya, kalau di mitra mba Patricia, apa AwanTunai itu dapat berapa?
18.35 – 18.49	Patricia	Iya mitra non-mandiri dan dapat dua koma delapan juta Pak
18.50 – 19.19	Nur Abdillah	Iya begitu. Dan oiya ada BPJS juga, tapi pembayaran ini dikembalikan lagi perusahaan, sesuai kesepakatan dengan mahasiswa magang ya. Tapi mitra wajib ada BPJS Ketenagakerjaan, yang pembayarannya berdasarkan perjanjian mitra dengan mahasiswa. Ada yang perusahaannya membayari dan ada juga yang mahasiswanya yang membayar
19.20 – 19.32	Patricia	Oke ada juga fasilitas terkait BPJS Ketenagakerjaan ya
19.33 – 20.29	Nur Abdillah	Iya benar. Tapi emang ini mulai digalakkan di MSIB lima ya
20.30 – 20.59	Patricia	Oke baik Pak. Nah pertanyaan selanjutnya ini, dalam pandangan Bapak bagaimana komunikasi yang efektif antara mahasiswa magang dan mitra perusahaan dapat

Menit	Nama	Isi Wawancara
		membantu mengarahkan mahasiswa dalam mencapai tujuan magang mereka?
21.00 – 22.26	Nur Abdillah	Komunikasi tentu melalui mentor ya. Jadi engga bisa mahasiswa itu langsung ke top manajemen ya, baru kemudian jika ada masukan dan sebagainya yang menyampaikan ke top manajemen ya mentor tersebut. Jadi komunikasi yang ideal tentu mentor harus mendampingi dan membimbing mahasiswa lima jam per minggu ya dan juga harus dua arah ya. Sebagaimana mentor dia bukan atasan ya, tapi dia membantu memfasilitasi mahasiswa, dia punya expertise di situ dan membantu mengawasi, beda dengan coach ya. Dia membantu mengawasi sampai si mahasiswa mencapai tujuan magangnya selama kurang lebih enam bulan. Dan idealnya mentornya tidak berganti dari awal sampai akhir ya. Namun kenyataannya karena ada yang hamil atau cuti dan sebagainya sehingga ini yang kurang ideal ya mentornya harus diganti di tengah dan mahasiswa perlu menyesuaikan dan beradaptasi kembali dengan mentor yang baru tersebut, namun ini adalah case case khusus. Kemudian mahasiswa magang juga bisa melakukan interaksi dengan mahasiswa magang dengan divisi lain, dan pegawai di sana juga, misalnya ada kebutuhan dalam pekerjaannya, jadi diberikan saja kepada mahasiswa untuk dapat berkomunikasi dengan pegawai di divisi lain, sehingga mereka bisa mendapatkan pembelajaran yang lebih banyak lagi terkait organisasi tersebut, dan ini bisa memberikan mahasiswa hubungan yang lebih dekat, karena mereka jadi punya pengetahuan akan perusahaan yang lebih baik
22.27 – 22.32	Patricia	Kalau menurut pandangan Bapak. Apakah melalui kesempatan berkontribusi dari tugas dan <i>project</i> tadi membuat mereka dapat terlibat dan paham akan peran mereka di perusahaan tersebut?
22.33 – 22.41	Nur Abdillah	Ya tentu dari penugasan dan <i>project</i> tadi akan membuat mereka paham peran mereka itu di organisasi itu apa. Nah kalau individu udah paham perannya, ya pasti mereka juga akan memiliki keterikatan dan keterkaitan dengan organisasi ya. Karena dia sudah paham apa yang dibutuhkan oleh organisasi melalui pekerjaan atau penugasan dan proyek yang dia kerjakan. Sehingga mahasiswa juga tidak yang merasa lewat saja ya, tapi dia belajar dari pengalaman, dia bisa mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan di dunia kerja nantinya. Karena kan kita juga menegaskan kepada mitra

Menit	Nama	Isi Wawancara
		itu agar memberikan proyek nyata yang sedang dijalankan oleh mitra
22.42 – 22.57	Patricia	Menurut Bapak bagaimana seharusnya mahasiswa magang diberikan pemahaman akan visi dan misi oleh perusahaan?
22.58 – 23.49	Nur Abdillah	Jadi kalau dari sudut pandang saya, mahasiswa magang memahami visi dan misi perusahaan itu ya lewat beberapa cara, sih. Pertama-tama, pastinya dari <i>onboarding</i> ya. Di situ mereka diperkenalkan dengan visi dan misi perusahaan. Jadi, biasanya ada sesi-sesi awal itu yang menjelaskan nilai-nilai inti perusahaan, tujuan jangka panjang, dan juga, pokoknya hal-hal yang membuat mereka tahu ke arah mana perusahaan ini mau bergerak. Terus selain <i>onboarding</i> , ada juga pendampingan dari mentor. Ini juga penting, karena ya bagaimana mahasiswa magang jadi punya seseorang yang bisa mengajarkan langsung dan memberi contoh bagaimana visi dan misi itu diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Jadi, mereka engga Cuma belajar teori doang, tapi juga ngelihat praktiknya secara langsung. Nah, yang nggak kalah penting itu keterlibatan aktif mereka di tugas dan proyek. Di sinilah, mahasiswa bisa benar-benar merasakan dan memahami, ya gimana visi dan misi perusahaan itu diterapkan. Dengan terlibat langsung dalam proyek, mereka jadi lebih paham, oh, ini loh yang dimaksud dengan visi dan misi AwanTunai, dan, ya, mereka jadi bisa mengaitkan kerjaan mereka dengan tujuan perusahaan
23.50 – 23.56	Patricia	Baik, selanjutnya Pak, kalau terkait struktur dan kebijakan formal organisasi bagaimana Pak? Bagaimana seharusnya perusahaan mengkomunikasikannya agar mahasiswa paham dan dapat mengimplementasikannya?
23.57 – 24.39	Nur Abdillah	Mahasiswa magang memahami struktur organisasi formal dan kebijakan di AwanTunai itu juga, ya, melalui beberapa cara. Pertama, pastinya melalui <i>onboarding</i> . Nah, di sesi <i>onboarding</i> ini, biasanya mereka tuh, ya diajak mengenal struktur organisasi, siapa atasan mereka, siapa yang harus dihubungi kalau ada masalah, dan, ya... pokoknya, mereka jadi tahu alur komunikasi yang tepat. Terus, ya sehari-hari mereka juga belajar banyak dari komunikasi dengan mentor. Jadi, kalau ada hal-hal yang engga ngerti atau butuh arahan lebih lanjut tentang kebijakan atau struktur organisasi, mereka ya bisa langsung nanya ke mentor. Mentor ini, kan, biasanya orang yang udah paham banget tentang perusahaan, jadi mereka bisa ngasih penjelasan yang, apa ya lebih jelas dan praktis gitu. [2] Selain itu,

Menit	Nama	Isi Wawancara
		komunikasi sehari-hari dengan rekan kerja juga penting banget, sih. Melalui obrolan dan diskusi sehari-hari, mereka jadi makin paham gimana struktur organisasi itu berjalan dalam praktik. Mereka jadi tahu, misalnya, siapa yang berwenang dalam pengambilan keputusan, gimana prosedur kalau ada masalah, dan lain-lain. Nah, dengan pemahaman yang baik tentang struktur organisasi dan kebijakan ini, mahasiswa magang jadi lebih mudah dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka jadi tahu siapa yang harus diajak bicara kalau ada masalah, tahu prosedur yang harus diikuti, dan, ya akhirnya kerja mereka jadi lebih efektif dan efisien.
24.40 – 24.54	Patricia	Baik Pak, selanjutnya kalau pengaruh informal yang biasanya terjadi di obrolan santai gitu menurut Bapak membantu mahasiswa dalam melaksanakan kegiatan magangnya tidak?
24.55 – 25.29	Nur Abdillah	Pengaruh informal di perusahaan, sebenarnya punya peran yang cukup penting juga ya, dalam membantu kegiatan magang mahasiswa. Misalnya, ada obrolan santai di luar jam kerja, kayak di ruang istirahat atau pas makan siang bareng. Di situ, mahasiswa magang ya bisa ngobrol lebih bebas dengan karyawan lain, termasuk yang lebih senior. Nah, obrolan ini tuh seringkali bisa ini membawa informasi yang mungkin engga didapat dari sesi formal. Mereka bisa dapat tips praktis, pengalaman langsung dari senior, atau bahkan cerita-cerita yang bikin mereka lebih paham budaya perusahaan. Kadang, komunikasi informal di sini lebih cepat dan responsif, jadi kalau ada yang butuh bantuan atau klarifikasi, mereka bisa langsung tanya tanpa harus menunggu <i>meeting</i> resmi gitu ya. Kan kalau mereka nyaman, otomatis performa kerja ya juga jadi lebih baik. Mereka jadi bisa lebih apa berani nanya, ngasih ide, atau bahkan minta <i>feedback</i> [6]
25.30 – 25.55	Patricia	Okeh, kalau tadi untuk tujuan magang mahasiswa, komunikasi yang efektif antara mahasiswa dan mitra untuk dapat mencapai tujuan organisasi itu bagaimana Pak? Agar mahasiswa mengerti bahwa mereka memiliki peran untuk mencapai tujuan organisasi yang seperti ini, begitu. Apa yang harus dilakukan oleh mitranya?
25.56 – 26.57	Nur Abdillah	Yang pertama tentu mahasiswa harus tahu <i>jobdesk</i> -nya apa selama magang. Jadi sebelum mahasiswa melaksanakan kegiatan magang, ia harus paham betul <i>jobdesk</i> dia selama magang itu seperti apa, kemudian <i>projectnya</i> itu apa, jangan sampai dari mentor itu tidak memberikan <i>jobdesk</i> dan juga <i>project</i> . Nah kemudian dari <i>jobdesk</i> dan projek

Menit	Nama	Isi Wawancara
		itu, mahasiswa mendapat learning itu dari sana. Karena selama <i>jobdesk</i> itu dilaksanakan, ia akan paham bagaimana seharusnya pekerjaannya ini membantu mencapai tujuan organisasi. Karena seperti kami pernah survei ada mahasiswa magang yang tidak ada <i>jobdesk</i> ya, tidak ada projek ya, sehingga mahasiswa dalam tanda petik digantung begitu ya, lontang-lantung, tidak baik ya. Jadi tentu komunikasi yang efektif adalah pemberian <i>jobdesk</i> dan juga <i>project</i> dari mentor ya
26.58 – 27.04	Patricia	Penyampaian <i>jobdesk</i> yang efektif itu seperti apa Pak?
27.05 – 28.59	Nur Abdillah	Nah itu tadi pentingnya <i>onboarding</i> itu. Idealnya memang perusahaan harus memberikan pengenalan milsanya pekerjaan A, nah ketika <i>onboarding</i> itu dijelaskan ekspektasi mitra terhadap mahasiswa itu apa ya, kemudian <i>jobdesknya</i> mahasiswa itu apa ya. Nah meskipun tidak bisa langsung 6 bulan ya. Satu bulan terlebih dahulu ya diminta fokus untuk belajar, misal untuk <i>marketing</i> diminta untuk belajar sistem pemasaran di perusahaan, belajar dari hulu sampai hilir <i>marketing</i> itu seperti apa misalkan ya. Nah jadi ada aktivitas yang jelas ya dari rincian 20 sks tadi. 20 sks itu setara dengan 900 jam. Nah itu dibagi per bulan, kemudian per minggu, kira-kira dapat 5 jam per hari. Nah 5 jam ini mahasiswa harus melakukan pembelajaran. Karena memang sudah ada proposal tadi juga, jadi minggu pertama kegiatan mahasiswa ngapain, minggu ke-2, dan seterusnya. Jadi di awal, efektifnya ada <i>onboarding</i> dari perusahaan, pengenalan <i>jobdesk</i> dari mentor beserta rincian tugas kedepannya seperti apa berdasarkan kebutuhan perusahaan, dan komunikasi teratur dengan mentor selama 5 jam pembelajaran tersebut, diberikan pekerjaan, dibimbing, diarahkan, dan diawasi, sehingga mentor dapat memeriksa kemajuan mahasiswa dan tahu umpan balik yang konstruktif kepada mahasiswa itu seperti apa agar ekspektasi pekerjaan dapat tercapai sesuai itu tadi ya tujuan organisasi, nah dan juga bertahap dia kerjanya, diawal tadi diberikan waktu untuk belajar mahasiswanya, kemudian mungkin di minggu ke-2 sudah boleh diberikan pekerjaan langsung, minggu ke-3 dan seterusnya udah mulai ngerjain projek-projek ril, sehingga mahasiswa itu paham akan proses pembelajaran pekerjaannya seperti apa ya. Nah baru diterakhir mahasiswa akan dinilai hasil pembelajaran magangnya selama 6 bulan itu seperti apa berdasarkan 20 sks yang ditetapkan di kompetensi yang akan dicapai mahasiswa. Jadi mahasiswa tahu seberapa paham dan

Menit	Nama	Isi Wawancara
		expert dia di bidang pekerjaan yang dia ambil di perusahaan magang dia tadi ya, berdasarkan keahlian-keahliannya tadi
29.00 – 29.14	Patricia	Baik Pak, pertanyaan selanjutnya, dalam pandangan Bapak, bagaimana seharusnya perusahaan dalam mengatur dan mengoordinasikan proses kerja agar mahasiswa magang dapat berkontribusi secara maksimal?
29.15 – 30.54	Nur Abdillah	Oke. Jadi perusahaan tidak boleh menganggap mahasiswa sebagai karyawan ya, tapi sebagai internship ya. Nah banyak mahasiswa mengeluh berdasarkan survei yang kami lakukan, mereka diperlakukan seperti karyawan biasa, begitu bebannya disamakan dengan karyawan biasa, nah ini tidak diperkenankan ya, tetapi mahasiswa harusnya belajar, kalau belajar ya diperkenankan melakukan kesalahan ya, beda dengan karyawan yang tidak boleh salah ya, kalau salah ada konsekuensi misal finansialnya lah ya. Nah mahasiswa karena masih belajar, dia boleh melakukan kesalahan bahkan harus berorientasi pada kesalahan. Jadi kalau misalnya melakukan kesalahan ya engga apa-apa. Nah makanya kemudian tanggung jawabnya itu tidak bisa dibebankan sebesar tanggung jawab seperti ke karyawan, tapi tanggung jawabnya itu meskipun salah masih bisa diperbaiki gitu. Nah banyak perusahaan yang menganggap mahasiswa magang itu sebagai karyawan tetap begituu ya, bebannya diberikan beban yang sama dengan karyawan tetap sehingga muncul eksploitasi di situ. Dan itu adalah hal keliru dan harus diubah ya. Karena beban mahasiswa itu harus jauh lebih rendah dibandingkan dengan karyawan tetap dan sifatnya itu belajar, sehingga diperkenankan untuk melakukan kesalahan ya.
30.55 – 31.01	Patricia	Oke Pak, tapi untuk pemahaman kepada mahasiswa magang terkait alur untuk koordinasi tugasnya? Misal tahapan dalam penyelesaian tugas, deadlinenya, dan sebagainya
31.02 – 31.39	Nur Abdillah	Proses koordinasi yang efektif pastinya memberikan kejelasan dan struktur yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas secara efisien. Dengan adanya komunikasi yang rutin dengan mentor, rapat divisi, dan sesi <i>mentorship</i> , setiap mahasiswa magang jadinya dapat paham tugas mereka dengan jelas melalui instruksi yang diberikan ya, sehingga mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus melaksanakannya. Nah, melalui pendampingan mentor sama koordinasi di timnya, ini memungkinkan kolaborasi

Menit	Nama	Isi Wawancara
		tim yang lebih baik, di mana mahasiswa magang dapat saling membantu dan bertukar informasi untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Juga bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir ya, karena mereka bisa kelola waktu mereka dengan lebih baik lewat deadline gitu, dan bisa ningkatin produktivitas karena ada diberikan selalu <i>feedback</i> dari tugas yang diberikan
31.40 – 31.49	Patricia	Oke, baik Pak. Selanjutnya, dalam pandangan Bapak, apa yang seharusnya diberikan kepada mahasiswa agar mereka mendapatkan pemahaman yang baik terkait budaya kerja, sehingga mereka dapat melakukan kegiatan magang yang sesuai dengan budaya kerja suatu perusahaan?
31.50 – 33.57	Nur Abdillah	Kalau di ASN itu ada namanya nilai-nilai berakhlak ya, berorientasi pada pelayanan. Nah setiap perusahaan itu punya nilai-nilai yang harusnya diimplementasikan oleh setiap orang yang berada dalam organisasi tersebut ya. Nah jadi proses internalisasi nilai-nilai perusahaan ini penting dan itu bisa disampaikan dari proses <i>onboarding</i> , disampaikan nilai-nilai perusahaan, visi misi, dan lain sebagainya. Kemudian yang ke-2 melalui mungkin mahasiswa dilibatkan dalam rapat mingguan atau rapat bulanan, sehingga mahasiswa dapat memahami oh ternyata budaya misal pertamina ini seperti ini ya, oh ternyata budaya AwanTunai itu seperti ini ya. Dan yang ketiga melalui proses <i>mentoring</i> ya, nah proses <i>mentoring</i> itu idealnya juga menekankan nilai-nilai perusahaan ya, misalkan kebijakan akan kerahasiaan diimplementasikan sampai laptopnya atau alat yang digunakan oleh mahasiswa itu berasal dari suatu perusahaan, seperti BPJS yang melakukan hal tersebut karena mereka punya nilai yang mementingkan kerahasiaan. Nah itu yang bertugas menyampaikan adalah mentornya. Yang ke-4 tentu dari penugasan-penugasan yang diberikan ya, jadi penugasan-penugasan baik itu harian, mingguan, bulanan, atau satu semester itu juga mencakup nilai-nilai dari perusahaan tersebut atau dari mitra tersebut. Kemudian final <i>project</i> juga idealnya menanamkan nilai-nilai budaya perusahaan
33.58 – 34.39	Patricia	Oke baik pak. Berarti <i>mentoring</i> dan penugasan hal penting dalam proses pembelajaran mahasiswa magang ya Pak. Nah bagaimana jika mahasiswa merasa beban pekerjaannya berat atau tidak menyenangkan sehingga dia berusaha untuk menghindarinya?

Menit	Nama	Isi Wawancara
34.40 – 38.22	Nur Abdillah	Yah sebagaimana mahasiswa tidak boleh dianggap sebagai karyawan, tidak seharusnya diberikan beban pekerjaan yang sama dengan karyawan tetap bahkan yang memberatkan ya. Nah jika ada masalah seperti ini, atau masalah di dalam mungkin tadi hubungan ya, koordinasi kerja, semuanya itu bisa disampaikan dengan mentornya. Nah kalau mentornya tidak merespon ya ada DPP, jika DPP juga sama, ya bisa ke PIC MSIB, kalau tidak juga, bisa disampaikan di Pusat Bantuan. Jadi gitu ya, alur jika mahasiswa magang MSIB ada kendala atau masalah, bisa disampaikan begitu. Karena kan sebenarnya mahasiswa masih yang tahap belajar, dia tidak boleh diberikan beban kerja yang berat atau tidak menyenangkan dalam arti mungkin tidak sesuai dengan yang dijanjikan di awal ya, nah itu bisa menjadi kendala bagi mahasiswa untuk belajar
38.23 – 38.30	Patricia	Oke, banyak mahasiswa yang takut untuk bertanya atau takut untuk proaktif kepada mitra perusahaan
38.31 – 38.49	Nur Abdillah	Iya betul, padahal proaktif ini adalah karakter yang ingin ditanamkan oleh MSIB. Jadi mahasiswa itu diminta oleh pihak MSIB untuk proaktif begitu di perusahaan. Nah kalau misalnya mereka kebanyakan menunggu, ya bakalan lama proses pembelajarannya mereka begitu ya
38.48 – 38.53	Patricia	Selanjutnya, apakah mahasiswa magang dapat kesempatan untuk memperoleh keuntungan pribadi selama magang? Misalnya lari dari tanggung jawabnya seperti itu demi keuntungan pribadi
38.54 – 40.28	Nur Abdillah	Ya itu terkadang ada aja ya, mahasiswa yang kadang mangkir dari tugasnya gitu, yang ini juga terkadang karena kurangnya bimbingan dan pengawasan dari mentor, tapi terkadang juga dari mahasiswanya sendiri ya. Tapi ya ini memang engga baik, yang pasti selama mereka magang mereka bisa memperoleh keuntungan yang lebih baik ya, misalnya <i>Networking</i> . Kalau mereka bisa ngerjain tugas dengan baik, jadi lewat magang mereka bisa menjalin hubungan profesional dengan orang-orang di dalamnya. Tapi ada juga ya mungkin yang akhirnya diminta ikut menjadi bagian dari perusahaan, diajak kerja bareng lagi gitu ya karena mungkin dilihat kinerjanya baik gitu
40.29 – 40.33	Patricia	Apakah mahasiswa magang dapat terlibat dalam proses mengusulkan atau menerapkan praktik atau kebijakan baru?
40.34 – 40.54	Nur Abdillah	partisipasi aktif mereka engga hanya memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide inovatif, tapi juga ngembangin kemampuan analisis ya dan pemecahan masalah gitu. dan dengan ngusulin ide, mahasiwa dapat

Menit	Nama	Isi Wawancara
		membantu ciptakan proses kerja ya yang lebih efektif ya pastinya. Misalnya, mereka mungkin mengusulkan penggunaan alat teknologi baru atau metode kerja yang lebih terstruktur gitu, yang bisa ngurain waktu yang diperlukan untuk selesaikan tugas tertentu dan ningkatin produktivitas kerja ya. Lewat kontribusi seperti itu ya mahasiswa magang bisa dapat pengalaman berharga dan implementasi pekerjaan yang lebih baik
40.55 – 41.22	Patricia	Baik, Pak. Pertanyaan selanjutnya tentang pemahaman mahasiswa akan posisi institusional perusahaan. Bagaimana Bapak melihat peran mitra perusahaan dalam membantu mahasiswa magang memahami konteks industri yang lebih luas?
41.23 – 41.59	Nur Abdillah	Nah tentu ini berbeda-beda ya, tadi mitra MSIB itu tidak hanya dari industri ya, ada dari pemerintahan, ada dari LSM, ada dari industri. Nah kalau dari industri, memberikan pemahaman tentunya dari pendampingan mentor ya, yang ke-2 adalah dari tugas, dan yang ke-3 adalah dari <i>project</i> ya. Nah 3 saluran itu yang harapannya bisa memberikan pemahaman terhadap mahasiswa terkait dengan industri tadi dan bagaimana ia menanggapi pihak eksternalnya ya. Jadi, melalui pendampingan mentor, mereka dapat memiliki umpan balik terkait pemahaman akan posisi industri dan pihak eksternal. Nah kalau tugas dan proyek mereka dapat pengalaman mengaplikasikan pengetahuan tersebut ke dalam tugas dan proyek tadi, jadi ada pegalaman praktisnya ya. Dan ya benar ini itu jadi membuat mahasiswa bisa punya pandangan yang lebih luas terkait proses bisnis yang sebenarnya atau rilnya, jadi saat mereka bekerja nanti, mereka punya wawasan tersebut yang dapat diaplikasikan langsung di pekerjaan mereka gitu. Jadi mereka engga yang bingung lagi ya, mereka sudah paham peran mereka untuk mempertahankan posisi perusahaan itu seperti apa, jadi kontribusinya juga apa gitu
42.00 – 42.32	Patricia	Oke, berarti dari pendampingan mentor, tugas, dan <i>project</i> ya Pak. Nah kalau misalnya ada case di mana ternyata mahasiswa ini pekerjaannya adalah bersifat rutin, namun dia belum pernah mendapatkan <i>project</i> ril case seperti itu, bagaimana menurut Bapak?
42.33 – 44.59	Nur Abdillah	Nah itu tadi mahasiswa perlu proaktif ya. Misalkan tadi dia hanya mendapatkan pekerjaan rutin, dia harus proaktif menyampaikan ke perusahaan ya bahwa saya tujuan ikut MSIB untuk mendapatkan pengalaman yang lebih dari sekedar mengerjakan rutinitas ya. Jadi peran proaktif itu

Menit	Nama	Isi Wawancara
		sangat dibutuhkan. Nah ada case seperti itu juga mba, jadi dia kerja di perhotelan ya, dia dari D3 perhotelan, nah dia hanya mendapatkan pekerjaan rutin saja, nah karena dari mentor maupun PIC MSIB nya tidak menggubris, nah Pusat Bantuan baru kemudian kami panggil. Nah baru kemudian mahasiswa ini dilibatkan dalam event-event ya, misalnya event pameran begitu. Dari adanya <i>project</i> ril tersebut mahasiswa bisa mengenal industri tempat dia bekerja dan juga industri yang lebih luas gitu. Karena dia terjun langsung kan di <i>project</i> nya perusahaan tersebut, dari pendampingan mentor juga membuat dia jadi paham dan punya wawasan terkait posisi industri perusahaan itu seperti apa gitu ya.
45.00 – 45.29	Patricia	Ada hal lain selain pendampingan mentor, penugasan, dan <i>project</i> ril tadi tidak Pak?
45.30 – 45.49	Nur Abdillah	Ya selain itu ada juga laporan ya, laporan harian, mingguan, bulanan, dan laporan selesai magang ya. Nah dari situ mahasiswa bisa mendapat refleksi terkait keseluruhan wawasan yang ia dapat, keterampilan yang ia kembangkan sejauh apa, dan ya bisa mengukurlah ya sejauh apa dia punya pemahaman akan posisi industri yang lebih luas itu seperti apa
45.50 – 46.15	Patricia	Baik Pak. Selanjutnya dari yang adanya komunikasi organisasi tadi, mulai dari hubungan anggota dengan organisasi, penataan diri organisasi, koordinasi aktivitas, dan juga posisi institusional, bagaimana dampaknya terhadap konsep diri mahasiswa yang siap kerja?
46.16 – 50.12	Nur Abdillah	Ya sebenarnya dari yang tadi itu ada dua hasil yang akan ditemukan mahasiswa ya, cocok atau tidak cocok. Yang dalam artian begini, dari proses belajar selama kurang lebih 6 bulan di suatu perusahaan, dengan peran di suatu bidang yang ia ambil, ia akan dapat menilai apakah bidang yang ia pelajari ini cocok atau sesuai dengan passion dia atau tidak kan begitu. Nah jadi yang pasti dia jadi paham bidang pekerjaan yang ia mampu lakukan itu di bidang mana sih, sehingga saat dia bekerja dia sudah siap kan, karena tadi sudah terbentuk persepsi tentang bidang-bidang pekerjaan yang ia telah pelajari.
50.13 – 50.25	Patricia	Baik Pak, itu aja pertanyaan wawancara dari saya. Terimakasih untuk waktu dan kesempatannya ya Pak

Lampiran 8. Transkrip Wawancara Hasil

Nama : Edi Saputra

Posisi : *Head of People AwanTunai* pada Program MBKM *batch 4*

Waktu : Sabtu, 26 Oktober 2024

Tempat : *Zoom Meeting*

Menit	Nama	Isi wawancara
00.00 – 00.21	Patricia	Oke, sebelumnya terimakasih kepada Mas Edi atas kesempatannya juga waktunya untuk wawancara penelitian terkait komunikasi organisasi yang terjadi di MBKM <i>Batch 4</i> di awantunai dalam membentuk konsep diri mahasiswa yang siap kerja. Suara aku jelas engga ya mas?
00.22 – 00.24	Edi	Aman aman ya
00.25 – 00.39	Patricia	Oke, sebelumnya aku bertanya terkait aturan, kebijakan, dan fasilitas terlebih dahulu ya mas
00.40 – 00.43	Edi	Oke, aman. Ini kamu konteksnya intern yang kemarin atau yang sekarang ya
00.44 – 00.47	Patricia	Waktu dulu intern pas di MBKM <i>batch 4</i> mas
00.48 – 00.50	Edi	Oke siap
00.51 – 01.03	Patricia	Oke mungkin pertanyaan pertama, apa saja aturan dan kebijakan khusus yang berlaku bagi mahasiswa MBKM <i>batch 4</i> selama mereka menjalani program di awantunai?
01.04 – 01.49	Edi	<i>Basically</i> , secara general, itu sama ya. Kita melakukan teman-teman magang ini seperti employee ya, maksudnya bukan secara tanggung jawab ya. Tapi kita benar-benar memberikan kesempatan untuk memiliki <i>experience</i> yang sama ya layaknya employee tapi secara khusus waktu itu kan kalau untuk employee itu wfo-nya sekali dalam seminggu, nah karena ada aturan dari Kemendikbud sendiri, jadi temen-temen intern itu harus wfo setiap harinya, meskipun lokasinya berpindah ya, ada di dua kantor yang berbeda gitu
01.50 – 01.58	Patricia	Oke, sebenarnya untuk aturan dan kebijakannya sama, tetapi karena intern itu ada aturan dari Kemendikbud untuk wfo setiap hari, jadi pembeda dengan employee-nya ya mas
01.58 – 01.59	Edi	Betul
02.00 – 02.08	Patricia	Oke, untuk fasilitas sendiri apa saja yang disediakan oleh awantunai untuk mahasiswa MBKM, mas?
02.09 – 02.36	Edi	Fasilitasnya juga hampir serupa, kita berikan digital word place-nya gitu ya, kita berikan email, kita berikan akses juga ke Slack ya, dan kita berikan juga ke repository kaya google drive untuk bekerja ya. Nah yang berbeda hanyalah kalau employee itu

Menit	Nama	Isi wawancara
		dapat laptop, tapi karena teman-teman intern ini bersifat sementara jadi tidak mendapatkan laptop
02.37 – 02.48	Patricia	Oke mas. Selain itu ada tambahan lain tidak mas, selain tadi alat-alat untuk bekerja
02.49 – 02.51	Edi	Saya kira itu aja ya
02.52 – 02.59	Patricia	Oke, kalau untuk syarat dan ketentuan penerimaan mahasiswa MBKM dari awantunai gimana mas?
03.00 – 04.05	Edi	Pada dasarnya kan kita merekrut itu kan dari <i>platform</i> udah punya persyaratan untuk menjadi peserta MBKM ya. Nah kalau kami sendiri itu pastinya ada tiga step untuk seleksi ya. Yang pertama adalah screening CV, kesesuaian <i>experience</i> , akademis dan jurusan ya terhadap <i>role</i> yang di <i>apply</i> . Yang kedua itu nanti ada HR <i>interview</i> , <i>basically</i> ini benar-benar menanyakan ya motivasinya dan juga apa yang menjadikan dia itu mau apply di <i>role</i> tersebut. Yang ketiga adalah <i>interview</i> dengan <i>user</i> , di mana teman-teman <i>user</i> juga menanyakan motivasi sekaligus kecocokan ya dalam bekerja, baik secara <i>skill</i> maupun cara bekerja.
04.06 – 04.19	Patricia	Kalau untuk secara umum ketentuan mahasiswa yang diterima awantunai apa mas? Selain mungkin keahliannya sesuai dengan bidang yang mereka lamar
04.20 – 04.49	Edi	Kalau secara umum sih itu tadi ya yang lolos jadi peserta MBKM, jadi peserta yang lolos ke job <i>opening</i> kita, <i>basically</i> itu eligible ya secara umumnya, yang di mana itu merupakan mahasiswa semester 4 sampai semester 8 kan ya, pokoknya yang telah lolos di seleksi <i>platform</i> Kampus Merdeka ya.
04.50 – 04.59	Patricia	Mungkin lebih kepada spesifik individu yang dicari gitu mas, misalnya dia itu punya nilai-nilai apa yang sesuai dengan awantunai
05.00 – 06.36	Edi	Engga ada yang spesifik sih ya kita. Kita terima itu karena gini, di HR <i>interview</i> itu kan kita tanya kenapa <i>apply</i> ke <i>role</i> itu, <i>apply</i> ke awantunai, <i>basically</i> kita mencari orang yang tahu ya what's in the past dari <i>experience</i> dia atau knowledge dia di kampus yang bisa diberikan untuk awantunai ada same times dia tuh berharap untuk belajar apa setelah proses MBKM itu selesai, itu dari sisi kecocokan bekerja. Baru yang kedua, kita tanya, awantunai pada saat itu bukanlah perusahaan-perusahaan dengan brand yang besar kaya Gojek, Travelola gitu, nah kita ingin melihat bagaimana seseorang itu memilih awantunai, apa sih alasannya gitu. <i>Basically</i> sebagai perusahaan baru, startup, yang meskipun brand kita belum besar tapi kita bisa memberikan hands of <i>experience</i> , jadi kita kasih tahu juga challengesnya gitu. Nah teman-teman MBKM yang tertarik dengan cerita kami itu adalah orang-orang yang kita cari gitu. Karena engga semua orang itu mengharapkan <i>experience</i> yang

Menit	Nama	Isi wawancara
		sama, ada yang pengen dapat brand yang besar aja, ada yang pengen santai gitu, tapi di awantunai bukan seperti itu situasinya
06.37 – 06.46	Patricia	Oke berarti tadi ada motivasi, kesesuaian keterampilan, dan komitmen mereka untuk di awantunai ya
06.47 – 06.48	Edi	Iya betul
06.49 – 07.14	Patricia	Oke mas, kita masuk ke pertanyaan wawancaranya, yang pertama itu hubungan yang terbentuk antara mahasiswa MBKM dengan awantunai. Nah, bagaimana bentuk dukungan yang diberikan awantunai kepada mahasiswa magang sejak mereka diterima hingga akhir masa magang
07.15 – 07.17	Edi	Bisa diulang Pat?
07.18 – 07.35	Patricia	Oke siap mas. Bagaimana bentuk dukungan yang diberikan awantunai kepada mahasiswa magang sejak mereka diterima hingga akhir masa magang? Mungkin dari adanya <i>onboarding</i> , terus juga mungkin bimbingan, ada <i>farewell</i> dan segala macam bentuk dukungan mas
07.36 – 08.47	Edi	Nah cara kita menerima, menyambut, dan mendukung itu kita mulai dengan adanya <i>onboarding</i> , di <i>onboarding</i> itu kita mengundang <i>leader-leader</i> dari berbagai divisi di awantunai. <i>Basically</i> kita <i>sharing what we're doing, what we're trying to build</i> , dan apa hal-hal yang perlu diketahui, saran, dan wejangan-wejangan untuk peserta MBKM selama proses magang. Baru setelah itu kita <i>assign</i> ke masing-masing <i>line managernya</i> atau mentor ya yang akan menjasi sosok <i>guidance</i> , yang akan memberikan mereka bimbingan dan juga pekerjaan selama proses magang. Baru nanti kita ada <i>mentorship</i> ya, yang dialokasikan minimal sebulan sekali untuk bisa bertukar pikiran ataupun menjawab isu-isu yang mereka hadapi, baru nanti yang terakhir itu biasanya ada <i>farewell</i> yang langsung dihadiri oleh C-level ya, yang di mana itu bentuk ucapan terimakasih sekaligus kita coba dekatkan gitu, ya supaya <i>feedback</i> juga dari teman-teman MBKM itu bisa diterima oleh manajemen untuk perbaikan MBKM di <i>batch</i> berikutnya
08.48 – 09.01	Patricia	Aku mau coba untuk perdalam tentang <i>mentorship</i> ya mas. Untuk <i>mentorship</i> sendiri misalnya seminggu berapa kali gitu engga mas dari awantunai?
09.02 – 09.42	Edi	Sedikit sempat berubah-ubah ya, tapi terakhir itu ketika ada mentor yang benar-benar di <i>assigned</i> oleh teman-teman MBKM itu tuh dilakukan minimal sebulan sekali. Tapi di awantunai itu mentornya itu adalah <i>line managernya</i> , di mana pekerjaan dan bimbingan itu diberikan langsung oleh <i>line manager</i> yang di <i>assign</i> oleh tim HR ya kepada masing-masing
09.43 – 09.49	Patricia	Selain <i>mentorship</i> mas, ada pelatihan yang diberikan awantunai untuk mereka bisa merasa lebih dekat dengan AwanTunai?
09.50 – 09.53	Edi	Maksudnya ke anak magang?

Menit	Nama	Isi wawancara
09.54 – 09.56	Patricia	Iya mas
09.57 – 10.37	Edi	<i>Basically</i> masing-masing mentor itu kan mewakili expert dari bidang masing-masing. Nah biasanya dalam sebulan sekali kita ada semacam Studium Generale, it's <i>basically</i> seminar dari mentor gitu ya untuk seluruh peserta aktif MBKM gitu kan. Nah tapi ada juga kita jadwalin one on one kan sebulan sekali, di mana di situ yang lebih proaktif dari sisi <i>mentee</i> -nya atau teman-teman MBKM nya. Nah tapi ada juga kita jadwalin <i>one-on-one</i> kan sebulan sekali, di amna di situ yang lebih praaktif dari sisi <i>mentee</i> -nya atau teman-teman MBKM-nya. Nah disitu diharapkan dengan mereka bisa bertanya, menyampaikan pertanyaan, menyampaikan keluh kesan itu bisa lebih dekat sih.
10.38 – 10.59	Patricia	Okeh mas. Selanjutnya untuk <i>mentorship</i> itu sendiri ada kaya arahan dari awantunai engga ya mas, kalau frekuensi tadi sebulan sekali ya dan itu minimalnya, dan kalau untuk isi dari <i>mentorship</i> itu ada kaya aturan dari awantunai engga mas untuk bentuk realisasi dari <i>one-on-one</i> nya seperti apa?
11.00 – 12.03	Edi	Yah <i>basically</i> yang <i>one-on-one</i> itu yang schedule ya. Tapi kita selalu menghimbau kepada teman-teman <i>mentees</i> gitu ya untuk bisa reach out langsung melalui channel channel kerja seperti Slack atau email gitu ya kepada menotrnya itu terbuka. Nah yang kedua kita pun sudah memberikan guidelina ya kepada mentor-mentor, kira-kira di dalam sesi itu apa aja sih yang perlu diberikan, mulai dari <i>ice breaking</i> , dalam arti kata tuh lebih kepada nanya kabar, lalu berikutnya apa yang berada di top of mind-nya, terus juga diberikan waktu untuk <i>mentees</i> -nya itu yang lerbih proaktif bertanya atau menjawab, dan terakhir itu <i>summary</i> ya dari <i>mentorship</i> itu. Jadi kerangkanya kita sudah siapkan, tapi bukan menjadi aturan baku ya untuk teman-teman mentor melakukan <i>mentorship</i> , karena bisa jadi situasi dan konteksnya berbeda-beda
12.04 – 12.25	Patricia	Sesuai dengan kebutuhan berarti ya mas. Oke, bagaimana awantunai menangani tantangan atau konflik yang muncul dalam hubungan antara organisasi dan mahasiswa magang?
12.26 – 12.31	Edi	Boleh diulang lagi Pat maksudnya apa?
12.32 – 12.54	Patricia	Iya misalkan kalau ada mahasiswa yang mengalami konflik atau mungkin tantangan dalam hubungan dengan awantunai. Karena kan sebagaimana mahasiswa magang dia masih belajar, belum terlalu paham banget tentang lingkungannya dan orang-orangnya gitu. Nah, apa yang dilakukan oleh awantunai untuk menangani tantangan atau konflik tersebut?
12.55 – 13.54	Edi	Yang pasti kan kita tahu bahwa masing-masing peserta MBKM itu kan di <i>assign</i> untuk langsung bekerja dengan <i>line manager</i> -nya, jadi ketika ada konflik yang datang, kita akan coba identifikasi dulu root case-nya dari sumber-sumber terdekat,

Menit	Nama	Isi wawancara
		dari peserta MBKM itu ya kan. Baru yang kedua kita coba undang <i>one-on-one</i> gitu, dengan mungkin ini karena <i>projectnya</i> under HR, dari tim HR untuk bertanya dari pesertanya itu sendiri, baru nanti ktia akan coba buat forum antara member MBKM dengan pihak yang berkonflik, dengan <i>line manager-nya</i> dan mentornya juga. Jadi memang di awantunai itu salah satu value kita adlah keterbukaan dan transparansi dan juga fokus pada solusi ya, jadi lebih kepada situasi
13.55 – 14.09	Patricia	Oke mas, tapi sejauh ini ada yang pernah mengalami konflik dan tantangan engga mas dan dilaporkan ke awantunai?
14.10 – 14.48	Edi	Sejauh ini, selama aku jadi <i>Head of People</i> di awantunai engga ada ya, tidak ada konflik yang berkepanjangan sih gitu, terutama antar departemen. Biasanya konflik yang sering terjadi itu adalah lepas tanggung jawab atau missing in action ya, jadi <i>line manager-nya</i> merasa bahwa peserta MBKM ini tidak cukup responsif gitu ya, tapi tidak sampai mengganggu divisi lain gitu ya
14.49 – 15.05	Patricia	Baik. Selanjutnya, bagaimana awantunai memberikan kesempatan kepada mahasiswa magang untuk berkontribusi secara aktif dalam <i>project</i> atau kegiatan organisasi?
15.06 – 15.07	Edi	Gimana pat?
15.08 – 15.19	Patricia	Oke Mas. Bagaimana awantunai memberikan kesempatan kepada mahasiswa magang untuk berkontribusi secara aktif dalam <i>project</i> atau kegiatan organisasi?
15.20 – 16.39	Edi	Oke. Jadi kan memang ada beberapa teman-teman MBKM di <i>assign</i> di <i>role</i> tertentu, di divisi tertentu. Jadi ketika ada event yang dikelola oleh divisi tertentu itu, misal di HR atau sales gitu ya, tentu <i>line manager-nya</i> akan mengikutsertakan langsung peserta MBKM untuk membantu mengorganize ya contohnya waktu itu salah satu peserta MBKM itu di bidang learning and development, dan kita lagi ada sesi <i>leadership</i> traning gitu ya, di mana peserta magangnya ini langsung diturunkan menjadi moderator dan MC gitu. Nah jadi <i>basically</i> kita tidak membatasi untuk peserta MBKM dilibatkan untuk mengorganize event dari divisinya gitu. Jadi itu salah satu <i>experience</i> langsung pekerjaannya gitu
16.40 – 16.55	Patricia	Baik mas. Kalau untuk <i>project</i> rilnya gitu, semua mahasiswa magang kedatangan engga ya mas?
16.56 – 18.05	Edi	Nah pada waktu kita pitching ke pihak management bahwa kita menerima <i>project</i> MBKM ini, kita pengen jadikan harmonisasi ya, antara yang dibutuhkan oleh peserta MBKM itu dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Jadi kita memang benar-benar memikrikan untuk dapat memberikan ril <i>project</i> kepada peserta MBKM melalui <i>line manager-nya</i> ya, jadi kita engga ingin adanya ril <i>project</i> yang tidak berkaitan dengan tugas dan

Menit	Nama	Isi wawancara
		fungsi dari unit divisi itu, melainkan mereka menjadi bagian langsung dari unit divisi itu. Jadi real <i>project</i> -nya itu berupa hands on <i>experience</i> ya, bekerja dengan rekan kerja maupun <i>line manager</i> -nya masing-masing. Dan yang pasti dari keterlibatan di proyek tersebut, mereka dapat lebih memahami peran mereka di awantunai itu seperti apa ya, dan yang pasti melalui itu mereka dapat mengembangkan hard <i>skill</i> atau soft <i>skill</i> untuk kesiapan kerja mereka
18.06 – 18.15	Patricia	Oke mas. Kalau untuk bekerja dengan tim lain itu, mahasiswa magang juga diberikan kesempatan atau tidak mas?
18.16 – 19.09	Edi	Terbuka ya terbuka. Jadi tidak ada batasan mereka harus bekerja hanya ke <i>line manager</i> -nya aja atau bisa ke antar divisi atau departemen ya. Karena pada kenyataannya begitu ya, banyak jenis pekerjaan yang mengharuskan koordinasi dan diskusi dengan divisi lain dan mereka peserta magang di <i>assign</i> dengan <i>line manager</i> untuk melakukan tugas dan fungsi seperti itu. Jadi diikutsertakan juga untuk komunikasi atau interaksi dengan divisi maupun unit kerja lain gitu ya, termasuk ke pegawai di unit divisi lain maupun ke sesama peserta magang di beda divisi maupun unit
19.10 – 19.28	Patricia	Kalau di pengalaman saya itu ada seperti pelatihan <i>marketing</i> ya, yang dilakukan langsung oleh <i>Head of marketing</i> -nya. Nah kalau itu ada arahan dari awantunai
19.29 – 20.11	Edi	Ya kita waktu itu <i>assign</i> beberapa topik ya, untuk ada pelatihan dari experta atau <i>leader</i> dari masing-masing bidang, ada same time kita juga ngebuka sih untuk teman-teman <i>leader</i> lainnya kalau misalnya perlu adanya basic knowledge atau basic konsep di bidangnya gitu ya untuk semua peserta magang yang di divisinya gitu ya. Kita memang ada membuat plan plan itu, tapi at the same time, masing-masing kepala divisi juga bisa membuat diskusi terkait basic knowledge masing-masing
20.12 – 20.14	Patricia	Berarti sebenarnya sesuai dengan kebutuhan ya mas?
20.15 – 20.20	Edi	Betul betul
20.21 – 20.48	Patricia	Nah, kalau dari pandangan mas sendiri, bagaimana hubungan yang terbentuk antara awantunai dan mahasiswa magang ini dapat memberikan mahasiswa magang itu dapat membentuk konsep diri yang siap kerja? Karena kan pada dasarnya MBKM ini dibuat untuk peserta dapat meninjau bagaimana kesiapan mereka bekerja untuk di dunia kerja nantinya
20.49 – 22.28	Edi	Menurut aku, itu adalah tujuan utama awantunai menerima peserta magang gitu ya. Jadi kita ingi memastikan teman-teman magang yang selesai MBKM dari awantunai itu sudah siap kerja. Makanya di dalam setiap kerangka yang kita bangun itu benar-benar peserta MBKM itu menjadi bagian dari tugas pokok dan fungsi dari divisi maupun unit yang di assign, jadi

Menit	Nama	Isi wawancara
		bukan lagi mengerjakan <i>project</i> coba-coba atau <i>project</i> terpisah dari <i>project</i> bisnis yang ada ya, tapi mereka menjadi bagian dari bisnis proses yang ada. Jadi mereka bisa merasakan langsung proses pengerjaan berdasarkan deadline, eskpektasi kualitas dari pekerjaan yang diharapkan, mereka bisa merasakan langsung koordinasi antar unit departemen bahkan ke klien gitu ya. Jadi mereka engga hanya di kasih task, tapi on the task, nah sehingga misalnya di bulan ke-4 atau ke5 dan 6 gitu ya, <i>line manager</i> -nya sudah memiliki confidence level di mana peserta magang diberikan dedicated <i>project</i> atau task, di situ mahasiswa magang bisa merasakan langsung bisnis kerja secara nyata dan lebih siap kerja gitu ya. Jadi itu memang sudah menjadi filosofi dari kita menerima teman-teman MBKM ya, jadi <i>basically</i> yes, benar itu tujuan kita
22.29 – 22.54	Patricia	Baiklah, selanjutnya tentang penataan diri organisasi. Bagaimana bentuk komunikasi yang dilakukan oleh rekan kerja dalam membantu mahasiswa magang memahami visi dan misi awantunia?
22.55 – 24.27	Edi	Jadi gini, ada tiga mekanisme bagaimana awantunai itu selalu menanamkan teman-teman MBKM ini visi dan misi dari perusahaan gitu. Yang pertama itu saat <i>onboarding</i> , jadi benar-benar kita jelaskan ya visi, misi, even history, dan kira-kira hal apa yang akan menjadi target dari awantunai untuk diselesaikan gitu. Yang kedua itu ktia setiap bulan itu ada <i>town hall</i> , di mana teman-teman magang juga join <i>town hall</i> perusahaan, di mana sebelum <i>town hall</i> itu biasanya ada visi misi juga yang kita sampaikan gitu ya, untuk me-remind lagi dan memastikan bahwa visi misi itu tuh menjadi pegangan ya buat teman-teman untuk melakukan pekerjaan baru. Dan yang ketiga adalah visi misi itu selalu menjadi pegangan yah buat <i>line manager</i> dan buat semua pegawai gitu ya dalam melakukan pekerjaannya di mana di dalam setiap perilaku itu tercermin gitu. Jadi teman-teman magang pun bisa melihat bagaimana pegawai atau karyawan itu menginternalisasi visi misi itu ke dalam bagaimana mereka menyelesaikan atau melakukan pekerjaan. Jadi begitu ya Pat
24.28 – 24.41	Patricia	Oke, baik mas. Selanjutnya, bagaimana aturan dan tugas yang diberikan kepada mahasiswa magang dalam kaitannya dengan visi dan misi awantunai?
24.42 – 25.43	Edi	Sebetulnya sih tidak ada aturan atau tugas khusus sih Pat yang terpisah gitu ya. Tapi <i>basically</i> semua <i>task</i> yang diberikan oleh <i>line manager</i> -nya itu pada akhirnya mendukung organisasi itu mencapai visi dan misinya gitu. Jadi tidak ada suatu acara atau <i>project</i> seremonial untuk mengumandangkan visi dan misi, tapi kita selalu tanamkan bahwa teman-teman dalam bekerja itu

Menit	Nama	Isi wawancara
		harus memegang teguh visi dan misi gitu. Jadi let say misalnya ketika ada konflik antar departemen gitu, kita tinjau lagi visi dan misi untuk mencari solusi gitu, sehingga ego antar divisi itu bisa terselesaikan, dan itu selalu kita informasikan ke semua pegawai maupun pegawai itu menginformasikan peserta MBKM yang di-attach ke mereka
25.44 – 26.06	Patricia	Oke baik mas. Selanjutnya bagaimana awantunai membantu mahasiswa magang memahami struktur dan kebijakan organisasi?
26.07 – 26.45	Edi	Sebetulnya pada saat <i>onboarding</i> sudah kami sampaikan dan paparkan struktur organisasinya dan kebijakannya gitu ya. Kalau untuk kebijakan juga sebelum itu kita masih kaya dalam berupa kontrak ya, jadi isinya itu berupa kebijakan akan kerahasiaan dan aturan lain yang harus ditaati mahasiswa magang. Lalu juga biasanya mereka bertanya langsung kepada <i>line manager</i> -nya untuk menanyakan posisi mereka ketika mereka lupa atau gimana ya. Tapi pada saat <i>onboarding</i> kita sampaikan struktur organisasi dari mulai manajemen kepala divisi hingga level manajerial dan staffnya gitu. Dan tidak kurang kita juga <i>assign</i> mereka berada di <i>line manager</i> atau di divisi unit kerja mana gitu
26.46 – 27.04	Patricia	Berarti pada saat <i>onboarding</i> dan misalnya mereka masih bingung dan lupa bisa bertanya ke <i>line manager</i> -nya. Selanjutnya bagaimana awantunai memperkenalkan budaya kerja organisasi kepada mahasiswa magang?
27.05 – 27.40	Edi	Ini lagi-lagi sama kaya visi misi. Pada saat <i>onboarding</i> kita jelaskan semuanya dan juga di kantor juga kita ada beberapa poster print out berupa budaya kerja kita, tapi yang paling penting bahwa kita memang selalu tanamkan budaya kerja kita itu ke masing-masing pegawai yang akhirnya pegawai tersebut yang akan menginternalisasikan dan juga mengkomunikasikannya kepada peserta MBKM ya
27.41 – 27.59	Patricia	Bagaimana bentuk pengaruh informal yang dinormalisasikan dan berkelanjutan di awantunai?
28.00 – 28.48	Edi	Oke nah kalau untuk formalnya itu kan kita menyediakan email dan Slack gitu ya untuk media komunikasinya. Nah untuk aktivitasnya ada <i>town hall</i> , terus juga harian itu biasanya sama <i>line manager</i> -nya. Kalau informal biasanya <i>via</i> telepon atau <i>via</i> WhatsApp ya biasanya antara <i>line manager</i> dan peserta MBKM-nya. Sebenarnya kalau dari tim HR sendiri dari diskusi dan <i>platform</i> komunikasi yang tadi kita sudah berikan, kita punya tujuan agar mereka dapat bekerja dengan nyaman di lingkungan kerja perusahaan, mereka juga bisa beradaptasi melalui diskusi-diskusi tersebut kan, dan juga melalui komunikasi dengan mentor atau <i>line manager</i> -nya. Yang pasti

Menit	Nama	Isi wawancara
		kita sudah sediakan semuanya, yang formal berupa diskusi dan <i>platform</i> seperti Slack atau email ya, dan informal bisa berupa <i>one-on-one</i> , ada WhatsApp juga, atau bertemu langsung dengan <i>line manager</i> atau <i>employee</i> lainnya, dan apapun itu cara adaptasi dari mahasiswa, <i>employee</i> dan <i>line manager</i> tentunya selalu terbuka bagi mahasiswa magang untuk misal sekedar bertanya terkait lingkungan kerja di perusahaan itu seperti apa. Dan sebenarnya saat ada aktivitas formal seperti diskusi atau <i>town hall</i> , kita juga ada komunikasi informalnya ya, bias ada rasa santai dan sekedar selingan candaan gitu ya, dan mahasiswa juga bisa lebih paham akan informasi yang kita sampaikan
28.49 – 29.23	Patricia	Dan juga termasuk <i>one-on-one</i> tadi ya mas. Oke, selanjutnya tentang koordinasi aktivitas. Bagaimana Awantunai mengkoordinasikan tim untuk mencapai efisiensi kerja yang optimal, khususnya dalam kaitannya dengan mahasiswa magang?
29.24 – 30.46	Edi	Dan kalau untuk koordinasi kerja ya, sebenarnya koordinasinya engga yang butuh banyak keterlibatan dengan banyak pihak ya, karena kan dia biasanya bekerja langsung dengan <i>line manager</i> -nya, jikapun ada koordinasi kerja yang membutuhkan pihak lain, ya yang pasti itu harus sudah diberikan arahan dan penjelasan dari <i>line manager</i> -nya. Ya untuk bentuk koordinasinya kita ada lewat daily check-in oleh <i>line manager</i> , ada rapat mingguan divisi, ada <i>town hall</i> bulanan, ada juga <i>one-on-one</i> bulanan. Jadi semuanya memastikan bahwa pengerjaan tugasnya mahasiswa itu berjalan baik ya. Dan kita memang sering melakukannya itu melalui media <i>online</i> , seperti zoom atau Google Meeting ya, karena itu tadi ya pegawainya masuk sekali seminggu juga, jadi penggunaan banyak <i>via slack</i> , email, atau WhatsApp. Tapi kita juga pastikan jadwal wfo <i>line manager</i> sama dengan mahasiswa magangnya
30.47 – 31.06	Patricia	Selanjutnya tentang <i>platform</i> komunikasi. <i>Platform</i> komunikasi apa saja yang digunakan oleh mahasiswa magang awantunai dan bagaimana efektivitasnya dalam tiap-tiap <i>platform</i> ini dalam mendukung kegiatan mahasiswa magang?
31.07	Edi	Tadi apa Pat, <i>platform</i> komunikasi ya?
31.08 – 31.09	Patricia	Iya mas
31.10 – 31.09	Edi	Iya tadi aku udah jelasin, ada Slack, email, WhatsApp, dan juga kadang ada <i>meeting</i> secara tatap muka gitu. Kalau slack ya dia bisa memudahkan mahasiswa magang untuk reach out ke semua <i>employee</i> di awantunai, jadi dia juga bisa tahu siapa dan posisinya gitu ya. Email untuk komunikasi formal ya biasanya, bisa ke <i>line manager</i> ataupun ke klien, google drive ya pasti untuk kolaborasi dokumen dan real-time ya, jadi memudahkan untuk penugasan dan <i>project</i> juga, yang pasti dengan <i>platform</i>

Menit	Nama	Isi wawancara
		itu kita memudahkan mereka tanpa menggunakan email pribadi ya, jadi engga yang membebankan mereka, karena kadang email pribadi udah penuh gitu ya. Nah WhatsApp biasanya untuk komunikasi informal dan mendesak ya sifatnya beda dengan slack atau email, karena dia juga familiar gitu, jadi memudahkan untuk koordinasi yang cepat gitu. Nah kalau ketemu langsung bisa formal dan informal juga
31.25 – 31.28	Patricia	Untuk tatap muka sendiri itu frekuensinya seberapa besar mas?
31.29 – 31.55	Edi	Nah kalau ke <i>line manager</i> itu biasanya minimal seminggu sekali ya, karena kan datang tatap muka seminggu sekali, sedangkan peserta magang itu datang offline ke kantor tuh 4 kali seminggu. Tapi kita pastikan bahwa <i>line manager</i> dengan peserta magang itu datang ke kantor di hari yang sama gitu, jadi ada interaksi secara tatap muka.
31.56 – 31.10	Patricia	Oke, selanjutnya itu, bagaimana awantunai memastikan bahwa mahasiswa magang memiliki pemahaman yang jelas tentang alur kerja dan tanggung jawab mereka?
32.11 – 32.12	Edi	Ulangi pat
32.13 – 32.25	Patricia	Bagaimana awantunai memastikan bahwa mahasiswa magang memiliki pemahaman yang jelas tentang koordinasi aktivitas atau tugas dan tanggung jawab mereka?
32.26 – 33.19	Edi	Itu tadi sih, memang kita kan sudah jelaskan kepada <i>line manager</i> -nya untuk memberikan penjelasan, arahan, dan juga respon terhadap apa yang menjadi pertanyaan, rasa ingin tahu maupun kemampuan profesional dari masing-masing peserta MBKM, biasanya survei kepuasan dari sisi peserta MBKM-nya, nanti dari situ kita bisa dapat <i>feedback</i> mana <i>line manager</i> -nya yang dinilai belum cukup efisien ya maupun efektif dalam nge-lead peserta MBKM-nya, nah dari nilai -nilai yang rendah itu kita akan coba tanyakan duduk masalah dan root case-nya, baru nanti kita berikan penjelasan lagi akan apa yang diharapkan dari seorang <i>line manager</i> terhadap peserat MBKM-nya. Dan kalau koordinasi kerja ya, sebenarnya koordinasinya engga yang butuh banyak keterlibatan dengan banyak pihak ya, karena kan dia biasanya bekerja langsung dengan <i>line manager</i> -nya, jikapun ada koordinasi kerja yang membutuhkan pihak lain, ya yang pasti itu harus sudah diberikan arahan dan penjelasan dari <i>line manager</i> -nya. Ya untuk bentuk koordinasinya kita ada lewat daily check in oleh <i>line manager</i> , ada rapat mingguan di divisi, ada <i>town hall</i> bulanan, ada juga <i>one-on-one</i> bulanan. Jadi semuanya memastikan bahwa pengerjaan tugasnya mahasiswa itu berjalan baik ya. Dan kita memang sering melakukannya itu melalui media <i>online</i> , seperti zoom atau Google Meeting ya, karena itu tadi ya pegawainya masuk sekali seminggu juga, jadi penggunaan banyak <i>via</i> slack, email, atau WhatsApp

Menit	Nama	Isi wawancara
33.20 – 33.33	Patricia	Baik. Selanjutnya, jika mahasiswa yang mungkin ada mengalami beban kerja yang berat dan tidak menyenangkan, bagaimana awantunai membantu mahasiswa magang dalam menyelesaikan hal tersebut?
33.34 – 33.39	Edi	Ya biasanya kita akan lakukan <i>one-on-one</i> ya dengan peserta magangnya untuk mengetahui duduk permasalahannya, baru nanti kita akan mediasi atau komunikasi dengan <i>line manager</i> -nya terkait hal apa yang perlu diselesaikan ya, sehingga mahasiswa magang itu tidak bergerak dan hal itu yang juga kita tanyakan dalam survei kepuasan dari peserta magang ya terkait dengan misalnya satu hari <i>it average</i> bekerja berapa jam gitu, di mana disitu ada salah satu pilihan tuh lebih dari 8 jam. Nah biasanya kalau peserta magang mengisi bahwa mereka bekerja lebih dari 8 jam, itu mungkin sudah menjadi <i>early warning</i> ya bagi perusahaan, karena bagi seorang mahasiswa magang itu sudah mendapatkan beban kerja yang lebih tinggi dari seharusnya.
34.40 – 34.51	Patricia	Baik, selanjutnya bagaimana awantunai menanggapi jika ada mahasiswa magang memperoleh keuntungan pribadi positif seperti pengakuan dan <i>Networking</i> ataupun mungkin negatif?
34.52 – 36.24	Edi	Kalau <i>Networking</i> itu sudah sejalan dalam <i>experience</i> dari bekerjanya gitu ya, pun kalau dalam <i>farewell</i> itu biasanya kita undang langsung secara offline ya <i>farewell</i> -nya, di mana kita mengundang manajemen C-level beserta beberapa senior <i>leader</i> dan kepala divisi. Nah di situ teman-teman bisa ber- <i>Networking</i> . Pun selama magang kalau mereka datang ke kantor ya kita kan <i>open space office</i> -nya, jadi teman-teman bisa secara natural gitu ya, <i>reach out to anyone</i> untuk bertanya atau <i>Networkings</i> . Nah kalau untuk appreciation itu sendiri <i>basically</i> di setiap <i>batch</i> itu kita ada award, biasanya di nilai dari survei terhadap <i>line manager</i> -nya maupun survei dari manajemen, terutama untuk mereka yang <i>in touch</i> atau terlibat langsung dengan <i>project-project</i> yang signifikan untuk organisasi. Kita slelau menghimbau kepada <i>line manager</i> untuk bisa memberikan nilai yang fair bagi mereka yang benar-benar sudah berkontribusi aktif dan positif untuk unit kerjanya, supaya teman-teman juga mendapatkan nilai yang pantas dan baik gitu ya untuk laporan ke kampus merdeka maupun ke akademis di kampusnya. Nah kalau yang negatif sejauh ini tidak ada ya, walaupun ada case seperti itu kita tim HR akan langsung buat <i>one-on-one</i> dengan pihak-pihak terkait untuk penyelesaian masalahnya
36.25 – 36.38	Patricia	Selanjutnya, bagaimana awantunai mendukung usulan atau penrapan praktik kerja baru untuk meningkatkan efisiensi kerja?
36.39 – 37.04	Edi	Pastinya perubahan proses kerja itu ada level dan tahapannya masing-masing ya. Kita memang selalu menyampaikan kepada

Menit	Nama	Isi wawancara
		<i>line manager</i> untuk menjadikan peserta MBKM ini menjadi bagian dari unit kerjanya, sehingga apabila peserta MBKM punya ide atau punya pandangan atau insight untuk membuat pekerjaan efektif dan efisien, itu kita berikan otorisasi kepada masing-masing <i>line manager</i> ya untuk bisa mendapatkan masukan tersebut dan menginternalisasikan prosesnya, jika memang dalam wewenangnya. Tapi biasanya di akhir periode gitu ya kita juga biasanya sebar survei kita berisi apa yang menjadi saran mereka untuk perbaikan awantunai secara keseluruhan, itu kita tampung dan biasanya kita tampilkan itu di depan manajemen untuk menjadi pertimbangan manajemen, apabila ada sesuatu yang alarming yang harus dirubah gitu ya
37.05 – 37.16	Patricia	Baik, terakhir apa yang dilakukan oleh awantunai dalam menyampaikan posisi insitusional awantunai di pasarnya dan pihak eksternal, sehingga mahasiswa magang memiliki wawasan terkait hal itu?
37.17 – 37.59	Edi	Di awantunai kami percaya bahwa pemahaman tentang posisi organisasi dalam konteks industri yang lebih luas ya penting bagi mahasiswa magang. Itu tadi ya <i>town hall</i> bulanan kita sampaikan perkembangan awantunai itu seperti apa, sehingga mahasiswa magang dapat melihat di mana kami berdiri dan bagaimana kami beradaptasi dengan dinamika industri. Nah sebenarnya dari penugasan yang diberikan dan rapat tim juga memberikan mereka itu pemahaman terkait perkembangan awntunai itu di luar seperti apa, atau berada di posisi mana sebenarnya awantunai ini”
38.00 – 38.03	Patricia	Kalau untuk pihak eksternal bagaimana mas?
38.04 – 38.57	Edi	Kalau untuk ini sebenarnya sesuai dengan kebutuhan di divisi masing-masing ya. Kalau <i>dimarketing</i> sepertinya mereka dapat berinteraksi dengan klien, jadi kebentuk wawasan atau pandangan pihak eksternal terhadap awantunai itu seperti apa. Di kantor juga kan terkadang pihak eksternal ada juga sering datang kaya investor awantnai gitu, jadi mereka dapat melihatnya dari situ. Tapi ya kita juga membebaskan mahasiswa untuk dapat bertanya langsung kepada mahasiswa magang terkait hal ini, karena dari kita juga sudah menekankan kepada mahasiswa mbkm untuk memberikan jawaban akan pertanyaan mereka yang dapat membantu meningkatkan pemahaman mereka, apalagi terkait posisi awantunai gitu
38.58 -38.59	Patricia	Baik Mas Edi, terimakasih atas waktu dan kesempatannya

Lampiran 9. Transkrip Wawancara Hasil

Nama : Risma Khoerunnisa

Posisi : Social Media Strategist Intern

Waktu : Sabtu, 14 September 2024

Tempat : Zoom Meetings

Menit	Nama	Isi Wawancara
00.00 – 00.18	Patricia	Thankyou sebelumnya buat risma atas waktunya di wawancara kali ini. Okeh sebelum memulai, gue bacain dulu kali ya. Ini Risma sebagai social media strategist di awantunai.
00.19 – 00.20	Risma	Iya
00.21 – 00.50	Patricia	Okeh. Nah, kalau dari ini sih tugasnya itu ada lima tugas ya, membantu team <i>leader</i> dalam membuat berbagai program yang bertujuan untuk meningkatkan brand awareness awantunai ke pihak eksternal, terus merancang dan mengembangkan <i>campaign</i> untuk meningkatkan brand awareness awantunai; berkolaborasi dengan copywriter dalam pembuatan konten kreatif, merancang strategi perusahaan bersama dengan tim <i>branding</i> dan <i>marketing</i> ; serta mengumpulkan dan membuat dokumentasi kegiatan dan aktivitas karyawan. Bener engga itu tadi tugasnya
00.51 – 00.52	Risma	Iya
00.53 – 01.07	Patricia	Okeh, dari kelima tugas itu, bukan tugas kali ya. Itu kan kompetensi yang dikasih awantunai di lamannya Kampus Merdeka. Kira-kira dari kelima itu dapat semua ga pekerjaannya? Sesuai ga?
01.08 – 01.23	Risma	Hemm sesuai kok. Cuman emm apa ya, kirain tuh awalnya <i>brand awareness</i> awantunai ke <i>customer</i> , tapi ternyata <i>brand awareness</i> awantunai ke kaya <i>employer branding</i> -nya gitu sih.
01.24 – 01.25	Patricia	Oh <i>employer branding</i> ya.
01.26 – 01.34	Risma	Iya masuknya ke apa ya, iya <i>employer branding</i> lah.
01.35 – 01.43	Patricia	Berarti ini pihak eksternalnya, kan tadi bukan <i>customer</i> kan. Berarti ini pihak eksternalnya lebih ke mana?
01.44 – 01.56	Risma	Ya kaya heem karyawan, kaya calon karyawan baru gitu gitu lah. Atau misalnya ada orang yang mau magang di awantunai, ngepoinnya lewat <i>employer branding</i> tadi sih gitu.
01.57 – 02.01	Patricia	Oh berarti meganganya itu akun awantunai karir ya.
02.02 – 02.03	Risma	Iya
02.04 – 02.08	Patricia	Selain yang Instagram, apa lagi yang dipegang ris?
02.09 – 02.10	Risma	Linkedin
02.11 – 02.15	Patricia	Linkedin juga ya. Okeh berarti cuman dua itu, Instagram sama Linkedin.

Menit	Nama	Isi Wawancara
02.16 – 02.18	Risma	Iya
02.19 – 02.26	Patricia	Okeh kita masuk ke pertanyaan wawancaranya ya.
02.27 – 02.27	Risma	Iya
02.28 – 02.41	Patricia	Pertanyaan pertama, bagaimana kamu sebagai mahasiswa MBKM <i>Batch</i> 4 di awantunai merasakan hubungan kamu dengan organisasi selama periode magang? Apakah kamu merasa diterima dan didukung oleh organisasi?
02.42 – 03.11	Risma	Aku merasa diterima sih waktu magang. Karena kan, kita pas di awal-awal ada sesi <i>opening</i> atau <i>onboarding</i> dulu. Jadi ada kenalan dulu sama awantunai-nya, terus juga ada kenalan sama mentornya, dan sejauh ini untuk komunikasinya lumayan oke ya dari awantunai. Jadi dia <i>open</i> banget untuk kitanya
03.12 – 03.22	Patricia	Berarti <i>open</i> banget ya tim dari awantunai nya sendiri juga atau atasan dan bahkan mahasiswa MBKM nya juga ya?
03.23 – 03.24	Risma	Iya
03.25 – 03.39	Patricia	Tapi bisa dijelasann atau dicontokan ga sih gimana <i>open</i> nya itu dari segi membantunya gimana. Boleh dijelasin ga ris?
03.40 – 03.43	Risma	Apa pat, sorry. Tadi lagi ada bapak
03.44 – 03.52	Patricia	Iya iya. Tadi kan didukung dan dibantu, boleh dijelaskan ga kaya satu contoh deh kamu pas merasa diterimanya itu gimana gitu
03.53 – 04.02	Risma	Hmmm merasa diterimanya itu lebih ke kaya, karena sebelumnya <i>experience</i> -nya lebih ke arah <i>social media</i> juga tapi fokusnya ke jualan, bukan untuk <i>employer branding</i> , nah karena <i>background</i> -nya seperti itu, tapi <i>supervisor</i> aku nerima aku dengan <i>experience</i> yang berbeda, dan benar-benar didukung untuk kaya oh jadi untuk <i>corporate</i> tuh tujuannya ini, mau <i>message</i> -nya ini sehingga kamu kontennya jadi kaya gini, begitu
04.30 – 04.38	Patricia	Ooh okeh okeh. Itu tadi dari mentor ya. Kalau dari teman-teman MBKM sendiri gimana teman-teman se-MBKM?
04.39 – 04.43	Risma	<i>Open</i> banget kok. Sampe sekarang masih sering contact-contactan
04.44 – 04.57	Patricia	Terus boleh diceritan ga ya, kamu merasa diterimanya itu pas diawal sehingga bisa beradaptasi itu sama teman-teman MBKM gimana?
04.58 – 05.38	Risma	Kalau awalnya itu sebenarnya karena konsepnya di awantunai itu kantornya <i>open</i> ya, jadi kaya engga ada sekat-sekat gitu. Kita satu meja gede itu bareng-bareng dan kita <i>wfo</i> -nya itu waktu itu lumayang sering, kan. Jadi karena kita sama-sama anak magang yang engga tau apa-apa, terus jadi di meja yang gede itu akhirnya terbentuklah komunikasi, yang awalnya deketnya sama teman sebelah meja aja kaya gitu, terus lama-lama karena sering <i>wfo</i> dan tempat duduknya itu sifatnya siapa

Menit	Nama	Isi Wawancara
		cepat dia dapat, jadi anak-anak tuh samping-sampingnya itu beda-beda orang gitu. Jadi kita saling kenal dan kita makan bareng gitu-gitu
05.39 - 05.46	Patricia	Jadi dari adanya meja yang saling menyatukan anak magang gitu ya
05.47 – 05.49	Risma	Iya
05.50 – 06.11	Patricia	Okeh. Nah, selanjutnya nih. Apa aja sih bentuk interaksi yang terjadi antara kamu dan anggota tim di awantunai. Ini anggota tim bisa dari mahasiswanya atau mungkin dari karyawan tetapnya awantunai, ya. Dan bagaimana interaksi ini mempengaruhi pandangan kamu tentang peran kamu dalam organisasi?
06.12 – 07.24	Risma	Untuk interaksi dengan teman-teman magang kita kadang formal dan kadang informal. Maksudnya kadang kita ada <i>discuss</i> tentang kitanya masing-masing. Kadang kan kita yang <i>marketing</i> kadang ke product, padahal kita engga yang tektokan bareng, tapi kita kadang kaya <i>discuss</i> aja kaya “ <i>jobdesk</i> lu apa sih” gitu gitu. Terus kalau untuk bagaimana interaksi ini mempengaruhi pandangan aku tentang organisasi, kalau menurutku jadi karena adanya interaksi itu, kita tahu nih kaya “oh ternyata <i>scope dimarketing</i> tuh gini gini loh, ternyata <i>scope product</i> tuh gini gini loh”. Dengan tahu pekerjaan dari divisi lain, ternyata dia ngerjain yang di divisi aku engga terlalu di bahas gitu, sedangkan di divisi dia kaya <i>concern</i> banget. Dari interaksi tadi ngebuat aku jadi kaya “oh di awantunai itu aspeknya ada ini ini”, kaya gitu dari diskusi itu
07.25 – 07.33	Patricia	Okeh itu sama mahasiswa magang. Kalau sama mentor atau karyawan tetap di awantunai itu gimana?
07.34 – 08.23	Risma	Oh sama mentor sih, karena aku tuh <i>dimarketing</i> dan lumayan sering juga kaya diskusi <i>samamarketing</i> yang lain gitu yang bukan di <i>coporate branding</i> , jadi kita sering diskusi kalau misalnya kita <i>present</i> ke mom itu. Kaya <i>discuss</i> tentang misalnya aku ngurus di bidang <i>employer branding</i> , oh jadi dari segi <i>branding growth</i> -nya begini, dari segi <i>marketing</i> dia <i>growth</i> -nya segini, dari segi yang kaya mentor kamu tuh yang kaya gm, gmv nya kita naik segitu, jadi gitu gitu sih. Dengan adanya diskusi itu, kita lebih tahu secara garis besar <i>dimarketing</i> ini lagi ke mana gitu
08.24 – 08.29	Patricia	Hemm okeh okeh. Dan paham juga ya tugas kamu di diskusi itu apa gitu ya
08.30 - 08.40	Risma	Iya betul. Jadi lebih ke ini sih lebih terintegrasi gitu. Oh ternyata gue ngelakuin ini karena kondisi <i>dimarketing</i> secara umum tuh begitu, gitu.

Menit	Nama	Isi Wawancara
08.41 – 09.01	Patricia	Okeh, selanjutnya, bagaimana kamu menilai komunikasi yang terjadi antara kamu dan pimpinan atau mentor selama magang? Apakah ada komunikasi yang membantu membangun hubungan positif atau mungkin malah membangun yang negatif?
09.02 – 09.27	Risma	Hemm kalau untuk komunikasi sama mentor sih sebenarnya, kalau formal secara formal kaya gitu oke oke aja cukup baik. Cuman secara informalnya mungkin kita kurang dekat sih gitu. Cuman misalnya kalau buat kerjaan sih masih bisa diselesaikan, tapi kalau untuk informal ya biasa aja gitu ga terlalu kaya dekat dekat banget.
09.28 – 09.31	Patricia	Tapi, yang terbangun positif berarti?
09.32 - 09.34	Risma	Iya
09.35 – 09.48	Patricia	Okeh okeh okeh. Tapi untuk pekerjaan kalau dari Risma sendiri menilai mentornya gimana komunikasinya gimana? Apakah terbuka, suportif, atau gimana?
09.49 – 10.19	Risma	Hemm sebenarnya suportif, tapi karena mentorku tuh posisinya lumayan tinggi gitu, dia megang kaya beberapa job lah intinya. Dan ilmu gue tuh agak ada gap gitu. Jadi karena itu, pas kita komunikasi tuh dia menyampaikan ini yang gue tangkap itu ternyata jalan tengahnya ini loh. Jadi kaya butuh waktu untuk memahamin oh ternyata maksudnya dia itu gini, kadang-kadang gitu.
10.20 – 10.28	Patricia	Ada gap ya. Tapi untuk ngomongin permasalahan itu sendiri dari mentor sendiri terbuka atau gimana?
10.29 – 10.31	Risma	Terbuka banget kok orangnya
10.32 – 10.59	Patricia	Selajutnya sejauh mana kamu merasa bahwa hubungan kamu dengan organisasi awantunai secara keseluruhan berkontribusi pada pembentukan konsep diri kamu sebagai profesional yang siap kerja? Apakah kamu merasa hubungan ini membantu kamu dalam mengembangkan keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk karir masa depan?
11.00 – 11.40	Risma	Buat hubungan aku di awantunai menurutku ini kaya benar-benar bekal yang bagus banget buat persiapan karir profesionalku. Soalnya pas waktu nyemplung di awantunai kan langsung di kasih ril case nya, terus juga waktu <i>discuss</i> bareng tim <i>marketing</i> dan lainnya itu, intinya tergambarlah gimana cara suatu <i>corporate</i> bekerja gitu. Jadi pas waktu kita di dunia kerja juga ga kaget-kaget banget karena “oh gini loh cara si <i>corporate</i> itu bekerja gitu. Yang pasti pengalaman tadi buat aku juga punya bekal profesional, jadi tahu membentuk hubungan yang baik dan profesional dengan atasan itu gimana sih kan
11.41 – 12.05	Patricia	Okeh. Selanjutnya, bagaimana kamu mengatasi tantangan atau konflik yang muncul dalam hubungan kamu dengan

Menit	Nama	Isi Wawancara
		organisasi selama magang? Ada gak langkah-langkah yang diambil untuk menyelesaikan masalah ini, dan apakah permasalahan tadi mempengaruhi hubungan kamu dengan organisasi? Mungkin tadi yang gap tadi kali ya.
12.06 – 12.48	Risma	Untuk yang tadi sih sebenarnya, kalau misalnya dikasih tau nih ada case A, harusnya kita approach nya pake pendekatan A gitu, tapi aku belum ngerti gitu sebenarnya yang dimaksud itu kaya gimana sih yang si A nya. Jadi pas lagi dikasih tahu aku iya iya aja, tapi pas udah selesai dikasih tahu itu biasanya aku searching lagi, kaya itu tuh maksudnya apa sih. Dan kalau udah searching, terus aku konfirmasi dulu ke <i>supervisornya</i> , kaya oh ini bener engga sih kaya gini, kalau salah kan nanti bisa di adjust lagi, kalau bener yaudah gitu. Jadi intinya, effort yang lebih sih di akunya
12.47 – 12.52	Patricia	Effort yang lebih ya. Kalau misalnya belum tau, riset dulu lagi ya.
12.53 – 12.54	Risma	Iya bener
12.55 – 13.06	Patricia	Oke, apakah kamu merasa bahwa kamu mendapatkan kesempatan yang cukup untuk berkontribusi dan terlibat dalam kegiatan organisasi?
13.07 -13.30	Risma	Merasa ada kontribusi yang banyak, karena waktu di awantunai juga aku termasuk yang kaya handling beberapa temen-temen <i>timmarketing</i> yang lain gitu. Jadi, posisi dan pengalaman untuk ngehandle orangnya juga ada gitu.
13.31 – 13.39	Patricia	Posisi dan ngehandle orangnya juga ada ya. Jadi, merasa kontribusinya juga udah banyak gitu ya dari pengalaman tadi.
13.40 – 13.41	Risma	Iya
13.42 – 13.51	Patricia	Oke, gimana keterlibatan kamu tadi mempengaruhi pemahaman kamu tentang peran kamu dalam tim dan organisasi secara keseluruhan?
13.52 – 13.59	Risma	Gimana keterlibatan aku tadi mempengaruhi pemahaman aku tentang peran aku dalam tim dan organisasi secara keseluruhan?
14.00 – 14.04	Patricia	Iya. Merasa dihargai engga atau apresiasinya ada atau engga?
14.05 – 14.22	Risma	Sebenarnya kalau dihargai sih dihargai dan diapresiasi sih ada. Tapi lebih kepada aku punya kepuasan sendiri sih, kaya oh ternyata aku bisa loh ngehandle temen-temen gitu.
14.23 – 14.24	Patricia	Memiliki kepuasan ya.
14.25 – 14.26	Risma	Iya
14.27 – 14.42	Patricia	Apakah kepuasan kamu tadi akhirnya membentuk kepercayaan diri kamu atau yang lainnya yang akhirnya membuat kamu merasa profesional dengan keterampilan itu tadi dan bagaimana dampaknya pada pekerjaa kamu sekarang?

Menit	Nama	Isi Wawancara
14.43 – 14.49	Risma	Iya lebih ke punya rasa percaya diri sih. Karena kan kita udah pernah nge-handle orang lain kan gitu. Jadi pas waktu di dunia kerja kita udah pede kalau seandainya nanti kita dihadapkan dengan posisi kita yang punya anak buah atau handle orang lain lagi gitu. Sebenarnya di pekerjaan sekarang belum ada pengalaman serupa ya kaya yang handling tadi, cuman kalau ketemu atau komunikasi dengan orang, aku jadi mampu membuat orang lain itu mengerti maksud aku, karena kan dalam memimpin tadi aku belajar untuk menyampaikan apa yang mau aku komunikasikan ke orang lain agar orang tersebut mau melakukan apa yang aku inginkan, dalam hal positif ya. Ya itu ya komunikasi dengan rekan kerja di perusahaan sekarang jadi lebih percaya diri gitu
15.00 – 15.18	Patricia	Bagaimana komunikasi dengan rekan kerja di awantunai membantu kamu memahami visi awantunai untuk memperkuat dan memakmurkan UKM di Indonesia, serta bagaimana hal ini mempengaruhi kesiapan kamu bekerja?
15.19 – 16.13	Risma	Kalau dari segi komunikasi di awantunai menurut aku iya sih. Soalnya waktu awal-awal keterima di awantunai itu belum terlalu riset ya tentang awantunai itu apa, cuman tahu covernya kalau awantunai itu kaya gini. Melalui komunikasi yang sering kita lakuin sama satu timmarketing itu, itu tuh jadi tergambar banget. Ternyata kalau visinya tuh memakmurkan UKM kita jadi tahu, karena dari headmarketingnya tuh Mas Agung sering banget kaya ngebahas intinya oh target market kita itu dia, kita tuh mau ngebantu dia. CEO kita tuh maunya si awantunai itu sebagai platform yang ngebantu UKM gitu. Makanya strategimarketing yang kita lakukan adalah kaya gini gini gini. Jadi menurutku dari komunikasi yang satu timmarketing itu tergambar banget sih, jadi model bisnisnya itu visinya seperti ini kaya gitu.
16.14 – 16.20	Patricia	Oke, komunikasi tadi membuat kamu paham tentang visi awantunai seperti apa ya
16.21 – 16.47	Risma	Dan ini bagaimana hal ini mempengaruhi kesiapan aku dalam bekerja, ini lebih ke kaya kalau aku udah tahu visi atau benang merah dari suatu perusahaan itu apa, jadi kita tahu apa yang mau kita lakuin, karena kita align sama si visinya. Dan dari awantunai sendiri, karena aku udah tahu oh visinya kaya gini, berarti aku bakal ngelakuin yang kaya gini. Dan ini ilmu bagus dan ilmu daging banget yang aku bisa siapkan sewaktu aku bekerja di role itu.
16.48 – 16.52	Patricia	Jadi paham ya untuk perusahaan seterusnya nanti apakah align role yang kita kerjakan sama visi si perusahaannya nanti
16.53 – 17.10	Risma	Ya di perusahaan sekarang jadinya sebelum masuk pun aku jadinya memahami dulu bagaimana visi misi perusahaan

Menit	Nama	Isi Wawancara
		tersebut yang nantinya akan diturunkan di pekerjaan aku. Dan selama proses bekerja pun, aku jadi paham dan memberikan rasa percaya diri juga ya dalam mengerjakan tugas sehari-hari. Jadi ya seperti punya tujuan gitu. Dan waktu diskusi dengan tim atau antar tim juga jadi paham kan tujuan dari tugas yang kita kerjakan itu apa, dan langkah yang akan aku ambil itu apa untuk keberhasilan tujuan perusahaan tersebut
17.11 – 17.34	Patricia	Okeh. Selanjutnya nih. Di awantunai kan ada aturan dan tugas yang diberikan ya. Nah, seberapa jelas sih aturan dan tugas yang diberikan terkait dengan misi awantunai, yaitu optimalisasi rantai pasok FMCG melalui teknologi, dan bagaimana hal ini membantu kamu merasa lebih siap untuk bekerja?
17.35 18.17	Risma	Kalau untuk aturan dan tugasnya, menurut aku cukup jelas ya. Karena balik lagi kita sering melakukan diskusi atau <i>meeting</i> sama orang <i>marketing</i> gitu, jadi kita tergambarlah misi awantunai itu kaya apa. Jadi dari misi tadi diturunin lagi ke <i>role</i> aku tuh aku harus gimana gitu. Terus kalau untuk bagaimana hal ini membantu untuk siap bekerja, ya menurutku ini membantu banget sih. Karena ya tadi, kalau kita udah tahu benang merahnya apa, visinya mau ngapain terus misinya juga apa, itu tuh akan diturunin sama <i>role</i> kita tuh kaya gimana, karena harus align sama si benang merah tersebut
18.18 – 18.26	Patricia	Tadi untuk <i>meeting</i> ya, berarti ada untuk weekly <i>meeting</i> nya ya sama <i>timmarketing</i> ?
18.27 – 18.44	Risma	Iya, kalau gasalah weekly atau <i>monthly</i> gitu. Tapi lumayan sering. Dan kita juga sering ngobrol sama Mas Agung tuh, kaya ngobrol di luar <i>meeting</i> , kaya kelas kelas yang <i>marketing</i> itu loh.
18.45 – 18.59	Patricia	Okeh. Kan di awantunai itu dari wawancara pra-riiset sebelumnya, kalau lebih sering itu penggunaan Zoom, chat, email. Nah gimana sih penggunaan Zoom, chat, dan email di awantunai membantu kamu berperan dalam mewujudkan misi organisasi, dan apakah ini meningkatkan rasa percaya diri kamu?
19.00 – 19.36	Risma	Kalau penggunaan Zoom, chat, atau email lumayan cukup jelas sih dari aku. Cuman kan, kalau di aku ada kendala, karena aku kan butuh untuk ketemu langsung sama karyawan lain untuk dijadikan talent untuk konten. Nah biasanya mereka tuh komunikasinya lewat slack. Slack ya namanya ya
19.37 – 19.38	Patricia	Iya iya
19.39 – 19.57	Risma	Iya slack. Nah kalau di divisi ku tuh gaada slack, jadi lewat WA, jadi kan pr ya. Biasanya mereka komunikasi lewat Slack,

Menit	Nama	Isi Wawancara
		terus kita lihat WA nya, terus kita approach gitu gitu yang agak pr. Slack apa ya namanya
19.58 – 20.25	Patricia	Iya slack deh, slack. Tapi kalau <i>online</i> atau offline kebanyakan komunikasinya melalui apa ya sebenarnya? Ehh ris suaranya keputus deh
20.26 – 20.29	Risma	Oiya kebanyakan melalui <i>online</i>
20.30 – 20.31	Patricia	Tadi kan
20.32 – 20.33	Risma	Kedengaran ga suaraku
20.34 – 20.55	Patricia	Udah-udah. Tadi kan, melalui <i>online</i> . Nah kamu biasanya komunikasi ke talent nya itu lewat <i>online</i> . Nah terus dituntut untuk ketemu langsung yang biasanya kamu komunikasi sama mereka lewat <i>online</i> itu mempengaruhi rasa percaya diri kamu ga? Itu gimana?
20.56 – 21.31	Risma	Ya kalau menurutku pribadi, seandainya kan kita udah janji nih sama misalnya karyawan A dia bidangnya data analis gitu, terus pas take konten tuh kadang agak deg-degan juga sih kadang. Karena kan, gapernah tektokan sama dia ya. Terus kita tanya-tanya tentang dia, yang menurutku itu bisa aja kan headnya. Head kan biasanya dia super sibuk gitu, dia kita WA untuk kita minta waktunya untuk take konten, entah itu ada <i>feedback</i> atau engga kan, kaya engga enak gitu. Lebih ke gak enak sih.
21.32 – 21.33	Patricia	Ohh lebih ga enakan ya.
21.34 – 21.38	Risma	Iya
21.39 – 21.49	Patricia	Okeh selanjutnya, bagaimana kamu memahami struktur organisasi formal dan kebijakan di awantunai melalui komunikasi sehari-hari, dan bagaimana hal ini membantu kamu menjalankan tugas sebagai mahasiswa magang?
21.50 – 22.09	Risma	Oh kalau untuk struktur organisasi sih, di awal kita kaya dikasih tahu strukturnya gimana dan menurutku ini membantu, karena di <i>role</i> ku juga kadang suka harus kaya <i>outputnya</i> tuh suka wawancara si orang ini, gitu. Dan dari adanya struktur itu juga kita jadi tahu targetnya siapa yang mau kita take konten tersebut.
22.10 – 22.17	Patricia	Kalau mengenai kebijakan di awantunai yang dalam bentuk Letter of Acceptance yang di dalamnya juga terdapat aturan yang harus kita ikuti, itu gimana selama kamu magang?
22.18 – 22.44	Risma	Kalau kebijakan formal kan kita ada dikasih kaya perjanjian atau kontrak gitu ya yang di Letter of Acceptance nya itu, nah itu yang pasti aku engga yang jadi sembarangan atau tahu batas ya untuk menggunakan data atau informasi di awantunai itu seperti apa. Jadi ya pasti dari kebijakan yang diatur itu, aku yang juga suka buat ide konten, tahu batasan mana yang pihak luar itu harus tahu gitu kan. Dan juga ini buat aku jadi bisa

Menit	Nama	Isi Wawancara
		bersikap yang lebih profesional, karena aku bekerja berdasarkan perjanjian tadi ya
22.45 – 22.50	Patricia	Cukup efektif, ya untuk kamu juga bisa menjalankan tugas gitu ya
22.51 – 22.53	Risma	Iya
22.54 – 23.08	Patricia	Okeh, seberapa sering kamu terlibat dalam interaksi informal dengan anggota tim di luar kebijakan formal, dan bagaimana pengaruhnya terhadap pemahaman kamu tentang budaya kerja di awantunai?
23.09 – 23.44	Risma	Hmm kalau untuk interaksi informal, lumayan sering sih untuk ke orang-orang di awantunai, lebih seringnya itu aku ke <i>tim marketing</i> gitu. Dan justru lebih ini sih, justru dengan adanya komunikasi informal itu lebih ter-deliver gitu maksudnya. Kaya misalnya kita tahu visinya itu mau ngembangin UMKM, tapi caranya gimana kita mau ngembangin UMKM itu lebih jelas kalau komunikasinya lewat informal.
23.45 – 23.54	Patricia	Okeh, terus kalau interaksi informal tadi itu pengaruhnya terhadap budaya kerja di awantunai gimana?
23.55 – 24.13	Risma	Ya gitu dari komunikasi informal lebih fleksibel. Dan karena informal itu enak, jadi kita ngobrolnya jadi lebih banyaklah informasi yang didapat tentang budaya kerja
24.14 – 24.24	Patricia	Okeh okeh. Selanjutnya bagaimana proses informal tadi membantu kamu selama magang di awantunai?
24.25 – 25.25	Risma	Kalau komunikasi formal sebenarnya lebih ke kaya emm apa ya, kan <i>approval approval</i> gitu kan, kadang kita <i>approval</i> ke atasan lah, dan itu kan harus komunikasi secara formal. Jadi aku beradaptasinya lebih ke yang dulunya mungkin sebelum magang itu kita kurang tahu cara berkomunikasi formal tuh gimana dan lewat magang kita bisa tau cara berkomunikasi formal dengan baik, karena kan kita magangnya cukup lumayan lama ya, jadi dari situ aku jadi beradaptasi gimana cara berkomunikasi formal yang baik kaya gitu. Kalau untuk komunikasi informal justru lebih fleksibel, jadinya bisa lebih tahu maksudnya itu apa dan kerjanya itu harusnya gimana gitu, maunya mereka itu gimana, kalau komunikasi informal.
25.26 – 25.35	Patricia	Seberapa cepat nih bisa beradaptasinya dari dua komunikasi tadi. Mana yang lebih cepat atau sama-sama aja?
25.36 – 25.40	Risma	Sebenarnya lebih cepat informal kalau untuk adaptasi.
25.41 – 25.48	Patricia	Ohh informal ya. Karena tadi lebih terbuka gitu ya. Dan informasinya juga lebih banyak didapatkan melalui informal tadi ya.
25.49 – 25.52	Risma	Iya
25.53 – 26.05	Patricia	Okeh. Bagaimana pengalaman kamu dalam mengikuti kebijakan formal dan informal di awantunai membantu

Menit	Nama	Isi Wawancara
		membentuk konsep diri kamu sebagai profesional yang siap bekerja?
26.06 – 26.52	Risma	Hemm kalau untuk kebijakan formal karena dia udah terbentuk maksudnya dia <i>corporate</i> yang udah lumayancukup besar lah ya. Jadi kita sebagai anak magang bisa lebih disiplin sih, jadi ga seenaknya bisa <i>approvalnya</i> , kaya email gaada subjek kan ga mungkin kaya gitu. Jadi intinya lebih ngebuat kita disiplin gimana cara merek itu terorganisir itu gimana. Nah kalau untuk interaksi informal sendiri, lebih ke <i>Networking</i> , kita jadi bisa lebih belajar <i>Networking</i> kaya ke si karyawannya atau teman-teman magangnya, di mana kita dari <i>Networking</i> itu biasanya itu bisa bermanfaat bagi kita berdua.
26.53 – 26.56	Patricia	Ohh nambah knowledge juga gitu ya dari pengalaman <i>sharing</i> gitu.
26.57 – 26.58	Risma	Iya
26.59 – 27.17	Patricia	Iya iya. Selanjutnya tentang aktivitas koordinasi. Bagaimana kamu melihat proses koordinasi kegiatan di awantunai mempengaruhi cara kamu menyelesaikan tugas-tugas sebagai mahasiswa magang?
27.18 – 27.52	Risma	Kalau untuk tugas koordinasi kegiatan sendiri, sangat membantu ya dalam menyelesaikan si tugas-tugas ini. Karena kan dikoordinasiin. Karena kan aku juga ada tim gitu, jadi itu bisa saling ngecek kita. Misalnya, minggu ini kita udah ngerjain apa udah ngerjain apa, jadi kita bisa nyelesain tugas itu dengan bareng-bareng, jadinya ga miss satu dengan yang lain. Karena kita kerjanya hampir bareng gitu. Komunikasi dengan mentorku juga kan lumayan sering untuk cek progres kerjaku. <i>Meeting</i> dengan <i>timmarketing</i> juga bikin aku paham aktivitas <i>marketing</i> di awantunai itu gimana dan tentunya aku jadi tahu aku harus lakuin apa setelehnya dari <i>meeting</i> itu
27.53 – 27.58	Patricia	Oh selalu ada komunikasi ya untuk setiap tugasnya gitu ya.
27.59 – 28.01	Risma	Iya
28.02 – 28.13	Patricia	Okeh, seberapa efektif komunikasi dalam tim di awantunai dalam menghubungkan berbagai aktivitas kerja, dan bagaimana ini mempengaruhi kinerja kamu selama magang?
28.14 – 28.53	Risma	Kalau untuk komunikasi yang efektif sebenarnya cukup efektif, sih. Karena kan rutin juga diadakan <i>monthly meeting</i> atau dua minggu sekali gitu untuk <i>satumarketing</i> . Jadi dari situ bisa lebih untuk kinerjanya. Jadi kita tahu gitu nestnya mau ngapain dari si <i>output meeting</i> itu. Misalnyaa kaya dua bulan ke depan ini bakalan ada issue apa gitu. Jadi kita tahu nih kaya mau ngapain
28.54 – 28.58	Patricia	Dan gimana ini mempengaruhi kinerja kamu selama magang?
28.59 – 29.04	Risma	Sebenarnya kinerjanya, dari komunikasi yang efektif itu justru membantu banget

Menit	Nama	Isi Wawancara
29.05 – 29.09	Patricia	Nah tadi untuk <i>platform</i> komunikasi kebanyakan <i>online</i> ya, bagaimana efektivitasnya dalam koordinasi tugas sepengetahuan kamu?
29.10 – 29.28	Risma	Iya memang kita kebanyakan <i>platform</i> komunikasinya lewat <i>online</i> , jarang yang ada ketemu langsung ya. Jadi memang diskusi <i>online</i> itu cukup ada kendala di beberapa kesempatan, karena kan <i>online</i> ya kita kadang bisa terjadi disinformasi gitu, kadang yang dimaksud a eh ternyata yang kita tangkan b gitu. Kadang-kadang gitu kan, kita juga engga yang terlalu bisa paham emosi yang disampaikan gitu, kita tangkapnya dia lagi marah, eh ternyata dia biasa aja, memang cara ngomongnya yang begitu, gitu sih ya
29.29 – 29.41	Patricia	Okeh. Selanjutnya, bagaimana kamu beradaptasi dengan sistem koordinasi kegiatan yang ada di awantunai, dan apa tantangan utama yang kamu hadapi dalam proses ini?
29.42 – 30.24	Risma	Hmm cara aku beradaptasi dengan sistem koordinasinya tuh kaya dengan pertama itu observasi sih. Kaya lebih ke “oh ternyata caranya tuh gini gini”, terus habis itu dari observasi yaudah aku langsung terapkan sembari ngikutin arahan. Dan untuk tantangannya sebenarnya kaya lebih ke, tantangan dalam koordinasi, lebih ke ini sih, karena aku ada tim gitu satu magang ada tim gitu, jadi koordinasi antar tim itu yang tantangan karena ada satu dari antara tim ku itu yang kurang perform-lah gitu. Jadi kaya kita saling backup. Jadinya lumayan tantanganlah.
30.25 – 30.33	Patricia	Oh jadi berarti tantangannya lebih kepada ada di orang lain berarti? Atau gimana maksudnya?
30.34 – 30.47	Risma	Iya, jadi kan kita kan sebagai suatu tim kita kan outpunya sama gitu kan. Cuma satu orang yang kurang perform, jadi <i>outputnya</i> juga agak terganggu karena hal itu
30.48 – 30.49	Patricia	Jadi terganggu gitu ya
30.50 – 30.51	Risma	Iya
30.52 – 30.55	Patricia	Dia juga kaya slowrespon gitu ya dalam suatu <i>meeting</i> gitu juga.
30.56 – 30.57	Risma	Iya benar
30.58 – 30.12	Patricia	Iya okeh. Tapi ini, kan sebagai mahasiswa magang nih, kan ini tadi ada observasi terus juga langsung diterapin. Tapi ada ga sih kaya rasa gugup gitu, misalnya pas pertama kali <i>meeting</i> nih apa yang mau disampaikan gitu ada perasaan gugup gasih gitu?
31.13 – 31.24	Risma	Ada ada. Karena kan di tim ku itu yang apa present ke mom itu
31.25 – 31.26	Patricia	Hmm iya, itu gimana gimana
31.27 – 31.38	Risma	Itu kan kaya dianya juga kan kaya orang-orang startup pada umumnya gitu loh. Jadi yah lumayann

Menit	Nama	Isi Wawancara
31.38 – 31.39	Patricia	Halo
31.40 – 31.47	Risma	Iya lumayan gitu untuk pertama kali <i>meeting</i> . Dan kedua kali mungkin sampai kedua kali masih gugup.
31.48 – 31.56	Patricia	Okeh. Nah, gimana kamu mengatasinya? Mungkinkah kamu mengatasinya sendiri atau kaya mungkin ada bantuan dari mentor kamu atau orang lain gitu
31.57 – 32.31	Risma	Ehmm ngatasinnya pertama pas di <i>next meeting</i> aku udah baca lebih jauh gitu. Maksudnya lebih mempersiapkan dirilah. Terus kedua, aku kaya evaluasi diriku sendiri yang gugup pertama tuh kurangnya di mana. Misalnya kaya oh ternyata aku gugup itu karena memang gugup aja atau karena aku cuman baca dari data yang kurang jelas. Jadi pas keduanya aku evaluasi dan aku nerapin apa yang harus aku perbaiki. Ketiga, kadang emang kalau misalnya bahasa aku masih belibet gitu pas present, mentorku juga nge-backup kok.
32.33 – 32.52	Patricia	Okeh. Berarti evaluasi dan nge-backup juga ya dari atasan kamu. Okeh okeh. Okeh, selanjutnya, bagaimana peran kamu dalam koordinasi kegiatan di awantunai mempengaruhi pemahaman kamu tentang alur kerja organisasi dan tanggungjawab kamu?
32.53 – 32.22	Risma	Peran saya dalam koordinasi ini, ehmm ini ngebantu banget sih untuk memahami si alur kerja awantunai dengan lebih oke gitu. Karena dengan adanya koordinasi ini, kaya kita jadi tau gitu kita kaya ditaruh di tugas yang mana dan proyek yang mana kaya gitu
33.23 – 33.25	Patricia	Okeh. Paham tentang <i>role</i> nya berarti gitu ya.
33.26 – 33.29	Risma	Iya
33.30 – 33.44	Patricia	Okeh, pertanyaan selanjutnya, apa pengalaman kamu dalam bekerja dengan berbagai tim atau departemen di awantunai, dan bagaimana koordinasi antara aktivitas yang berbeda mempengaruhi hasil kerja kamu?
33.45 – 34.47	Risma	Pengalaman aku bekerja dengan berbagai tim waktu di Atun, bikin aku tuh jadi tahu pandangan yang lebih luas tentang gimana sih Atun tuh bekerja gitu, gimana sih bisnisnya awantunai tuh secara keseluruhan dari segi <i>marketing</i> ataupun dari segi productnya sendiri yang servis ke UMKM gitu. Dan gimana koordinasi antara aktivitas yang berbeda mempengaruhi hasil kerja, sebenarnya karena kita punya pemahaman lebih luas terhadap suatu bisnis gitu, ga cuman <i>marketing</i> nya doang, jadi pengalaman ini bikin aku jadi bisa berkolaborasi sih untuk kedepannya, jadi lebih paham apa yang bisa dikawinkan dari <i>marketing</i> dan product gitu.
34.48 – 34.55	Patricia	Jadi paham ya hubungan di antara berbagai departemen itu gimana nanti hasilnya ya.
34.56 – 34.57	Risma	Iya betul

Menit	Nama	Isi Wawancara
34.58 – 35.25	Patricia	Pertanyaan selanjutnya, apakah kamu pernah melakukan penghindaran beban kerja, yang mungkin karena kamu tidak suka atau berat menurut kamu?
35.26 – 35.39	Risma	Aku engga pernah mengalami beban kerja berlebihan ya, dan engga pernah menghindar dari beban kerja ku juga. Karena kan ini kesempatan aku untuk mengasah kemampuan dan memperoleh pemahaman yang baik terkait dunia <i>corporate</i> itu gimana sih. Jadi aku selalu berusaha untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik gitu
35.40 – 35.47	Patricia	Oke, kalau untuk keuntungan pribadi pernah lakuin engga? Yang negatif kaya pakai alat kerja di kantor untuk keuntungan pribadi.
35.48 – 36.24	Risma	Engga sih, lebih kepada yang positif kali ya. Ya lewat komunikasi sama teman-teman magang, aku jadi bisa punya pemahaman yang luas ya tentang proses bisnis itu gimana. Kita juga temenan di LinkedIn ya, jadi kita saling support juga disitu. Sama mentor dan <i>timmarketing</i> keseluruhan, aku jadi punya pengalaman yang bisa nambah di portofolio aku juga, di cv aku juga. Jadi ya itu tadi ya aku punya keuntungan banyaklah dari magang di awantunai
36.25 – 36.29	Patricia	Kalau untuk penerapan praktik kerja baru gitu pernah lakuin engga? Yang mungkin dapat mempengaruhi koordinasi di tim atau pekerjaan kamu?
36.30 – 36.32	Risma	Engga pernah sih, lebih kepada ngusul ide sih aku
36.33 – 36.34	Patricia	Ohh ngusul ide apa kamu pas magang?
36.35 – 36.59	Risma	Tentang <i>branding</i> aja gitu, aku usul jadi mungkin kita ngebahas tentang karyawannya...aku bilang gini “kak, bisa nih kita bikin konten kaya gini, soalnya aku lihat di kompetitor dia bikin kaya gini juga dan kayanya menarik deh buat dicoba”, dan mentornya juga <i>open open</i> aja, “yaudah yuk” gitu
37.00 – 37.15	Patricia	Kalau untuk di tim sendiri gimana tanggapannya dengan kamu buat konten baru seperti itu? Atau mereka kaya “ah nambah kerjaan baru nih” atau gimana?
37.16 – 37.18	Risma	Mmm mereka suport-suport aja sih
37.19 – 37.21	Patricia	Support berarti ya. Dalam prosesnya juga mensupport juga?
37.22 - 37.24	Risma	Iya
37.25 – 37.34	Patricia	Efisiensinya terhadap pekerjaan di tim kamu apa?
37.35 – 37.53	Risma	Ya lumayan efisien ya, jadi konten kita juga engga yang monoton terkait <i>branding</i> perusahaan yang itu-itu aja, tapi ada kreasi baru gitu. Dan lumayan dapat engage yang tinggi juga dari ide konten yang kaay gitu
37.54 – 38.16	Patricia	Oke, selanjutnya tentang institutional positioning. Bagaimana kamu sebagai mahasiswa magang melihat posisi awantunai di pasar dan bagaimana interaksi mereka dengan pihak eksternal

Menit	Nama	Isi Wawancara
		mempengaruhi pemahaman kamu tentang awantunai itu sendiri?
38.17 – 38.18	Risma	Bagaimana apa, sorry
38.19 – 38.36	Patricia	Bagaimana kamu melihat posisi awantunai di pasar dan bagaimana interaksi mereka dengan pihak eksternal mempengaruhi pemahaman kamu tentang organisasi?
38.37 – 40.25	Risma	Mmm kalau menurut aku, posisi awantunai di pasar sebenarnya seksi banget ya, maksudnya dia bisa spesifik ke UMKM dan bukan pinjol duit gitu, jadi dia solusi banget. Dan bahkan sistem itu menurutku, itu dia doang, bisa jadi dia market <i>leader</i> di niche itu. Dan dia itu benar-bener care banget sama customer dia, misalnya kaya si pemasok atau grosir gitu. Karena kan biasanya di grosir atau pemasok adalah bapak-bapak ibu-ibu yang mungkin kalau dari segi teknologi dia kurang melek. Tapi selain pinjaman, dia ada sistem kaya stok-stok gitu kan, yang di mana itu semua melibatkan kalau ga hp, komputer. Jadi si awantunai menurutku itu benar-bener care untuk turun langsung nagajarin kaya misalnya cara pakainya tuh gimana, dan kalau ada kendala kaya sesimpel tiba-tiba wifi mati itu kadang, si ibu-ibu grosinya itu nelponnya langsung ke awantunai, dan si awantunai itu benar-bener kaya yaudah nih gue tanganinlah, walaupun kaya sepele sebenarnya, tapi karena memang marketnya itu belum terlalu melek sama teknologi gitu kan, jadi menurutku mereka bagus banget sih komunikasinya sama customer mereka.
40.26 – 40.32	Patricia	Oke, nah, apakah kamu mendapatkan wawasan tentang posisi institusi tersebut selama magang?
40.33 – 40.43	Risma	Iya. Lebih tahu sih kaya awantunai itu gerakannya di mana dan USP nya tuh apa gitu
40.44 – 40.53	Patricia	Selain kamu melihat sendiri, melalui tugas-tugas tadi termasuk ga?
40.54 – 40.58	Risma	Mm lebih tepatnya iya termasuk secara ga langsung
40.59 – 41.12	Patricia	Dan kalau misalnya untuk kepada eksternal, gimana kamu menanggapinya? Kan kamu lebih kepada <i>employer branding</i> ya berarti eksternal kamu tadi calon karyawan itu gimana kalau kamu melihatnya?
41.13 – 41.39	Risma	Mmm kalau misalnya calon karyawan, itu sih baik juga. Calon karyawannya disambut dengan baik, kaya misalnya ada oppurtunity magang di awantunai, disambut dengan baik oleh awantunai, kalau lagi ada job yang buka.
41.40 – 41.47	Patricia	Mmmm tapi kamu pernah berinteraksi dengan pihak eksternal kamu ga?
41.48 – 41.54	Risma	Mmm paling LinkedIn sih, kalau ada yang komen gitu
41.55 – 42.01	Patricia	Oke, apa sih pengaruh interaksi kamu tadi dengan pihak eksternal tadi itu

Menit	Nama	Isi Wawancara
42.02 – 42.03	Risma	Terhadap?
42.04 – 42.19	Patricia	Iya, pengaruh interaksi kamu tadi terhadap awantunai sebagai organisasi. Berarti kamu tadi kan kamu sebagai citra yang mewakili awantunai sendiri itu kan? Nah dari adanya komunikasi tersebut, pandangan kamu kepada awantunai itu bagaimana?
42.20 – 42.49	Risma	Ya, menurutku udah align juga sih, karena waktu kita bikin konten juga secara bahasanya kita sesuaikan untuk ngomong dengan eksternalnya, kalau LinkedIn kan berarti profesional, kita nyesuain gitu tata cara bahasanya. Dan ya lumayan align sama si awantunai sendiri
42.50 – 42.59	Patricia	Oke, pertanyaan selanjutnya, untuk interaksi lain dengan pihak internal, ada ga sih interaksi yang kamu terlibat dalam kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan posisi institusi di pasar?
43.00 – 43.37	Risma	Sebenarnya lebih ke kalau aku kan <i>employer branding</i> , casenya mungkin kaya di instagram, instagram <i>employer branding</i> . Kalau aku sering berinteraksi sama mungkin yang komen, yang like, atau kadang ada polling gitu kan, di story gitu, itu menurutku memperkuat <i>branding</i> awantunai di mata yang mau daftar gitu. Karena kan, sebagai orang yang mau daftar pekerjaan, atau daftar magang, pasti dia punya pilihan-pilihan lain selain awantunai. Tapi karena kita sebagai pemegang akun tersebut bisa lebih ramah, bisa lebih menjawab pertanyaan mereka dengan baik dengan apa yang dia butuhkan, membuat dia merasa lebih dekat sama si brand tersebut. Jadi itu menurutku bisa membuat si posisi awantunai lebih di otak mereka, dengan cara kita interaksi yang baik dengan eksternal tersebut
43.38 – 44.40	Patricia	Betul, berarti menjadi pembeda juga dengan brand lain atau kompetitor ya.
44.41 – 44.42	Risma	Lebih responsiflah sebagai brand
44.43 – 44.48	Patricia	Nah, sejauh mana nih kamu sebagai mahasiswa magang di awantunai, merasa bahwa pengalaman kamu di awantunai itu memberikan wawasan tentang bagaimana cara organisasi berinteraksi dengan pihak eksternal?
44.49 – 45.14	Risma	Pengalaman waktu di awantunai bener-bener ngasih pemahaman yang bagus banget sih tentang adaptasi dan tantangan dengan pihak eksternal atau pesaing gitu, terus juga awantunai juga karena sering <i>meeting</i> gitu ya sesamamarketing atau mungkin <i>meeting town hall</i> , jadi dia tuh tipikal yang responsif banget sih kalau misalnya ada isu atau mungkin ada tren-tren di pasar yang baru. Jadi dia bukan tipikal perusahaan yang saklak gitu, gue maunya ini ini, tapi

Menit	Nama	Isi Wawancara
		dia <i>open</i> gitu kalau misalnya ada perubahan di pasar. Gitu sih yang menurutku bagusnya di awantunai
45.15 – 45.17	Patricia	Pengaruhnya terhadap pekerjaan kamu sekarang apa Ris?
45.18 – 45.53	Risma	Ya benar ini pemahaman akan posisi di pasar itu berpengaruh akan kesiapan kerja aku. Dari pengalaman tadi, aku dapat melihat cara sebuah industri di kantorku sekarang itu bekerja seperti apa, dan jadinya aku tahu juga hal apa yang dari perkembangan tersebut yang bisa aku kasih kontribusi gitu ke kerjaan aku. Tadi juga cara kita responsif ke masyarakat itu gimana, aku juga jadi punya bekal untuk proyek yang aku kerjakan, oh jadi kalau mau audiens kita kenal kita, kita harus buat pendekatan ini loh di sosial media, atau di media lain gitu
45.54 – 45.56	Patricia	Okeh, thankyou Risma



Intelligentia - Dignitas

Lampiran 10. Transkrip Wawancara Hasil

Nama : Risma Khoerunnisa

Posisi : Social Media Strategist Intern

Waktu : Senin, 06 Januari 2025

Tempat : Zoom Meetings

Menit	Nama	Isi Wawancara
00.00 – 00.58	Patricia	Okeh, kita langsung saja ke pertanyaan wawancara lanjutannya ya, Risma. Pertanyaan pertama, bagaimana pengalaman <i>onboarding</i> dan interaksi dengan mentor maupun teman magang di AwanTunai memengaruhi rasa percaya diri Anda dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan? Apakah ada momen atau situasi tertentu yang paling berpengaruh terhadap pembentukan konsep diri Anda sebagai mahasiswa yang siap kerja?
00.59 – 01.46	Risma	Pengalaman <i>onboarding</i> dan interaksi dengan mentor dan teman magang di Atun itu menurutku sangat, waktu cara menyesuaikan diri terhadap tugas mempengaruhi percaya diri, karena kan waktu sebelum magang MSIB itu engga pernah mengalami pengalaman magang yang formal banget di kantor. Tapi dengan adanya <i>onboarding</i> itu, jadi kita lebih kenal dan lebih apa ya kebayan gitu, oh jadi mentornya ini, nanti temennya ini. Dan kaya oh, ternyata perusahaannya tentang ini gitu. terus juga em momen paling berpengaruh itu menurutku, pas di waktu <i>onboarding</i> kan dia di jelasin ya kaya perusahaannya itu kaya gini, kaya <i>onboarding</i> per divisi itu lebih kena lagi, karena di <i>marketing</i> itu ternyata kaya gini, kondisinya kaya gini, oh kita jadinya harus kaya gini gitu. jadi lebih tergambar
01.47- 02.11	Patricia	Okehh, baik, selanjutnya dalam konteks tugas yang Anda kerjakan di AwanTunai, bagaimana cara Anda memahami dan menyesuaikan diri terhadap tugas yang mungkin belum sepenuhnya Anda kuasai? Apakah proses belajar dan diskusi dengan supervisor atau tim lain memengaruhi pandangan Anda tentang kesiapan bekerja di dunia profesional?
02.11 – 03.10	Risma	Eh waktu cara menyesuaikan diri terhadap tugas, em mungkin saya lebih banyak bertanya terhadap si mentor itu, kaya dia maunya gimana, walaupun emang pas lagi dikerjain engga ngerti, lebih sering nanya ke mentor juga. Terus apakah proses belajar dan diskusi itu mempengaruhi pandangan Anda? Benar, ya sangat memengaruhi karena leawt diskusi terutama sama mentor itu kaya dia kadang-kadang selalu ngasih praktek yang kaya benar-benar kita di

Menit	Nama	Isi Wawancara
		situasi kerja, kaya gimana bikin deck yang rapih, terus kaya gimana cara presentasi, kan kalau msialnya selama kita kuliath itu maksudnya masih gayanya anak kuliah, tapi waktu maagang itu udah diajarin gimana gayanya eh orang waktu kerja gitu
03.11 – 03.28	Patricia	Selanjutnya, bagaimana pemahaman Anda terhadap struktur organisasi di AwanTunai dan kebijakan formal yang diterapkan memengaruhi cara Anda bekerja? Apakah hal tersebut membantu Anda dalam membangun sikap profesional selama magang?
03.29 – 04.37	Risma	Pemahaman saya terhadap struktur organisasi di AwanTunai iya sangat membatnu mempengaruhi cara saya bekerja. Karena dengan adanya struktur dan juga kebijakan formal secara mungkin secara tulisan dan secara lisan itu disampaikan,, itu sangat mempengaruhi saya bekerja, karena pekerjaan saya juga mempengaruhi divisi lain, jadi dengan adanya strktur dan juga kaya aturan gimana cara approach atau gimana cara perusahaan bekerja, jadi lebih apa ya, pas lagi mengerjakan pekerjaan itu jadi lebih mudah. Apakah hal tersebut membantu Anda dalam memabngun sikap profesional selama magang? Iya, karena emm dengan adanya strktur dan kebijakan formal,kita lebih apa ya kita nge-approach orang itu dengan lebih profesional, dengan lebih layaknya dunia kerja, bukan seperti layaknya organisasi biasa gitu
04.37 – 05.03	Patricia	Bagaimana pengalaman Anda dalam berkomunikasi formal dan informal di AwanTunai membantu Anda memahami budaya kerja dan meningkatkan kesiapan Anda untuk bekerja di dunia profesional?
05.04 – 06.32	Risma	Pengalaman dalam berkomunikasi formal dan informal, sangat membantu saya dalam memahami budaya kerja dan juga meningkatkan kesiapa saya dalam bekerja di dunia profesional. Karena pas pengalaman komunikasi formal, biasanya karena saya banyak <i>meeting</i> bareng anak intern juga, sama mentor juga, atau mungkin sama divisi <i>marketing</i> se <i>marketing</i> di AwanTUunai, disitu, melalui komunikasi formal ini, saya sangat membantu sih, karena kan beda ya komunikasi formal dan infromal itu. Karena kita anak magang yang biasanya kita lebih menyerap dan juga adaptasi, jadi by apa namanya, by beiringan waktu, lama-lama bakalan apa sih namanya, komunikasi seccara formal. Terus biasanya komunikasi secara informal itu, menruutku lebih membantu dalam memahami bduaya kerja, karena kan, mungkin budaya kerja itu engga banyak yang ditulis secara tulisan, banyakan ya yang kita harus apa namanya, kita harus

Menit	Nama	Isi Wawancara
		lihat-lihat dlu, kita harus adaptasi dulu, dan itu biasanya kita dapatkan informasinya lewat si komunikasi informal, baik dengan kartap ataupun dengan anak magang
06.33 – 06.59	Patricia	Bagaimana koordinasi aktivitas dalam tim Anda, termasuk komunikasi dengan mentor dan tim <i>marketing</i> , membantu Anda memahami alur kerja dan tanggung jawab? Apakah ada strategi tertentu yang membuat koordinasi menjadi lebih efisien?
07.00 – 08.29	Risma	Koordinasi aktivitas dalam tim saya membantu memahami alur kerja dan tanggung jawab, apakah ada koordinasi tertentu yang membuat kerja jadi lebih efisien. Nah kalau misalnya koordinasi aktivitas di tim saya itu <i>marketing</i> dan lebih spesifiknya ke <i>employer branding</i> , eh alurnya sih biasanya kita udah bagi-bagitt tugas. Terus nanti komunikasinya biasanya via WA, terus nanti kalau misalnya ada yang kurang jelas, maksudnya kadang dair wa gitu ada miskomunikasi yang kurang jelas gitu kan, kita biasanya langsung jadwalain gmeet, dan gmeet itu cukup sering gitu sih. Kaya misalnya di gmeet itu kan biasaya di gmeet itu akan ada <i>outputnya</i> , misalnya <i>outputya</i> brief atau apa, nanti kalau misalnya ada sesuatu yang kurang jelas, pas itu itu bakalan dibicarakan lagi lewat em ketemu langsung waktu WFO, itu lebih efisien.
08.30 – 08.54	Patricia	Dalam pengalaman Anda bekerja secara <i>online</i> dengan tim, bagaimana Anda mengatasi kendala disinformasi atau kesalahpahaman? Apakah pengalaman ini memengaruhi cara Anda berkomunikasi atau menyelesaikan tugas di lingkungan kerja?
08.55 – 09.48	Risma	Emm mengatasi miskom atau kesalahpahaman, biasanya lebih ke sering-sering konfirmasi sih. Maksudnya, misalnya <i>outputnya</i> A, apakah benar nih si mentornya mau <i>outputnya</i> seperti A atau approach yang lain. Itu lebih sering ke konfirmasi aja. Pengalaman ini mempengaruhi cara saya berkomunikasi dan menyelesaikan tugas di lingkungan kerja. Karena kan mungkin di lingkungan kerja itu, engga bisa kita yang main yang baperan-baperan, engga mungkin yang main perasaan terus, karena kan di lingkungan kerja itu ada <i>output</i> yang harus kita kejar, harus kita raih gitu KPI-nya, jadi, pengalaman waktu ada misinformasi dengan solusi konfirmasi ini, jadi kita ada pegangan nih, kaya kemarin udah konfirmasi bahwa <i>outputnya</i> bakalan seperti ini gitu. tapi pas dijalanin ternyata si yang bersangkutan mau <i>output</i> yang beda gitu, kita bisa ada apa ya ada argumen yang kuat gitu untuk em membela diri, karena dari awal kita udah mengkonfirmasi dengan pendekatan yang pertama. Jadi

Menit	Nama	Isi Wawancara
		dengan adanya kita komunikasi yang tadi dengan konfirmasi tadi, jadi kita punya kekuatan argumentasi kalau misalnya ada pihak lain yang diluar dari sesuai kesepakatan
09.49 – 10.01	Patricia	Oke, terakhir, bagaimana pengalaman Anda dalam membangun hubungan dan komunikasi dengan audiens eksternal, seperti calon pelamar atau customer AwanTunai, membantu Anda memahami pentingnya <i>branding</i> dalam memperkuat posisi institusi di pasar?
10.02 – 10.49	Risma	Iya jadi, terkait pengalaman saya berkomunikasi langsung melalui instagram corporate <i>branding</i> dengan calon pelamar membuat saya tau positioning awantunai dalam aspek <i>branding</i> perusahaan, dan saya juga liat di linkedin mengenai berapa yang tertarik untuk melamar, disana mendapat sedikit gambaran tentang corporate <i>branding</i> atun. untuk komunikasi dengan customer saya gak pernah, tapi sering denger keluhan atau masukan via <i>marketing meeting</i> dari team customer service ya, misalnya atun customernya grosir yang biasanya low tech jadinya tim Atun positioningnya harus yang care banget gitu sama customernya
10.50 – 11.05	Patricia	Oke, satu lagi nih Ris, menurut Anda, bagaimana strategi AwanTunai dalam memberikan solusi spesifik kepada UMKM, termasuk pendekatan komunikasinya kepada customer yang belum melek teknologi, memengaruhi cara Anda memandang nilai perusahaan dan peran Anda di dalamnya?
11.06 – 11.59	Risma	Iya menurutku atun ini startup yang masih bisa agile terhadap situasi, misalnya seperti ternyata customernya low tech, dia agile bisa menyesuaikan diri untuk kasih service lebih dengan sering turun lapang dan kasih solusi buat custnya. jadi di mata saya nilai perusahaan cukup baik dan pasarnya jelas ada. untuk peran saya menurut saya gak secara langsung ya, tapi dapatlah pemahaman yang baik seperti itu
12.00 – 12.10	Patricia	Oke baik, terimakasih ya Risma atas waktu dan kesempatannya hari ini

Lampiran 11. Transkrip Wawancara Hasil

Nama : Erika Nur Safitri

Posisi : Graphic Design Intern

Waktu : Sabtu, 11 September 2024

Tempat : Zoom Meetings

Menit	Nama	Isi Wawancara
00.03 – 00.43	Patricia	Oke baik, terimakasih sebelumnya erika sudah hadir di wawancara penelitian hari ini. Untuk penelitian yang berjudul <i>Communicative Constitution of Organization</i> dalam Membentuk Konsep Diri Mahasiswa MBKM <i>Batch</i> 4 di AwanTunai yang Siap Kerja. Okeh langsung aja kita masuk ke pertanyaan pertama ya. Pertanyaan pertama adalah Bagaimana kamu sebagai mahasiswa MBKM <i>Batch</i> 4 di AwanTunai merasakan hubungan kamu dengan AwanTunai selama periode magang? Apakah kamu merasa diterima atau didukung oleh AwanTunai? Coba dijelaskan.
00.44 – 01.08	Erika	Hemm kalau aku sih ngerasa diterima dan didukung yah. Gak cuma sekedar ditempatin doang gitu yah gini gini, tapi dapetin juga dari mentor, diajak diskusi dan diajarin cara kerja yang benar. Intinya juga gak pelit sih buat <i>sharing</i> ilmu. Jadi mahasiswa magang dan aku tentunya merasanya nyaman dan bisa berkembang dengan baik disana. Gitu sih.
01.09 – 01.13	Patricia	Oke jadi didukung terus juga merasa nyaman ya.
01.14 – 01.15	Erika	Iyah.
01.16 – 01.32	Patricia	Pertanyaan kedua, apa saja bentuk interaksi antara kamu dan anggota tim di AwanTunai? Dan bagaimana interaksi ini mempengaruhi pandangan kamu tentang peran kamu di dalam AwanTunai?
01.33 – 02.01	Erika	Iya sebenarnya aku engga yang sering dilibatkan dalam diskusi keseluruhan <i>marketing</i> itu ya, karena memang pekerjaan aku lebih berfokus ke desain yang engga terlalu banyak memikirkan ide kaya Risma ya. Jadi paling diskusi tim yang sekali seminggu itu yang sering aku ikuti, terus juga komunikasi sama mentorku yang buat aku lebih paham sama tugas dan peranku. Kalaupun ada dengan tim lain, ya paling dengan tim sosmed lain, yang terkadang butuh akses kerjaan ke mereka juga gitu

Menit	Nama	Isi Wawancara
02.02 – 02.29	Patricia	Okeh, okeh. Lanjut aja langsung ke pertanyaan ketiga. Bagaimana kamu menilai komunikasi yang terjadi antara kamu dan pimpinan atau mentor selama kamu magang di AwanTunai? Apakah ada komunikasi yang membantu membangun hubungan yang positif atau mungkin sebaliknya hubungan negatif yang mempengaruhi kamu.
02.30 – 03.07	Erika	Soal komunikasi aku ngerasa kayanya aku sama Kak Yana gak ada jarak sih kalau sama mentor aku Kak Yana. Eemm tapi ini kalau lagi ngobrol santai aja ga ngobrolin kerjaan. Kalau lagi ngobrolin kerjaan ya aku ngomongnya biasanya komunikasinya profesional aja. Aku juga sering dapat <i>feedback</i> yang membangun dan ada waktu khusus buat ngobrol bareng gitu kadang waktu itu pernah sih sama Kak Yana sama Risma. Terus kadang formal kadang juga informal. Kalau misalnya hubungannya jadi lebih positif sih dan aku ngerasa didorong buat terus <i>improve</i> .
03.08 – 03.12	Patricia	Jadi lebih kepada positif ya daripada negatif ya.
03.13 – 03.14	Erika	Iyah
03.15 – 03.20	Patricia	Tapi kalau untuk mentor sendiri berarti mentor sekaligus pimpinan gitu Kak Yana?
03.21- 03.25	Erika	Iya karena Kak Yana aja sih yang jadi pimpinan di divisi kita
03.26 – 03.35	Patricia	Berarti yang berhubungan, ya komunikasi untuk di AwanTunai berarti emang kebanyakan ke Kak Yana sebagai mentor dan juga pimpinan.
03.36 – 03.37	Erika	Iya
03.38 – 04.00	Patricia	Okeh. Terus selanjutnya sejauh mana kamu merasa bahwa hubungan kamu dengan organisasi AwanTunai berkontribusi pada pembentukan konsep diri kamu sebagai profesional yang siap kerja? Dan apakah kamu merasa hubungan ini membantu kamu dalam mengembangkan keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk karir masa depan?
04.01- 04.27	Erika	Emm kalau menurut aku masih berdampak besar buat aku dalam membentuk diri aku sebagai seorang yang profesional. Aku jadi lebih siap untuk masuk dunia kerja karena keterampilan yang aku asah selama magang kayak <i>hard skill</i> -nya atau <i>soft skill</i> -nya. Apalagi aku dapat pengalaman yang ril gitu kan kalau selama magang, jadi lebih pede kalau misalnya buat persiapan karir di masa depan.
04.28 – 04.30	Patricia	Okeh. Tapi Erika kan udah kerja kan ya sekarang
04.31 – 04.32	Erika	Iyah

Menit	Nama	Isi Wawancara
04.33 – 04.37	Patricia	Iya berarti itu hubungan kamu sama tim kamu juga sama atasan kan ber- <i>impact</i> ke kerjaan kamu itu gimana kira-kira, hasil dan dampaknya
04.48 – 05.14	Erika	Jadi tahu sih harus apa gimana, kayak misalnya hemm kaya apa yang udah dikerjain itu biasanya udah tahu gitu. Soalnya Kak Yana itu dulu sukanya kaya habis selesai desain itu harus dicek-cek dulu. Kalau di sekarang udah terbiasa dengan hal itu. Itu sih paling untuk yang sekarang
05.15 – 05.21	Patricia	Jadi lebih cepat tanggap ya, jadi engga yang kaya bingung-bingung lagi sama pekerjaannya gitu ya
05.22 – 05.23	Erika	Iya betul
05.24 – 05.33	Patricia	Dan itu juga tadi hubungan kamu dengan Kak Yana yang profesional, itu juga ngebantu kamu yang sama atasan kamu yang sekarang ga?
05.34 – 05.50	Erika	Hemm lumayan sih. Tapi kalau untuk atasan yang sekarang aku ga deket banget karena beda juga <i>jobdesk</i> -nya jadi gak ada yang secara langsung di bidang kreatifnya. Jadi aku bergabung dengan yang lain
05.51 – 05.54	Patricia	Kalau bukan sama mentornya, mungkin sama tim kali ya
05.55 – 05.56	Erika	Iya
05.57 – 06.01	Patricia	Iya-iya lebih ngebantu untuk lebih paham lah gimana kalau misalnya untuk komunikasi di perusahaan itu gimana, gitu ya.
06.02 – 06.03	Erika	Iya
06.04 – 06.29	Patricia	Okeh. Pertanyaan selanjutnya, bagaimana kamu mengatasi kan biasanya ada tantangan atau konflik gitu ya yang muncul dalam hubungan kamu dengan AwanTunai selama magang ini? Mungkin dari konfliknya dulu kali ya. Kira-kira kamu adan konflik apa sih di AwanTunai, terus gimana kamu mengatasi hal itu?
06.30 – 06.34	Erika	Kalau konflik gak ada sih sejauh ini.
06.35 – 06.47	Patricia	Oh bukan konflik, tantangan kali ya. Misalkan tantangan dari atasan kamu pas di AwanTunai. Kan pasti emm, ini magang yang pertama atau yang ke berapa?
06.48 – 06.50	Erika	Oh ehm yang ketiga sih
06.51 – 06.55	Patricia	Oh ketiga. Tapi mungkin ada tantangan gak sih dalam pekerjaannya gitu
06.56 – 07.26	Erika	Engga sih, karena dari dulu ngambilnya desain grafis. Jadi ga pernah ada masalah yang gimana-gimana. Jadi ngerjainnya juga sama-sama aja ini dari dulu desain aja. Oh tapi ada ada ada. Waktu itu karena baru disuruh ngerjain video gitu deh. Edit video. Karena sebetulnya <i>jobdesk</i> -nya kan desain grafis, tapi kan, tau tau disuruh

Menit	Nama	Isi Wawancara
		bikin <i>video editing</i> juga. Nah waktu itu aku belajar sih sama Dave awal-awal. Karena dia kan <i>jobdesknya</i> itu
07.27 – 07.33	Patricia	Oh jadi tantangannya itu diluar <i>jobdesk</i> ya, tiba-tiba diminta buat <i>video editing</i> ya.
07.34 – 07.35	Erika	Iya
07.36 – 07.44	Patricia	Okeh. Tapi pas kamu dikasih ini, kamu langsung terima dulu atau kaya ada hal lain yang kamu diskusikan gitu sama Kak Yana sebagai mentor kamu.
07.45 – 07.55	Erika	Aku bilang sih sama Kak Yana, “dicoba dulu ya kak aku mau belajar dulu sama Dave” aku bilang kaya gitu. Terus “okeh boleh boleh” kata Kak Yana gitu
07.56 – 08.02	Patricia	Terus selama itu berarti kamu hanya fokus untuk belajarnya sama Dave kaya gitu. Hasilnya baru dikasih liat sama Kak Yana kaya gitu.
08.03 – 08.06	Erika	Iya betul, nanti direvisi sama Kak Yana.
08.07 – 08.18	Patricia	Okeh. Berarti Kak Yana juga engga yang terlalu <i>ng-push</i> banget kamu harus bisa gitu ya. Masih dibiarin untuk belajar gitu ya.
08.19 - 08.20	Erika	Iya betul
08.21 – 08.44	Patricia	Okeh. Pertanyaan selanjutnya adalah apakah kamu merasa bahwa kamu mendapatkan kesempatan yang cukup untuk berkontribusi dan terlibat dalam kegiatan di AwanTunai? Kira-kira kontribusi apa yang mungkin kamu merasa cukup sih untuk di AwanTunai?
08.45 – 09.05	Erika	Paling kontribusi aku cuman ikut diskusi terus ngerjain desain sehari-hari, tugas-tugasnya yang udah dikasih. Gitu aja sih paling. Jadi aku ga ngerasa cuman numpang lewat, tapi benar-benar punya peran dengan tugas-tugas yang ada.
09.06 – 09.27	Patricia	Berarti melakukan pekerjaan seratus persen penuh tanggung jawab ya. Dan terus gimana sih kontribusi kamu itu mempengaruhi pemahaman kamu tentang peran kamu selama di tim secara keseluruhan?
09.28 – 09.29	Erika	Hemm apa yah
09.30 – 09.35	Patricia	Tapi merasa berpengaruh kan dengan kerjaan yang kamu kerjakan. Dan itu tadi merasas berkontribusi, yang bukan asal-asalan yang ngerjain doang berarti.
09.36 – 09.49	Erika	Iya betul. Karena kan memang udah dapat arahan juga ya dari Kak Yana jadi aku ga mungkin ngerjainnya secara asal-asalan kaya gitu kan.
09.50 – 09.58	Patricia	Dari keterlibatan kamu itu dihargai engga sama mentor kamu atau sama tim kamu

Menit	Nama	Isi Wawancara
09.59 – 10.11	Erika	Iya sih, sama Kak Yana sering diapresiasi dan juga kita waktu itu <i>likesnya</i> dapat banyak di Instagram dan dihargai sama Kak Yana. Kaya “selamat ya” gitu.
10.12 – 10.17	Patricia	Diapresiasi gitu ya dan dikasih dorongan juga ya kaya kedepannya mungkin bisa jadi gini gini gini biar lebih baik
10.18 - 10.20	Erika	Iya betul
10.21 – 10.49	Patricia	Diapresiasi sama didorong ya sama atasan kamu. Okeh pertanyaan selanjutnya, gimana komunikasi kamu dengan rekan kerja di AwanTunai membantu kamu memahami visi AwanTunai untuk memperkuat dan memakmurkan UKM di Indonesia
10.50 - 10.52	Erika	Apa apa apa, maaf ga kedengaran
10.53 – 11.21	Patricia	Gimana komunikasi kamu dengan rekan kerja di AwanTunai, misalnya tadi dengan teman-teman magang MBKM di AwanTunai atau mungkin sama atasan kamu ini membantu kamu memahami visi AwanTunai yaitu untuk memperkuat dan memakmurkan UKM di Indonesia dari hasil pekerjaan kamu tadi. Apakah kamu menyadari bahwa komunikasi kamu dengan tim tadi benar-benar ngebantu visi AwanTunai?
11.22 – 11.46	Erika	Karena aku di bagian <i>employer branding</i> , palingan kaya ini sih yang di dapat dari AwanTunai itu untuk menggaet calon pelamar ya. Karena kan <i>employer branding</i> , <i>mem-branding</i> perusahaan itu sendiri. Kalau untuk memakmurkan UKM Indonesia itu kaya lebih untuk di Instagram besarnya AwanTunai sih, bukan <i>employer branding</i> . Ya mungkin karena aku juga lebih seringnya fokus di ngerjain desain ya, dan walaupun diskusi fokusku lebih kepada gimana desain ini nantinya dapat menarik targetnya di sosial media itu ya. Kalau <i>town hall</i> pernah, tapi ya sekali atau dua kali lah, ya mungkin dibahas visi misi di situ, tapi ya aku itu tadi fokus ke tugas aku aja, yang bagian desain, jadi mungkin kurang perhatiin ya. Kalau <i>town hall</i> pernah, tapi ya sekali atau dua kali lah, ya mungkin dibahas visi misi di situ, tapi ya aku itu tadi fokus ke tugas aku aja, yang bagian desain, jadi mungkin kurang perhatiin ya
11.47 – 11.51	Patricia	Ooh oke oke. Berarti lebih kepada tadi menarik apa <i>engage-nya</i> siapa tadi
11.52 – 11.53	Erika	Calon pelamar kerja
11.54 – 12.26	Patricia	Oh calon pelamar kerja ya. Okeh selanjutnya seberapa jelas aturan dan tugas yang diberikan terkait dengan misi AwanTunai, yaitu optimalisasi rantai pasok FMCG

Menit	Nama	Isi Wawancara
		melalui teknologi, dan bagaimana hal ini membantu kamu merasa lebih siap untuk bekerja?
12.27 – 12.50	Erika	Kalau aturan dan tugasnya menurut aku cukup jelas yang dikasih sama AwanTunai dengan misinya. Tapi kayanya aku gaada kaitannya dengan FMCG atau teknologi ya, ya karena kan <i>emplyer branding</i> . Jadi aku gatau sih gimana yang untuk hal ini.
12.51 – 13.03	Patricia	Tapi setidaknya aturan dan tugas yang dikasih jelas kan ya? Dari adanya <i>onboarding</i> terus juga <i>meeting</i> sama mentor pas pertama-tama
13.04 – 13.09	Erika	Iya sih awal-awal. Itu sih paling dikasih pas awal di <i>onboarding</i> .
13.10 – 13.14	Patricia	Iya gimana nanti pekerjaan kamu, disampaikan di <i>meeting</i> pertama dengan mentor kan ya
13.15 – 13.19	Erika	Iya betul
13.20 – 13.29	Patricia	Okeh, selanjutnya. Untuk media bekerja itu sering pakai Zoom atau chat atau email untuk pekerjaan bener atau tidak?
13.30 – 13.53	Erika	Iya betul. Pakai Zoom untuk <i>meeting</i> itu biasanya. Biasanya per minggu pasti ada <i>update</i> -nya pasti lewat Zoom. Terus kalau chat itu biasanya harian sih, biasanya ditanyain sama Kak Yana, gimana progressnya atau ada <i>update</i> apa. Kalau untuk email itu biasanya yang lebih formal sih
13.54 – 14.15	Patricia	Hmm okeh okeh okeh. Dari yang penggunaan media tadi itu, itu membuat kamu merasa membantu kamu berperan dalam mewujudkan misi organisasi dan itu mungkin juga ningkatin rasa percaya diri kamu engga?
14.16 – 14.42	Erika	Iya sih. Karena kan udah terbiasa ya. Jadi karena udah terbiasa juga Zoom, terus kaya <i>chatting</i> -an, terus kita juga jadi tahu kapan formal kapan informalnya. Atau melalui email itu kan biasanya formal ya. Kalau misalnya chat bisalah misalnya agak-agak formal, tapi kalau ada kerjaan juga tetap harus profesional. Bisa membedakan formal dan informalnya.
14.43 – 15.25	Patricia	Formal dan informalnya ya. Okeh selanjutnya, gimana sih pengalaman komunikasi kamu selama di AwanTunai, baik itu tadi formal maupun informal kamu akhirnya bisa membentuk identitas profesional kamu?
15.26 – 15.49	Erika	Pengalaman komunikasi paling jadi tahu sih harus gimana chatnya, atau chat yang baik itu di waktu kapan dan chatnya itu mesti gimana. Kan misalnya kaya diawali dengan pembukaan terus isinya apa yang jelas, terus misalnya yang mau ditanyain itu apa. Terus sama penutupnya sih paling kaya terimakasih kak, gitu.

Menit	Nama	Isi Wawancara
15.50 – 16.02	Patricia	Oh bagaimana berkomunikasi lewat chat ya. Tapi kalau untuk bertemu langsung juga sudah lebih paham juga ya gimana baiknya secara profesionalnya.
16.03 – 16.07	Erika	Iya kalau udah langsung, bisa sih
16.08 – 16.24	Patricia	Okeh pertanyaan selanjutnya adalah, kamu dikasih tau gak sih kalau misalnya ada struktur organisasi formal dan kebijakan di AwanTunai sebelum masuk atau selama kamu magang di AwanTunai?
16.25 – 16.56	Erika	Iya pas <i>onboarding</i> sih waktu itu dikasih tahu garis besarnya aja ya, waktu itu pas <i>onboarding</i> juga dikasih tahu sih CEO-nya ini siapa, sama beberapa <i>user-user</i> yang ada dan tentunya aku dikasih tahu sih sama <i>user</i> aku sama Kak Yana. Kalau kebijakan formalnya sama sih waktu <i>onboarding</i> juga. Tapi ga semuanya langsung paham ya. Perlu waktu dan proses jadi lama-lama jadi terbiasa dan tahu sendiri untuk ngapain dan untuk selanjutnya.
16.57 – 17.34	Patricia	Okeh okeh. Nah dari pemahaman tentang struktur organisasi tadi sama kebijakan di AwanTunai, bagaimana sih ini ngebantu kamu menjalankan tugas sebagai mahasiswa magang. Kaya misalnya, kamu nanti, kan itu kan ada struktur organisasinya. Nah kamu nanti dalam pekerjaan ini bakal berkomunikasi atau bakal bekerja dengan siapa gitu gitu kan dikasih tahu ya. Gimana ini ngebantu kamu menjalankan tugas sebagai mahasiswa magang?
17.35 – 18.00	Erika	Iyasih ngebantu banget. Kalau misalnya aku udah tahu nih harus ngobrol sama siapa atau ngomongin hal kerjaan sama siapa. Kalau aku waktu dulu itu banyak komunikasinya sama Risma. Karena kan emang dia yang bikin kontennya. Terus habis dari konten, oh pertama dari siapa ya, ada <i>copywriting</i> -nya. Terus habis itu ke Risma, baru habis itu ke aku, desainnya. Nah kalau kebijakan ya aku jadi punya batasan dalam bekerja itu kan, jadi engga yang sembarangan, karena udah ada kebijakan di awal. Ini juga jadi membentuk aku yang profesional, tahu etika kerja lah ya gitu
18.01 – 18.05	Patricia	Berarti paham ya gimana alur-alur kerjanya ya
18.06 – 18.08	Erika	Iya
18.09 – 18.24	Patricia	Okeh. Seberapa sering kamu terlibat dalam komunikasi informal dengan anggota tim di luar kebijakan formal dan gimana pengaruhnya pemahaman kamu tentang budaya kerja di AwanTunai
18.25 – 18.54	Erika	Kalau interaksi informal itu biasanya diskusi santai sih yang enggak terlalu ngomongin kerjaan. Dan kalau

Menit	Nama	Isi Wawancara
		kerjaan juga ga terlalu formal formal amat. Diselingin juga ada basa basi di informalnya gitu. Kalau pemahaman tentang budaya di atun menurut aku jadi lebih fleksibel, karena ga serta merta selalu formal ya kan gitu. Terus formal atau informal nya itu disesuaikan asal tau penempatannya kapan
18.55 – 19.05	Patricia	Jadi karena adanya kestabilan antara informasi formal jadi bikin kamu lebih nyaman juga ya untuk komunikasi ke setiap orang yang ada di AwanTunai gitu ya
19.06 – 19.09	Erika	Iya
19.10 – 19.29	Patricia	Okeh okeh okeh. Pertanyaan selanjutnya adalah bagaimana perbedaan antara komunikasi formal tadi sama komunikasi informal mempengaruhi kamu beradaptasi dengan lingkungan kerja di AwanTunai?
19.30 – 19.34	Erika	Apa apa. Sorry tadi ada yang nelfon
19.35 – 19.54	Patricia	Okeh okeh. Gimana perbedaan antara komunikasi formal tadi sama komunikasi informal mempengaruhi cara kamu beradaptasi dengan lingkungan kerja di AwanTunai?
19.55 – 21.07	Erika	Perbedaan antara komunikasi formal kaya kebijakan atau aturan sama komunikasi informal tuh kerasa banget pengaruh buat di lingkungan kerja di AwanTunai. Kalau yang formal itu lebih ngebantu aku buat ngerti standar dan ekspektasi kerjanya kaya apa yang harus dilakuin, deadline, atau aturan-aturan penting. Jadi jelas banget nih arahnya yang bikin aku bisa kerja sesuai jalur yang udah di tetapin. Nah kalau misalnya komunikasi informal kaya ngobrol santai sama rekan kerja atau sama Kak Yana juga ngebantu aku buat jadi cepat nyatu sama lingkungan kerja. Jadi lebih merasa mudah beradaptasi. Nah dari situ aku bisa dapat insight juga soal cara kerja, terus kaya Kak Yana juga pernah ngasih tahu budaya kantor atau kadang juga tips-tips yang kaya di luar dari pekerjaan. Keduanya ngebuat aku adaptasi jadi lebih lancar gitu. Dan lebih fleksibel aja dari komunikasi formal, ga terlalu kaku banget.
21.08 – 21.14	Patricia	Jadi mudah beradaptasi ya. Karena tadi informalnya bikin kamu nyaman juga
21.15 – 21.16	Erika	Iya betul
21.17 – 21.41	Patricia	Nah selanjutnya gimana tadi untuk mengikuti kebijakan formal tadi terus juga yang informal tadi di AwanTunai ngebantu kamu untuk membentuk konsep diri kamu menjadi profesional yang siap kerja? Mungkin bisa dikaitkan dengan kamu yang sekarang juga sudah bekerja di perusahaan yang baru sekarang

Menit	Nama	Isi Wawancara
21.42 – 22.10	Erika	Pengalaman ngikutin kebijakan formal di AwanTunai itu menurut aku bikin jadi lebih disiplin ya dan paham tentang tanggung jawabnya harus gimana. Kalau kebijakan informal ngebantu aku lebih fleksibel dan gampang nyatu aja sih sama tim. Kalau dari keduanya sih, bikin aku merasa jadi lebih siap dan percaya diri buat jadi profesional yang bisa kerja efektif di berbagai situasi
22.11 – 22.13	Patricia	Dan itu berdampak juga kan di pekerjaan kamu yang saat ini
22.14 – 22.16	Erika	Iya betul
22.17 – 22.33	Patricia	Okeh selanjutnya, gimana kamu melihat proses koordinasi kegiatan di AwanTunai itu mempengaruhi cara kamu menyelesaikan tugas-tugas sebagai mahasiswa magang?
22.34 – 23.01	Erika	Proses koordinasi di AwanTunai itu bikin aku lebih mampu untuk cepat beradaptasi. Semua kegiatannya sudah jelas alurnya, sistemnya udah ada dan bagiannya juga dah jelas. Jadi aku belajar pentingnya komunikasi efektif biar gaada miskom dan bikin kerjaan menghambat tim-tim yang lain juga. Jadi lebih rapih dan lebih efisien.
23.02 – 23.21	Patricia	Rapih dan efisien berarti ya. Okeh. Dan tadi seberapa efektif komunikasi yang terjadi di AwanTunai dalam menghubungkan berbagai aktivitas kerja, dan bagaimana ini mempengaruhi kinerja kamu selama magang?
23.22 – 23.51	Erika	Komunikasi tim di AwanTunai ini cukup efektif sih kalau menurut aku buat nyambungin semua aktivitas kerja. Setiap orang tau perannya dan <i>update</i> -nya lancar. Tiap minggu nanti ada <i>update</i> , tiap hari juga ada <i>update</i> dari progressnya, jadi aku bisa ngerjain tugas lebih fokus dan terarah. Lebih optimal dan ga bingung harus ngapain
23.52 – 24.09	Patricia	Jadi lebih tahu ya tugas-tugasnya apa aja yang harus dikerjain. Okeh. Bagaimana kamu beradaptasi dengan sistem koordinasi kegiatan yang ada di AwanTunai, dan apa tantangan utama yang kamu hadapi dalam proses ini?
24.10 – 24.48	Erika	Kalau tantangan, seperti yang tadi aku udah jelasin sih. Kan aku tantangannya paling waktu itu pernah ternyata disuruh edit video juga. Kalau beradaptasinya ya coba dibantu kerjain sama Dave, karena dia kan videografer nya dan dia juga yang udah lebih ngerti. Tapi dia kan videografer untuk AwanTunai sedangkan aku ini untuk bagian <i>employer branding</i> -nya gitu. Jadi itu sebenarnya

Menit	Nama	Isi Wawancara
		itu bukan tugasnya Dave ya, sebenarnya itu harus aku kerjain, jadi aku minta tolong Dave.
24.49 – 25.04	Patricia	Pertanyaan selanjutnya, gimana peran kamu dalam koordinasi kegiatan di AwanTunai mempengaruhi pemahaman kamu tentang alur kerja organisasi dan tanggung jawab kamu?
25.05 – 25.25	Erika	Peran aku di koordinasi tim di AwanTunai bikin aku paham sih sama alur kerja dan tanggung jawab aku. Aku jadi ngerti bagian dan peranku dalam setiap proses itu gimana, jadi bisa kerja lebih baik. Jadi bisa sesuai dengan yang aku harapkan juga, karena kan udah terarah
25.26 – 25.44	Patricia	Okeh selanjutnya, apa pengalaman kamu dalam bekerja dengan berbagai tim atau departemen di AwanTunai, dan bagaimana koordinasi antara aktivitas yang berbeda mempengaruhi hasil kerja kamu?
25.45 – 26.41	Erika	Kerja di AwanTunai itu menurut aku seru ya. Koordinasi antar departemennya juga aku ngerti gimana, di mana semua bagiannya harus kerja bareng yang ngebantu hasil kerja aku menjadi lebih baik, karena semua aktivitas itu terkoordinasi dan semuanya itu saling dukung dan saling bantu kalau misalnya ada yang belum pasti dibantu. Kaya waktu itu sebenarnya aku pernah juga dibantu sama Dave untuk ngerjain editing video karena waktu itu lagi banyak-banyaknya <i>employer branding</i> dan sebenarnya aku dibantu juga sama ada satu lagi <i>employer branding</i> juga kan, tapi waktu itu dia itu lagi banyak kerjaan untuk internalnya sedangkan aku itu <i>employer branding</i> untuk di eksternal. <i>Employer branding</i> itu jadi dibagi dari internal dan eksternal gitu. Aku nyaman kalau sebenarnya lagi kerja bareng sama tim karena koordinasinya terjalin baik.
26.42 – 26.52	Patricia	Okeh okeh. Berarti pengalamannya lumayan berpengaruh juga ya sama hasil kerjanya tadi walaupun berbeda tim
26.53 – 26.56	Erika	Iya jadi lebih baik aktivitasnya terkoordinasi.
26.57 – 27.17	Patricia	Okeh. Tapi sebagai mahasiswa magang ya, pernah ga sih mengalami beban kerja yang menurut kamu itu ga menyenangkan gitu. Mungkin tadi pekerjaan yang diluar dari <i>jobdesk</i> tadi membuat kamu membebani ga, yang membuat kamu kurang suka gitu
27.18 – 27.46	Erika	Kalau dari aku seneng banget ya, karena aku bisa dapetin pengalaman yang baru nih. Karena dari dulu kan aku <i>stuck</i> di desain aja. Terus ini pertama kalinya aku ngedit video dan seterusnya berguna banget karena aku kerja sekarang kepace banget. Ngedit video tuh sampe

Menit	Nama	Isi Wawancara
		buat aku bisa yang Adobe Premier Pro untuk video editor yang sesungguhnya gitu, ga yang cuman capcut aja
27.47 – 28.06	Patricia	Tapi di luar dari pekerjaan yang seharusnya itu ada ga sih yang kaya beban kerja yang menurut kamu ah ini kurang nyenengin gitu. Kaya misalnya kurang dapat ilmunya gitu
28.07 – 28.14	Erika	Sejauh ini gak ada sih. Aku seneng-seneng aja dan beban kerjanya ga terlalu beban banget
28.15 – 28.18	Patricia	Ga terlalu beban ya. Masih bisa untuk kamu kerjakan ya sebagai mahasiswa magang
28.19 – 28.23	Erika	Iya iya gitu
28.24 – 28.44	Patricia	Tapi pernah ga sih kamu kaya ngusulin praktik atau kebijakan baru di AwanTunai. Misalnya mungkin karena keseringan Zoom jadi kamu ngusulin kaya “kak kalau misalnya kita ketemu di café atau work from café” atau segala macam gitu pernah ga ada komunikasi yang semacam itu?
28.45 – 29.41	Erika	Aku pernah terlibat ngusulin kaya dalam diskusi gitu. <i>Sharing</i> ide dan dengerin masukan mereka juga. Setelah itu paling kita atur dari yang tadi aku udah usulin bakalan gimana. Kalau aku waktu dulu itu pernah ngusulin buat ide desain di akun Instagram kedua AwanTunai supaya ga kaku banget. Dan warnanya itu juga kayanya ga selalu harus biru gitu. Maksudnya misalnya walaupun memang dominan biru, tapi itu untuk slide pertamanya aja. Untuk slide selanjutnya itu bisa pakai warna merah, warna kuning gitu. Jadi itu lebih berwarna kan, asal ga merubah feeds gitu. Karena dari awal banget tuh, awal-awal ada Instagram-nya itu biru semua bahkan backgroundnya itu pu biru. Terus akhirnya di <i>approve</i> sih sama Kak Yana untuk slide-slide selanjutnya gapapa untuk ga warna biru.
29.42 – 29.46	Patricia	Ohh berarti mentor kamu itu menerima usulan kamu itu secara terbuka gitu ya
29.47 – 29.49	Erika	Iya betul
29.50 – 30.14	Patricia	Okeh okeh okeh. Dari tadi usulan kamu itu, tim kamu gimana? Reaksinya atau tanggapannya. Apakah membantu juga atau mungkin malah kaya menghindar dari pekerjaan yang kayanya kamu udah ngusulin gitu
30.15 – 30.27	Erika	Mereka ngedukung aja sih dan setuju-setuju aja sama usulannya. Mereka juga ngerasa biar ga terlalu kaku-kaku banget dan kayanya ga selalu biru gitu sih
30.28 – 30.31	Patricia	Oh jadi setuju dan membantu juga ya sama tadi usulan kamu

Menit	Nama	Isi Wawancara
30.32 – 30.40	Erika	Iya bahkan Risma waktu itu pernah ngasih referensi-referensinya gitu sih dari Pinterest.
30.41 – 30.45	Patricia	Okeh okeh okeh. Dan tadi diapresiasi juga sama mentor kamu kan ya
30.46 – 30.51	Erika	Iya didukung juga sama Kak Yana
30.52 – 31. 51	Patricia	Okeh selanjutnya tentang pemahaman AwanTunai di eksternal. Gimana sih kamu sebagai mahasiswa MBKM mlihat posisi AwanTunai di pasar? Dan tadi AwanTunai sebagai pasok FMCG dan sebagai macamnya itu di pasar mempengaruhi pemahaman kamu tentang AwanTunai itu seperti apa?
31.52 – 32.12	Erika	Sebetulnya di aku kurang ada sih di magang berinteraksi dengan pelanggan, pemasok ataupun mitranya sendiri. Tapi menurut aku kalau dilihat secara ga langsung gitu ya, AwanTunai itu punya interaksi yang baik sama pelanggan, pemasok, ataupun mitranya. Aku lihat sih dari Instagramnya AwanTunai itu sendiri. <i>Open</i> juga ya untuk menjaga hubungan sosial dan saling terhubung gitu.
32.13 – 32.17	Patricia	Berarti kamu tahu ya gambaran AwanTunai di pasarnya tadi
32.18 – 32.19	Erika	iya
32.20 – 32.39	Patricia	Berarti tadi untuk yang posisi kamu belum yang terlibat langsung untuk melihat eksternalnya AwanTunai ya. Tapi sejauh ini kamu bisa ngelihat ga sih posisinya AwanTunai itu di luar itu gimana sih selama kamu magang
32.40 – 33.20	Erika	Kalau menurut aku AwanTunai cukup fleksibel juga dengan eksternalnya. Aku lihat di balasan-balasan komen itu, mereka cukup friendly sih untuk ke eksternal. Engga yang kaku-kaku banget atau gimana. Tapi tetep ini untuk yang <i>employer branding</i> —nya ya. Tapi untuk AwanTunai nya yang besar aku kurang tau yang gimana, karena ga terlalu banyak pegang di AwanTunai besarnya gitu.
33.21 – 33.54	Patricia	Okeh okeh okeh. Mungkin pertanyaan tadi udah menjawab semua sih ya. Tapi mungkin masih ada wawancara lanjutan untuk memperdalam ini. Tapi sejauh ini, makasih ya er atas waktunya. Okeh makasih er. Aku izin untuk record ini ya.

Lampiran 12. Transkrip Wawancara Hasil

Nama : Nabila Syafira

Posisi : *Legal Intern*

Waktu : Minggu, 13 Oktober 2024

Tempat : *Zoom Meetings*

Menit	Nama	Isi Wawancara
00.00 – 00.16	Patricia	Oke, thankyou Nabila atas waktunya kali ini. Sebelum mungkin dari kamu boleh perkenalan diri dulu kali ya. Kamu namanya siapa, lulusan dari mana, dan sekarang kesibukannya apa?
00.17 – 00.41	Nabila	Perkenalkan nama saya Nabila Syafira, saya merupakan lulusan dari Fakultas Hukum Universitas Padjajaran. Saya sempat magang di perusahaan AwanTunai, dan kesibukan saya saat ini bekerja sebagai <i>croporate legal</i> di perusahaan finance Jakarta
00.42 – 00.47	Patricia	Setelah lulus dari AwanTunai, kegiatan kamu apa aja?
00.48 – 01.13	Nabila	Setelah lulus dari AwanTunai, itu sekitar 6 bulan kegiatan saya fokus ke skripsi, kemudian saya lulus Desember, wisuda pada bulan Februari, dan bulan Juli saya bekerja
01.14 – 01.17	Patricia	Berarti setelah lulus dari AwanTunai, itu fokusnya skripsian ya?
01.18 – 01.19	Nabila	iya
01.20 – 01.28	Patricia	Okeh, langsung saja kita masuk ke pertanyaan wawancaranya, ya
01.29 – 01.30	Nabila	Iya
01.31 – 01.53	Patricia	Untuk pertanyaan berikut ini tentang hubungan kamu yang terbentuk dengan organisasi AwanTunai. Pertanyaan pertama adalah bagaimana kamu merasakan hubungan kamu dengan AwanTunai selama periode magang di AwanTunai? Apakah kamu merasa diterima da didukung? Jika ya, bagaimana bentuk dukungan tersebut?
01.54 – 02.31	Nabila	Jadi perasaan saya saat di organisasi AwanTunai, saya merasa diterima dan didukung. Karena pada saat saya magang, saya merasa sangat dilibatkan pada setiap pekerjaan, yang mana itu membantu saya untuk belajar bagaimana caranya bekerja di <i>corporate life</i> gitu ya. Karena kan tujuan saya untuk magang adalah belajar, jadi ketika saat saya magang, saya banyak dilibatkan pada setiap pekerjaan. Oleh karena itu, saya merasa sangat diterima dan didukung oleh organisasi
02.33 – 02.36	Patricia	Boleh kasih bentuk dukungan atau diterimanya tidak, nab?

Menit	Nama	Isi Wawancara
02.37 – 03.14	Nabila	Iya contohnya, saya dilibatkan dalam setiap pekerjaan. Sebenarnya kan tuposki saya nge- <i>drafting</i> saja, tapi kadang saya dilibatkan pada pekerjaan-pekerjaan baru yang saya bisa belajar di dalamnya. Kemudian saya juga saat setelah kontrak magang selesai, bulan Juni sebenarnya saya sempat diajak untuk lanjut oleh organisasi, namun saat itu saya harus menolak karena saya harus fokus pada skripsi
03.15 – 03.25	Patricia	Okeh, tadi itu selama magang, kalau saat di awal magang respon dari tim atau dari mentor atau mungkin dari teman mahasiswa magang lainnya bagaimana?
03.26 – 04.24	Nabila	Pada awal masuk responnya baik pas <i>onboarding</i> . Tapi jujur, pada saat hari pertama itu, saya dan rekan tim magang langsung dikasih kerjaan yang itu tentunya perlu adaptasi ya. Dan penyampaian pekerjaannya itu dilakuakn secara <i>online</i> , jadi ada beberapa informasi sempat ada miss gitu. Memang beberapa waktu di bulan pertama itu beberapa kali saya melakukan kesalan gitu, tapi karena anak magang, jadi ya mereka memahami kalau saya membuat kesalahan, tetap memberikan saya kesempatan untuk belajar.
04.25 – 04.35	Patricia	Oke selanjutnya nih apa saja bentuk interaksi yang terjadi antara kamu dan pimpinan atau mentor dan anggota tim di AwanTunai?
04.36 – 04.43	Nabila	Ini anggota tim tuh sesama magang atau mentor atau gimana?
04.44 – 04.59	Patricia	Tim secara keseluruhan nih, tim kamu yang di <i>legal</i> , antara kamu dengan mahasiswa magang, mentor, ataupun karyawan tetap yang adai di tim kamu
05.00 – 05.52	Nabila	kalau bentuk interaksi saya sama mentor saya kebanyakan memang pekerjaan. Jadi kami memang hubungannya sangat profesional sih. Walaupun secara personal pun hubungannya baik. Cuma memang pada saat itu karyawan tetapnya jarang ada di kantor, mereka seringnya <i>online</i> , jadi memang kami belum sempat untuk bisa mengenal lebih dekat lagi gitu. Kemudian untuk tim mahasiswa magang interaksi saya sangat bagus karena kita saling support sat sama lain. Kami juga sering diskusi satu sama lain dan bahkan sampai sekarang pun masih berkomunikasi karena memang hubungan kami baik antara samu sama lain gitu
05.53 – 06.02	Patricia	Oh berarti kalau untuk tim <i>legal</i> AwanTunai jarang yang untuk ketemuan langsung gitu ya di kantor, kebanyakan <i>online</i>
06.03 – 06.12	Nabila	Iya walaupun ketemu langsung di kantor ya memang ngobrolinnya kerjaan gitu, karena kan meja kami juga pisah ya
06.13 – 06.16	Patricia	Berarti memang lebih dekatnya itu sama teman-teman mahasiswa magang ya
06.17 – 06.19	Nabila	Iya

Menit	Nama	Isi Wawancara
06.20 – 06.29	Patricia	Oke kalau untuk <i>mentorship</i> sendiri ada tidak seperti one on one ya biasanya sama mentor sendiri, itu gimana?
06.30 – 07.25	Nabila	Jadi one on one itu sebulan sekali ya, nah untuk tim saya pada saat itu dua bulan pertama itu tidak ada <i>mentorship</i> one on one, karena memang karyawan tetapnya sibuk dan pekerjaan kami juga banyak dan pada saat itu benar-benar fokusnya untuk bekerja. Tapi akhirnya di bulan ketiga, baru ada one on one, dan disitu saya dan mentor saya baru hubungan personalnya baru nyambung dan baru terbukalah. Karena kan yang biasanya diomongin pekerjaan, nah pada saat itu yang diomongin secara personal, jadi baru agak dekat setelah adanya one on one tersebut
07.26 – 07.32	Patricia	Berarti kalau misalnya jarang ketemu, untuk komunikasinya lewat apa nih?
07.33 – 07.36	Nabila	Kebanyakan WhatsApp dan email
07.37 – 07.39	Patricia	Dan itu selalu tentang pekerjaan ya isi informasinya
07.40 – 07.42	Nabila	Iya
07.43 – 07.51	Patricia	Baru tiga bulan pertama dilakukan <i>mentorship</i> dan itu sebulan sekali?
07.52 – 08.16	Nabila	Cuma sekali doang sih, tapi itu cukup lama ya kaya sekitar dua jam lebih, dan dari sana hubungan kamu mulai cair, jadi mulai engga formal-formal bangetlah. Jadi pada saat di kantor ketemu, kaya yaudah biasa aja gitu
08.17 – 08.19	Patricia	Oke berarti
08.20 - 08.27	Nabila	Karena magangnya juga cuma 4 bulan ya kita, jadi kaya yaudah, bulan depannya kaya udah engga ada lagi
08.28 – 08.32	Patricia	Eh 5 bulan sih lebih tepatnya 5 bulan
08.33 – 08.37	Nabila	Ohh 5 bulan ya, berarti cuman sekali aja
08.38 – 08.51	Patricia	Mungkin memang karena ada perbedaan kali ya, soalnya kalau misalnya di saya sendiri itu, lumayan rutin sih sama mentornya gitu, makanya tadi sempat nanya sekali doang. Berarti sekali doang selama 5 bulan ya
08.52 – 09.02	Nabila	Iya, karena itu memang cuman benar-benar ngomongin personal ya, sisanya ya kita sering berkomunikasi karena pekerjaan ya gitu
09.03 – 09.18	Patricia	Selain chat itu kan misalnya kaya untuk briefing pekerjaannya, ada diskusinya gitu yang biasanya diadain rapat di sebulan sekali atau ada weekly-nya gitu?
09.19 – 09.55	Nabila	<i>Meeting</i> tim engga sih, karena gini, waktu saya magang itu saya memang udah ada tuh tupoksi pekerjaan yang tetap gitu, jadi itu sepertinya unnecessary deh untuk <i>meeting</i> , karena sebenarnya <i>project-project</i> perusahaan yang besar itu anak-anak magang tidak dilibatkan, jadi ya <i>project-project</i> atau pekerjaan-pekerjaan yang memang secara rutin itu kami

Menit	Nama	Isi Wawancara
		kerjakan, jadi tidak perlu ada <i>meeting</i> sih. Kalau karyawannya memang sering <i>meeting</i> .
09.56 – 10.06	Patricia	Oke berarti sebenarnya ada, cuman untuk yang mahasiswa magang tidak dilibatkan untuk yang rapat tim itu, karena rapat tim itu biasanya untuk yang <i>project</i> besar gitu ya
10.07 – 10.10	Nabila	Iya
10.11 – 10.22	Patricia	Berarti untuk komunikasi selain dari chat itu, ada engga sih diskusi informal sama mentor atau sama tim lainnya gitu?
10.23 – 10.24	Nabila	Diskusi apa?
10.25 – 10.33	Patricia	Diskusi informal. Misalnya kalau ketemu nih itu pembahasannya bukan pekerjaan, tapi kaya ada dikasih bimbingan gitu ya
10.34 – 10.37	Nabila	Paling pas ketemu di kantor aja sih
10.38 – 10.40	Patricia	Tapi tetap ada juga gitu?
10.41 – 10.48	Nabila	Iya, maksudnya kaya ngobrol-ngobrol sedikit ada lah ya, cuman engga yang rutin, intens, lama gitu ya
10.49 – 11.07	Patricia	Dan biasanya itu diomonginnya tentang apa? Contoh ya, kalau misalnya di saya sendiri itu, ada dikasih seperti motivasi, gambaran tentang <i>marketing</i> itu gimana, kalau di Nabila sendiri gimana?
11.08 – 11.42	Nabila	Banyak sih, tapi ya pasti, misalkan setelah magang apa yang mau dilakukan, terus contoh-contoh kantor-kantor yang dulu mentor saya pernah kerja, lebih ke ya <i>sharing-sharing</i> aja sih, pengalaman-pengalaman mereka, terus kaya <i>sharing-sharing</i> kegiatan sehari-hari apa, gitu-gitu random aja
11.43 – 11.51	Patricia	Oke, kalau selain tim di <i>legal</i> sendiri, ada tidak kaya komunikasi dengan tim yang lain gitu?
11.52 – 12.40	Nabila	Ada, tapi engga rutin ya. Maksudnya, karena kan balik lagi tupoksi kerja saya tuh udah ditentukan gitu ya dan itu engga memerlukan untuk berkomunikasi dengan tim lain. Tapi pernah ada satu dua lai saya berkomunikasi dengan tim lain, contohnya dengan <i>compliance</i> gitu kan, kemudian pernah juga sama <i>finance</i> , tapi itu engga intens gitu. Lebih banyaknya sama ini sih, sama counter part, sama pihak eksternal, karena kan saya juga kadang harus mengirim dokumen-dokumen gitu kan, ya nge-char mereka gitu
12.41 – 12.43	Patricia	Oke, chat-nya biasa lewat apa itu?
12.44 – 12.46	Nabila	WhatsApp
12.47 – 12.49	Patricia	WhatsApp doang berarti ya?
12.50 – 12.51	Nabila	Iya
12.52 – 12.59	Patricia	Nah bagaimana interaksi tadi itu mempengaruhi pemahaman kamu tentang peran kamu dalam organisasi
13.00 – 13.24	Nabila	Balik lagi ya karena kebanyakan interaksinya ngomongin kerjaan dan formal, saya jadi paham peran saya di tim saya.

Menit	Nama	Isi Wawancara
		Oke peran saya tuh sebagai magang supporting mereka, jadi paham juga tupoksi pekerjaan saya secara rilnya
13.25 – 13.32	Patricia	Jadi paham ya tupoksi kamu itu secara rilnya itu di perusahaan AwanTunai itu gimana ya
13.33 – 13.34	Nabila	Iya
13.35 – 13.43	Patricia	Selain draf-ing, tupoksi kamu ada dikasih real case-nya tidak?
13.44 – 14.13	Nabila	Kalau real case sih belum dikasih sih, karena mungkin magang kali ya, jadi kalau real case engga dikasih, tapi memang supporting beberapa kali, engga <i>drafting</i> doang. Kita kaya ngebantu <i>due diligence</i> , yang cek-cekin dokumen gitu. Tpai kalau yang benar-benar terjun langsung dilibatkan dalam <i>project</i> itu engga, cuman supporting aja sih.
14.14 – 14.21	Patricia	Tapi sejauh ini peran kamu itu membuat kamu merasa terlibat atau berkontribusi tidak?
14.22 – 14.51	Nabila	Terlibat sih, karena pekerjaan atau workload mereka tuh banyak, dan engga mungkin untuk dipegang sama karyawan tetapnya aja, makanya saya merasa sangat dilibatkan dan sangat diterima. Karena walaupun memang bukan <i>project-project</i> besar, tapi penting juga yang saya kerjakan, <i>drafting</i> dan supporting itu penting, jadi ya sangat merasa dilibatkan
14.52 – 15.07	Patricia	Selanjutnya, bagaimana kamu menilai komunikasi yang terjadi antara kamu dan pimpinan atau mentor selama magang? Apakah ada komunikasi membanu hubungan positif atau sebaliknya?
15.08 – 15.49	Nabila	Ya, komunikasinya ya membangun hubungan positif, sebenarnya dari awal pas masa adaptasi memang komunikasinya agak kurang, setelah one on one jadi mulai intens gitu, sejak saat itu komunikasi saya dan pimpinan jadi lebih cair, apa yang mereka sampaikan juga saya jadi lebih mengerti dan menurut saya itu lama kelamaan jadi hubungan positif, dibanding pada saat awal masuk
15.50 – 16.00	Patricia	Kebentuk lebih positif ya. Tapi selesai dari magang ya, apa masih ada kaya komunikasi lanjutannya
16.01 – 16.18	Nabila	Masih kok, masih. Kemarin pas lebaran saya sempat ketemu mentor saya yang engga sengaja ketemu, terus juga dia sempat menawari saya pekerjaan gitu
16.19 – 16.20	Patricia	Kalau untuk kontak sosial media juga masih ada gitu ya
16.21 – 16.29	Nabila	Masih, masih. Cuman memang engga intens ya
16.30 – 16.48	Patricia	Sejauh mana kamu merasa bahwa hubungan kamu dengan AwanTunai, berkontribusi pada pembentukan konsep diri kamu sebagai profesional yang siap kerja?
16.49 – 16.52	Nabila	Hubungan saya dengan organisasi AwanTunai itu maksudnya kaya gimana?

Menit	Nama	Isi Wawancara
16.53 – 17.07	Patricia	Ya misalnya kalau misalnya hubungannya positif, terus akhirnya ngebetuk kepercayaan diri kamu untuk kedepannya siap untuk menghadapi pekerjaan yang sama gitu
17.08 – 18.22	Nabila	Iya bener sih saya merasa di AwanTunai itu saya belajar banyak banget, engga cuman soal pekerjaan, tapi juga bagaimana cara komunikasi baik itu dengan atasan, rekan, ataupun dengan counter part gitu. Yang menurut saya itu sangat membekali diri saya untuk dilingkup profesional. Jadi ketika saya benar-benar masuk menjadi karyawan kantor saya saat ini, saya udah punya bekal, punya pengalaman, tidak hanya di bidang pekerjaan tapi juga dalam hal <i>soft skill</i> komunikasi gitu. Dan menurut saya ini sangat penting sih, karena lingkungan pekerjaan berbeda ya dengan saat kita kuliah atau sekolah gitu dan saya sangat merasa beruntung bisa magang di AwanTunai, dan hubungan saya tuh baik dengan orang-orang di organisasi AwanTunai. Jadi itu sangat membekali diri saya untuk di lingkup profesional
18.23 – 18.33	Patricia	Tadi kan ada <i>soft skill</i> yang kamu sempat sebutkan, bisa diceritan engga sih <i>soft skill</i> apa aja yang kamu dapat dari AwanTunai dan mungkin <i>hard skill</i> nya juga kali
18.34 – 19.27	Nabila	Sebenarnya lebih pekerjaan ya, seperti <i>drafting</i> perjanjian, due diligence, pokoknya pekerjaan yang berkaitan dengan <i>legal</i> gitu. Kalau <i>soft skill</i> nya yang tadi, komunikasi sih. Karena kan beda ya komunikasi dengan teman saat kuliah, dengan dosen, dengan komunikasi saat di lingkup pekerjaan gitu. Dan menurut saya itu saya belajar banyak di AwanTunai gimana caranya berkomunikasi, misalkan menanyakan sesuatu hal yang tidak dimengerti ke atasan, atau misalkan cara menjawab pesan WhatsApp pun itu juga saya belajar gitu di AwanTunai
19.28 – 19.47	Patricia	Komunikasi tadi ya. Selain itu ada engga nab selain komunikasi untuk <i>soft skill</i> nya?
19.48 – 20.04	Nabila	Iya teamwork, manajemen waktu juga. Ya gitu sih, <i>soft skill</i> - <i>soft skill</i> yang berkaitan dengan pekerjaan, saya dapatkan pas di AwanTunai
20.05 – 20.04	Patricia	Selanjutnya, bagaimana kamu mengatasi tantangan atau konflik yang muncul dalam hubungan kamu dengan organisasi selama magang? Dan apa langkah-langkah yang kamu ambil untuk menyelesaikan masalah ini?
20.19 – 21.45	Nabila	Kalau tantangan mungkin yang pas awal itu ya, yang adaptasi itu ya. Itu awalnya saya memang sempat beberapa kali kaya ditegur saat melakukan kesalahan gitu oleh mentor saya. Yang saya lakukan ya diterima aja gitu dan menjadikan hal tersebut sebagai kritik yang membangun, agar kedepannya saya tidak melakukan kesalahan yang sama gitu. Karena menurut saya,

Menit	Nama	Isi Wawancara
		saat bekerja pasti tidak mungkin kita tidak melakukan kesalahan-kesalahan di awal-awal gitu. Jadi yang saya lakukan menerima dan menjadikan hal itu motivasi untuk diri saya di kemudian hari. Selain itu, saya juga tidak bilang saya tidak suka atau hal-hal seperti itu, yang saya lakukan adalah mencoba untuk mendekatkan diri saya dengan mentor saya. Dari one on one itu saya mendekatkan diri dengan mentor saya, agar tahu dia sebenarnya sifatnya bagaimana dan kedepannya saya jadi tahu gimana cara untuk berkomunikasi dengan dia. Karena kan, setiap orang berbeda-beda ya
21.46 – 21.58	Patricia	Berarti untuk one on one kan adanya di bulan ketiga, sebelum itu kamu beradaptasi secara mandiri gitu ya?
21.59 – 22.06	Nabila	Iya, sama rekan-rekan tim magang saya juga, kita adaptasi bareng-bareng
22.07 – 22.29	Patricia	Adaptasi bareng-bareng sama rekan mahasiswa magang berarti ya. Untuk yang masalah tadi terjadi sebelum one on one dan penyelesaian masalahnya dilakukan secara <i>online</i> melalui chat juga?
22.30 – 22.52	Nabila	Sebenarnya pas saya ditegur itu, saya terima aja, engga yang nge-counter gitu, engga. Jadi saya penyelesaiannya adaptasi dengan tidak melakukan kesalahan yang sama
22.53 – 23.09	Patricia	Iya, maksud saya masalah ini itu bagaimana penyelesaian konfliknya oleh mentornya sendiri?
23.10 – 23.33	Nabila	Sepertinya pada saat itu lewat WhatsApp atau email ya. Karena kan biasanya dia ngasih kerjaan lewat email ya, jadi di reply aja gitu. Terus di WhatsApp juga kerjaan yang sala gitu. Jadi yaudah saya cuman saya kaya “oke-oke siap direvisi” gitu.
23.34 – 23.40	Patricia	Mentornya sendiri engga ada yang kaya kasih arahannya selanjutnya itu yang benarnya gimana?
23.41 – 23.54	Nabila	Iya ngasih. Sebenarnya kaya kadang saya udah tahu harusnya kaya gimana, cuman kelewat sama saya. Tapi pas awal dikasih tahu kok kaya yang benar itu gimana
23.55 – 23.54	Patricia	Berarti ada dua <i>platform</i> yang digunakan untuk komunikasi, yaitu email dan WhatsApp ya
24.02 – 24.01	Nabila	Iya
24.04 – 24.16	Patricia	Tapi dari yang tadi adanya tantangan atau konflik, hubungan kamu dengan mentor kamu gimana setelahnya? Membaik ya tadi?
24.17 – 24.16	Nabila	Membaik, iya
24.26 – 24.25	Patricia	Oke selanjutnya, apakah kamu merasa bahwa kamu mendapatkan kesempatan yang cukup untuk berkontribusi dan terlibat dalam kegiatan organisasi?
24.40 – 25.53	Nabila	Iya, seperti yang saya bilang meskipun tupoksi saya bukan yang core gitu, hanya <i>drafting</i> dan <i>supporting</i> aja sifatnya, tapi

Menit	Nama	Isi Wawancara
		itu tetap dibutuhkan. Dalam artian, kalau saya tidak mengerjakannya, itu akan mempengaruhi AwanTunai. Karena itu, pekerjaan saya memang harus selalu dikerjakan. Cuma memang karyawan tetapnya tidak sempat untuk mengerjakan hal tersebut, jadi pekerjaan itu yang harus saya kerjakan gitu. Dan itu membuat saya merasa punya kesempatan untuk berkontribusi. Karena kalau tidak saya kerjakan, saya dan tim saya pasti akan kewalahan juga, yang di mana pekerjaan yang saya lakukan itu sifatnya rutin gitu. Terus bagaimana keterlibatan ini mempengaruhi pemahaman saya tentang peran saya, saya jadi paham bahwa saya punya peran dan saya dibutuhkan
25.54 – 25.53	Patricia	Yang bukan sekedar ditempatkan gitu ya
26.00 – 26.32	Nabila	Iya, kan ada yang belajar aja tapi engga dikasih kerjaan gitu, karena mungkin ada trust issue atau apa. Tapi kalau di AwanTunai sih saya beneran dikasih kerjaan. Kaya waktu itu pernah disuruh cari akta perjanjian gitu, jadi yaudah itu beneran satu lemari <i>legal</i> itu saya bukain untuk saya cari-cariin gitu. Karena kan maksudnya karyawan tetapnya engga mungkin sempat untuk nyari-nyarti dokumen-dokumen seperti itu
26.33 – 26.32	Patricia	Tapi sejauh mana sih ekspektasi kamu sebelum masuk dan setelah masuk AwanTunai terhadap pekerjaan kamu?
26.44 – 27.27	Nabila	Saya merasa ekspektasi saya terpenuhi sih. Karena sebelum di AwanTunai itu, saya magang tuh cuman sebentar-sebentar aja, kaya cuman sebulan atau dua bulan saja, jadi engga benar-benar belajar gitu, dan lagi kerjaan yang dikasih juga yang engga buat saya bisa belajar banyak. Jadi pas saya di AwanTunai, ekspektasi saya yang pengen belajar banyak gitu dari pekerjaan saya dan ekspektasi saya terpenuhi
27.28 – 27.33	Patricia	Berarti banyak dapat pengetahuan ya selama di AwanTunai, dibandingkan magang-magang sebelumnya.
27.34 – 27.35	Nabila	iya
27.36 – 27.54	Patricia	Okeh, pertanyaan selanjutnya, tentang penataan diri organisasi. Bagaimana komunikasi dengan rekan kerja di AwanTunai membantu kamu memahami visi AwanTunai, yaitu memperkuat dan memakmurkan UKM di Indonesia? Serta bagaimana hal ini mempengaruhi kesiapan kamu bekerja?
27.55 – 28.39	Nabila	Sebenarnya kan, pekerjaan saya itu <i>legal</i> yang <i>drafting</i> perjanjian ya, jadi mungkin memang yang tidak secara langsung terjun, karena pekerjaan saya tuh di balik layar gitu, engga yang turun ke UKM langsung. Tapi pasti saya merasa sedikit banyak pekerjaan saya ini sangat membantu, karena kalau tidak ada perjanjian itu, tidak akan jadi kerjasamanya antara

Menit	Nama	Isi Wawancara
		AwanTunai dengan UKM-UKM Indonesia, dan komunikasi saya bagus sih sama rekan tim saya
28.40 – 28.48	Patricia	Dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi kamu akan kesiapan kamu bekerja?
28.49 – 29.23	Nabila	Oh ya, ketika saya mencari kerja pun saya udah punya bekal gitu dan udah siap untuk bekerja. Dan saya punya ilmu yang sedikit banyak tahu bahwa AwanTunai itu bisnis yang bekerja dalam bidang apa dan maksudnya perusahaan yang saya kerjakan sekarang pun engga jauh beda dengan AwanTunai, ia bergerak di bidang finance juga. Jadi saya paham juga sih bentuk-bentuk atau bidang-bidang dari perusahaan itu
29.24 – 29.42	Patricia	Tadi dari pekerjaan kamu sendiri kamu paham ya tentang visi AwanTunai itu bagaimana, tapi kalau dari komunikasi yang terjadi antara kamu dan mentor kamu atau divisi lain di AwanTunai gitu?
29.43 – 30.27	Nabila	Ohiyaa komunikasi sama mentor dan divisi terkait seperti finance dan compliance juga membuat saya paham bagaimana visi AwanTunai dan bagaimana pekerjaan saya bisa membantu visi tersebut serta bagaimana divisi lain bisa membantu visi tersebut
30.28 – 30.34	Patricia	Oiya kita kan sering ada juga <i>sharing</i> session atau webinar begitu yang tiap bulan dilaksanakan, kalau itu ada pengaruh engga sih sama pemahaman kamu?
30.35 – 30.34	Nabila	Jujur, saya jarang ikut itu sih, karena pekerjaan saya saat itu banyak juga, jadi engga bisa fokus untuk ikut webinar tersebut. Paling kaya dua kali lah ikut, tapi itupun engga terlalu fokus karena adanya kesibukan kerja tadi
31.14 – 31.39	Patricia	Selanjutnya, seberapa jelas aturan dan tugas yang diberikan dengan misinya AwanTunai, yaitu optimalisasi rantai pasok FMCG melalui teknologi dan bagaimana hal ini membantu kesiapan kamu bekerja?
31.40 – 33.25	Nabila	Jelas sih, karena kan saya juga <i>drafting</i> . Sebenarnya gini, visi misi AwanTunai itu kan seperti yang tadi ya, sebenarnya banyak lagi hal-hal yang bersifat <i>corporate</i> , ataupun komersial yang dilakukan oleh AwanTunai. Seperti saya membuat draf perjanjian untuk <i>loan</i> misalnya. Dan mentor serta karyawan tetap di tim saya juga sering <i>meeting</i> terkait untuk calon investor baru, jadi memang tidak semuanya tuh. Dan saya rasa sebagai anak magang saya engga memiliki kesempatan untuk ikutserta langsung dalam optimalisasi FMCG melalui teknologi itu ya. Tapi kalau menurut saya pasti sudah jelas ya, karena AwanTunai itu diawasi oleh OJK gitu ya, sudah pasti kita sebagai perusahaan mencoba untuk selalu in line atau competence dengan peraturan yang ada. Sehingga apapun visi dan misi AwanTunai, aturan dan kebijakan yang

Menit	Nama	Isi Wawancara
		diturunkan pasti udah harus jelas gitu. Kemudian bagaimana hal ini mempengaruhi kesiapan kerja saya, balik lagi ya, dari AwanTunai saya bisa belajar banyak hal yang akhirnya membuat saya punya bekal untuk bekerja, banyak pengalaman dan pengetahuan yang dapat saya ambil gitu
33.26 – 33.45	Patricia	Oke, bagaimana penggunaan <i>platform</i> komunikasi dalam AwanTunai membantu kamu berperan dalam mewujudkan tujuan organisasi? Dan apakah ini membentuk kepercayaan diri kamu? Tapi sebelumnya saya mau tanya dulu nih berarti <i>platform</i> yang digunakan itu ada dua ya, yaitu WhatsApp dan email?
33.46 – 33.47	Nabila	Iya
33.48 – 33.56	Patricia	Engga ada pakai Slack ya?
33.57 – 34.50	Nabila	Iya. Ini paling email, dulu kan sewaktu di kuliah jarang ya kita ngirim email gitu, apalagi ke pihak-pihak eksternal, paling di kuliah ngirimnya ke mana sih kan. Nah, sewaktu saya di AwanTunai, saya belajar banyak caranya menggunakan fitur-fitur email, kemudian cara menjawab email yang baik, begitu juga dengan WhatsApp. Dan ini mejadi bekal buat saya untuk pas saat saya kerja, cara menggunakan <i>platform</i> tadi itu secara profesionalnya gimana, jadi bukan yang asal-asalan gitu
34.51 – 35.07	Patricia	Okeh selanjutnya, bagaimana pengalaman komunikasi kamu di AwanTunai membantu kamu terlibat dalam mencapai visi dan misi organisasi secara keseluruhan?
35.08 – 35.59	Nabila	Yah dari banyaknya kerjaan tadi membuat saya merasa terlibat dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Pekerjaan-pekerjaan tadi yang dikirim lewat WhatsApp ataupun email yang pasti membuat saya merasa terlibat dan membantu membentuk identitas profesional saya menjadi untuk selalu siap siaga dengan pekerjaan yang diberikan gitu. Begitupun di kantor yang sekarang, setiap ada pekerjaan yang dikasih ke saya, saya jadi bisa selalu siap
36.00 – 36.26	Patricia	Persiapan tadi ya. Tapi dengan mentor kamu mungkin atau dengan karyawan tetap gitu ada pembahasan tentang visi misi organisasi secara tidak langsung?
36.27 – 36.40	Nabila	Engga sih, cuman ya dikasih tahu perusahaan ini bergerak di bidang apa dan paling hal-hal yang berkaitan dengan <i>legal</i> di perusahaan itu bagaimana gitu
36.41 – 38.09	Patricia	Okeh lebih kepada tujuan perusahaan keseluruhannya yang berhubungan dengan pekerjaan kamu ya. Bagaimana kamu memahami struktur organisasi formal dan kebijakan di AwanTunai melalui komunikasi sehari-hari, dan bagaimana hal ini membantu kamu menjalankan tugas sebagai mahasiswa magang. Mungkin kasih contoh dulu ya, untuk struktur organisasi formal ini seperti di <i>employer branding</i> di

Menit	Nama	Isi Wawancara
		mana mereka perlu komunikasi dengan tim lain untuk dilakukannya take konten, jadi mereka benar-benar harus paham tentang struktur formal di AwanTunai, misalnya CEO nya siapa, terus vice presidentnyamarketing itu siapa, gitu-gitu. Dan untuk kebijakan di AwanTunai seperti saat kita pertama kali diterima kan ada Letter of Acceptance yang berisi aturan untuk menjaga kerahasiaan dan di <i>onboarding</i> juga dikasih tahu disitu kan. Nah bagaimana kamu memahaminya dan bagaimana hal ini mempengaruhi pengerjaan tugas kamu sebagai mahasiswa magang?
38.10 – 39.02	Nabila	Kalau ada pekerjaan waktu magang ya sebenarnya engga yang sampai ke direksi direksi sih. Jadi paling kalau saya sebatas general <i>manager</i> di tim saya. Emm tapi saya juga mengetahui direksi atau general <i>manager</i> di divisi-divisi terkait lah ya, karena terkadang butuh tanda tangan dari orang-orang tersebut, jadi saya sedikit banyak tahu lah
39.03 – 39.09	Patricia	Oke, dan bagaimana hal tersebut membantu kamu menjalankan tugas sebagai mahasiswa magang?
39.10 – 39.39	Nabila	Ya ngebantu banget sih, kalau saya sudah tahu direksi atau <i>managernya</i> siapa, jadi kalau saya butuh tanda tangan mereka saya tahu tujuannya ke orang yang mana. Tapi ya ini kadang-kadang ya, jadi engga yang terlalu penting banget sampai hafal gitu. Kalau kebijakan lebih kepada ini ya, punya batasan atau arahan yang sebagaimana saya harus bekerja secara profesional dalam perusahaan tersebut, walaupun sebagai seorang mahasiswa magang ya. Di <i>onboarding</i> iya dijelaskan, tapi kalau saya sih lebih dapatnya itu lewat kalau kita sama rekan magang satu tim sih ya, kita sering saling menanyakan ini dia sebagai apa ya, kita yang saling membantu gitu
39.40 – 40.02	Patricia	Kalau untuk komunikasinya sendiri itu kamu langsung dengan mentor ya, engga ada dengan anggota tim lainnya?
40.03 – 40.16	Nabila	Hmm mungkin ini sih
40.07 – 40.16	Patricia	Kalau di tim kamu sendiri itu ada siapa aja sih? Misalnya mentor kamu terus karyawan tetapnya berapa?
40.17 – 40.48	Nabila	Di tim saya itu <i>legal</i> dan <i>compliance</i> jadi satu ya. Jadi ada GM nya <i>legal</i> dan <i>compliance</i> , terus di <i>legal</i> punya dua senior, begitu juga dengan <i>compliance</i> . Dan mentor saya salah satu dari senior tersebut
40.49 – 40.51	Patricia	Untuk ke GM sendiri ada komunikasi tidak?
40.52 – 41.07	Nabila	Ada, sering beberapa kali saya diminta riset atau pekerjaan yang sedang dia kerjakan dan butuh bantuan saya, engga lewat mentor saya
41.08 – 41.09	Patricia	Ohh langsung ke Nabila gitu ya?
41.10 – 41.11	Nabila	iya

Menit	Nama	Isi Wawancara
41.12 – 41.16	Patricia	Itu komunikasinya secara langsung atau dengan WhatsApp atau email juga?
41.17 – 41.30	Nabila	Iya tetap WhatsApp atau email juga, lebih sering WhatsApp. Tapi pernah saya diminta langsung, kaya saya dipanggil ke mejanya terus dirusuh bantuin ngerjain suatu pekerjaan
41.31 – 41.41	Patricia	Oke berarti sebenarnya kalau secara keseluruhan nih komunikasi antara offline dan <i>online</i> itu berapa persen?
41.42 – 41.56	Nabila	90% <i>online</i> sih ya, dan itu by WA dan email
41.57 – 42.19	Patricia	Oke, selanjutnya itu seberapa sering kamu interaksi informal dengan anggota tim diluar kebijakan formal, dan bagaimana pengaruhnya terhadap pemahaman kamu tentang budaya kerja di AwanTunai?
42.20 – 42.51	Nabila	Berinteraksi dengan anggota tim secara informal itu jarang sih ya. Cuma ya dari one on one itu sempatlah ngobrolin tentang bagaimana di AwanTunai gitu, sedikit banyak ya membuat saya paham tentang budaya kerja di AwanTunai. Justru saya belajar budaya kerja AwanTunai itu dari rekan-rekan mahasiswa magang tim lain. Dari cerita mereka dengan mentor mereka, membuat saya tahu budaya kerjanya seperti apa
42.52 – 42.55	Patricia	Oke gambaran tentang budaya kerja lebih dapat dengan mahasiswa magang ya
42.56 – 43.02	Nabila	Iya
43.03 – 43.29	Patricia	Selanjutnya bagaimana perbedaan antara komunikasi formal dan komunikasi informal mempengaruhi kamu cara beradaptasi dengan lingkungan kerja di AwanTunai?
43.30 – 44.02	Nabila	Ya karena awal-awal waktu masa adaptasi itu sangat formal ya, bahkan engga pernah informal deh. Jadi agak sulit bagi saya untuk beradaptasi, karena ya gimana ya saya masih agak segan gitu loh untuk bertanya, melakukan sesuatu gitu kan. Tapi dari komunikasi informal yang udah kebetuk dari one on one itu, saya jadi bsia beradaptasi lagi dengan lingkungan kerja di AwanTunai
44.03 – 44.13	Patricia	Berarti komunikasi formal ini engga terlalu efektif ya untuk kamu bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja AwanTunai, lebih efektif di komunikasi informalnya tadi
44.14 – 44.41	Nabila	Iya, ini buat diri saya sendiri ya. Karena ketika sudah adanya komunikasi informal, saya jadi lebih tidak segan untuk bertanya, berbeda dengan formal, saya masih ada segan bertanya ketika saya tidak mengerti. Kalau setelah komunikasi informal jadi lebih leluasa
44.42 – 44.57	Patricia	Selanjutnya, bagaimana pengalaman kamu dalam mengikuti kebijakan formal dan informal di AwanTunai membantu membentuk konsep diri kamu sebagai profesional yang siap kerja

Menit	Nama	Isi Wawancara
44.58 – 45.44	Nabila	Balik lagi, dari magang ini saya bisa belajar banyak dan dapat soft <i>skill</i> dan hard <i>skill</i> yang membantu saya untuk siap bekerja. Even di kantor saya yang sekarang pun saya jadi dapat lebih cepat beradaptasi
45.45 – 45.57	Patricia	Berarti dari yang di AwanTunai mengikuti aturan atau kebijakan formal dan informal tadi membuat kamu jadi lebih cepat beradaptasi dengan di kantor yang sekarang ya
45.58 – 47.20	Nabila	Iya, mungkin di AwanTunai saya bisa dua bulan beradaptasinya, hingga adanya one on one itu, dan sebenarnya sedikit terbantu juga karena ada teman-teman magang lainnya. Jadi saya bisa <i>sharing</i> satu dengan yang lainnya walaupun adaptasinya susah. Nah kalau untuk kantor yang sekarang, kurang lebih sebulan lah ya. Tapi bedanya di kantor saya sekarang itu tiga bulan pertama full WFO, engga ada WFH, yang membantu saya lebih bisa beradaptasi lagi dengan lingkungan pekerjaannya. Kalau dulu di AwanTunai kan ada WFH-nya. Jadi lebih cepat adaptasi karena saya langsung dapat mengamati workloadnya dan lingkungan kerjanya seperti apa
47.21 – 47.52	Patricia	Oke, mungkin mau bahas ini dulu. Pas kamu ada kesalahan sewaktu mengerjakan pekerjaan, kamu ada momen di mana kepercayaan diri kamu terganggu tidak? Kepercayaan diri bahwa sebenarnya kamu siap engga sih bekerja, karena tadi ada kesalahan-kesalah tersebut?
47.53 – 48.45	Nabila	Iya, pasti di awal-awal merasa kaya gitu, karena kaya “duh kok salah terus dan ditegur terus”. Tapi saya mewajarkan hal tersebut karena pada saat itu masih awal-awal adaptasi, pasti tidak mungkin tidak melakukan kesalahan. Apalagi waktu itu posisinya saya yang benar-benar magang dan belum punya pengalaman gitu. Jadi pada saat itu memang saya sempat merasa tidak percaya diri, tapi yaudah saya terima aja, engga membuat saya berlarut-larut, karena at same point kita akan merasakan hal tersebut kan
48.46 – 49.18	Patricia	Okeh, ada momen seperti itu, tapi kamu cepat untuk dapat mengatasinya. Oke selanjutnya, bagaimana kamu melihat proses koordinasi kegiatan di AwanTunai mempengaruhi cara kamu menyelesaikan tugas-tugas sebagai mahasiswa magang? Mungkin misalnya tadi pekerjaan kamu itu harus ke mentor kamu dulu, setelahnya ke GM gitu
49.19 – 49.30	Nabila	Sebenarnya lebih seringnya dengan mentor, kadang dengan GM
49.31 – 49.39	Patricia	Okeh, berarti engga ada alur khusus gitu ya? Karena komunikasinya langsung ke mentor kamu atau ke GM gitu ya
49.40 – 50.16	Nabila	Iya, jadi <i>approval</i> nya ke mentor aja. Kalau ke GM juga langsung ke dianya, engga yang ke mentor dulu. Dan menurut

Menit	Nama	Isi Wawancara
		saya alurnya cukup mudah ya, berbeda dengan kantor saya yang sekarang yang butuh alur tertentu untuk dapat di <i>approval</i> . Kalau di AwanTunai kan langsung aja gitu. Kalau untuk <i>meeting</i> sebenarnya memang engga ada ya, karena itu untuk pegawainya aja, kita mahasiswa magang biasanya koordinasinya lewat email dan WA. Tapi ya menurut saya itu efisien dan mudah ya
50.17 – 50.30	Patricia	Jadi lebih efisien ya, karena kamu juga langsung ke mentor aja
50.31 – 50.43	Nabila	Tapi kalau menurut saya, mungkin karena waktu itu saya jadi mahasiswa magang, jadi di bawah naungan mentor dan <i>approval</i> langsung ke dia
50.44 – 50.55	Patricia	Oke. Selanjutnya, seberapa efektif sih koordinasi tim dalam AwanTunai dalam menghubungkan berbagai aktivitas kerja? Dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja kamu selama magang?
50.56 – 52.11	Nabila	Sejujurnya buat saya, komunikasi <i>online</i> itu agak kurang efektif ya. Ada plus minusnya, kalau onlin kerja tuh jadi lebih efisien, dalam artian efisein waktu. Tapi kadang jadi tidak efektif ketika ada miskomunikasi antara pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan, maksudnya antara mentor dengan saya. Karena kalau by chat atau by email sama ngomong langsung pasti beda ya penerimaan informasinya gitu. Jadi pas di awaln dikasih kerjaan lewat chat tuh maksudnya seperti apa sih yang diberikan, ini harusnya a, b, atau c gitu. Cuman kalau misalnya udah paham gitu, misalnya si mentor saya tuh mintanya ini dan saya udah ngerti gitu, lama-kelamaan juga udah bisa aja gitu
52.12 – 52.30	Patricia	Berarti yang <i>online</i> tadi lebih banyak jadinya agak kehambat kinerjanya ya, ada miskomunikasi, yang sebenarnya itu yang dimaksud adalah a, b, atau c sih.
52.31 – 52.32	Nabila	Iya
52.33 – 52.44	Patricia	Selanjutnya, bagaimana kamu beradaptasi dengan sistem koordinasi dan kegiatan yang ada di AwanTunai, dan apa tantangan utama yang kamu hadapi dalam proses ini?
52.45 – 53.57	Nabila	Ya karena mungkin lima bulan itu cukup lama dan pekerjaan itu diulang-ulang, dan komunikasinya juga udah paham alurnya gimana, jadi lama-kelamaan juga saya jadi paham keseluruhan koordinasi kegiatannya gimana, walaupun cuman by chat dan email ya. Walaupun di awal-awal engga paham, tapi lama-kelamaan jadi paham juga. Tantangannya sih yang tadi ya, yang awal-awal ada mis informasi gitu, jadi sering melakukan kesalahan dan sering ditegur juga. Dan ketika kita menunjukkan keinginan kita untuk belajar dan bekerja, lama-kelamaan mentor atau atasan pasti melihat oh ini orang

Menit	Nama	Isi Wawancara
		memang beneran mau belajar dari kesalahan dan mau bekerja, dan pasti akan kelihatan itu
53.58 – 54.06	Patricia	Berarti penyelesaiannya secara mandiri ya
54.05 – 54.06	Nabila	Iya
54.07 – 54.29	Patricia	Bagaimana peran kamu dalam koordinasi kegiatan di AwanTunai memengaruhi pemahaman kamu tentang alur kerja organisasi dan tanggung jawab kamu?
54.30 – 55.13	Nabila	Balik lagi ya, karena pekerjaan saya itu bersifat rutin, bukan bersifat yang bisa didiskusikan gitu, jadi most of the time, peran saya dalam koordinasi kegiatan itu sebagai penerima pekerjaan aja. Jadi apa yang diberikan oleh mentor atau GM, itu yang saya kerjakan. Ya pastinya sedikit banyak hal ini memengaruhi pemahaman saya tentang alur kerja di AwanTunai. Saya juga mlsakan dikasih kerjaan oleh mentor dan GM secara bersamaan, saya tentunya duluin kerjaan dari GM.
55.14 – 55.44	Patricia	Oke oke. Kalau untuk mungkin sebagai mahasiswa magang ya, kamu tahu tidak alur kerja yang dilakukan karyawan tetap di tim kamu?
55.45 – 56.11	Nabila	Iya <i>meeting</i> gitu pasti ada, tapi saya sebagai mahasiswa magang engga dilibatkan. Dan mereka juga pada saat itu lagi banyak kerjaan untuk cari calon investor ya, jadi ya banyaklah alur koordinasi mereka. Tapi saya tidak tahu apakah memiliki grup terpisah yang by chat, atau by langsung
56.12 – 56.38	Patricia	Selanjutnya, apa pengalaman kamu bekerja dengan berbagai tim atau departemen di AwanTunai, dan bagaimana koordinasi antara aktivitas yang berbeda mempengaruhi hasil kerja kamu?
56.39 – 56.41	Nabila	Jarang sih ya, karena seringnya <i>drafting</i> perjanjian gitu, paling kaya ngasih dokumen-dokumen gitu langsung
56.42 – 56.49	Patricia	Berarti engga ada komunikasi khusus atau rapat dengan tim lain gitu ya?
56.50 – 56.52	Nabila	Iya, engga
56.53 – 57.01	Patricia	Mungkin ini kali ya, komunikasi kamu dengan mahasiswa magang ada membuat kamu jadi paham gimana kolaborasi tim di AwanTunai itu?
57.02 – 57.34	Nabila	Iya paham sih. Karena kan kita sering cerita kaya di divis mereka kerjanya bagaimana gitu. Dan kalau mereka banyak morning briefing atau morning meetin gitu, jadi saya punya gambaranlah dari cerita atau <i>sharing</i> tersebut. Dan tahu juga bagaimana hal tersebut memengaruhi kerja mereka gitu
57.35 – 57.50	Patricia	Selanjutnya, apakah kamu pernah mendapatkan beban kerja yang dianggap tidak menyenangkan atau terlalu berat selama magang di AwanTunai, dan bagaimana proses koordinasi kamu dengan tim terkait hal tersebut?

Menit	Nama	Isi Wawancara
57.51 – 58.46	Nabila	Tidak menyenangkan sih, engga ya. Terlalu berat juga engga. Tapi pernah memang ada beberapa kali pekerjaan yang cukup banyak sampai Sabtu Minggu pun saya kerjain, gitu. Terus ada juga pekerjaan yang sampai saya itu sakti gitu kan, cuman ya balik lagi sebagai penerima pekerjaan, kita tidak bisa menolak apalagi memprotes. Cuman untungnya, saat saya sakit itu, saya komunikasikan ke mentor saya bahwa saya sakit dan tidak bisa mengerjakan pekerjaan tersebut, sampai buat saya pusing dan tidak bisa berpikir jernih. Dan untungnya mentor saya paham tentang hal itu, dan akhirnya diperbolehkan untuk istirahat
58.47 – 58.48	Patricia	Diberi waktu gitu ya
58.49 – 58.50	Nabila	Iya
58.51 – 59.13	Patricia	Okeh, selanjutnya apakah kamu merasa ada kesempatan untuk <i>memproleh</i> keuntungan pribadi seperti pengakuan atau peluang lain selama magang, dan bagaimana kamu berkomunikasi atau berkoordinasi dengan tim untuk mencapai tujuan tersebut?
59.14 – 1.00.29	Nabila	Ada ya terkait keuntungan sendiri gitu. Karena pas setelah magang itu, saya ditawarin untuk diperpanjang di antara mahasiswa magang di tim saya. Cuman dari awaln saya sudah yakin untuk tidak mau melanjutkan, karena pada saat itu saya harus menyelesaikan skripsi saya. Karena pada saat itu saya sudah lumayan telat juga untuk penyelesaian skripsinya, dan saya tahu kalau saya melanjutkan kemungkinan akan makin telat karena pekerjaannya lumayan banyak kan. Jadi saya komunikasiin hal tersebut ke mentor saya gitu
1.00.30 – 1.01.03	Patricia	Selain penawaran lanjut bekerja, peluang lain yang kamu mungkin minta rekomendasi di LinkedIn. Yang kamu pengen dapat keuntungan pribadi untuk mendapatkan pengakuan atau network gitu?
1.01.04 – 1.02.00	Nabila	Ohh pernah, tapi setelah magang ya. Saya <i>apply</i> gitu dan butuh <i>recommendation letter</i> dan saya minta dari mentor saya, tapi ini setelah magang ya. Terus juga pernah ditawarin pekerjaan, tapi bukan di AwanTunai, kerjanya di kantor lain. Saya justru dapatnya setelah magang sih, kalau selama magang engga pernah gitu, karena saya paling kerjakan kerjaan saya aja. Dan mungkin mentor saya melihat kinerja saya yang baik dan hubungan yang baik, jadi saya memperoleh keuntungan itu setelah magang
1.02.01 – 1.02.15	Patricia	Selanjutnya, apakah kamu pernah terlibat dalam proses mengusulkan atau menerapkan praktik atau kebijakan baru di AwanTunai?
1.02.16 – 1.02.48	Nabila	Engga pernah sih ya. Kalaupun ada suatu hal gitu biasanya diskusi sesama magang aja ya, misalkan cara mengerjakan

Menit	Nama	Isi Wawancara
		suatu pekerjaan gitu, yaudah kita diskusi bareng satu sama lain aja, engga yang sampai ke mentor sih. Jadi, paling diskusi sama rekan magang di tim untuk pengerjaan aja
1.02.49 – 1.02.53	Patricia	Alasannya engga untuk ngusulin
1.02.54 – 1.04.18	Nabila	Karena engga ada yang perlu diusulin sih ya. Karena balik lagi kerjanya bersifat rutin, yang kita ngerjain draf perjanjian yang udah ada template-nya gitu, jadi yaudah ikutin aja gitu. Dan lagi kita kan sebagai anak magang engga dilibatkan dalam <i>meeting-meeting</i> gitu, jadi yaudah pada saat itu belum ada aja kesempatannya untuk bisa kita mengusulkan sesuatu
1.04.19 – 1.04.47	Patricia	Oke. Pertanyaan selanjutnya tentang <i>institutional positioning</i> . Bagaimana kamu memahami posisi AwanTunai dalam industri yang lebih besar, terutama dalam hubungannya dengan pemasok, pelanggan, dan pesaing? Apa yang kamu ketahui tentang strategi AwanTunai untuk mempertahankan posisinya di pasar?
1.04.48 – 1.06.22	Nabila	<i>Based on my experience</i> , dari visi misinya yang berhubungan dengan pemasok, pelanggan, dan pesaing, terus juga dia adalah perusahaan <i>peer to peer lending</i> yang memberikan <i>loan loan</i> kepada debitur debiturnya melalui teknologinya gitu kan. Jadi yang saya pahami yang lebih ke pemberian pinjaman tadi, dibandingkan dengan yang FMCG gitu, karena itu yang saya kerjakan tadi. Dan menurut saya untuk perusahaan yang berada di pasar tersebut, AwanTunai lumayan ada namanya. Karena pas saat saya kerja dan ketika atasan saya tahu saya dari AwanTunai, ohh AwanTunai itu yang direktornya ini ya. Jadi mereka tahu perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang tersebut
1.06.23 – 1.06.44	Patricia	Oke, kalau ntuk strategi AwanTunai untuk bertahan di pasar, ada engga yang kamu ketahui?
1.06.45 – 1.07.04	Nabila	Kalau saya kurang tahu sih ya, karena tupoksi saya juga engga yang langsung terjun ke lapangan dan tahu detailnya itu gimana. Ya paling lewat postingan di sosial media, bagaiaman AwanTunai mencoba tetap perform atau memberikan awareness kepada publiknya gitu.
1.07.05 – 1.09.35	Patricia	Selanjutnya, dalam interaksi yang kamu alami selama magang, bagaimana kamu melihat AwanTunai membangun citra positif di mata mitra dan pemangku kepentingan lainnya? Apakah ada contoh spesifik di mana kamu merasakan dampak dari citra tersebut terhadap hubungan kerja di AwanTunai?
	Nabila	Interaksi dengan tim sih engga ada ya, tapi mungkin ini sih ya, saya pernah melihat bagaimana GM ataupun mentor saya menyambut baik calon investor sewaktu datang ke kantor.

Menit	Nama	Isi Wawancara
		Dan saya yakin AwanTunai pasti dan selalu berusaha memiliki citra yang positif agar bisa dilihat oleh calon investor baru, agar mereka mau invest di AwanTunai gitu. Dan darisit juga saya melihat bagaimana calon investor ini merasa senang, dan muji-muji AwanTunai gitu, dan itu membuat saya bisa melihat lebih baik AwanTunai itu di eksternal gimana sih
1.09.36 – 1.09.46	Patricia	Sejauh mana kamu merasa bahwa pengalaman kamu di AwanTunai memberikan wawasan tentang cara organisasi beradaptasi dan merespons tantangan dari pihak eksternal seperti pesaing dan regulator?
1.09.47 – 1.09.52	Nabila	Oh pesaing itu maksudnya apa? Pesaing dalam perusahaan lain gitu?
1.09.53 – 1.10.11	Patricia	Iya, kompetitor yang bergerak di bidang yang sama
1.10.12 – 1.11.22	Nabila	Kalau pesaing dulu sih saya engga tahu ya gimana, cuman ya saya baru tahu selesai magang, bahwa mereka lumayan eksis di pesaing lainnya gitu, mereka cukup bisa bertahan di antara yang lainnya. Kalau untuk regulator, AwanTunai kan under OJK ya, dan OJK itu sangat-sangat ketat dalam mengawasi gitu. Makanya dulu saat di <i>legal & compliance</i> AwanTunai, saya meliath di compliance itu sangat complicated, sangat sibuklah dalam mengurus perusahaan agar tetap in-line dengan OJK. Karena kalau terkena masalah dari OJK, bisa kena denda atau sanksi lainnya si perusahaan itu. Jadi itu mengapa compliance sangat ketat dengan peraturan dan pekerjaannya
1.11.23 – 1.11.27	Patricia	Oke, berarti wawasan kamu dapat dari pemahaman kamu melihat AwanTunai bekerja, dan dari compliance itu juga ya
1.11.28 – 1.11.31	Nabila	iya
1.11.32 – 1.11.37	Patricia	Okeh, makasih ya Nabil atas waktunya

Intelligentia - Dignitas

Lampiran 13. Transkrip Wawancara Hasil

Nama : Nabila Syafira

Posisi : *Legal Intern*

Waktu : Jumat, 6 Desember 2024

Tempat : That Line Caffe, Jln. Sudirman, Jakarta

Menit	Nama	Isi Wawancara
00.00 – 00.24	Patricia	Oke, kita langsung mulai aja kali ya pertanyaannya. Yang pertama, em sebelumnya dalam wawancara Anda mengatakan bahwa Anda merasa dilibatkan dalam setiap kerjaan dan merasa diterima serta didukung. Adakah contoh spesifik dari pekerjaan yang Anda lakukan, yang membuat Anda merasa sangat didukung oleh pihak AwanTunai?
00.25 – 01.49	Nabila	Baik, terimakasih. Jadi seperti yang sebelumnya saya pernah kasih tahu juga. Nah, jadi waktu saat saya intern di AwanTunai itu memang pekerjaan saya engga yang terlalu luas ya cakupannya, hanya berfokus pada pembuatan template, pembuatan draf yang sudah ada template sebelumnya, tapi terkadang saya juga diminta langsung oleh head division saya waktu itu. Jadi sebenarnya kan sebagai seorang intern itu arahan atau tugas itu diberikan oleh mentor ya. Cuma pada saat saya intern itu, terkadang <i>Head of division</i> aja itu juga meminta tolong kepada saya langsung tanpa melalui mentor untuk membantu pekerjaannya. Contohnya, misalkan salah satunya adalah untuk riset, untuk membantu riset seperti riset hukum di Indonesia atau hukum di Singapura. Karena kan kebetulan perusahaannya juga itu adalah holdingnya ada di Singapura ya, jadi diminta untuk riset. menurut saya saat itu saya merasa sangat dilibatkan ya, karena kan hasil riset itu juga akan nantinya akan berpengaruh pada keputusan di divisi saya, makanya <i>Head of division</i> saya meminta saya. Jadi saya sangat merasa dibutuhkan ya pada saat itu dan sangat dipercayalah untuk melakukan riset kemudian membantu secara langsung <i>Head of division</i> pada saat itu
01.50 – 02.04	Patricia	Oke, lanjut ke pertanyaan kedua. Anda juga menyebutkan bahwa Anda dan tim Anda saling mendukung satu sama lain dan masih berkomunikasi hingga saat ini. Bagaimana dukungan dari rekan-rekan magang mempengaruhi pengalaman Anda saat magang waktu itu?
02.05 – 03.59	Nabila	Emm iya jadi waktu saya magang itu, teman-teman magang saya ya ini sangat mendukung dan suportif sekali ya. Karena kan kami itu sama-sama terlebih lagi kami itu sama-sama dari Fakultas Hukum, jadi sedikit banyak kami memahami lah

Menit	Nama	Isi Wawancara
		<p>pekerjaan atau tugas yang diberikan. Jadi bentuk dukungan biasanya itu ketika misalkan saya atau teman saya dikasih atau diberikan tugas gitu ya. Contohnya ketika riset, ketika misalkan saya tidak memahami atau tidak menemukan jawaban yang saya inginkan, mereka bisa membantu gitu dengan perspektif dari mereka atau pengalaman dari mereka selama perkuliahan gitu. jadi mereka juga bisa memberikan input terhadap riset tersebut. Jadi sedikit banyak mereka membantu seperti itu. Kemudian misalkan diberikan tugas yang baru gitu ya, misalkan contoh untuk due diligiens atau akta perusahaan, ada beberapa bagian yang saya belum memahami atau saya baru pertama kali lihat pada saat magang. Mereka sangat suportif dan mendukung dan membantu ya, untuk saya bisa memahami gitu. Jadi misalkan mereka sudah mengetahui terlebih dahulu tentang konteks dari akta perusahaan atau suatu perjanjian, mereka memberitahukan saya kemudian menjelaskan perbedaannya kemudian menjelaskan itu fungsinya untuk apa, juga begitupun saya. Ketika teman saya kesulitan, saya juga bisa memberikan input kepada mereka tentang apa yang saya ketahui gitu. Jadi kami satu dengan yang lainnya saling membantu sih dalam hal magang pada saat diberikan tugas magang gitu</p>
04.00 – 04.14	Patricia	<p>Oke selanjutnya. Anda merasa memiliki kesempatan untuk berkontribusi meskipun peran Anda lebih kepada <i>drafting</i> dan supporting. Bisa Anda ceritakan lebih detail tentang tugas supporting yang Anda kerjakan dan bagaimana Anda melihat dampaknya terhadap AwanTunai?</p>
04.15 – 05.38	Nabila	<p>Iya jadi AwanTunai itu kan memang suatu perusahaan pembiayaan ya. Jadi mereka memiliki debitur dan setiap pembiayaan yang mereka berikan kepada deibtur itu ada suatu perjanjiannya dan tugas saya saat itu adalah membuat draf perjanjian itu. Walaupun memang sifatnya supporting ya dan lingkung pekerjaannya kecil, namun tentu saya merasa hal tersebut itu penting ya, apalagi melihat bentuk perusahaan dari AwanTunai itu yang merupakan perusahaan pembiayaan atau <i>peer to peer lending</i>. Jadi meskipun sifatnya supporting tapi menurut saya itu adalah krusial dan main core dari perusahaan AwanTunai itu sendiri gitu. Karena adanya perjanjian yang saya buat untuk debitur-debitur AwanTunai, saya rasa tidak akan bisa jalan perjanjian itu ya. Tapi pekerjaan dari AwanTunai terkait debitur itu detainya mungkin saya tidak bisa menceritakan lebih detail lagi, karena kan ini sifatnya confidential. Cuman ya bisa saya jelaskan mungkin seperti itu</p>

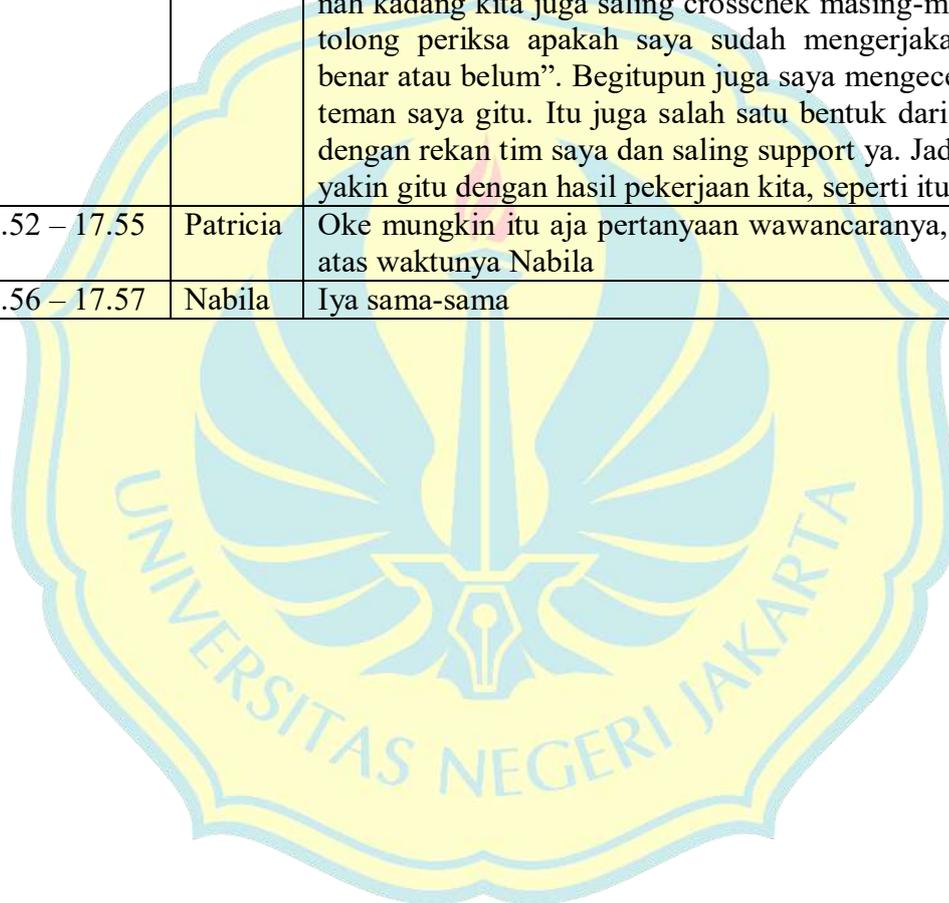
Menit	Nama	Isi Wawancara
		ya. Karena intinya adalah meskipun sifatnya supporting tapi itu merupakan pekerjaan main core dari lini bisnis AwanTunai
05.39 – 05.44	Patricia	Apakah ada proyek atau tugas tertentu yang membuat Anda merasa kontribusi Anda sangat berarti?
05.45 – 07.08	Nabila	Ada ya saya sih merasa seperti yang saya kasih tahu sebelumnya, riset itu sih ya. Karena mengapa saya merasa ini sangat penting dan saya merasa sangat berkontribusi gitu ya kepada perusahaan, karena yang memberikan tugasnya itu sendiri adalah <i>Head of division</i> saya. Yang mana itu mungkin tidak terjadi ya di divisi-divisi lain gitu. Yang biasanya divisi-divisi lain yang memberikan tugas adalah mentornya, sedangkan di divisi saya yang meminta tolong langsung adalah <i>Head of division</i> saya. Bahkan kadang, teman satu tim saya pun tidak dimintai tolong gitu. Itulah mengapa saya merasa saya sangat berkontribusi gitu ya kepada AwanTunai melalui permintaan dari <i>Head of division</i> saya. Selain riset juga saya pernah dimintai tolong untuk mengurus mengenai share holders dari AwanTunai yang terus kemudian juga tentang perjanjian akta. Dan itu kan pekerjaan seperti itu kan diberikan langsung oleh <i>Head of Division</i> ya, bukan mentor gitu. Jadi di situ saya merasa sangat berkontribusi sih. Meskipun mungkin kelihatannya kecil dan supporting tapi, saya merasa dibutuhkan
07.09 – 07.11	Patricia	Jadi apakah itu tadi berpengaruh terhadap peningkatan kepercayaan diri kamu dalam pekerjaan?
07.12 – 07.45	Nabila	Tentu sangat meningkatkan kepercayaan diri ya karena ya itu tadi karena saya merasa sangat dibutuhkan. Jadi saya merasa bahwa saya magang di AwanTunai itu, ada fungsinya gitu, ada kontribusi yang saya berikan dan saya dipercaya gitu untuk melakukan hal tersebut. Dan ketika <i>Head of division</i> saya atau mentor saya puas dengan hasil kerja saya, tentu itu sangat meningkatkan kepercayaan diri saya dalam konteks memahami bisnis AwanTunai
07.46 – 07.50	Patricia	Bagaimana komunikasi yang terjadi di tim Anda membantu Anda memahami bidang dan tujuan perusahaan secara lebih mendalam?
07.51 – 08.59	Nabila	Oh iy. Jadi, untuk memahami lini bisnis dari AwanTunai sendiri, sebenarnya pada saat awal penerimaan atau masa orientasi magang itu kami memang ada seperti <i>meeting</i> -lah ya <i>meeting</i> atau ya diskusilah dengan mentor kami mengenai apa itu AwanTunai. Dari situ sih saya agak belum memahami, tapi sudah mulai mengetahui lini bisnis dari AwanTunai. Karena kan itu AwanTunai kan merupakan perusahaan pertama yang tempat saya magang. Jadi dan pada saat itu juga pertama kalinya saya tah ada perusahaan dengan lini bisnis

Menit	Nama	Isi Wawancara
		tersebut ya <i>peer to peer lending</i> . Jadi saya pada saat pertama orientasi itu saya mengerti, kemudian seiring dengan berjalannya waktu, dengan diberikan tugas, kemudian berdiskusi juga dengan teman-teman magang saya itu. Disitulah saat saya tahu dan memahami bidang dari AwanTunai-ya itu sendiri
09.00 – 09.15	Patricia	Selanjutnya, mengenai kebijakan perusahaan, Anda menyebutkan adanya batasan dan arahan yang membantu Anda bekerja secara profesional. Bisakah Anda berikan contoh spesifik dari kebijakan atau arahan tersebut yang sangat membantu Anda dalam menjalankan tugas sebagai mahasiswa magang
09.16 – 11.12	Nabila	Ya jadi, mungkin yang dimaksud di batasan dan arahan di sini adalah saat pertama awal kita menerima letter of offering untuk menjadi peserta magang di AwanTunai itu kita memang menandatangani NDA atau Non Discloser Aggrement. Nah dengan menandatangani NDA tersebut kita tidak boleh beriskusui atau bicarain urusan-urusan penting dari perusahaan gitu ke khalayak publik. Nah, menurut saya dengan adanya batasan dan arahan tersebut saya jadi memahami bahwa memang ada hal-hal yang memang tidak bisa kita secara publik dan resiko yang akan timbul, apabila kita melanggar dari NDA tersebut. Itu pertama, kemudian dalam menandatangani NDA tersebut saya jadi mengetahui sih sebagai mahasiswa magang bahwa ya jadi saya bisa memahami-lah kalau misalkan ada hal seperti it dan itu juga berdampak sebetulnya kepada pekerjaan yang saya sekarang gitu, mengenai NDA seperti itu dan hal-hal apa saja yang bisa diekspos dan hal apa-apa saja yang tidak boleh diekspos. Kemudian juga saya jadi memahami dari segi sisi hukumnya ya karena kebetulan saya juga mahasiswa hukum dan sarjana hukum, jadi saya mengetahui bahwa ada peraturan undang-undang yang khusus mengatur untuk hal tersebut. Terlebih lagi kan perusahaan ini kan merupakan perusahaan <i>peer to peer lending</i> ya, ada data-data dari debitur yang memang kita tidak boleh ekspos dan hal tersebut sangat membantu saya pada pekerjaan saya saat ini karena sedikit banyak perusahaan saya saat ini sih sejalanlah dengan perusahaan AwanTunai seperti itu. Jadi selama masa magang di AwanTunai itu juga ngebantu di pekerjaan saya
11.13 – 11.23	Patricia	Anda menyebutkan bahwa awalnya adaptasi terasa sulit karena komunikasi yang sangat formal. Bisakah Anda ceritakan bagaimana interaksi informal atau momen-momen informal yang membuat Anda dapat lebih beradaptasi dengan lingkungan kerja di AwanTunai?

Menit	Nama	Isi Wawancara
11.24 – 13.18	Nabila	Iya pada awalnya adaptasi sulit karena memang mentor dan tim saya itu WFH ya, kerjanya WFH dari rumah jadi mereka ke kantor seminggu sekali, jadi agak sulit untuk berkomunikasi informal ya karena mereka tidak ada di kantor gitu, cuman awal dari saya bisa merasa beradaptasi pada saat di AwanTunai itu adalah ketika diadakannya <i>one-on-one</i> atau <i>meeting</i> hanya berdua saja dengan mentor saya gitu. Disitu kami mulai bisa berkomunikasi atau berkomunikasi tentang hal-hal di luar pekerjaan, misalkan mengenai tujuan saya magang, kemudian apa yang akan saya lakukan setelah magang, di situ mulai cair kan ya antara komunikasi antara saya dengan mentor saya. Nah, setelah itu setelah adanya <i>one-on-one</i> tersebut, setiap tim saya atau mentor saya itu ke kantor, selain berbicara tentang pekerjaan, tentunya kita juga jadi lebih cair. Jadi tidak lebih tegang gitu dan saya juga tidak begitu segan gitu untuk bertanya mengenai suatu hal kepada mentor saya. Kemudian misalkan contohnya, salah satunya adalah interaksi informal tentang kehidupan pribadi, misalkan mentor saya pada saat itu sangat suka gym. Jadi saya bisa nanya-nanya gimana gymnya terus atau bagaimana cara untuk menjaga kebugaran tubuh seperti itu. Nah hal-hal tersebut meskipun simpel tapi itu membuat saya menjadi lebih nyaman untuk bekerja dan berkomunikasi dengan tim saya. Itu untuk mentor dan tim ya, kalau sama sesama teman magang sih jadi engga ada kesulitan untuk beradaptasi dengan teman-teman magang
13.19 – 13.53	Patricia	Berarti adaptasinya dengan tim baru ke bentuk dari adanya setelah <i>one-on-one</i> itu sih. Selanjutnya, bagaimana komunikasi informal dengan rekan tim atau mentor mempengaruhi cara Anda menyelesaikan tugas dan memahami ekspektasi dalam pekerjaan Anda? Misalnya tadi udah mulai cair kan, nah kalau sebelum adanya <i>one-on-one</i> itu bagaimana komunikasi Anda dengan mentor
13.54 – 15.09	Nabila	Emm karena kan saya masih segan gitu ya masih takut salah, jadi saya pun bertanya tuh masih bingung cek bagaimana bingung cek bagaimana cara menyampaikannya. Kemudian emm sudah overthinking-lah takut dimarahin, takut apa-apa, jadi saya juga malah jung-ujungnya. Jadi engga nanya gitu loh, jadi ya sudah dibiarkan saja gitu. Nah itu, menurut saya, tidak bisa ya tidak boleh ya dihilang. Maksudnya kalau bisa jangan melakukan hal seperti itu, apalagi di dunia pekerjaan ya karena kan di dunia pekerjaan apalagi bekerja dalam tim, komunikasi itu harus jalan. Jadi setelahnya ada <i>one-on-one</i> itu mulai mengenal lebih dekat secara individu kan dengan mentor saya. Jadi walaupun saya bertanya begitu udah lebih

Menit	Nama	Isi Wawancara
		paham karena sudah mengetahui secara individu. Jadi ketika saya bertanya mentor saya pun juga menjawabnya lebih tidak terlalu tegang, takut atau kaku ya, lebih kayak ya sudah menjelaskan saja gitu dan saya pun juga tidak takut salah gitu karena kaya oh saya sudah kenal gitu, saya sudah kenal walaupun memang mentor saya memberikan <i>feedback</i> atau misalkan memberikan, misalkan saya melakukan kesalahan, saya sudah lebih legowo gitu loh menerimanya, engga yang takut atau tegang gitu ya, karena ya ya udah itu dianggapnya seperti hanya <i>feedback</i> biasa karena kedekatan secara personalnya sudah terikat gitu loh
15.10 – 15.14	Patricia	Itu berarti emang ada diskusi sama mentor apa cuman kaya lewat chat doang
15.15 – 15.34	Nabila	Waktu yang pertama kali memang iya lewat Google Meet sih. Cuman itu kan hanya benar-benar pengantar aja ya. Karena itu hari pertama banget, jadi saya juga ya masih ya menerima informasi, menyerap informasi masih 50 persen-lah gitu. setelah itu ya udah mulai paham
15.35 – 15.36	Patricia	Dan setelah <i>onboarding</i> langsung diberikan pekerjaan?
15.37 – 15.51	Nabila	Iya betul. Jadi setelah <i>onboarding</i> dikasih briefing dulu akan mengenai pekerjaan apa yang akan dilakukan. Setelah itu langsung disuruh dikerjain kan. cuman ya namanya juga baru pertama kali pasti akan ada kesalahan-kesalahan yang dilakukan
15.52 – 16.00	Patricia	Dan yang pertama kali itu komunikasinya masih formal gitu
16.01 – 16.21	Nabila	Iya-iya. Cuman ya memang karena sifatnya pengantar ya jadi memang tidak, bukan yang benar-benar kaya secara formal, dengan presentasi segala macam. Hanya kaya ya di briefing aja kaya nanti strukturnya itu apa, nanti pekerjaannya akan dilakukan apa, tapi itu masih sifatnya masih sangat briefing banget sih
16.22 – 16.42	Patricia	Selanjutnya, Anda menyebutkan bahwa tidak ada usulan atau penerapan praktik baru yang melibatkan mahasiswa magang, karena pekerjaan bersifat rutin dan menggunakan template yang ada. Bisakah Anda ceritakan lebih lanjut tentang bagaimana diskusi-diskusi dengan rekan magang membantu dalam menyelesaikan tugas. Dan apakah ada ide atau saran dari diskusi tersebut yang pernah Anda coba implementasikan meskipun tidak secara formal
16.43 – 17.51	Nabila	Ohiyaa ini banyak, banyak. Jadi seperti yang saya bilang, saya dengan tim rekan tim magang saya itu sangat dekat ya, kami sangat saling support, saling mendukung. Jadi ketika ada kesulitan-kesulitan dalam melakukan pekerjaan, kita pasti saling membantu. Seperti contohnya, pada saat yang tadi saya juga sudah bilang pada saat riset. Saat saya tidak menemukan

Menit	Nama	Isi Wawancara
		jawaban nih, tidak menemukan jawaban yang saya inginkan, dan saya juga bingung nih untuk report ke mentor saya bagaimana. Nah disitulah komunikasi terjalin dengan saya dengan rekan tim saya, bagaimana caranya kita bisa menemukan jawaban tersebut dan bagaimana cara kita report ke mentor kita kaya gitu, itu salah satu contohnya. Kemudian dalam hal <i>drafting</i> , ya meskipun perjanjian itu sudah template, tapi namanya <i>drafting</i> pasti akan ada saja yang terlewat gitu. nah kadang kita juga saling crosscek masing-masing, “coba tolong periksa apakah saya sudah mengerjakannya sudah benar atau belum”. Begitupun juga saya mengecek pekerjaan teman saya gitu. Itu juga salah satu bentuk dari komunikasi dengan rekan tim saya dan saling support ya. Jadi kita makin yakin gitu dengan hasil pekerjaan kita, seperti itu sih.
17.52 – 17.55	Patricia	Oke mungkin itu aja pertanyaan wawancaranya, terimakasih atas waktunya Nabila
17.56 – 17.57	Nabila	Iya sama-sama



Intelligentia - Dignitas

Lampiran 14. Dokumentasi Wawancara

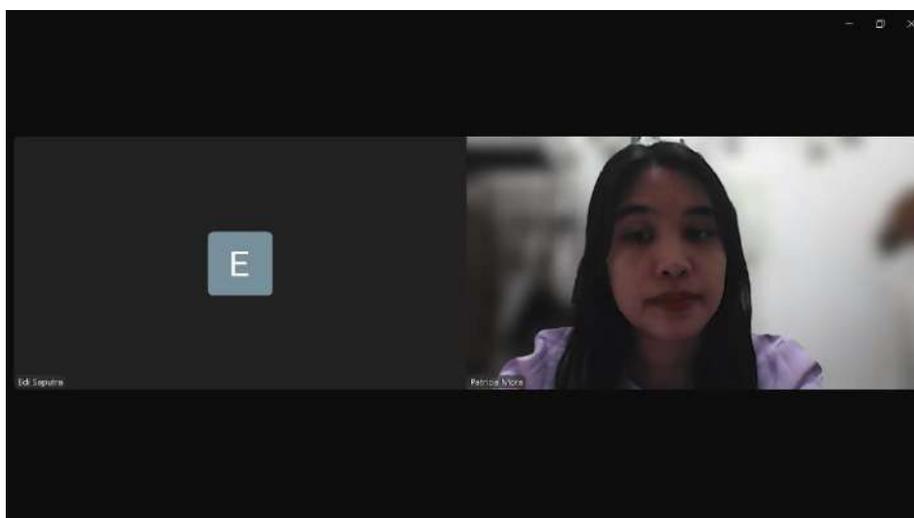
1. Wawancara dengan Ibu Rani Angrainy pada 19 Desember 2024



2. Wawancara dengan Bapak Nur Abdillah Siddiq pada 18 Oktober 2024



3. Wawancara dengan Edi Saputra pada 26 Oktober 2024



4. Wawancara dengan Risma Khoerunnisa pada 14 September 2024



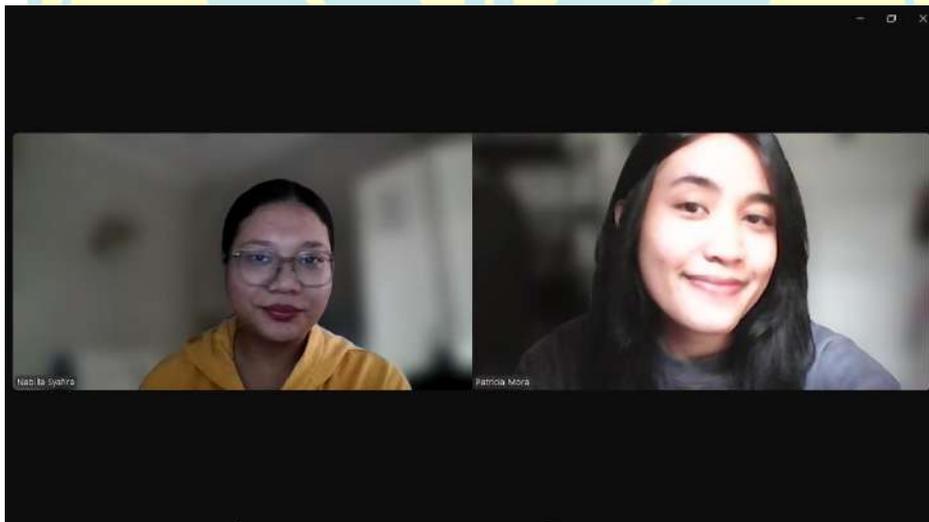
5. Wawancara dengan Risma Khoerunnisa pada 06 Januari 2025



6. Wawancara dengan Erika Nur Safitri pada 11 September 2024



7. Wawancara dengan Nabila Syafira pada 13 Oktober 2024



8. Wawancara dengan Nabila Syafira pada 06 Desember 2024



Lampiran 15. Biografi Peneliti

BIOGRAFI PENELITI



Patricia Mora Manurung adalah peneliti dalam skripsi ini. Peneliti lahir di Medan, Sumatera Utara pada tanggal 15 November 2002. Peneliti menempuh pendidikan S1 Ilmu Komunikasi di Universitas Negeri Jakarta dari tahun 2020 hingga 2025.

Selama masa kuliah, peneliti aktif mengikuti kegiatan kemahasiswaan sebagai anggota dan wakil kepala departemen sosial politik di Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Prodi Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Jakarta. Selain itu, peneliti juga terpilih menjadi *Awardee* Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) Kampus Merdeka *batch* 3 dan 4, yang memperluas wawasan dan keterampilan peneliti di dunia profesional. Disamping itu, peneliti tetap mengutamakan penyelesaian akademik hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi berjudul "*Communicative Constitution of Organization* dalam Membentuk Konsep Diri Mahasiswa Magang Bersertifikat Kampus Merdeka *Batch* 4 di AwanTunai yang Siap Kerja".

Peneliti berharap dapat memberikan manfaat dari skripsi ini untuk komunikasi organisasi, khususnya teori *Communicative Constitution of Organization*. Peneliti juga berharap skripsi ini dapat berkontribusi pada perkembangan di bidang Ilmu Komunikasi.

Intelligentia - Dignitas