SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom.) Dalam Bidang llmu Komunikasi

Disusun Oleh:

MUHAMMAD RIZAL HAQIQI
NIM. B06211069

PROGAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
2018

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

PENULISAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rizal Haqiqi

NIM : B06211069

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan kepada lembaga pendidikan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
2. Skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya secara mandiri dan bukan merupakan hasil plagiasi atas karya orang lain.
3. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi, saya akan bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi.

Surabaya, 25 Juli 2018

Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL

TGL. 20

D7EDFAFF062406658

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Muhammad Rizal Haqiqi

B06211069

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Muhammad Rizal Haqiqi

Nim : B06211069

Jurusan : Ilmu Komunikasi

Judul :Komunikasi organisasi gerakan mahasiswa nasional Indonesia DPC surabaya dalam membangu kedekatan emosional dan solidaritas pengurus

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.

Surabaya,9 juli 2018

Dosen Pembimbing

Drs. H. Yoyon Mudjiono, M.Si
NIP: 195409071982031003

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Muhammad Rizal Haqiqi ini telah dipertahankan di depan tim penguji skripsi

Surabaya, 25 Juli 2018

Mengesahkan,
Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

Dr. H. Abd. Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003

Penguji I,

Drs. H. Yoyon Mudjiono, M.Si.
NIP. 195409071982031003

Penguji II,

Dr. Agoes Moh. Moefad, SH., M.Si.
NIP . 197008252005011004

Penguji III,

Drs. H. M. Hamdun Sulhan, M.Si.
NIP. 195403121982031002

Penguji IV,

Pardianto. S.Ag., M.Si.
NIP. 197306222009011004

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Rizal Haqiqi
NIM : B06211069
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Ilmu Komunikasi
E-mail address : rizalhaqiqi15@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
KOMUNIKASI ORGANISASI DEWAN PIMPINAN CABANG GERAKAN MAHASISWA NASIONAL INDONESIA SURABAYA DALAM MEMBANGUN KEDEKATAN EMOSIONAL DAN SOLIDARITAS PENGURUS

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 25 Juli 2018

Penulis

(Muhammad Rizal Haqiqi)

ABSTRAK

Muhammad Rizal Haqiqi, B06211069, 2018. Komunikasi organisasi DPC gerakan mahasiswa nasional Indonesia surabaya dalam membangun kedekatan emosional dan solidaritas pengurus. Skripsi Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Gerakan mahasiswa, Kedekatan emosional, solidaritas

Skripsi dengan judul "Komunikasi organisasi gerakan mahasiswa nasional Indonesia DPC surabaya dalam membangun kedekatan emosional dan solidaritas Pengurus" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem komunikasi organisasi DPC GMNI Surabaya dalam membangun kedekatan emosional dan solidaritas pengurus, terdapat fokus masalah yang diteliti pada skripsi ini yaitu : bagaimana komunikasi organisasi bottom up dan top down dalam membangun kedekatan emosional dan solidaritas Pengurus di gerakan mahasiswa nasional Indonesia DPC surabaya

Untuk mengungkapkan masalah tersebut secara menyeluruh dan mendalam, dalam penelitian ini digunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, peneliti menggunakan teknik Triangulasi atau gabungan dalam hal pengumpulan data. dimana peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama, peneliti menggunakan 3 pendekatan dalam komunikasi organisasi untuk mengetahui komunikasi organisasi secara mendalam, yakni pendekatan sistem karl weick sebagai landasan pengorganisasian,pendekatan budaya Clifford greetz dan pendekatan kritis dari stanley deetz untuk memahami komunikasi organisasi di DPC GMNI Surabaya secara mendalam.

Hasil penelitian ini Adalah 1). Dalam komunikasi organisasi terdapat komunikasi secara formal dan nonformal, dalam melakukan komunikasi organisasi top down ini tidak terlalu susah dalam prosesnya, dalam proses ini harus terlihat santai tapi tetap tegas, sehingga dari Pengurus pun merasakan kenyamanan dalam organisasi DPC GMNI Surabaya ini, dan dari sinilah mulai muncul rasa solidaritas antar sesama Pengurus. 2). komunikasi organisasi secara Bottom Up adalah metode yang digunakan untuk mencari solusi, memberikan kepercayaan pada Pengurus, Dalam pengambilan keputusan, setiap Pengurus bebas memberikan dan mengutarakan argument atau hasil pemikiran mereka. Kemudian solusi dipikirkan dan diputuskan dengan kesepakatan bersama, hal tersebut dapat menumbuhkan kedekatan antara kedua belah pihak yang bersifat terbuka dan saling memberikan informasi sehingga akan muncul intensitas dan integritas dalam hubungan.

.

Rekomendasi pimpinan harus lebih tegas dan bijaksana dalam pemberian sanksi ataupun peringatan untuk Pengurus yang tidak rapat ataupun kegiatan, agar menciptakan disiplin dalam organisasi dan tetap mempertahankan komunikasi orrganisasi baik internal maupun eksternal yang sudah terjalin baik dari pengurus ke anggota maupun Anggota ke pengurus agar tetap bisa solid dan dapat memajukan organisasi di DPC GMNI Surabaya ini**.**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

Muhammad Rizal Haqiqi, B06211069, 2018.Communication of DPC organization of Indonesian national student movement surabaya in building emotional closeness and solidarity of administrators. Thesis Communication Studies Program Faculty of Da'wah and Communication Science UIN Sunan Ampel Surabaya.

Keywords: Organizational Communication, Student Movement, Emotional Proximity, Solidarity

Thesis entitled "Communication of the Indonesian national student movement organization DPC GMNI surabaya in building the emotional closeness and solidarity of administrators" This study aims to find out how the organization's communication system DPC GMNI Surabaya in building emotional closeness and solidarity Administrators, there is a focus of problems studied in this thesis are: how is bottom up and top down organization communication in building emotional closeness and solidarity among administrators? in the national student movement of Indonesia DPC surabaya

To express the problem thoroughly and in depth, in this research used descriptive qualitative research method, researcher use triangulation technique or combination in case of data collecting. where researchers used different data collection techniques to get data from the same source. Researchers used participatory observation, in-depth interviews, and documentation for the same data source, the researchers used 3 approaches in organizational communication to know deep organizational communication, is the weick system approach as the organizing foundation, the Clifford greetz cultural approach and the critical approach of stanley deetz for understand organizational communication in DPC GMNI Surabaya in depth.

In this study concluded is 1). In organizational communication there is a formal and nonformal communication, in conducting top down organization communication is not too difficult in the process, in this process should look relaxed but still firm, so that from any member feel the comfort in the organization DPC GMNI Surabaya, and from here start there was a sense of solidarity among administrators. 2). Bottom Up's organizational communication is a method used to find solutions, give trust to members, In making decisions, each member is free to give and express their arguments or thoughts. Then the solution is considered and decided by mutual agreement, it can grow the closeness between the two parties that are open and give each other information so that will appear the intensity and integrity in the relationship.

.

Recommendations the leaders is more firmly and prudently in giving sanctions or warnings to members who are not meeting or activities, in order to create discipline within the organization and still maintain internal or external organizational communication that has been established either from the board to members or members to the board in order to stay solid and can be promote the organization in this DPC GMNI Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ii

PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

PENGESAHAN TIM PENGUJI iv

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI…….. . v

MOTTO DAN PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR viii

ABSTRAK ix

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL…… xiii

DAFTAR BAGAN…… .. xiv

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 8

E. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu 9

F. Definisi Konsep 10

1. Komunikasi Organisasi…….. . 10

2. Organisasi GMNI …….. . 13

3. Membangun Kedekatan…….. 14

4. Solidaritas…… 15

5. Pengurus …….. 15

G. Metode Penelitian 17

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian 18

2. Unit Analisis 19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Jenis dan Sumber Data 16
4. Tahap – Tahap Penelitian 17
5. Teknik Pengumpulan Data 19
6. Teknik Analisis Data 21
H. Sistematika Pembahasan 26

BAB II : KAJIAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka..... ..... … 28
1. Komunikasi organisasi..... …….. 28
a. Pengertian komunikasi organisasi..... 28
b. Alur komunikasi organisasi..... …….. 32
c. Fungsi komunikasi dalam organisasi..... 35
d. Pola komunikasi organisasi…..... 37
2. Iklim organisasi..... …….. 38
a. Pengertian iklim organisasi..... 38
b. Faktor faktor yang menentukan iklim..... 41
c. Iklim kondusif..... 42
d. Iklim tidak kondusif..... 42
3. Solidaritas organisasi..... …… 45
a. Pengertian solidaritas organisasi..... 43
b. Pentingnya membangun rasa solidaritas..... 44
B. Kajian teori..... … 48
1. Teori Sistem Umum..... 48
2. Teori *Contingency*……. 52

BAB III. PENYAJIAN DATA

A. Profil Data
1. Profil organisasi GMNI ..... …….. 53
2. Struktur, Hirarki dan Data Organisasi…….. 58
3. Profil informan..... …….. 63
B. Deskripsi data .....……. 72
1. Komunikasi Organisasi *Top Down* DPC GMNI Surabaya dalam membangun solidaritas Pengurus..... 72
2. Komunikasi Organisasi *bottom up* DPC GMNI Surabaya dalam membangun solidaritas Pengurus..... 80

BAB IV. ANALISIS DATA

A. Temuan penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Komunikasi Organisasi *Top Down* Pengurus DPC GMNI Surabaya Dalam Membangun Solidaritas Pengurus..... 83
2. Komunikasi Organisasi *Bottom Up* Pengurus DPC GMNI Surabaya Dalam Membangun Solidaritas Pengurus..... 86

B. Konfirmasi temuan dengan teori..... 89
C. Relevansi temuan dengan sudut pandang islam..... . 92

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan..... 94
B. Saran dan rekomendasi..... 95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Informan…… 16

Tabel 2.1 Jumlah anggota…… 57

Tabel 3.1 Data Informan 1……..…… 61

Tabel 3.2 Data Informan 2…….…… 62

Tabel 3.3 Data Informan 3……..…… 64

Tabel 3.4 Data Informan 4…..…… 65

Tabel 3.5 Data Informan 5…..…… 66

Tabel 3.6 Data Informan 6…..…… 67

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Struktur Hirarki GMNI…… 57

Bagan 1.2 Struktur DPC GMNI Surabaya……..... 57

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari - hari di tempat pekerjaan, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Setiap orang membutuhkan hubungan sosial dengan orang - orang lainnya, dan kebutuhan ini terpenuhi melalui pertukaran pesan yang berfungsi sebagai jembatan untuk mempersatukan manusia yang satu dengan yang lainnya.[1]

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab.[2]

Pola komunikasi didalam organisasi dapat menentukan bagaimana penyampaian pesan dapat diterima dengan ataupun tidak dan ini dapat mempengaruhi solidaritas organisasi terutama solidaritas antar Pengurusnya. Semua gagasan besar organisasi hanya akan terhenti di

[1] Antonina panca yuni wulandari, *Relasi dengan sesama* (PT. Gramedia : Jakarta 2005) Hal 113
[2] Dr. Arni Muhammad, *Komunikasi organisasi*,(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), Hal 23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

konsep saja, apabila pemimpin bahkan Pengurus tidak memiliki kemampuan penyampaian pesan melalui komunikasi.

Rencana seorang pemimpin boleh jadi yang terbaik di dunia, tetapi apabila tidak dapat di komunikasikan, kesemua hal menjadi tidak berharga, Padahal suatu komunikasi yang efektif dapat mendorong timbulnya minat dan solidaritas di dalam organisasi. Sebuah pesan yang disampaikan dari komunikator kepada komunikan melalui pola - pola komunikasi dalam komunikasi dapat ditemukan kemungkinan terjadinya hambatan (*noise*) dalam keadaan tertentu di dalam proses pengiriman maupun penerimaan pesan.

Komunikasi organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam berjalannya roda organisasi, hal tersebut terbukti berdasarkan beberapa penelitian tentang komunikasi organisasi yang menyebutkan bahwasanya bentuk-bentuk komunikasi organisasi dapat membuat kepemimpinan dalam sebuah organisasi dapat menjadi lebih baik dan bagaimana pola dalam komunikasi organisasi dapat membantu dalam mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut, selain itu penggunaan media dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh dalam menjalankan roda organisasi

Permasalahan dalam sebuah organisasi seringkali timbul karena penerapan komunikasi organisasi tidak dilakukan secara baik, kita sering melihat bahwa dalam berjalannya organisasi tidak efektif dikarenakan kinerja para pengurus tidak berjalan dan koordinasi di dalam kepengurusan tidak dilakukan secara baik, dalam hal ini tugas seorang pemimpin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sangatlah sentral dalam menyelesaikan permasalahan tersebut karena seorang pemimpin harus melakukan interaksi dan komunikasi yang baik dengan pengurus karena dua orang dapat dikatakan melakukan sebuah interaksi apabila masing masing melakukan aksi dan reaksi.

Banyak sekali organisasi - organisasi mahasiswa yang ada dan lahir di Indonesia salah satunya adalah GMNI, GMNI adalah singkatan Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia, GMNI adalah organisasi kader dan organisasi perjuangan yang berlandaskan ajaran Soekarno, dalam struktur organisasinya sendiri GMNI memiliki struktur organisasi yang kompleks dimana puncak didalam strukturnya itu sendiri ialah GMNI Pusat atau Nasional yang dipimpin oleh Dewan pimpinan pusat GMNI, lalu untuk ditingkatan provinsi dipimpin oleh Dewan Pimpinan Daerah, lalu ditingkatan kota GmnI dipimpin oleh lembaga Dewan Pimpinan Cabang, ditingkatan cabang ini pengurus terdiri dari Pengurus aktif yang berasal dari komisariat dimana komisariat adalah tingkatan Pada tingkat Perguruan Tinggi / Akademi / Fakultas.

Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) yang merupakan fusi dari 3 (tiga) organisasi mahasiswa sebelemunya yaitu Gerakan Mahasiswa Merdeka, Gerakan Mahasiswa Marhaenis dan Gerakan Mahasiswa Demokrat Indonesia yang ketiganya sama-sama berasaskan Marhaenisme. Proses fusi tidak merubah marhaenisme sebagai ideologi perjuanganya. Pada awal pembentukanya, GMNI terlahir sebagai *Underbow* dan organ taktis PNI di kalangan mahasiswa. GMNI

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mencitacitakan terwujudnya *sosialisme* Indonesia yang sesuai dengan Pancasila 1 Juni 1945 dan UUD 1945[3].

Dengan keyakinan itulah dalam prosesnya, GMNI memutuskan untuk melepaskan diri dari PNI dan mengikrarkan diri sebagai organisasi yang *independent*. Akan tetapi, hadirnya orde baru dengan kekuasaan yang merusak, telah merubah kondisi dan arah perjuangan organisasi-organisasi mahasiswa termasuk GMNI. Semuanya terbelenggu, pergerakan menjadi tabu dan minim kontribusi atas solusi permasalahan bangsa. Masa - masa itu menjadi masa gelap pergerakan dan sedikit banyak berpengaruh terhadap tingkah laku dan pemikiran kader - kader GMNI dalam memaknai perjuangan sampai saat ini. Ada beberapa hal yang dilahirkan rezim orde baru untuk menghindari mahasiswa, yang kemudian berimbas terhadap terbelenggunya kehidupan organisasi mahasiswa termasuk GMNI.

Pertama, melalui SK Menteri pendidikan dan kebudayaan No.0156/U/1978 tentang Normalisasi Kehidupan Kampus (NKK) disusul dengan SK No.0230/U/J/1980 tentang pedoman umum organisasi dan kePengurusan Badan Koordinasi Kemahasiswaan (BKK) yang inti dari kedua kebijakan ini adalah untuk mengebiri kehidupan aktifitas politik mahasiswa. Dimana mahasiswa dipaksa hanya cukup untuk memahami politik dalam arti teori saja bukan praktik. Pemerintah orde baru telah mengintervensi kehidupan kampus dengan dalih stabilitas politik dan pembangunan. Kebijakan ini benar-benar menjauhkan mahasiswa

[3] Arr.Ichwan.Sketsa pergolakan GMNI. (Semarang: Undip. 2006) Hal. 93

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

termasuk GMNI dari realita sosial yang ada kampus seakan menjadi sebuah penjara berfikir bagi mahasiswa.

Kedua, diberlakukanya Sistem Kredit Semester (SKS). Lahirnya sistem SKS memaksa aktifitas mahasiswa dipacu hanya untuk cepat menyelesaikan masa kuliah dan meraih nilai atau Indeks Prestasi (IP) yang tinggi. Aktifitas mahasiswa berupa demonstrasi dikatakan sebagai kegiatan politik praktis yang tidak sesuai dengan iklim masyarakat. Kegiatan kemahasiswaan terbatas pada wilayah minat dan bakat, kerohanian dan penalaran. Selain itu, dalam Tri Dharma perguruan tinggi juga disebutkan bahwa fungsi perguruan tinggi adalah menjalankan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat

Adapun penulis ingin menemukan permasalahan yang terjadi didalam organisasi DPC GMNI Surabaya ini sendiri dimana lingkup komunikasi organisasi yang terjadi dan komunikasi yang cukup kuat antara pengurus DPC dan pengurus Komisariat salah satunya adalah didalam rapat, ditambah dalam agenda rapat rutin yang diagendakan oleh DPC GMNI Surabaya baik pengurus dan Pengurus kehadiran semuanya hanya diwakilkan saja, inilah yang dilihat oleh peneliti bagaimana Pola komunikasi penyampaian pesan oleh Ketua Cabang ataupun pengurus DPC GMNI Surabaya dalam agenda rapat dapat diterima dengan baik oleh Pengurus yang hadir, sehingga walaupun hanya diwakilkan kehadirannya, seluruh agenda yang dibuat oleh pengurus DPC kota Surabaya yang melibatkan seluruh Pengurus GMNI dapat terlaksana dengan baik dan hubungan pengurus cabang dengan Pengurus komisariat pun tetap baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan permasalahan tersebut munculah sebuah asumsi bahwa dalam Organisasi GMNI terdapat Pola Komunikasi yang sedang terjadi sehingga Pola Komunikasi tersebut menjadi cara untuk mempertahankan solidaritas antar Pengurusnya, Oleh karena itu yang menjadi fokus terhadap permasalahan ini adalah meneliti bagaimana Pola komunikasi berupa pertukaran pesan yang ada didalam agenda kegiatan organisasi DPC GMNI Surabaya yaitu kegiatan rapat rutin organisasi. Dalam kenyataan masalah komunikasi senantiasa muncul dalam proses pengorganisasian. Komunikasi mempunyai andil membangun iklim organisasi, yang berdampak kepada membangun budaya organisasi, yaitu nilai dan kepercayaan yang menjadi titik pusat organisasi. Tujuan komunikasi dalam proses organisasi tidak lain dalam rangka membentuk saling pengertian *(mutual understanding)*.

Peranan didalam organisasi ini diantaranya dipegang oleh DPC yang terbagi diantaranya untuk berkomunikasi secara internal adalah Ketua DPC dan Wakil ketua bidang sedangkan di tingkatan Komisariat peranan dipegang oleh Ketua Komisariat dan Pengurus komisariatnya untuk menyalurkan pesan yang diterima, dan terkahir adalah peranan alumni yang cukup kuat dalam lingkungan eksternal organisasi namun tidak memiliki andil dalam komunikasi yang berhubungan dengan Internal organisasinya.

Selain itu penyebab terjadinya komunikasi juga akibat adanya sebuah persepsi, persepsi adalah sebuah proses saat individu mengatur dan menginterpretasikan kesan kesan sensoris mereka guna memberi arti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepada lingkungan mereka baik internal maupun eksternal, dan komunikasi juga merupakan salah satu dasar terpentinguntuk terciptanya keharmonisan tiap tiap Pengurus demi keutuhan organisasi GMNI itu sendiri.

Dari penjelasan diatas penulis ingin meneliti atau mengkaji lebih lanjut mengenai komunikasi organisasi dalam membangun kedekatan emosional antar Pengurus di DPC GMNI kota surabaya.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang ada diatas agar dalam penelitian ini tidak terdapat kerancuan, maka penulis dapat membatasi dan merumuskan permasalahan yang telah diangkat untuk menjadi acuan dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah yang diambil oleh peneliti adalah :

1. Bagaimana komunikasi Organisasi top down DPC Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Surabaya dalam membangun kedekatan emosional dan solidaritas Pengurus?
2. Bagaimana komunikasi Organisasi bottom up DPC Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Surabaya dalam membangun kedekatan emosional dan solidaritas pengurus?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui komunikasi organisasi *Top Down* DPC Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Surabaya dalam membangun kedekatan emosional dan solidaritas pengurus

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Untuk mengetahui komunikasi organisasi *Bottom Up* DPC Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Surabaya dalam membangun kedekatan emosional dan solidaritas pengurus

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Memberikan masukan terhadap perkembangan komunikasi organisasi di dalam sebuah organisasi dan juga memberikan tambahan referensi di dalam perkembangan ilmu komunikasi

2. Manfaat akademis

   Sebagai bahan literature penelitian sejenis di masa yang akan datang dan juga penelitian ini ditujukan untuk memberikan masukan kepada organisasi dalam melakukan komunikasi organisasi agar tercipta iklim organisasi secara baik dan juga memberikan pengetahuan kepada organisasi agar dapat melakukan komunikasi efektif baik (*Top Down*) maupun (*Bottom Up*) untuk membangun kedekatan emosional dan solidaritas Pengurus.

3. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk DPC Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia Surabaya untuk memperbaiki iklim organisasi dan mendekatkan kedekatan emosional dan solidaritas Pengurus.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari duplikasi, Peneliti melakukan penelusuran penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti Yaitu :

1. Peran komunikasi organisasi dalam hubungan internal perusahaan FIF spectra, Skripsi , Oleh Dimas prasetyo, 2014, dalam skripsi ini menjelaskan bahwa metode penelitiannya bersifat kualitatif dengan tujuan untuk mengetahui peran dari pimpinan FIF spectra dalam melakukan komunikasi organisasi kepada karyawannya untuk meningkatkan hubungan internal perusahaan.
2. Iklim organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja (Survei terhadap karyawan PT. Tristan), Skripsi, Oleh M.Reza ali haji, 2016, dalam pembahasan skripsi ini peneliti berusaha untuk mendapatkan jawaban di dalam PT.Tristan bagaimana strategi komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja kepada setiap karyawannya, skripsi ini menggunakan metode deskriptif kualitatif di dalam penelitiannya.
3. Hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja karyawan PT. M-I *Production Chemicals* Indonesia, Skripsi oleh Mustika Rahma Tanjung , 2015, didalam pembahasannya peneliti memberikan paparan hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara iklim komunikasi organisasi di dalam perusahaan PT. M-I *Production Chemicals* Indonesia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dalam penelitiannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Komunikasi organisasi yang berlangsung di dalam komunitas penggemar sepakbola yang berafiliasi pada tayangan *Barclays Premiere League*, Skripsi oleh Adi Bayu Putra, 2015 dalam penelitiannya peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dalam rangka untuk mengetahui pola komunikasi organisasi di dalam komunitas penggemar sepakbola apa hambatan dan apa pendukung komunikasi dalam komunitas tersebut.

F. Definisi Oprasional dan Konsep

Definisi konsep adalah unsur pokok atau intidari sebuah penelitian dan dapat juga diartikan sebagai definisi singkat dari judul atau tema penelitian yang sedang diangkat adapun definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi organisasi

Menurut *Carl Weick* adalah Proses pengorganisasiaan akan menghasilkan organisasi. Pengorganisasian adalah sebuah proses dan aktivitas/kegiatan. Walaupun organisasi memiliki struktur namun bagaimana organisasi bertindak dan bagaimana organisasi tersebut tampil ditentukan oleh struktur yang ditetapkan oleh pola - pola *reguler* perilaku yang saling bertautan. Komunikasilah yang merupakan proses penting. Proses menghasilkan struktur. Suatu sistem jelas manusia tidak hanya menjalankan organisasi, manusia merupakan organisasi itu sendiri. Pengorganisasian adalah suatu gramatika (aturan, konvensi, praktik organisasi) yang disahkan secara mufakat untuk mengurangi ketidakpastian dengan menggunakan perilaku bijaksana (pengalaman)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang saling bertautan. (pengalaman dilalui bersama dengan orang lain melalui sistem lambang/simbol). Sedangkan menurut *Stephen W Littlejohn* komunikasi organisasi adalah memberikan satu bentuk metafora lain yang mengibaratkan bahwa organisasi adalah sebagai sebuah jaringan (*Organizational Network*). Jaringan adalah struktur - struktur sosial yang diciptakan melalui komunikasi di antara individu - individu dan kelompok - kelompok. Sewaktu orang berkomunikasi dengan orang lain, sebenarnya ia sedang membuat kontak - kontak dan pola - pola hubungan dan saluran-saluran ini menjadi *instrumen* dalam semua bentuk fungsi sosial, dalam organisasi-organisasi dan dimasyarakat luas. Organisasi dipahami mampu membangun realita sosial. Jaringan adalah saluran-saluran melalui mana pengaruh dan kekuasaan dijalankan, tidak hanya oleh manajemen dengan cara formal tetapi juga informal diantara para Pengurus organisasi.

Sementara itu, Peter Monge dan Eric Eisenberg melihat teori jaringan sebagai suatu cara untuk mengintegrasikan tiga tradisi dalam studi organisasi. Pertama tradisi posisional, *relasional*, dan *cultural*.

2. Organisasi DPC Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia Surabaya

DPC adalah sebuah singkatan dari Dewan pimpinan cabang Gerakan mahasiswa Nasional Indonesia di Surabaya, Sedangkan Gerakan mahasiswa Nasional Indonesia sendiri adalah sebuah organisasi kemahasiswaan ekstra kampus yang mengikuti ajaran dari Soekarno yang berpegang pada cita - cita Pancasila dan UUD 1945. Organisasi GMNI memiliki struktur dari tingkat Nasional, daerah,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kota, sampai pada tingkat fakultas kampus. Lambang yang digunakan yaitu meliputi perisai, bintang, kepala banteng, warna merah dan warna putih yang memilki filosofi tersendiri. Pengurus GMNI dididik dan dibina supaya memiliki watak yang mantap baik dalam *hablumminallah* maupun *hablumminannas*. Mempunyai wawasan patriotisme dan wawasan kebangsaan yang kuat. Ber ideologi yang matang agar memiliki keberpihakan yang jelas terutama pada masyarakat yang perlu di perjuangkan. Selain itu, menjadi akademis yang berwawasan mendalam dalam menyerap berbagai disiplin ilmu untuk diamalkan di sektor kehidupan.

3. Membangun Kedekatan

Membangun kedekatan adalah suatu hal yang dilakukan oleh setiap individu dengan kelompok atau dengan lingkungan sekitar yamg baru di kenalnya, setiap individu di dalam kehidupannya memiliki kepentingan dan tujuan tertentu yang berbeda antar individu yang satu dengan individu yang lain, dan dari ini tercipta juga perbedaan status hanya merupakan salah satu dari sejumlah tindakan yang terjadi secara alamiah di dalam kelompok. Sehingga dengan sifat dan karakteristik setiap individu yang berbeda-beda itu, tentunya akan memiliki potensi yang besar pula jika diwujudkan ke dalam suatu kepentingan dan tujuan bersama atau kelompok.

Dengan alasan tersebut dapat dilihat berbagai macam bentuk kelompok yang ada pada saat ini dengan kepentingan dan tujuan yang bermacam-macam, eksistensi suatu kelompok sebenarnya bersifat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informal sedangkan organisasi bersifat formal. Kelompok informal ini terbentuk secara alamiah dalam suasana kerja yang muncul sebagai tanggapan terhadap kebutuhan akan kontak sosial sedangkan kelompok formal dibentuk seseuai rencana dan memiliki tujuan yang jelas.

Dalam kehidupan suatu kelompok sudah tentu tidak terlepas dari adanya perilaku setiap individu yang tidak sesuai dengan fitrahnya sebagai manusia. Akan tetapi justru di balik perbedaan itu tersimpan suatu kekuatan besar ketika terakumulasi ke dalam dinamika kelompok. Setelah setiap individu masuk ke dalam kepentingan dan tujuan kelompok maka perilaku mereka akan menjadi perilaku kelompok untuk kebersamaan di dalam proses membentuk kedekatan sesorang berusaha berhubungan dengan orang-orang lain disebabkan kedekatan kultural maupun emosional Secara kritis proses kedekatan ini hanya melihat permukaan dari gejala berkelompok tersebut dan kurang melihat kompleksitas hubungan dan interaksi yang terjadi dalam kelompok tersebut.

4. Kedekatan Emosional dan Solidaritas

Kedekatan emosional tentu tidak dapat dipisahkan dari sebuah *Attachment* atau kelekatan, attachment merupakan teori yang diungkapkan pertama kali oleh seorang *psikiater* asal Inggris bernama John Bowlby pada tahun 1969 ketika seseorang secara emosional terikat dengan orang lain, menurutnya *attachment* adalah keterhubungan psikologis yang terjadi antara manusia dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berlangsung untuk jangka waktu yang panjang tentu dengan adannya keterhubungan psikologis itu akan memicu timbulnya rasa solidaritas antar manusia.[4]

Sedangkan solidaritas sendiri menurut Emile Durkheim adalah satu keadaan hubungan antara individu atau kelompok yang didasarkan pada perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama yang diperkuat oleh pengalaman emosional bersama .Ikatan solidaritas sosial lebih mendasar daripada hubungan kontraktual yang dibuat atas persetujuan rasional, karena hubungan-hubungan serupa itu mengandaikan sekurang-kurangnya satu derajat konsensus terhadap prinsip-prinsip moral yang menjadi dasar kontrak itu. Solidaritas sosial ini terbagi kepada dua bagian solidaritas mekanik dan solidaritas organik[5] yang berarti hubungan antara solidaritas dan kedekatan emosional seseorang atau kelompok dapat berjalan secara bersamaan.

5. Pengurus

Pengurus dalam peraturan AD/ART GMNI adalah mahasiswa warga Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menerima dan menyetujui Azas, Tujuan, Sifat, Motto dan Usaha organisasi serta memenuhi dan menerima syarat-syarat yang telah ditetapkan.

[4] John Bowlby, Attachment And Lost, Hal. 83.
[5] George Ritzer, Teori Sosiologi (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2011),Hal. 91.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kemudian Mengajukan permohonan tertulis kepada Dewan Pengurus Komisariat atau Dewan Pimpinan Cabang dan menyatakan setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Pancasila 1 Juni 1945, Undang-Undang Dasar 1945, Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) serta peraturan-peraturan organisasi lainnya.

Tidak menjadi Pengurus organisasi kemasyarakatan sejenis dan atau partai politik serta TNI - POLRI, Umur maksimum calon Pengurus 25 tahun sejak tanggal mendaftarkan diri, dan tercatat sebagai mahasiswa aktif pada saat mendaftarkan diri yang dibuktikan dengan menunjukkan Kartu Tanda Mahasiswa.[6]

G. Metode penelitian

1. Jenis dan pendekatan penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yang dikemukakan oleh Rosady Ruslan yang mengutip pendapat *strauss* dan *corbin* adalah merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat di capai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara kuantifikasi lainnya.

Sementara itu, Penelitian kualitaif sebagaimana yang dikemukakan oleh Lexy J. Meleong dengan mengutip pendapat Bogdan dan Taylor didefinisikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan satu deskriptif berupa kata - kata tertulis atau lisan dari

[6] AD/ART GMNI, Hal 13

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang - orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu secara *holistic* dan memandangnya sebagai bagian yang saling berkaitan.[7]

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan komunikasi organisasi *Carl Weick* sebagai tesis pengorganisasin sosial dan *weick* berpendapat bahwa suatu komunikasi organisasi memiliki struktur namun bagaimana organisasi bertindak dan bagaimana organisasi tersebut tampil ditentukan oleh struktur yang ditetapkan oleh pola - pola *reguler* perilaku yang saling bertautan. Komunikasi organisasi lah yang merupakan proses penting. Proses menghasilkan struktur suatu sistem pada subyek yang akan di teliti

2. Subyek, Obyek dan Lokasi Penelitian

a. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah informan yang ditunjuk oleh peneliti untuk memberikan informasi dan yang menjadi subyek penelitian ini adala pengurus harian DPC GMNI Surabaya seperti ketua pengurus DPC dan Pengurus lainnya

Tabel 1.1.

Nama - Nama Informan

No.	Nama	Usia	Jabatan
1	Aldian Dwi Pamungkas	23 tahun	Ketua DPC GMNI Surabaya

[7]Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung : Rosdakarya, 2005) hal 04.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2	Agus Hermawan Sutanto	22 tahun	Sekretaris DPC GMNI Surabaya
3	M Irham junaedi	24 tahun	Pengurus Wakil ketua bidang Ekonomi kreatif
4	Achmad cholili	23 tahun	Pengurus Wakil Ketua bidang media dan propaganda
5	M. Wildan chieza	23 tahun	Pengurus Wakil ketua bidang penelitian dan pengembangan
6	Muhammad Labib	21 Tahun	Pengurus Komisariat Fisip Unair Surabaya

b. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah komunikasi organisasi yang ada di DPC GMNI Surabaya dimana penelitian ini mengidentifikasi bagaimana system komunikasi organisasi top down dan bottom up yang terjadi untuk meningkatkan kedekatan emosional dan solidaritas Pengurus di internal DPC GMNI Surabaya komunikasi organisasi yang dimaksudkan berupa komunikasi internal baik formal maupun non formal berupa instruksi, sanksi maupun informasi dari ketua, wakil ketua kepada jajaran pengurus harian dan Pengurus di tingkatan bawahnya yakni ditingkatan kampus serta komunikasi organisasi dari Pengurus ditingkatan kampus kepada DPC GMNI Surabaya yang berupa masukan dan saran.

c. Lokasi Penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun lokasi penelitian ini terletak di Kantor DPC GMNI Surabaya Jl. Raya Sukosemolo, Semolowaru Indah Blok I no.6-7 Sukolilo Surabaya.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah segala informasi kunci yang didapat dari informan sesuai dengan fokus penelitian atau data yang diperoleh secara langsungdari subyek penelitian perorangan hingga kelompok. Dalam hal ini, peneliti mengambil data primer dari informan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui informan sebagai pendukung data dan dapat diperoleh dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan studi yang diteliti.

b. Sumber Data

Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu informan yang sudah dipilih peneliti. Sedangkan sumber data sekunder didapat dilapangan, Pengurus DPC GMNI Surabaya serta sumber-sumber lain seperti buku umum, internet yang membantu peneliti dalam melengkapi data.

4. Tahap - Tahap Penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tahap - tahap dalam pengumpulan data dalam suatu penelitian, yaitu tahap pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan, tahap analisa data, tahap penulisan laporan

Tahap pra lapangan, dalam tahap ini yang dilakukan peneliti adalah melakukan pra survey ke lokasi yang akan diteliti dalam penelitian ini, pra *survey* dilakukan di kantor organisasi DPC GMNI kota Surabaya, lalu memilih informan untuk melakukan wawancara sederhana dengan beberapa pengurus, maupun beberapa Pengurus. Kemudian peneliti juga menyiapkan perlengkapan penelitian untuk melakukan studi dokumentasi serta kepustakaan dan untuk melihat serta mencatat data - data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Tahap pekerjaan lapangan, tahap ini merupakan tahap pengumpulan data di lokasi penelitian, dengan melakukan wawancara dengan unsur - unsur yang terkait, dengan pedoman wawancara yang telah disediakan peneliti, dan melakukan observasi tidak langsung tentang keadaan kantor dan mengadakan pengamatan langsung kegiatan apa saja yang sudah menjadi program kerja.

Tahap analisis data, Analisis data merupakan proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori kesatuan uraian dasar.[8] Pada tahap ini data yang diperoleh dari berbagai sumber yaitu: wawancara, pengamatan, catatan

[8] Lexy J. Maleoung, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 103.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lapangan, dokumen dan data lain yang mendukung dikumpulkan, diklasifikasikan dan dianalisis dengan analisis induktif. Hasil dari perolehan data dikumpulkan dan diklasifikasikan menjadi data primer dan data skunder kemudian dilanjutkan dengan membuat identifikasi dari data tersebut untuk dipilih menjadi data khusus. Hasil dari penemuan yang berupa data - data khusus digeneralisasikan menjadi analisis dari sebuah temuan di lapangan. Hasil penelitian yang sudah dianalisis dengan analisis induktif inilah yang disebut sebagai hasil akhir penelitian.

Tahap penulisan laporan, dalam penulisan laporan merupakan hasil akhir dari suatu penelitian, sehingga dalam tahap ini peneliti mempunyai pengaruh terhadap hasil penulisan laporan. Penulisan laporan yang sesuai dengan prosedur penulisan yang baik, akan menghasilkan kualitas yang baik pula terhadap hasil penelitian. [9] Hasil dari keseluruhan proses penelitian mulai dari rumusan masalah sampai hasil akhir yaitu analisis yang ditunjang dengan keabsahan data ditulis dalam penelitian laporan yang berbentuk skripsi. Dalam penelitian laporan ini ditunjang dengan sistematika yang baik maka hasil penelitian laporan juga baik pula.

a. Pra Lapangan

Dalam tahap pra lapangan ini peneliti melakukan tahapan penyusunan proposal penelitian.

b. Lapangan

[9] *Ibid*,..., hlm. 215.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Di lapangan yang bertempat di jalan Raya Sukosemolo Perum Semolowaru Indah Blok I no. 6-7 Sukolilo, Surabaya. Penelitin melakukan tahapan pertama yaitu observasi, setelah melakukan observasi peneliti melakukan wawancara kepada Pimpinan dan Pengurus yang di kantor DPC GMNI kota Surabaya.

c. Penulisan Laporan

Dalam tahap ini, peneliti melakukan penyusunan laporan dari data - data yuang sudah di analisis dan sudah diperiksa kebenaran data - datanya.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pada teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik Triangulasi atau gabungan dalam hal pengumpulan data. yang mana peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama. Teknik triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Teknik triangulasi meliputi sebagai berikut:

a. Observasi Participant

Observasi participant adalah teknik pengumpulan data, dan peneliti ikut terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang kita teliti. Karena dengan mengikuti kegiatan atau aktivitas sehari-hari orang yang akan diteliti, peneliti akan mendapatkan pengetahuan dan dapat merasakan apa yang dialami oleh sumber data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Wawancara Mendalam

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu. Wawancara secara global dibagi menjadi dua macam yaitu wawancara berstruktur dan wawancara tidak berstruktur. Dalam penelitian ini, jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak berstruktur, yang dikenal juga dengan sebutan wawancara informal. Wawancara ini bersifat luwes dan fleksibel, karena dapat disesuaikan dengan kondisi informan. Kondisi yang dimaksud yaitu: usia, jenis kelamin, latar belakang sosial, dan juga tingkat pendidikan.

Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai Pimpinan dan Pengurus seputar tentang pola komunikasi yang terjadi didalamnya.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang ketiga adalah dokumentasi. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan peristiwa yang telah terjadi. Hal ini dapat berupa foto, kebijakan, peraturan (AD/ART).

6. Teknik Analisis Data

1. Reduksi

Data yang akan diperoleh dari lapangan sangatlah banyak untuk itu perlu adanya catatan penelitian terhadap data secara rinci, mereduksi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

data berarti merangkum data apa saja yang telah diperoleh untuk kemudian dilakukan pemilihan hal hal yang penting dan pokok dan membuang hal yang tidak diperlukan.

2. Penyajian Data

Penyajian data ini dilakukan denganpembuatan table, grafik dan sejenisnya data data yang telah diperoleh kemudian dipilah untuk dikelompokkan dan disusun sesuai kategori sejenis untuk dapat membedakan permasalahan yang dihadapi

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan ketika pertama kali memasuki lapangan penelitian dan selama proses pengumpulan peneliti harus menganalisa dan mengolah hasil penemuan dari pencarian data, kesimpulan awal biasanya bersifat sementara melihat data data yang terkumpul dan didukung kembali dengan bukti bukti yang valid dan konsisten saat peneliti turun kelapangan penelitian kembali.

4. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk menghindari kesalahan atau kekeliruan data yang telah terkumpul, perlu dilakukan pengecekan dan keabsahan data. Dan teknik yang digunakan dalam keabsahan data meliputi teknik triangulasi. Karena teknik riangulasi ini mempunyai roses pengumpulan data yaitu melalui observasi, wawancara secara mendalam, dan dokumentasi yang bisa berupa foto, gambar atau dokumentasi. sementara itu teknik ini juga dapat membandingkan antara data-data yang dikumpulkan dengan cara yang berbeda,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

misalnya membandingkan antara hasil wawancara dengan dokumentasi yang diperoleh selama masa penelitian.

Di samping itu, penggalian data melalui refrensi yang memadai juga dibutuhkan dalam proses keabsahan data. Karena Peneliti berusaha mengumpulkan literatur sebanyak mungkin berupa buku-buku komunikasi, buku-buku yang membahas metode penelitian kualitatif sebagai referensi dan bahan perbandingan dengan data-data yang terkumpul melalui proses pengumpulan data, selain itu penting juga untuk melakukan validasi data dengan menggunakan teknik trianggulasi data dengan memanfaatkan yang lain diluar dari data untuk keperluan pemeriksaan dari data yang diperoleh hal itu bisa didapatkan melalui beberapa cara yakni berupa membandingkan data dengan faktor faktor penunjang keabsahan data.

H. Sistematika Pembahasan

Sebagai kerangka acuan dalam proses penelitian, dan untuk mempermudah dalam pembahasan dan untuk memahami isi dari penelitian maka untuk itu dibuatlah sistematika pembahasan dalam bentuk sebagaimana berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan garis besar pokok bab dalam penelitian meliputi : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu,definisi konsep, kerangka pemikiran, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kajian pustaka dalam bab ini adala rangkuman dari beberapa acuan teoritik atau kajian teori dan pustaka yang sesuai dengna pembahasan dalam penelitian

BAB III : PENYAJIAN DATA

Penyajian data dalam bab ini membahas tentang bagaimana deskripsi dari Profil data yang diteliti beserta lampiran data data yang diperoleh dari sumber penelitian.

BAB VI : ANALISIS DATA

Pembahasan pada bab ini berisi tentang analisis hasil temuan lapangan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan yang kemudian dikonfirmasikan dalam bentuk hasil temuan penelitian

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir dalam pembahasan ini adalah penutup yang berisikan kesimpulan, saran dan surat rekomendasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian pustaka

1. Komunikasi Organisasi

a. Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting namun juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama sekali.[7]

Istilah komunikasi atau *communication* berasal dari bahasa latin, yaitu *communicatus* yang berarti berbagi atau menjadi milik bersama. Kata sifatnya *communis* yang bermakna umum atau bersama-sama. Dengan demikian komunikasi menurut Lexicographer (ahli kamus bahasa), menunjuk pada suatu upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan.[8]

Mengenai organisasi, salah satu definisi menyebutkan bahwa organisasi merupakan satu kumpulan atau sistem individual yang melalui satu hirarki jenjang dan pembagian kerja, berupa mencapai tujuan yang ditetapkan.

---

[7] Morissan, *teori komunikasi individu hingga massa* (Jakarta:Kencana, 2013) hal 18

[8] Marhaeni Fajar, *Ilmu komunikasi teori & praktik* (Yogyakarta:Graha ilmu, 2009) hal 31

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan landasan konsep komunikasi dan organisasi sebagaimana yang diuraikan, komunikasi organisasi menurut *Gold Halber* yaitu arus pesan dalam suatu jaringan yang sifat hubungannya saling bergantung satu sama lain *(the flow of message within a network of interdependent relationship)*

Pengertian komunikasi organisasi dalam buku "komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan " adalah perilaku perorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi amkna atas apa yang sedang terjadi.[9]

Golddhaber (1986) memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Pengertian tersebut mengandung beberapa konsep sebagai berikut :

1) Proses

   Suatu organisasi adalah suatu sistem yang terbuka dan dinamis yang secara tidak langsung menciptakan saling tukar menukar informasi satu sama lain. Karena kegiatan yang berulang-ulang dan tiada hentinya tersebut maka dikatakan sebagai suatu proses.

2) Pesan

[9] R.Wayne Pace & Don F Faules, *komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan* (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2006) hal 33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pesan adalah susunan simbol yang penuh arti tentang objek, orang, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang lain. Pesan dalam organisasi dapat dilihat menurut beberapa klasifikasi yang berhubungan dengan bahasa, penerima yang dimaksud, metode difusi, dan arus tujuan dari pesan. Klasifikasi pesan dalam bahasa dapat dibedakan menjadi 2 (dua) bagian yaitu verbal dan non verbal, dimana pesan verbal dalam organisasi berupa: surat, memo, percakapan, dan pidato. Sedangkan pesan non verbal dalam organisasi bisa berupa: bahasa gerak tubuh, sentuhan, ekspresi wajah, dan lain-lain.

3) Jaringan

Organisasi terdiri dari satu seri orang yang tiap-tiapnya menduduki posisi atau peranan tertentu dalam organisasi. Ciptaan dan pertukaran pesan dari orang-orang ini terjadi melewati suatu set jalan kecil yang dinamakan jaringan komunikasi. Suatu jaringan komunikasi ini mungkin mencakup hanya dua orang, beberapa orang atau keseluruhan organisasi. Luas dari jaringan komunikasi ini dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya: arah dan arus pesan, isi pesan, hubungan peranan, dan lain-lain.

4) Keadaan saling tergantung

Hal ini telah menjadi sifat dalam organisasi yang merupakan suatu sistem yang terbuka. Bila suatu bagian dari organisasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengalami gangguan maka akan berpengaruh kepada bagian yang lainnya dan mungkin juga kepada seluruh sistem organisasi.

5) Hubungan

Karena organisasi merupakan suatu sistem yang terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian-bagian itu terletak pada manusia yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi yang memfokuskan kepada tingkah laku komunikasi dari orang yang terlibat suatu hubunngan perlu dipelajari.

Sikap, skill, dan moral dari seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh hubungan yang bersifat organisasi.

6) Lingkungan

Yang dimaksud lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem. Yang termasuk dalam lingkungan internal adalah personal (karyawan), staf, golongan fungsional dari organisasi, dan juga komponen lainnya seperti tujuan, produk, dan lainnya. Organisasi sebagai sistem terbuka harus berinteraksi dengan lingkungan eksternal seperti: teknologi, ekonomi, dan faktor sosial. Karena faktor lingkungan berubah-ubah maka organisasi memerlukan informasi baru untuk mengatasi perubahan dalam lingkungan dengan menciptakan dan melakukan penukaran pesan baik secara internal maupun eksternal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7) Ketidakpastian

Ketidakpastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan. Ketidakpastian dalam organisasi juga disebabkan oleh terjadinya banyak informasi yang diterima daripada informasi yang sesungguhnya diperlukan untuk menghadapi lingkungan mereka. Bisa dikatakan ketidakpastian dapt disebabkan oleh terlalu sedikit informasi yang didapatkan dan juga karen terlalu banyak informasi yang diterima.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai komunikasi organisasi ini dapat disimpulkan definisi komunikasi organisasi sebagai berkut:

1) Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang dipengaruhi oleh pihka internal maupun eksternal
2) Komunikasi organisasi meliputi pesan, tujuan, arus komunikasi dan media komunikasi
3) Komunikasi organisasi meliputi orang yang mempunyai skill, hubungan dan perasaan yang sama.

b. Alur Komunikasi Organisasi

Dilihat dari arah komunikasi ada dua macam komunikasi yaitu komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal

a) Komunikasi vertikal

Dalam komunikasi vertikal dapat dibagi menjadi 2 arah, yaitu komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Komunikasi ke bawah (*downward communication*)

Proses komunikasi yang berlangsung dari tingkatan tertentu dalam suatu kelompok atau organisasi ke tingkatan yang lebih rendah disebut komunikasi ke bawah. Ketika membayangkan para manager berkomunikasi dengan bawahannya, komunikasi dengan pola kebawah adalah pola yang pada umumnya diperkirakan. Pola tersebut digunakan oleh para pemimpin untuk mencapai tujuannya. Seperti untuk memberikan instruksi kerja, menginformassikan suatu peraturan dan prosedur-prosedur yang berlaku kepada anak buahnya, menentukan masalah yang perlu perhatian. Tetapi komunikasi dalam bentuk ini tidak selalu harus secara lisan atau bertatap muka secara langsung. Memo ataupun surat yang dikirimkan oleh direksi kepada bawahannya juga termasuk komunikasi ke bawah.[10]

Dalam banyak organisasi, komunikasi ke bawah sering kali tidak mencukupi dan tidak akurat, seperti terjadi dalam pernyataan yang sering kali dengar dari anggota organisasi bahwa tidak memahami apa yang sesungguhnya terjadi. Keluhan-keluhan seperti ini menunjukkan terjadinya komunikasi yang tidak efektif

[10]Stephen P. Robbins, *prinsip-prinsip perilaku organisasi edisi kelima,* (Jakarta:Penerbit Erlangga, hal.113)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan butuhnya individu-individu akan informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka.[11]

Informasi dari atasan ke bawahan meliputi:[12]

a) Informasi tentang bagaimana melakukan pekerjaan.
b) Informasi tentang dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaannya.
c) Informasi tentang kebijakan dan praktik organisasi.
d) Informasi tentang kinerja pegawai.
e) Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas.

2) Komunikasi ke atas (*Upward communication*)

Sebuah organisasi yang efektif membutuhkan komunikasi ke atas sama banyaknya dengan komunikasi ke bawah. Dalam situasi seperti ini, komunikator berada pada tingkat yang lebih rendah dalam hierarki organisasi daripada penerima pesan. Beberapa bentuk komuniaksi ke atas yang paling umum melibatkan pemberian saran, pertemuan kelompok, dan protes terhadap prosedur kerja. Ketika komunikasi ke atas tidak muncul, orang sering kali mencari sejumlah cara untuk menciptakan jalur komunikasi ke atas yang tidak formal.

---

[11] John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *perilaku dan manajemen organisasi*, (Jakarta:Penerbit Erlangga, 2006) hal 121

[12] Yulius Eka Agung Saputra,S.T,M.Si, *manajemen dan perilaku organisasi*, (Jogjakarta:Graha Ilmu,2014)hal 172

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengertian komunikasi ke atas menurut Soekardi Ds ialah

"Kegiatan bawahan untuk menyampaikan keterangan, ide, pendapat, dan pernyataan lain kepada pimpinan dengan maksud mempengaruhi tingkah laku dan perbuatan pimpinan"

Komunikasi ke atas berperan menjalankan beberapa fungsi penting. Gary Kreps, seorang peneliti dalam bidang komunikasi organisasi, menemukan beberapa di antaranya:[13]

a) Komunikasi ke atas menyediakan umpan balik bagi para manager mengenai isu-isu organisasi terbaru, masalah yang dihadapi, serta informasi mengenai operasi dari hari ke hari yang diperlukan untuk pengambilan keputusan mengenai bagaimana menjalankan organisasi.
b) Hal ini merupakan sumber utama bagi manajemen untuk mendapatkan umpan balik untuk menentukan seberapa efektif komunikasi ke bawah dalam organisasi.
c) Hal ini dapat mengurangi ketegangan pada karyawan dengan memberikan kesempatan pada anggota organisasi pada tingkat lebih rendah untuk membagikan informassi yang relevan dengan atasannya.
d) Hal ini mendorong partisipasi dan keterlibatan karyawan, dan karenanya meningkatkan kohesivitas organisasi.

[13] John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *perilaku dan manajemen organisasi*, (Jakarta:Penerbit Erlangga, 2006) hal 121

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan menurut buku Manajemen dan perilaku organisasi, pentingnya komunikasi ke atas adalah:[14]

a) Memeberi informasi berharga untuk pembuatan keputusan.

b) Mendorong keluh kesah muncul ke permukaan sehingga penyelia tahu apa yang mengganggu mereka.

c) Memberitahu penyelia kapan bawahan siap memberikan informasi.

d) Menumbuhkan apresiasi dan loyalitas kepada organisasi dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan.

e) Mengizinkan penyelia untuk menentukan apakah bawahannya memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi ke bawah

f) Membantu pegawai mengatasi masalah pekerjaan mereka.

b) Komunikasi horizontal

Menurut Muh Arni pengertian komunikasi horizontal atau mendatar adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi.

Ketika komuniaksi terjadi di antara anggota dari kelompok kerja yang sama, atau sessama staf yang sederajat, kita menggambarkannya sebagai komunikasi lateral/ horizontal.

[14] Yulius Eka Agung Saputra,S.T,M.Si, *manajemen dan perilaku organisasi*, (Jogjakarta:Graha Ilmu,2014)hal 172

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kenapa diperlukan komuniaksi horizontal jika komunikasi vertikal dalam kelompok masih efektif ? jawabannya adalah bahwa komunikasi horizontal dapat menghemat waktu dan dapat mempermudah koordinasi. Dalam beberapa kasus, komunikasi horizontal dapat dibenarkan secara formal. Seringkali komuniaksi horizontal secara informal dibuat untuk memotong garis kewenangan vertikal dan dapat mempercepat pengambilan tindakan.

c) Fungsi komunikasi dalam organisasi

a) Fungsi informatif

Maksud dari informatif adalah seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih tepat. Informasi yang didapat dapat setiap anggotanya melaksanakan tugas secara pasti. Pada dasarnya, informasi dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi. Orang-orang dalam tatanan manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan dalam organisasi ataupun untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Bawahan juga membutuhkan informasi untuk melaksanakan pekerjaannya, disamping itu, informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, prosedur perizinan cuti dan sebagainya.

b) Fungsi regulatif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Fungsi regulatif ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang dita'ati dalam suatu organisasi. Ada dua hal yang berpengaruh dalam fungsi regulatif ini :

a. Atasan atau orang-orang yang berada dalam tatanan manajemen memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Mereka juga mempunyai wewenang untuk memberikan perintah atau intruksi, sehingga dalam struktur organisasi kemungkinan mereka ditempatkan pada lapisan atas supaya perintah-perintahnya dilaksanakan sesuai intruksi. Namun, sikap bawahan untuk menjalankan perintah banyak bergantung pada:

    1. Keabsahan pimpinan dalam menyampaikan dan mengkomunikasikan sebuah perintah.

    2. Kekuatan pemimpin dalam memberi sanksi

    3. Kepercayaan bawahan terhadap atasan sebagai seorang pemimpin sekaligus sebagai pribadi

    4. Tingkat kredibilitas pesan yang diterima bawahan

b. Berkaitan dengan pesan. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh atau tidak boleh untuk dilakukan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Fungsi persuasif

Dalam mengatur suatu organisasi tidak cukup dengan mengandalkan kewenangan dan kekuasaan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara suka rela akan lebih menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding dengan pimpinan yang sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.

d) Fungsi integratif

Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dna pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi formal yang terjadi dalam setiap organisasi yaitu seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut dan laporan kemajuan organisasi. Juga saluran komunikasi informasi seperti perbincangan antar pribadi selama jam istirahat kerja, kegiatan pertandingan olahraga, ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk

berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi.

d) Pola komunikasi organisasi

Pola komunikasi organisasi suatu sistem komunikasi vertikal dan horizontal menjadi model yang paling efektif dalam suatu pola

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komunikasi oeganisasi, dimana komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan terjadi secara langsung antara komunikator dengan komunikan, sehingga situasi komunikasi yang berlangsung secara interpersonal maupun kelompok. Ini menunjukkan bahwa pola komunikasi organisasi identik dengan proses komunikasi yang terjadi di suatu perusahaan, karena pola komunikasi bagian dari proses dan proses komuniaksi merupakan rangkaian dari aktifitas penyampaian pesan sehingga diperoleh feedback dari penerima pesan.

Salah satu tantangan besar dalam menentukan pola komunikasi organisasi adalah proses yang berhubungan dengan jaringan komunikasi. Jaringan komunikasi dapat membantu menentukan iklim dan moral organisasi, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada jaringan komunikasi. Tantangan dalam menentukan pola komunikasi organisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi kepada seluruh bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian organisasi. Untuk menjalankan dan mencapai tujuan teresebut maka dalam organisasi terdapat beberapa arah formal dan informal jaringan komunikasi dalam organisasi.[15]

2. Iklim Komunikasi

a. Pengertian Iklim Komunikasi

[15] Drs. Danang Sunyoto,SH. SE. MM, *teori, kuesioner, dan proses analisis data perilaku organisasional*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ada hubungan yang sirkuler antara iklim organisasi dan iklim komunikasi. tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, diantaranya iklim organisasi.[16]

Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim negatif menjadikan anggota organisasi tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Untuk mewujudkan iklim komunikasi yang mengarah pada tingkah laku atau perilaku komunikasi yang demikian, para pelaku komuniaksi dalam sebuah organisasi perlu memperhatikan 5 (Lima) dimensi penting dari iklim komunikasi.

Golhaber dalam bukunya *Organizational Communication* seperti yang dikutip oleh Arni Muhammad mengatakan lima dimensi penting dari iklim komunikasi, yaitu :

a. Supportiveness atau bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting
b. Parisipasi dalam membuat keputusan
c. Kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia
d. Keterbukaan dan keterusterangan

[16] Arni Muhammad, *komunikasi organisasi* (Jakarta: bumi Aksara, 2002), hal 85

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Tujuan kinerja yang tinggi, pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi

Permasalahan yang umum terjadi di dalam komunikasi adalah untuk menerima kiasan-kiasan (dalam bentuk gambar atau kata-kata), tidak mudah untuk memahaminya pada saat proses komunikasi berlangsung, dimana akan sulit untuk meningkatkan komunikasi secara baik. Mengatasi kesulitan ini diperlukan kualitas dari individu untuk menginterpretasikan pesan.[17]

Yang menjadi pokok persoalan utama dari iklim komunikasi adalah hal-hal berikut:

1. Persepsi mengenai sumber komunikasi dan hubungannya dalam organisasi
   a. Apakah anggota organisasi merasa puas dengan atasan, teman bekerja sama dan bawahan sebagai sumber informasi
   b. Berapa pentingnya sumber-sumber itu
   c. Apakah sumber-sumber tersebut dapat dipercaya
   d. Apakah sumber-sumber terbuka terhadap komunikasi
2. Persepsi mengenai tersedianya informasi bagi anggota organisasi
   a. Apakah jumlah informasi yang diterima cocok atau tepat dengan topik-topik yang penting dari sumber informasi

[17] Manahan P. Tampubolon, *Perilaku keorganisasian*, (Jakarta: Ghalia indonesia,2004), hal 46

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Apakah informasi itu berguna

c. Apakah aliran informasi dikirimkan kepada sumber yang tepat

3. Persepsi mengenai anggota organisasi itu sendiri

a. Berapa banyaknya anggota yang terlibat dalam pembuatan keputusan yang mempengaruhi mereka

b. Apakah tujuan dan objektif difahami

c. Apakah orang diberi sokongan dan dihargai

d. Apakah sistem terbuka terhadap input dari anggotanya[18]

Beberapa alasan pentingnya iklim komunikasi adalah :

Karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi

1. Membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi

2. Dapat memahami lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu

3. Iklim komunikasi berperan dalam keutuhan suatu budaya dan membimbing perkembangan budaya tersebut

4. Menjembatani praktek-praktek pengelolaan sumber daya manusia dengan produktifitas.[19]

---

[18] Arni Muhammad, *komunikasi organisasi* (Jakarta: bumi Aksara, 2002), hal 86-87

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Faktor-faktor yang menentukan iklim

Menurut buku Arni Muhammad, iklim ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah tingkah laku pimpinan, tingkah laku teman sekerja, dan tingkah laku dari organisasi. Tetapi pada umumnya iklim ditentukan oleh tingkah laku komunikasi dari pimpinan kepada kelompoknya. Misalnya, pimpinan yang tidak mau berbicara kepada bawahannya dan tidak pula ambil pusing dengan apa yang dilakukan mereka mungkin akan menjadikan bawahannya malas bekerja dan tidak produktif.[20]

c. Iklim kondusif

Ada beberapa hal yang perlu dilakukan untuk menciptakan iklim komunikasi yang kondusif.. Diantaranya adalah menjaga pola komunikasi dan hubungan dengan sesama. Yang kedua, meningkatkan prosedur alur kegiatan. Dengan sering diadakannya kegiatan dalam organisasi tersebut maka tidak menutup kemungkinan seringnya intensitas bertemu antara anggota yang satu dengan anggota yang lain.

Yang ketiga, kebebasan dalam menyampaikan ide dan pendapat. Bagaimanapun seoarang yang satu dengan yang lainnya memiliki pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda. Tidak mungkin secara

---

[19] Amita novitayani, *Iklim komunikasi Organisasi, motivasi kerja karyawan.*(Studi korelasi antara iklim komunikasi organisasi, motivasi kerja dengan presentasi kerja di kalangan karyawan AJB. Bumiputra Solo). Jurnal ilu komunikasi, fkultas ilmu sosial dan ilmu politik, Universitas Sebelas Maret Surakarta 2008

[20] Arni Muhammad, *komunikasi organisasi* (Jakarta: bumi Aksara, 2002), hal 78-79 [18] Ibid, hal 87

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serentak memiliki pemikiran dan keinginan yang sama walaupun mereka berada dalam satu organisasi. Iklim mencakup kepuasan anggota organisasi terhadap informasi yang tersedia.[18]

d. Iklim tidak kondusif

Jika dilihat dari sebelumnya, ada beberapa faktor yang menyebabkan iklim komunikasi yang tidak kondusif. Akan tetapi ada faktor yang terlihat sangat dominan yaitu: rasa keegoisan yang tinggi, seseorangyang hanya memikirkan diri sendiri tidak akan pernah mau mengerti akan hal yang ada di sekitarnya. Hal tersebut membuat cara berinteraksi kurang maksimal. Tidak hanya itu, individu seperti itu juga akan sulit untuk membangun dunia mereka sendiri dalam setiap tindak komunikasi yang terjadi dalam sebuah organisasi. Sehingga terlihat tidak nyaman dan tertutup.

3. Solidaritas Organisasi

a. Pengertian solidaritas organisasi

Solidaritas merupakan kesetiakawanan atau perasaan sepenanggungan dalam kehidupan. Sedangkan solider adalah setia kawan.[21] Sedangkan solidaritas berorganisasi secara terminologi adalah perasaan yang terbentuk dalam suatu kelompok atau organisasi yang kebanyakan adalah karena adanya perasaan senasib-seperjuangan. Atau bisa di artikan perasaan atau ungkapan dalam sebuah kelompok yang

[21] Pius A. Partanto dan M.Dahlan Al Barry, *kamus ilmiah populer* (Surabaya: Akola, 1994), hal 20.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dibentuk oleh kepentingan bersama. Sebagaimana kodratnya, manusia akan mudah untuk berkumpul dengan manusia lain yang memiliki keadaan yang serupa: pemikiran, latar belakang, kepentingan. Hanya saja untuk tercipta solidaritas dari suatu perkumpulan manusia dibutuhkan lebih dari sekedar pemikiran, latar belakang, dan kepentingan, yaitu ikatan emosi.

b. Pentingnya membangun rasa solidaritas

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial yang sangat membutuhkan orang lain di sekitarnya. Multikulturalisme yang ada di Indonesia menyebutkan bahwa Indonesia mempunyai banyak keragaman dan kekayaan yang sangat membutuhkan solidaritas antar sesama umat manusia demi tercapainya kehidupan yang harmonis. Berbicara tentang solidaritas antar umat manusia rasanya sudah biasa.

Solidaritas memiliki arti integrasi, tingkat, dan jenis integrasi yang ditunjukkan oleh masyarakat atau kelompok dengan orang atau tetanga mereka. Hal ini mengacu pada hubungan dalam masyarakat, hubungan sosial bahwa orang-orang mengikat satu sama lain. Istilah ini umumnya digunakan dalam sosiologi dan ilmu-ilmu sosial lainnya. Solidaritas pada umumnya adalah kata yang dipakai untuk mempersatukan dan menyamakan perbedaan disekeliling kitapun sudah mulai pudar. Perpecahan diantara umat manusia semakin bertambah banyak jika tidak ada solidaritas yang dimulai dari dalam diri. Rasa solidaritas akan muncul dengan sendirinya ketika manusia satu dengan yang lainnya memiliki kesamaan dalam beberapa hal. Maka dari itu, rasa solidaritas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sangat penting untuk dibangun oleh individu dengan individu lainnya atau kelompok tertentu dengan kelompok yang lain. Karena dengan adanya solidaritas, kita dapat bersatu dalam hal mewujudkan sesuatu secara bersama-sama.

Pada dasarnya solidaritas dalam tiap-tiap individu disuatu organisasi laksana tumbuhan yang baru tumbuh dan agar tumbuhan itu dapat tumbuh dewasa dengan baik perlu dipuupuk dan disiram sesuai porsinya. Banyak hal yang dapat dilakukan organisasi untuk menciptaka rasa solidaritas sesama. Salah satunya yaitu dengan melakukan diskusi dalam memecahkan masalah dalam organisasi. Walaupun maslah tersebut kecil harus didiskusikan bersama supaya bisa menghilangkan sifat individualisme dan memupuk rasa kesetiakawanan/ solidaritas dalam organisasi tersebut. Sebaiknya jangan menyepelekan masalah yang terlihat kecil, karena jika masalah tersebut tidak segera diselesaikan dan berlarut-larut maka masalah tersebut akan berubah menjadi besar dan sulit diselesaikan. Menciptakan keadaan sosial yang teratur dan satu merupakan tujuan dari solidaritas. Perbedaan yang ada di sekitar bukan untuk ditertawakan ataupun diasingkan, namun disitulah peran penting solidaritas, yaitu menyamakan dan mempersatukan perasaan toleransi. Peran penting solidaritas dapat diukur keberhasilannya jika solidaritas dapat menciptakan kesatuan dan kesamaanperjuangan dalam masyarakat.

Menjadi salah satu anggota dari sebuah organisasi untuk meningkatkan solidaritas memang tepat dijadikan sebagai landasan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk menambah jiwa kesetikawanan dalam organisasi sehingga menjadi organisasi yang dapat bermanfaat di lingkungan masyarakat umumnya.

B. Kajian teoritis

1. Teori Sistem

a. Teori Sistem Umum

Teori sistem ini memandang sebuah organisasi sebagai kaitan bermacam macam komponen yang saling tergantung satu sama lain dalam mencapai sebuah tujuan organisasi setiap bagian mempunyai peranan masing masing dan berhubungan dengan bagian bagian lain oleh karena itu koordinasi penting dalam teori ini[22]

Teori ini juga mempelajari cara sebuah organisasi mengelola informasi dan teori ini berguna dalam memahami saling keterhubungan yang ada diantara berbagai unit organisasi. Apabila salah satu bagian sistem terdapat gangguan maka otomatis mempengaruhi keseluruhan sistem. Pengkomunikasian informasi baik positif maupun negatif dapat membantu anggota organisasi untuk memilih menggunakan informasi yang dapat mempertahankan keadaan organisasi atau memutuskan untuk melakukan beberapa perubahan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.

Komponen penting dari teori ini dan yang utama dalam memahami informasi dalam sebuah organisasi, adalah umpan balik, yaitu informasi yang diterima oleh sebuah organisasi dan para anggotanya. Melalui umpan baliklah unit-unit dalam suatu organisasi mampu untuk

[22] Muhammad, Arni, Komunikasi Organisasi (Jakarta, Bumi Aksara, 2005), Hal 54

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menentukan informasi yang sedang dikirim jelas dan cukup untuk memperoleh tujuan yang diinginkan. Jika sebuah organisasi berharap untuk bertahan dan mencapai tujuannya, organisasi ini mulai terlibat dalam sebuah siklus umpan balik untuk memperoleh informasi yang penting dan mengurangi ketidakpastiannya mengenai cara terbaik dalam mencapai tujuannya

Menurut David Easton dalam Teori Sistem Umum (General System Theory)[23] dari David A. Easton didasarkan pada beberapa asumsi, yaitu :

1) Asumsi 1 : Ilmu pengetahuan memerlukan suatu konstruksi yang sistematis untuk mensistematisasikan fakta-fakta yang ditemukan.
2) Asumsi 2 : Para pengkaji kehidupan politik harus memandang system politik sebagai keseluruhan, bukan parsial.
3) Asumsi 3 : Riset sistem politik terdiri atas dua jenis data: data psikologis dan data situasional. Data psikologis terdiri atas karakteristik personal serta motivasi para partisipan politik. Data situasional terdiri atas semua aktivitas yang muncul akibat pengaruh lingkungan.
4) Asumsi 4 : Sistem politik harus dianggap berada dalam suatu ketidakseimbangan. Perbedaan satu sistem politik dengan sistem politik lainnya dapat dipisahkan melalui tiga dimensi yaitu[24]:

[23] Budiharjo, Miriam, Dasar Dasar Ilmu Politik (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama: 2012). Hal 314-316
[24] Ibid. Hal. 323

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Polity diambil dari dimensi formal politik, yaitu struktur dari norma, bagaimana prosedur mengatur institusi mana yang semestinya ada dalam politik.

b. Politic dari dimensi prosedural lebih mengarah pada proses membuat keputusan, mengatasi konflik, dan mewujudkan tujuan dan kepentingan.

c. Policy sebagai dimensi politik, melihat substansi dan cara pemecahan masalah berikut pemenuhan tugas yang dicapai melalui sistem administrasi, menghasilkan keputusan yang mengikat bagi semua. Easton juga menggariskan 4 atribut yang perlu diperhatikan dalam mengkaji sistem :

1. Unit-unit dan batasan-batasan suatu sistem politik

   Di dalam kerangka kerja suatu sistem politik, terdapat unit-unit yang satu sama lain saling berkaitan dan saling bekerja sama untuk mengerakkan roda kerja sistem politik.

2. Input-output

   Input merupakan masukan dari masyarakat ke dalam sistem politik. Input yang masuk dari masyarakat ke dalam sistem politik berupa tuntutan dan dukungan. Output adalah hasil kerja sistem politik yang berasal baik dari tuntutan maupun dukungan masyarakat. Output terbagi dua yaitu keputusan dan tindakan yang biasanya dilakukan oleh pemerintah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Diferensiasi dalam sistem

Sistem yang baik harus memiliki diferensiasi kerja. Di masa modern tidak mungkin satu lembaga dapat menyelesaikan seluruh masalah..

4. Integrasi dalam sistem

Integrasi adalah keterpaduan kerja antar unit yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama.

Asal-usul aliran system umum ini adalah dari karya teori seorang ahli biologi, Ludwig Von Bartalanffy. Ia mendefinisikan teori sistem umumnya sebagai "ilmu keseluruhan" *(science of wholeness*) yang membahas keseluruhan yang terdiri dari bagian-bagian yang saling tergantung. Hubungan antara bagian-bagian itu, dan hubungan diantara keseluruhan dengan lingkungannya.

Ide pokok dari teori sistem umum ini adalah *synergistic effect*, sebuah istilah yang kompleks yang menujukan sebuah paham yang sangat sederhana, yaitu keseluruhan itu lelbih banyak daripada penjumlahan bagian-bagiannya saja. Teori sistem umum yang menekankan pada struktur, saling bergantung, dan hubungan-hubungannya ini hanya membahas bagian-bagian dari sebuha sistem dalam hubungannya dengan keseluruhan.[25] Perspektif khusus ini membahas komunikasi sebagai proses esensial yang memungkinkan saling ketergantungan diantara bagian-bagian dari suatu sistem. Jika ini dikaitkan dengan organisasi maka sangat signifikan korelasinya, karena

[25] Ibid. Hal. 87

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

di dalamnya terdiri dari beberapa komponen yang saling berhubungan antara yang satu dengan yang lain untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati bersama.

Teori sistem umum mengidentifikasi beberapa prinsip yang berlaku bagi semua jenis sistem. Yakni bahwa mesin, organisme dan organisasi memiliki proses serupa dan dapat diuraikan dengan prinsip-prinsip yang sama. Sementara *fisher* juga mengatakan, bahwa "teori sistem adalah seperangkat prinsip yang terorganisasikan secara longgar dan sangat abstrak, yang berfungsi mengarahkan pikiran kita namun terikat pada berbagai penafsiran". Prinsip-prinsip tersebut meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. *nonsumativitas*
b. unsur-unsur struktur, fungsi dan evolusi
c. keterbukaan
d. hirarki

Berdasarkan pemaparan diatas disimpulkan bahwa ada beberapa teori sistem umum (general sistem *theory*) diantaranya adalah Antar hubungan, Holism,Upaya mencapai tujuan dan sasaran, Input dan output, Transformasi, Entropi, aturan (*regulation*), Hirarki, *Diferensiasi* dan *Equifinalitas*

b. Teori *Contigency*

Teori *contingency* dibangun atas dasar prinsip-prinsip yang dikembangkan oleh pendekatan sistem. Teori *contingency* melihat bahwa teori organisasi sudah seharusnya berlandaskan pada konsep sistem yang terbuka (*open system concept*). Ini merupakan pandangan yang berbeda

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari pandangan para ahli teori klasik yang melihat organisasi sebagai suatu sistem yang tertutup.[26]

Inti dari teori *contingency* ini pada dasarnya terletak pada pandangannya dalam melihat hubungan antara organisasi dan hubungan antara organisasi dengan lingkungannya. Menurut teori ini, hubungan antara satu organisasi dengan lainnya maupun dengan lingkungannya secara keseluruhan, sangat tergantung pada situasi. Pandangan yang demikian menuntut para ahli teori organisasi maupun para praktisi atau pimpinan untuk lebih mengembangkan kemampuan beradaptasi, lebih luwes dan lebih sederhana dalam proses pengambilan keputusan yang dibuatnya.

Teori *contingency* ini menolak prinsip-prinsip yang dikembangkan oleh para ahli teori klasik dan menggantinya dengan pandangan yang lebih adaptif dalam memahami organisasi.

Tokoh utama dari teori *contingency* adalah Joan Woodward, melalui studinya mengenai efek atau dampak dari teknologi terhadap organisasi. Gagasan Woodward merupakan sumbangan yang sangat berarti bagi perkembangan teori organisasi sampai sekarang, terutama pengetahuan mengenai bagaimana suatu organisasi bekerja. Penjelasan mengenai hubungan secara langsung antara teknologi dengan struktur sosial dari organisasi merupakan temuan utama dari studi yang dilakukan oleh Woodward. Organisasi yang menerapkan teknologi yang canggih,

[26] Liliweri, Allo, Sosiologi Dan Komunikasi Organisasi, (Jakarta, Bumi Aksara ; 2014) Hal. 338

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cenderung untuk secara langsung mengembangkan struktur organisasi yang sesuai dengan kecanggihan teknologi itu.

Penemuan Woodward itu merupakan sesuatu yang tidak pernah dipikirkan sebelumnya oleh para ahli teori organisasi klasik. Hal lain, sumbangannya yang berupa pengujian dan analisis mengenai fenomena organisasi yang berlandaskan pada data empiris merupakan sumbangan yang sangat penting dan mendasar bagi perkembangan teori contingency. Bahkan karena kontribusinya ini, sudah pada tempatnya untuk menetapkan Woodward sebagai salah satu dari sedikit ahli teori organisasi dan peneliti yang telah memberikan dorongan bagi perkembangan teori organisasi secara umum, serta peletak dasar bagi studi organisasi yang bersifat ilmiah.

Pendekatan *contingency* menggunakan hubungan-hubungan fungsional "bila-maka" (*if-then*), dimana "bila" menujukan variabel-variabel lingkungan dan "maka" terdiri dari konsep dan teknik-teknik manajemen yang mengarahkan ke pencapaian tujuan organisasi.[27] Ada tiga komponen pokok dalam kerangka konseptual untuk pendekatan *contingency*; lingkungan, konsep-konsep dan teknik-teknik manajemen, dan hubungan *contingency* antara keduanya. Sebagai contoh untuk memperjelas pendekatan contingency , kita ambil contoh situasi bila, nilai-nilai sosial yang dianut para anggota adalah tidak materialistik, dan mereka merupakan personalia profesional dalam operasi berteknologi tinggi, maka kepemimpinan partisipatif dan terbuka akan paling efektif

[27] Liliweri, Allo, Sosiologi Dan Komunikasi Organisasi, (Jakarta, Bumi Aksara ; 2014) Hal. 361

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk pencapaian tujuan. Sebaliknya, bila nilai-nilai sosial yang dianut adalah materialistik dan para Anggota organisasi merupakan personalia yang berketerampilan rendah dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan rutin, maka gaya kepemimpinan otokratis dan ketat adalah paling efektif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

PENYAJIAN DATA

A. PROFIL DATA

1. Sejarah Organisasi

Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia, atau disingkat GMNI merupakan organisasi tertua di Indonesia setelah Organisasi HMI. GMNI berdiri sejak 22 Maret tahun 1954. GMNI ini sendiri lahir sebagai hasil proses peleburan 3 (tiga) organisasi Proses peleburan ketiga organisasi mahasiswa mulai tampak, ketika pada awal bulan September 1953. Ketiga organisasi itu ialah:

1) GERAKAN MAHASISWA MARHAENIS, berpusat di Jogjakarta
2) GERAKAN MAHASISWA MERDEKA, berpusat di Surabaya
3) GERAKAN MAHASISWA DEMOKRAT INDONESIA, berpusat di Jakarta.

GMNI merupakan Organisasi yang berlandaskan ajaran Marhaenisme. Marhaenisme diambil dari kata marhaen yang berarti orang yang tertindas, sedangkan Marhaenisme adalah paham yang dianut oleh organisasi itu yang artinya yaitu ideologi yang menentang adanya penindasan terhadap rakyat. GMNI lahir dengan identitasnya yang hakiki sebagai "ORGANISASI PERJUANGAN" yang berlandaskan "Ajaran Sukarno". Untuk itu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ada beberapa prinsip perjuangan yang harus tetap melekat dalam diri GMNI dan menjadi watak dasar perjuangan GMNI yakni :

1) GMNI berjuang untuk Rakyat.
2) GMNI berjuang bersama-sama Rakyat.

Sebagai Organisasi gerakan Perjuangan, yang menjadi Tujuan Perjuangan GMNI adalah:

1) Mendidik kader bangsa mewujudkan masyarakat Pancasila sesuai dengan amanat UUD 1945 yang sejati. Sebab dalam keyakinan GMNI, hanya dalam masyarakat Pancasila yang sejati, Kaum Marhaen dapat diselamatkan dari bencana kebodohan, kemiskinan, keterbelakangan, dan terhindar dari berbagai bentuk penindasan.

Selain itu, segala tindak perjuangan GMNI harus terorganisir yakni senantiasa mengacu pada doktrin perjuangan yang menjadi azas GMNI. GMNI adalah organisasi yang independen dan berwatak kerakyatan, artinya GMNI tidak beraffiliasi pada kekuatan politik manapun, dan selalu memihak dalam segala kepentingan rakyat. Independensi bukan berarti netral, sebab GMNI senantiasa proaktif dalam perjuangan sesuai dengan Azas dan Doktrin Perjuangan yang ia jalankan. GMNI adalah organisasi Kader sekaligus organisasi Massa, artinya GMNI merupakan wadah pembinaan kader - kader pejuang bangsa dan dalam perjuangannya itu, kader GMNI senantiasa menyatu dengan berjuta-juta massa Marhaen. GMNI tidak berjuang sendirian,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tetapi harus bersama-sama berjuang dengan seluruh rakyat, sebab Doktrin Perjuangan GMNI menggariskan demikian. GMNI adalah gerakan yang berlingkup nasional. Artinya bukan organisasi kedaerahan, keagamaan, kesukuan, atau golongan yang bersifat terbatas. Makna Nasional juga mengandung pengertian bahwa yang diperjuangkan oleh GMNI adalah kepentingan Nasional. Sebagai organisasi yang berwatak Nasionalis, maka Nasionalisme GMNI jelas adalah Nasionalisme Pancasila. Maka dari itu, pengurus GMNI tersebar diseluruh pulau yang ada Indonesia, termasuk dipulau Jawa terutama pengurus GMNI di Surabaya, dengan tersebarnya pengurus GMNI di seluruh Indonesia ini bisa mempermudah dalam proses perjuangan mereka untuk memihak kepentingan Kaum Marhen.

Dari penjelasan di atas, tidak semua orang bisa bergabung dengan Organisasi ini. Hanya mereka yang berstatus mahasiswa yang boleh ikut serta dalam melanjutkan perjuangan di GMNI, namun demikian tidak semua mahasiswa dapat menjadi pengurus GMNI, sebab yang dapat menjadi pengurus GMNI hanya mereka yang mau berjuang, tentu yang dimaksud dengan berjuang disini adalah mereka yang berjuang atas dasar Ajaran Sukarno.

2. Struktur, Hierarki dan data Organisasi

Struktur Organisasinya sendiri GMNI memiliki struktur organisasi yang kompleks dimana puncak didalam strukturnya itu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

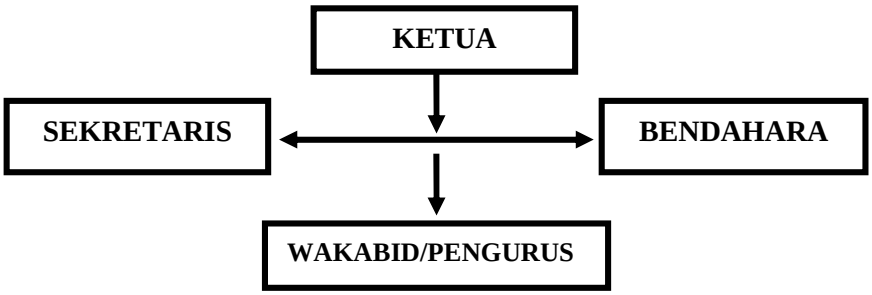
sendiri ialah GMNI Pusat atau Nasional yang dipimpin oleh seorang Dewan pimpinan pusat, lalu untuk ditingkatan provinsi dipimpin oleh Dewan pimpinan daerah, lalu ditingkatan kota/kabupaten GMNI dipimpin oleh lembaga Dewan Pimpinan Cabang, ditingkatan DPC ini pengurus terdiri dari pengurus aktif yang berasal dari komisariat dimana komisariat adalah tingkatan paling bawah Pada tingkat Perguruan Tinggi/ Akademi/ Fakultas.

HIERARKI ORGANISASI GMNI

Grafik 1.1

HIERARKI PENGURUS DPC GMNI SURABAYA

Grafik 1.2



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari hasil observasi awal peneliti mendapatkan data jumlah komisariat Di bawah naungan DPC GMNI Surabaya sendiri yang tergabung sebanyak lebih dari 12 komisariat diantaranya komisariat Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Universitas Airlangga yang terdapat di lima (5) fakultas yakni Fakultas Kedokteran, Fisip, Hukum, Ilmu Budaya dan Vokasi, Universitas Negeri Surabaya, UIN Sunan Ampel Surabaya, Universitas Merdeka Surabaya, Universitas Hang Tuah, Politeknik Sepuluh Nopember (PPNS dan PENS) dan Universitas Wijaya Kusuma

JUMLAH ANGGOTA DPC GMNI SURABAYA

Tabel 2.1

No	Nama Komisariat	Universitas	Jumlah Pengurus
1.	Komisariat Universitas 17 Agustus Surabaya	Universitas 17 Agustus Surabaya	78
2.	Komisariat Fakultas Kedokteran Unair	Universitas Airlangga	18
3.	Komisariat Fisip Unair	Universitas Airlangga	290
4.	Komisariat Hukum Unair	Universitas Airlangga	220
5.	Komisariat Ilmu Budaya Unair	Universitas Airlangga	12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6.	**Komisariat Vokasi Unair**	**Universitas Airlangga**	**12**
7.	**Komisariat Unesa**	**Universitas Negeri Surabaya**	**83**
8.	**Komisariat Uinsa**	**Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya**	**76**
9.	**Komisariat Universitas Merdeka Surabaya**	**Universitas Merdeka Surabaya**	**14**
10.	**Komisariat Hang Tuah Surabaya**	**Universitas Hang Tuah Surabaya**	**18**
11.	**Komisariat Politeknik 10 November (PPNS dan PENS)**	**Politeknik 10 November (PPNS dan PENS)**	**36**
12.	**Komisariat Wijaya Kusuma**	**Universitas Wijaya Kusuma**	**10**
JUMLAH			**867 Pengurus**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam 12 komisariat yang dibawah DPC GMNI Surabaya hanya 8 komisariat yang berstatus *Definitif* atau komisariat yang sudah lama terbentuk dan atau komisariat yang bisa dikatakan mandiri. Sedangkan 4 komisariat lainnya berstatus komisariat Caretaker yaitu komisariat yang baru terbentuk dan atau masih banyak memerlukan arahan dari DPC GMNI Surabaya untuk melakukan kegiatan serta melakukan penerimaan pengurus didalam kampus.

Dari Hasil wawancara yang dilakukan ditemui dari jumlah total 867 pengurus aktif yang tergabung DPC GMNI Surabaya, Universitas Airlangga mempunyai jumlah pengurus yang paling banyak, karena memiliki jumlah komisariat yang paling banyak dengan jumlah pengurus mencapai 552 pengurus aktif. Sedangkan jumlah untuk unniversitas lain hanya mencapai 10 sampai 100 pengurus. Dan juga dalam kepengurusan DPC GMNI Surabaya ditemui ada 11 Pengurus yaitu meliputi Ketua, Sekretaris, Bendahara dan 9 Wakil Ketua bidang.

Adapun penulis menemukan permasalahan yang terjadi didalam organisasi DPC GMNI Surabaya ini sendiri dimana lingkup komunikasi yang terjadi dan komunikasi yang cukup kuat antar pengurus salah satunya adalah didalam rapat, ditambah dalam agenda rapat rutin yang diagendakan oleh DPC GMNI Surabaya baik pimpinan dan pengurus kehadiran semuanya hanya diwakilkan saja, inilah yang dilihat oleh peneliti bagaimana Pola

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komunikasi penyampaian pesan oleh Ketua cabang ataupun pengurus DPC GMNI Surabaya dalam agenda rapat dapat diterima dengan baik oleh pengurus yang hadir, sehingga walaupun hanya diwakilkan kehadirannya, seluruh agenda yang dibuat oleh pengurus DPC GMNI Surabaya yang melibatkan seluruh pengurus GMNI dapat terlaksana dengan baik dan hubungan pimpinan cabang dengan pengurus pun tetap baik.

3. Profil Informan

Dalam hal deksripsi subyek penelitian adalah beberapa pengurus GMNI dan pengurus wakil ketua bidang sebagai pengurus enam orang informan yang telah menjalin kesepakatan dengan peneliti. Adapun ciri-ciri penentuan narasumber yang akan dipilih oleh sebagai berikut :

a. Merupakan pengurus Dewan pimpinan cabang dari DPC GMNI Surabaya.
b. Usia subyek 19 - 25 tahun.
c. Subyek memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara verbal maupun non verbal dengan baik.
d. Telah setuju dan bersedia untuk diwawancarai oleh peneliti.

1. Profil Informan Aldian Dwi Pamungkas

Tabel 3.1

Informan 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nama	Aldian Dwi Pamungkas
Usia	23 Tahun
Universitas	Politeknik 10 November Surabaya
Jabatan	Ketua

Profil informan Pertama, memiliki nama panjang Aldian Dwi Pamungkas (23th). Informan memiliki ciri - ciri tinggi sekitar 170 cm dan badannya terlihat sedang dan gemuk dengan kulit eksotis. Sebelum menjabat sebagai ketua DPC, informan ini pernah menjabat sebagai wakabid kaderisasi di Komisariat Politeknik 10 November Surabaya. Informan merupakan orang yang suka menggoda teman-temannya, informan juga termasuk orang yang mudah bergaul dan sangat suka bercanda. Jangan salah, informan ini termasuk tipe orang pengamat Sarinah (sebutan perempuan di GMNI) loh. Selain itu, Informan juga termasuk orang yang suka berdiskusi dan sangat mengagumi tokoh Soekarno.

Di Organisasi GMNI, informan menjabat sebagai Ketua DPC GMNI Surabaya masa jabatan 2018-2020. Informan termasuk pemimpin yang bertanggung jawab dalam menjalani semua tugasnya dan tidak pernah membeda-bedakan antara para pengurus dan para pengurusnya.

2. Profil Informan Agus Hermawan Susanto

Tabel 3.2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Informan 2

Nama	Agus Hermawan Susanto
Usia	22 Tahun
Universitas	Universitas Negeri Surabaya
Jabatan	Sekertaris

Profil informan kedua, memiliki nama panjang Agus Hermawan Susanto (22th). Informan memiliki ciri-ciri tinggi sekitar 165 cm dan badannya terlihat kurus dan berwarna kulit kuning langsat. Di Organisasi GMNI, dia menjabat sebagai sekertaris DPC GMNI Surabaya masa jabatan 2018 - 2020. Sebelum menjabat sebagai sekertaris, informan ini pernah menjabat sebagai wakabid penelitian dan pengembangan di Komisariat FMIPA Unesa tahun 2017. Informan selau berpenampilan rapi dengan menggunakan setelan baju kemeja kotak - kotak dan celana *jeans* berwarna gelap, kadang informan juga sering terlihat memakai kaos bergambar. Informan merupakan tipe orang yang sedikit pendiam dan dia adalah pendengar yang baik. Dia selalu memperhatikan dengan seksama ketika ada teman yang sedang mengobrol. Namun jangan salah loh, informan ini sangat suka hal-hal baru, mulai dari hal yang dia sukai tentang teknik, sosial dan lainlain. Informan merupakan tipe pria yang sopan dan tidak banyak bicara. Informan ini juga selalu menebar senyum kepada pengurus pengurus yang lainnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Profil Informan Irham Junaedi

Tabel 3.3

Informan 3

Nama	Irham Junaedi
Usia	22 Tahun
Universitas	Universitas 17 Agustus Surabaya
Jabatan	Wakil Ketua Bidang Ekonomi Kreatif

Profil informan ketiga, memiliki nama panjang Irham Junaedi (22th). Informan memiliki ciri-ciri tinggi serkitar 180cm dan badannya terlihat tinggi dan tidak terlalu kurus. Informan ini merupakan orang yang memiliki humor yang tinggi. Di Organisasi GMNI, dia menjabat sebagai Wakil Ketua Bidang Ekonomi Kreatif Surabaya masa jabatan 2018 - 2020. Informan juga pernah menjabat sebagai Ketua Komisariat Untag Surabaya tahun 2017. Informan selau berpenampilan macho dengan menggunakan setelan baju kemeja kotak-kotak tanpa dikancingkan dan menggunakan dalaman kaos dengan celana *jeans*. Informan merupakan orang yang ulet, tangguh, dan kesit. Dia sangat senang sekali membaca pikiran orang lain berdasarkan gerak geriknya karena kebetulan dia kuliah di jurusan psikologi. Setiap orang yang bertemu dengannya selalu diramal meskipun kadang akhir ramalannya hanya sebagai lelucon belaka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Informan merupakan tipe pria yang bisa dibilang sangat humoris. Saat dia berada dilingkungan yang berbeda, informan lebih cepat bergaul dengan orang disernya karena dia termasuk tipe humoris maka sangat mudah untuk bergaul dengan orang lain atau teman sebaya lewat candaannya. Namun dia bisa melihat kondisi kapan dia harus bercanda dan kapan waktunya untuk serius. Selain itu, informan juga sangat kecanduan dengan game. Siapapun pengurus GMNI lainnya yang suka dengan game maka akan diajak informan ini bermain bareng sambil ngopi.

4. Profil Informan Achmad Cholili

Tabel 3.4

Informan 4

Nama	Achmad Cholili
Usia	23 Tahun
Universitas	Politeknik 10 November Surabaya
Jabatan	Wakil Ketua Bidang Media dan Propaganda

Profil informan keempat, memiliki nama panjangnya Achmad Cholili (23th) dan nama panggilannya Cholil. Informan memiliki ciri-ciri tinggi sekitar 157cm dan badannya kurus karena jarang makan,makanan favoritenya adalah mie instan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sering tidur. Informan selalu berpenampilan nyetil dengan menggunakan celana pendek dan sandal. Namun adakalanya disaat dia sedang menghadiri acara formal selalu berpenampilan rapi dengan kemeja polos dan celana jenas berwarna gelap. Cholil merupakan tipe orang yang mudah bergaul dengan teman-temannya dan orang lain pula. Informan merupakan tipe orang yang humoris dan selalu jail dengan teman temannya. Logat bicaranya memang terlihat lebih kedaerahan karena memang dia bukan asli dari Surabaya. Meskipun begitu, dia tipe orang yang mudah bergaul dan suka dengan keramaian. Dalam organisasi GMNI, informan menjabat sebagai Wakil Ketua Bidang Media dan Propaganda. Sebelum menjabat sebagai Wakil Ketua Bidang Media dan Propaganda, informan pernah menjabat sebagai Ketua Komisariat Politeknik 10 November Surabaya tahun 2017.

5. Profil Informan Muhammad Wildan Chieza

Tabel 3.5

Informan 5

Nama	Muhammad Wildan Chieza
Usia	23 Tahun
Universitas	Politeknik 10 November Surabaya
Jabatan	Wakil Ketua Bidang Riset dan Teknologi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Profil informan kelima, informan mempunyai nama panjang Muhammad Wildan Chieza (23th), dan nama panggilnya adalah Karsani. Informan memiliki tinggi badan sekitar 158cm, badannya kurus dan berambut keriting. Informan pun termasuk orang yang suka menolong satu sama lain. Informan juga termasuk orang yang humoris, empati, simpati dan suka berdiskusi kepada orang lain dan teman – temannya, selalu memberi dukungan kepada temannya meskipun dia kadang suka jail terhadap teman temannya. Setiap kali dia berbicara, setiap orang selalu tertawa mendengarnya karena nadanya yang lucu dan mimik wajahnya yang selalu serius dengan mata yang selalu melotot ketika ada orang yang menjailinnya. Informan merupakan tipe orang tidak seberapa mementingkan penampilangnya. Terlihat dari kesehariannya dia selalu memakai kaos dan memakai celana jeans. Sebelum menjabat sebagai Wakil Ketua Bidang Riset dan Teknologi, informan pernah menjabat sebagai sekertaris di Komisariat Politeknik 10 November Surabaya.

6. Profil Informan Muhammad Labib

Tabel 3.6

Informan 6

Nama	Muhammad Labib
Usia	21 Tahun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Universitas	Universitas Airlangga
Jabatan	Pengurus dari Fisip Unair

Profil informan keenam, memiliki nama panjangnya Muhammad Labib dan nama panggilannya Labib. Informan memiliki ciri-ciri tinggi sekitar 170cm dan badannya kurus serta berkulit sawo matang. Informan ini merupakan pengurus yang taat dalam beribadah dan giat dalam melaksanakan kegiatan. Labib merupakan tipe orang yang mudah bergaul dengan teman-temannya dan tergolong sebagai pribadi yang humoris. Informan yang satu ini memang jarang ke sekertariat, dia lebih aktif dalam kegiatan yang diadakan di komisariat seperti diskusi rutinan. Selain itu, ketika bersama teman temannya informan ini bukan hanya sekedar melucu, tidak jarang informan ini menyelipkan diskusi non formal ketika berkumpul bersama teman temannya. Saat ini informan tergabung dalam pengurus dari komisariat Fisip Unair

4. DESKRIPSI DATA PENELITIAN

a. Pola Komunikasi Organisasi *Top Down* GMNI dalam membangun solidaritas pengurus

Dari setiap penelitian tujuan utamanya adalah untuk mencari dan memperoleh jawaban atas rumusan masalah yang ingin diteliti. Salah satu tahap penting dalam sebuah proses penelitian adalah kegiatan pengumpulan data yang diperoleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

setelah dilakukan pengamatan oleh peneliti. Data tersebut nantinya akan menjadi jawaban atas segala rumusan masalah dan nantinya akan ditarik kesimpulan secara umum (*universal*). Ada delapan Informan yang bersedia memaparkan segala informasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Peneliti ingin mengetahui lebih mendalam tentang bagaimana pola komunikasi organisasi GMNI Surabaya dalam membangun solidaritas pengurusnya, dengan melihat secara langsung tentang komunikasi yang dilakukan dalam lingkup organisasi tersebut, pada saat acara atau *event* - *event* (kegiatan - kegiatan) rutin lainnya sehingga dapat diketahui bagaimana pola komunikasi dari pengurus ke pengurus dan sebaliknya dari pengurus ke pengurus dan di dalam komunikasi terjadi tersebut sehingga akan dapat menggambarkan pola komunikasi organisasi dan sampai akhirnya dapat mengetahui bagaimana organisasi ketua GMNI Surabaya tersebut menjalin solidaritas pengurusnya.

a. Komunikasi yang Berlangsung Dengan Bertatap Muka

Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh semua pengurus dan pengurus GMNI adalah mengadakan diskusi. Karena GMNI selain sebagai organisasi perjuangan juga menjadi organisasi yang bertujuan untuk mengasah intelektual kader kadernya. Maka dari itu, kegiatan diskusi ini penting dilakukan demi berlangsungnya proses gerakan yang ada di GMNI, kegiatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diskusi yang dilakukan oleh GMNI ini tidak terlepas dari ideologi yang mereka anut, yakni ideologi Marhaenisme. Tujuan daripada kegiatan yang dilakukan ini adalah agar semakin mendarah dagingnya ideologi Marhaenisme ini demi mencapai pembebasan dari ketertindasan rakyat. Selain kegiatan diskusi, banyak cara yang dilakukan untuk melakukan kedekatan emosional antara pengurus dengan pengurus cabang. Contohnya yakni sering melakukan sharing yang bersifat formal maupun *non* formal. GMNI juga sering mengadakan kegiatan baksi sosial kdengan masyarakat yang ada di Surabaya. Kegiatan bakti sosial tersebut sebagai wujud implementasi dari teori - teori yang dipelajari selama berproses di GMNI. Kedekatan emosional antar pengurus juga terbangun dengan baik dikarenakan seringnya bertemu di sekertariat. Bagi pengurus GMNI, sekertariat adalah rumah kedua bagi mereka. Mereka sering menghabiskan waktu untuk beristirahat sejenak dari letihnya kuliah, ataupun hanya ingin mencari teman untuk mengobrol maupun bermain *game*.

Seperti penjelasan dari informan ADP (Informan 1), Karena informan ini menjabat sebagai ketua cabang GMNI Surabaya, sudah jelas bahwa kesehariannya selalu menghabiskan waktu di sekertariat. Dari ungkapan ADP ini mengatakan:

> "Komunikasi yang kami lakukan lebih sering bertatap muka, dikarenakan hampir setiap hari banyak pengurus dari GMNI ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyempatkan waktu untuk mengunjungi sekertariat. Selain itu, komunikasi yang kami lakukan yakni dengan diadakannya rapat dan diskusi yang turut mengundang dan menginstruksikan pengurus dari setiap komisariat yang ada, biasanya yang hadir dalam kegiatan rapat adalah ketua komisariat beserta jajaran pengurusnya. Tidak jarang juga pengurus yang hadir untuk mengikuti rapat. Namun untuk kegiatan rapat diutamakan ketua ataupun pengurus komisariat. Baru ketika ada kegiatan di cabang pengurus diwajibkan untuk hadir dan mensupport kegiatan tersebut, Apabila dalam kegiatan rapat maupun diskusi komisariat tidak ada perwakilan untuk hadir selama 3 kali maka akan diberikan teguran berupa surat peringatan."[27]

Komunikasi tatap muka yang diungkapkan oleh informan merupakan proses komunikasi yang berlangsung dua arah. Bukan hanya informan ADP yang mengungkapkan hal tersebut, melainkan Informan AHS (Informan 2) juga mengungkapkan hal yang sama :

"Sebetulnya komunikasi yang dilakukan itu sama seperti halnya yang dilakukan oleh organisasi ataupun komunitas lain, yakni dengan bertemu langsung. Bertemunya kita itu kadang tidak bisa ditebak, karena tidak semua bisa berkumpul dalam waktu yang bersamaan kecuali ada kegiatan rapat maupun diskusi yang diadakan oleh pengurus cabang. Tapi kebanyakan pengurus yang lainnya selalu mengunjugi sekertariat meskipun tidak setiap hari. Tapi dengan itu, komunikasi yang kita bangun juga bisa dinilai sangat baik. Bahkan tidak ada rasa canggung antar pengurus."[28]

b. Komunikasi Organisasi berupa Informasi maupun Intruksi Dan Kebijakan Bermedia

Selain berkomunikasi dengan cara bertatap muka, saat berkomunikasi dengan pengurusnya para pengurus juga menggunakan media sosial seperti *Whatssapp* dan *Line*. Proses berkomunikasi dengan memanfaatkan media sosial ini bisa mem-*back up* dan mempermudah penyebarluasan informasi

[27]Hasil Wawancara Dengan Informan ADP Tanggal 27 April
[28]Hasil Wawancara Dengan Informan AHS Tanggal 3 Mei

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dilakukan oleh pimpinan kepada pengurus - pengurusnya dikarenakan antar pengurus tidak berasal dari kampus yang sama, maka dari itu penting media untuk memberikan fasilitas dengan tujuan mempermudah komunikasi, dari aplikasi yang ada itu para pengurus membuat grup yang di dalamnya berisi pengurus GMNI seluruh Surabaya. Dari grup inilah terciptanya efisiensi agar pengurus tidak lagi menyebarkan informasi kepada satu persatu pengurus, melainkan dengan *broadcast* satu pesan ke dalam *grup* maka seluruh pengurus bisa menerima informasi dengan cepat. Selain itu, kadang media sosial juga dimanfaatkan untuk menyebarkan isu - isu maupun menyampaikan intruksi untuk melaksanakan sebuah kegiatan maupun rapat. Dari berita inilah, ketajaman analisis pengurus bisa memancing untuk melakukan diskusi non formal dengan berbagai respon yang diutarakan oleh pengurus.

Seperti yang diungkapkan oleh informan AC (Informan 4) yang kebetulan menjabat sebagai Wakil Ketua Bidang Media dan Propaganda :

> "Kami sebagai pengurus berkomunikasi dengan pimpinan maupun pengurus yang lain yaitu *Whatsapp* dan *line*, tetapi line jarang digunakan dan sekarang lebih sering berkomunikasi di *Whatsapp* karena mayoritas mahasiswa sekarang telah menggunakan *Whatsapp*, di *Whatsapp* juga dibuat *grup*, jadi informasi bisa langsung diterima oleh ratusan pengurus yang ada di Surabaya tanpa harus dikirim bolak balik."[29]

[29]Hasil Wawancara Dengan Informan AC Tanggal 5 Mei

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pernyataan dari informan AC (Informan 4) lebih diperjelas lagi oleh informan IJ (Informan 3) dan informan MWC (Informan 5):

> "Kalau nggak bisa ketemu langsung ya tinggal *chat* aja, kan sekarang banyak media komunikasi. Lebih sering di *Whatsapp* sih, ada grupnya juga. Jadi tidak semua membahas yang serius. Tidak jarang juga saya mengirimkan video lucu hanya untuk sekedar mencairkan suasana."[30]

> "Kalau masalah informasi ya kan kita sudah ada berbagai macam *grup* di *Whatsapp*, mulai dari grup antar komisariat sampai dengan grup dengan antar pengurus GMNI se Surabaya. Masalah akan diadakannya rapat, kegiatan sosial, diskusi, dan lain sebagainya bisa langsung di *share*. Jadi tidak perlu diadakan rapat berulang kali. Ini sangat memudahkan komunikasi untuk mengatasi berbagai macam problem karena banyak kendala saat akan mempersiapkan sebuah acara atau kegiatan"[31]

Dalam kenyataan masalah komunikasi senantiasa muncul dalam proses pengorganisasian. Komunikasi mempunyai andil membangun iklim organisasi, yang berdampak kepada membangun budaya oranisasi, yaitu nilai dan kepercayaan yang menjadi titik pusat organisasi. Tujuan komunikasi dalam proses organisasi tidak lain dalam rangka membentuk saling pengertian (*mutual undestanding*). Komunikasi berlangsung untuk menjalin hubungan antar individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Komunikasi memegang peran penting dalam sebuah lembaga, perusahaan ataupun organisasi. Kegiatan komunikasi secara sederhana tidak hanya sekedar menyampaikan pesan informasi tetapi juga mengandung unsur persuasif yakni agar orang lain bersedia menerima suatu

[30]Hasil Wawancara Dengan Informan IJ Tanggal 29 April
[31]Hasil Wawancara Dengan Informan MWC Tanggal 9 Mei

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemahaman dan pengaruh maupun melakukan suatu perintah, bujukan dan sebagainya. Dalam kehidupan sehari-hari, komunikasi merupakan suatu tindakan yang memungkinkan kita mampu menerima dan memberikan informasi atau pesan sesuai dengan apa yang kita butuhkan. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting di dalam organisasi, kurang nya komunikasi antara pengurus dan pengurus bisa menjadikan adanya kesalah pahaman di antara mereka.

Dan hal ini juga dituturkan oleh ADP selaku ketua cabang GMNI Surabaya

> "Kalau ada yang ingin saya sampaikan terkait informasi organisasi, saya minta ke sekertaris untuk membuatkan undangan rapat serta tidak lupa juga saya share dan menginstruksikan di *grup Whatsapp* maupun *Line*. Selain itu, ketika kami mengadakan rapat dan diskusi juga turut mengundang dan menginstruksikan pengurus dari setiap komisariat yang ada. Biasanya yang hadir dalam kegiatan rapat adalah ketua komisariat beserta jajaran pengurusnya. Tidak jarang juga pengurus cabang yang hadir untuk mengikuti rapat. Namun untuk kegiatan rapat diutamakan ketua ataupun pengurus komisariat. Baru ketika ada kegiatan di cabang pengurus diwajibkan untuk hadir dan mensupport kegiatan tersebut. Apabila dalam kegiatan rapat maupun diskusi komisariat tidak ada perwakilan untuk hadir selama 3 kali maka akan diberikan teguran berupa surat peringatan"[32]

Arus pesan merupakan sebuah batasan dalam komunikasi organisasi yang sifatnya saling bergantung satu sama lain. Arus pesan terdiri dari arus komunikasi *vertikal* (*top down communication dan bottom up communication*), arus komunikasi horizontal, dan arus komunikasi diagonal.

Pada arus komunikasi vertikal, komunikasi berlangsung secara formil karena yang terlibat di dalamnya yaitu antara ketua

[32] Hasil Wawancara Dengan Informan ADP Tanggal 27 April

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan pengurus. *Top Down communication* merupakan arus pesan yang dilakukan oleh pimpinan kepada pengurusnya. Pengurus tidak boleh pasif di dalam organisasi, karena untuk mewujudkan tujuan organisasi maka pengurus harus terlibat aktif didalamnya, seperti memberikan kritik dan saran, itu merupakan hal yang dapat memajukan organisasi. Seperti yang dilakukan GMNI Surabaya dalam mempertahankan solidaritas pengurusnya, maka dibuatlah beberapa jenis kegiatan yang bertujuan untuk menumbuhkan rasa cinta dan loyal terhadap organisasi. Seperti halnya yang disampaikan oleh AHS

> " karena pada dasarnya organisasi GMNI ini di buat salah satunya yakni sebagai wadah bagi mahasiswa yang memiliki semangat juang yang tinggi untuk melakukan perubahan."[33]

Hal ini di ungkapkan juga oleh informan ADP

> "Untuk menyambung komunikasi agar semakin erat kuncinya hanya satu, yakni sering-sering membuat kegiatan di GMNI. Entah itu diskusi maupun hanya sekedar kumpul - kumpul *sharing* masalah kuliah. Dalam kegiatan apapun yang dilakukan oleh pimpinan selalu mengundang pengurus agar turut berpartisipasi. Undangan yang ditujukan kepada komisariat bersifat intruksi dan apabila tidak ada keterwakilan dalam setiap kegiatan maka akan diberikan sanksi organisasi."[34]

Dalam menjalankan visi misi organisasi, terlebih dahulu emosional semua pengurus harus terbentuk untuk memahami tujuan dari organisasi tersebut, Oleh karena itu, yang harus dimiliki individu-individu dalam organisasi adalah adanya sebuah ikatan sosial diantara mereka yang diharapkan akan

[33] Hasil Wawancara Dengan Informan AHS Tanggal 3 Mei
[34] Hasil Wawancara Dengan Informan ADP 27 April

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menimbulkan rasa kepemilikan dan kepedulian individu pada organisasi yang telah didirikan.

b. Komunikasi Organisasi Bottom Up DPC GMNI Surabaya Dalam Membangun Solidaritas Pengurus

Organisasi merupakan suatu wadah perkumpulan orang-orang yang mempunyai tujuan yang sama, dan dengan berkumpulnya banyak orang ini tentunya juga di ikuti dengan karakter yang berbeda-beda dari masing-masing Pengurus, oleh karenanya dari karakter yang berbeda-beda ini tentunya ada langkah untuk menyelesaikan masalah tersebut. Selain itu, dalam menyebarkan informasi terkait organisasi tentunya di perlukan media untuk bisa mendistribusikan pesan-pesan yang berhubungan dengan informasi tersebut.

Seperti halnya yang disampaikan ML selaku pengurus GMNI dari Universitas airlangga Surabaya yakni :

> "Informasi mengenai kegiatan di dapatkan melalui *broadcast* di *grup* organisasi seperti *grup Whatsapp* dan *Line*. Selain itu, apabila acaranya termasuk acara formal maka kita diberikan intruksi secara tertulis melalui surat undangan. Jadi, komunikasi yang dilakukan oleh DPC sudah baik di tingkat bawah. Akan tetapi, masih terdapat banyak kendala komunikasi yang terjadi dikarenakan waktu yang ditetapkan oleh DPC bertabrakan dengan kegiatan lain sehingga ini berakibat kepada sanksi organisasi yang didapatkan kepada pengurus. "[35]

Dalam sebuah organisasi, dalam melaksanakan tugas antara satu dengan yang lain saling berkaitan, Ketika suatu

[35] Hasil Wawancara Dengan Informan ML Tanggal 13 mei

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

konflik muncul di dalam sebuah organisasi, penyebabnya selalu diidentifikasikan sebagai komunikasi yang kurang baik. Demikian pula ketika suatu keputusan yang buruk dihasilkan, komunikasi yang tidak efektif selalu menjadi kambing hitam.

Hal ini juga disampaikan oleh IJ selaku pengurus :

> "Jika ada suatu konflik, maka kita akan cepat sigap dalam mengumpulkan pengurus yang memiliki konflik agar konflik tidak semakin membesar. Apabila konflik tersebut tidak bisa diselesaikan pengurus, maka kita akan berusaha untuk mengkomunikasikan serta meninformasikannya kepada pengurus DPC agar Ketua bisa turun untuk segera menyelesaikan permasalahan di komisariat. Masukan untuk pengurus selanjutnya yakni dengan diadakan kegiatan baru yang mengasah kemampuan pengurus dan lebih diperbanyak lagi kegiatan rutinan serta kegiatan bakti sosial untuk masyarakat"[36]

Dalam komunikasi organisasi proses penyampaian informasi dapat berlangsung secara formal dari seseorang yang otoritasnya lebih rendah kepada orang lain yang otoritasnya lebih tinggi, informasi yang terkait dengan organisasi sangatlah penting untuk bisa di terima oleh semua pengurus organisasi agar semua mengerti tentang keadaan organisasi tersebut dan terhindar dari miss komunikasi Pengurus. Untuk membangun ikatan sosial, dibutuhkan sebuah kesadaran pada masing-masing individu yang didasari atas masalah dan kebutuhan bersama. Ujungnya, diharapkan akan ada gerakan bersama untuk memecahkan masalah dan memenuhi kebutuhan bersama, yang pada gilirannya akan terbentuk solidaritas dalam kelompok tersebut. Solidaritas pada masing - masing individu ini, akan

[36] Hasil Wawancara Dengan Informan IJ Tanggal 16 mei

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi suatu ikatan tanggung jawab dalam organisasi. Dan apabila solidaritas antar pengurus sudah terbentuk, maka tidak susah bagi organisasi tersebut dalam merealisasikan visi dan misinya, karena dari sinilah bisa tumbuh rasa saling memiliki organisasi dari masing-masing pengurus. Tidak lupa juga untuk selalu membangun komunikasi yang baik dengan pengurus demi meminimalisir konflik internal dalam organisasi. Sehingga ketua DPC perlu diberikan saran atau masukan oleh pengurusnya untuk meningkatkan rasa solidaritas di dalam organisasi sehingga akan menciptakan iklim organisasi yang baik dan solid, Seperti halnya yang di ungkapkan oleh MWC yakni :

> "Dalam sebuah organisasi, tentunya tidak boleh ada keotoriteran. Otoriter yang dimaksud disini yakni mereka yang menjabat ketua di DPC tidak boleh memiliki rasa selalu benar. Ketua DPC harus selalu membutuhkan saran dan masukan oleh pengurus yang ada di tingkatan bawah untuk lebih meningkatkan kedekatan emosional. Seperti contohnya,ketua DPC harus lebih sering berinteraksi dan sering ikut dalam kegiatan yang dilakukan pengurusnya misalnya dalam hal diskusi rutinan atau rapat evaluasi pengurus. Sehingga ketika ketua DPC ikut dalam rapat tersebut bisa mengetahui permasalahan yang ada di kepengurusan dan dengan itu ketua DPC bisa memberikan arahan serta masukan untuk pengurus kedepannya agar terciptanya tujuan bersama dalam organisasi. Selain itu, dengan seringnya berinteraksi dengan pengurus maka ketua DPC bisa mengontrol bagaimana perkembangan kondisi yang ada di kepengurusan". [37]

[37] Hasil Wawancara dengan Informan MWC tanggal 20 mei

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

ANALISA DATA

A. Analisis Data temuan

Dalam penelitian deskriptif kualitatif, analisis data merupakan sebuah tahapan yang sangat bermanfaat untuk menelaah data yang telah diperoleh dari beberapa informan yang telah peneliti pilih selama penelitian berlangsung. Oleh karena itu, disini peneliti memaparkan hasil penelitian ketika melakukan penelitian melalui berbagai metode, baik wawancara, observasi lapangan, catatan di lapangan, maupun dokumentasi. Selain itu, analisis data juga berguna untuk menjelaskan dan memastikan kebenaran dari sebuah penelitian dimana dalam hal ini peneliti mengambil penelitian terkait "Komunikasi Organisasi DPC GMNI Surabaya dalam membangun kedekatan emosional antar pengurus".

Secara sistematika pembahasan pada bab ini akan dibagi menjadi beberapa sub bab yang akan menjadi poin pembahasan sebagai analisis dari hasil deskripsi data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

Pada bab ini juga akan menyajikan pembahasan dalam bab ini akan menyajikan pembahasan dalam bingkai teori sistem umum dan teori contingency yang menjadi landasan berpikir penelitian. Pada penelitian ini akan melihat bagaimana komunikasi organisasi pengurus dari DPC GMNI Surabaya.

Dari hasil observasi dan wawancara yang berkaitandengan komunikasi organisasi DPC GMNI Surabaya dalam meningkatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kedekatan emosional dan solidaritas pengurus menghasilkan beberapa hasil temuan seperti berikut :

1. Komunikasi Organisasi *Top Down* Pengurus DPC GMNI Surabaya dalam membangun solidaritas antar Pengurus

Komunikasi *Top Down* menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan ke bawahannya. Kebanyakan komunikasi *Top Down* digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaannya. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan, dan kebijaksanaan umum. Menurut Lewis (1987) komunikasi *Top Down* adalah untuk menyampaikan tujuan untuk merubah sikap, pembentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalah pahaman karena kurangnya informasi dan mempersiapkan Pengurus organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. [39]

Dari hasil deskripsi data diatas ditemukan hasil temuan bahwa komunikasi organisasi *Top Down* yang dilakukan baik secara formal maupun *non formal* terjadi di DPC GMNI Surabaya. yakni dengan terjadinya komunikasi organisasi baik secara langsung (melalui rapat dan diskusi terbuka) dan komunikasi organisasi melalui tulisan (seperti surat secara formal dan secara non formal yakni melalui broadcast media sosial) yang dilakukan DPC GMNI Surabaya kepada Pengurusnya, Hal itu dapat diklasifikasikan menjadi :

[39] Komunikasi Organisasi, Dr. Arni Muhammad hal 106

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Informasi

Pesan informasi dimaksudkan untuk memperkenalkan bawahan dengan praktik - praktik organisasi, peraturan - peraturan organisasi, keuntungan, kebiasaan dalam sebuah organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh informan bahwa komunikasi organisasi yang ada di DPC GMNI Surabaya ini mereka melakukan komunikasi dengan Pengurus secara formal, maupun informal, adapun secara formal ini adalah dengan cara melakukan rapat yakni para Pengurus dengan secara *face to face* memberikan saran - saran atau masukan - masukan pada saat berkumpul di suatu tempat yang telah ditentukan atau pun dapat juga terjadi pada saat pertemuan rutin pada setiap sabtu dan minggu. Serta dalam menyebarkan informasi terkait organisasi, dari pengurus biasanya melakukan rapat atau memanfaatkan media komunikasi seperti melalui sms atau lewat jejaring sosial yakni grup di *Line*, *Whatsapp* maupun media sosial yang lainnya, apabila penyampaian informasi itu berlangsung kurang baik maka akan memicu timbulnya konflik. Sebagaimana yang dijelaskan oleh informan terkait dengan konflik organisasi, setiap organisasi pasti pernah merasakan konflik baik internal maupun eksternal, ini adalah hal yang wajar, karena organisasi merupakan salah satu wadah untuk menampung aspirasi atau pendapat pengurusnya yang tentunya berbeda-beda, dan ini akan menjadi tugas bagi pengurus untuk menyelesaikan konflik yang ada dalam organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dan konflik ini biasanya terjadi karena adanya berbagai sumber daya yang langka, perbedaan dalam tujuan, saling ketergantungan dalam menjalankan kegiatan, perbedaan dalam nilai atau persepsi dan lain - lain. Tetapi konflik yang terjadi dalam organisasi ini dapat diatasi dengan musyawarah dengan seluruh pengurus untuk mencari penyelesaian. [40]

2. Intruksi Tugas

   Intruksi yaitu pesan yang disampaikan pimpinan kepada pengurus mengenai apa yang diharapkan, dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya. Pesan itu berupa perintah melalui surat maupun melalui media sosial. Seperti yang telah dikatakan oleh informan ADP dan AHS sebagai pimpinan organisasi di DPC GMNI Surabaya yakni apabila ada suatu kegiatan yang diadakan oleh cabang, maka cabang akan mengintruksikan kepada semua pengurus yang ada di Surabaya untuk turut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Intruksi yang dilakukan secara formal maupun *non* formal. Intruksi yang bersifat formal biasanya mengunakan surat undangan sedangkan intruksi yang bersifat *non* formal bisa melalui media sosial.

3. Sanksi

[40] John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *perilaku dan manajemen organisasi*, (Jakarta:Penerbit Erlangga, 2006) hal 121

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sanksi adalah alat pemaksa, dimana sanksi memaksa menegakkan aturan atau memaksa mengindahan norma - norma yang berlaku. Sanksi sebagai alat penegak aturan ini sebagai akibat dari perbuatan yang sudah melanggar aturan. Seperti yang dijelaskan oleh informan, apabila ada pengurus yang tidak hadir atau tidak ada keterwakilan ketika ada intruksi dari DPC dalam 3 kali berturut turut maka akan diberikan sanksi secara tertulis berupa surat teguran, apabila tetap dihiraukan maka akan dilakukan evaluasi dan mediasi terhadap pengurus yang bersangkutan.

2. Komunikasi Organisasi *Bottom Up* DPC GMNI Surabaya dalam membangun kedekatan emosional dan solidaritas Antar Pengurus

Komunikasi organisasi *Bottom Up* ini adalah penyampaian pesan yang dilakukan oleh bawahan kepada atasan atau bisa di maksudkan dari bawahan kepada atasan. Hal ini dirasa penting karena di dalam komunikasi organisasi secara *Bottom Up* ini dari bawahan dapat berpartisipasi dalam memberikan saran maupun pertanyaan terkait organisasi.[41]

Komunikasi ke atas ini merupakan salah satu upaya pimpinan memberikan kesempatan kepada pengurus untuk mengutarakan ide dan gagasannya dalam mencapai keputusan. Hal ini berdasarkan karena pimpinan menginginkan para pengurusnya memiliki andil dalam setiap kegiatan yang menyangkut organisasi. Selain itu, tujuan dari komunikasi

[41] Arni Muhammad, *komunikasi organisasi* (Jakarta: bumi Aksara, 2002), hal 106

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan.

Dan dari hasil deskripsi pada bab sebelumnya ditemukan hasil temuan bahwa komunikasi organisasi *Bootom Up* yang dilakukan baik secara formal maupun *non* formal terjadi di DPC GMNI Surabaya, yakni dengan terjadinya balikan informasi berupa saran, maupun ide - ide yang dilakukan oleh pengurus kepada pimpinannya yang ada DPC GMNI Surabaya dan hal ini di klasifikasikan menjadi :

1. Informasi balikan kepada pimpinan

   Seperti halnya penyempaian pesan yang dilakukan oleh pimpinan DPC GMNI Surabaya terhadap Pengurus, tidak ada prosedur khusus untuk menyampaikan pesan atau informasi terkait organisasi dari Pengurus. Penyampaian informasi ini bisa dilakukan dengan cara *face to face* atau secara langsung menyampaikan pandangan akan intruksi ataupun kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan organisasi selain itu, komunikasi secara tidak langsung juga bisa dilakukan secara bebas oleh semua Pengurus melalui media sosial. Karena Pimpinan dan pengurus tergabung dalam satu grup yang sama, jadi komunikasi *Bottom Up* ini bisa menjelaskan sekaligus mengatasi masalah - masalah yang terjadi di bawah yang tidak terpecahkan dan memerlukan bantuan dari pimpinan untuk menyelesaikannya.

2. Masukan, Saran, Ide kepada pimpinan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Masukan dan saran ini ada, bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh Pengurus sekaligus sebagai kritik dari bawahan kepada pimpinan untuk memperbaiki kinerja sehingga dapat tercipta komunikasi organisasi yang baik dan akan meningkatkan rasa solidaritas dan keperdulian Pengurus. Seperti yang dikatakan oleh informan bahwasanya dalam sebuah organisasi, tentunya tidak boleh ada keotoriteran, otoriter yang dimaksud disini yakni mereka yang menjabat pimpinan tidak boleh memiliki rasa selalu benar. pimpinan harus selalu membutuhkan saran dan masukan oleh Pengurus yang ada di tingkatan bawah untuk lebih meningkatkan kedekatan emosional. Seperti contohnya, Pimpinan harus lebih sering berinteraksi dan sering ikut dalam setiap kegiatan misalnya dalam hal diskusi rutinan atau rapat evaluasi pengurus. Sehingga ketika Pimpinan ikut dalam rapat tersebut bisa mengetahui permasalahan yang ada di DPC GMNI Surabaya dan dengan itu pimpinan bisa memberikan arahan serta masukan untuk pengurus kedepannya agar terciptanya tujuan bersama dalam organisasi. Selain itu, dengan seringnya berinteraksi dengan Pengurus maka pimpinan bisa mengontrol bagaimana perkembangan kondisi yang ada di DPC GMNI Surabaya. Saran yang lain yakni dengan diadakan kegiatan baru yang mengasah kemampuan pengurus dan lebih diperbanyak lagi kegiatan rutinan serta kegiatan bakti sosial untuk masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Konfirmasi Temuan Dengan Teori

Dari hasil temuan diatas dapat disimpulkan bahwa ada tiga tipe komunikasi organisasi yang terjadi di dalam organisasi DPC GMNI Surabaya yakni komunikasi pimpinan kepada Pengurusnya (*top down*), komunikasi Pengurus kepada pimpinannya (*bottom up*) secara formal dan komunikasi informal.

Dalam penelitian komunikasi organisasi DPC GMNI Surabaya dalam membangun solidaritas antar pengurus ini juga, peneliti mengfokuskan penelitiannya kepada sistem komunikasi organisasi secara *top down* dan *bottom up* serta bagaimana komunikasi organisasi yang baik untuk menumbuhkan kedekatan emosional dan solidaritas yang tinggi didalam sebuah organisasi.

Teori yang relevan dengan hasil temuan penelitian yakni dengan menggunakan teori sistem umum untuk mengetahui hubungan dalam sistem komunikasi organisasi kemudian dipertegas dengan teori *Contingensi* sehingga dapat ditemukan pola kepemimpinan didalam sebuah organisasi dengan pendekatan komunikasi *Carl Weick* sebagai landasan pengorganisasian dengan hasil temuan dalam penelitian ini, dimana Model *Weick* yang digunakan dalam penelitian ini akan menghasilkan suatu pengetahuan bagi organisasi tentang cara memilah dan menyeleksi informasi informasi yang berguna dan tidak berguna sehingga dapat menentukan pilihan informasi yang dapat digunakan untuk membuat keputusan bagi organisasi. Jika dalam penelitian dengan isu yang serupa tetapi tidak menggunakan model *Carl Weick* dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengaplikasikannya, maka penelitian ini akan menjadi penelitian yang kurang maksimal. Hal ini dikarenakan tidak ada suatu landasan yang digunakan peneliti dalam mengelola bahkan menginterpretasikan informasi yang diterima di lingkungan organisasi.

Teori ini juga menggunakan perspektif teoritis lain yakni teori sistem umum dan teori *Contingency* untuk menjelaskan proses - proses yang dilalui oleh sebuah organisasi untuk menerima *Input* dan *Output* dari orang lain dan lingkungannya.

Teori sistem berguna dalam memahami saling keterhubungan yang ada diantara berbagai unit organisasi. Apabila salah satu bagian sistem terdapat gangguan maka otomatis mempengaruhi keseluruhan system, pengkomunikasian informasi baik positif maupun negatif dapat membantu Pengurus organisasi untuk memilih menggunakan informasi yang dapat mempertahankan keadaan organisasi atau memutuskan untuk melakukan beberapa perubahan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.

Komponen penting dari teori ini dan yang utama dalam memahami informasi dalam sebuah organisasi, adalah umpan balik, yaitu informasi yang diterima oleh sebuah organisasi baik oleh pimpinan dan para Pengurusnya. Melalui umpan baliklah unit - unit dalam suatu organisasi mampu untuk menentukan informasi yang sedang dikirim jelas dan cukup untuk memperoleh tujuan bersama yang diinginkan.

Pentingnya interaksi manusia dalam pemrosesan informasi karena komunikasi merupakan fokus sentral dari teori ini. Sedangkan penguatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

teori sistem oleh teori *Contingency* karena Inti dari teori *contingency* ini pada dasarnya terletak pada pandangannya dalam melihat hubungan antara organisasi dan hubungan antara organisasi dengan lingkungannya. Menurut teori ini, hubungan antara satu organisasi dengan lainnya maupun dengan lingkungannya secara keseluruhan, sangat tergantung pada situasi. Pandangan yang demikian menuntut para ahli teori organisasi maupun para pimpinan untuk lebih mengembangkan kemampuan beradaptasi, lebih luwes dan lebih sederhana dalam proses pengambilan keputusan yang dibuatnya.

Organisasi bukan hanya struktur semata, melainkan suatu kesatuan yang diciptakan oleh Pengurus - Pengurus organisasi yang terus menerus bertransformasi dan berubah.

Teori ini juga menekankan pada ke saling terhubungan diantara tim organisasi, departemen, dan Pengurus dalam pemrosesan informasi. Teori ini dapat menjadi acuan terhadap sistem informasi sebuah organisasi yang nantinya akan menghasilkan keputusan yang mempengaruhi kebijakan suatu organisasi. Suatu organisasi yang bertindak dan tampil ditentukan oleh struktur yang ditetapkan oleh pola - pola reguler perilaku yang saling bertautan.

Dari hasil analisa dengan teori sistem umum ini dapat diketahui bahwasanya dalam sebuah organisasi sangat penting untuk membangun kedekatan emosional dan solidaritas pengurus agar dapat menyesuaikan dan bertranformasi dengan iklim dan lingkungan organisasi yang berubah-ubah, juga dapat diketahui harus ada kepemimpinan yang kuat dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hierarki organisasi sehingga sangat *relevan* teori yang dijelaskan diatas dengan penelitian ini yang mempunyai fokus penelitian untuk mengetahui sistem komunikasi organisasi *Top Down* dan *Bottom Up* dalam organisasi DPC GMNI Surabaya untuk menjaga kedekatan emosional dan solidaritas pengurusnya.

Hal ini tercermin karena adanya keterbukaan dalam penerimaan dan penyampaian pesan yang dilakukan secara terbuka. Dengan adanya perbedaan jabatan pada pengurus dan, tidak menjadikan salah satunya menjadi terpisah, semua saling berkaitan dan saling berhubungan satu sama lain, sehingga dalam diri masing-masing pengurus dapat merasa satu, satu merasakan "sakit" semua juga merasakan "sakit". Dari hal inilah emosional saling memiliki organisasi antara pengurus semakin kuat.

Pendistribusian pesan atau informasi yang terbuka membuat para pengurus lebih leluasa dan dihargai dalam pekerjaannya. Dan yang menjadi garis bawah dalam keluasan informasi ini terkait dengan tugas, tanggung jawab dan wewenang pengurus dalam bidangnya masingmasing. Hal ini yang menjadikan minimnya tingkat overload dan ketidakpastian pesan yang bersifat ambigu.

Dalam komunikasi secara bottom up ini juga merupakan salah satu upaya pembentukan emosional yang baik salah satunya adalah rasa solidaritas. Adapun bentuk hubungan emosional yang baik itu antara lain:

1. Adanya pengakuan dan kemampuan diri, kepemilikan bersama atas informasi organisasi, kebebasan menyampaikan pendapat, sharing mengenai kegiatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi, sehingga menimbulkan emosi positif pengurus yang memberikan feedback yang baik terhadap organisasi.

2. Aktifitas dimana antar pengurus bersedia untuk mendengarkan satu sama lain, membagi informasi dan pemikiran mereka, saling terbuka satu dengan yang lainnya dan juga sama-sama membuat keputusan bersama merupakan suatu bentuk karakteristik hubungan.

C. Relevansi temuan dengan sudut pandang islam

Dan jika ada dua golongan dari orang-orang mukmin berperang, maka damaikanlah antara keduanya. Jika salah satu dari kedua golongan itu berbuat aniaya terhadap golongan yang lain, maka perangilah golongan yang berbuat aniaya itu sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah, jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), maka damaikanlah antara keduanya dengan adil, dan berlaku adillah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil. Sesungguhnya orang-orang mukmin adalah bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu dan bertakwalah kepada Allah supaya kamu mendapat rahmat. (QS. Alhujarat ayat 9-10)[42]

Ayat di atas menerangkan bahwa menjelaskan bagaimana para mukmin mendamaikan dua golongan yang bersengketa dan menyuruh para mukmin memerangi golongan yang kembali membuat aniaya (zalim) sesudah diadakan perdamaian, sehingga dengan demikian mereka bisa

[42] http://www.ibnukatsironline.com/2015/10/tafsir-surat-al-hujurat-ayat-9-10.html

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kembali kepada perdamaian yang mereka langgar. Perdamaian, sebagaimana wajib kita lakukan antara dua golongan yang bermusuhan, begitu pula antara dua orang bersaudara yang bersengketa. Pada akhirnya Allah menyuruh kita bertaqwa kepada-Nya dan mengakui hukum-Nya.

Ternyata, perintah mendamaikan antara yang bertikai tak semata mendamaikan kedua kelompok mukmin saja. Kata ikhwah dalam al-Qur'an yang hanya terulang tujuh kali dalam al-Qur'an ternyata berbeda maknanya dengan kata ikhwah dalam al-Hujurât ini. "Hal ini agaknya untuk mengisyaratkan bahwa persaudaraan yang terjalin antara sesama Muslim, adalah persaudaraan yang dasarnya berganda. Pertama, atas dasar persamaan iman, dan kali ke-dua adalah persaudaraan seketurunan, walaupun yang kedua ini bukan dalam pengertian yang hakiki. Dengan demikian, tidak ada alasan untuk memutuskan hubungan persaudaraan itu".

Ibnu Khaldun dalam al-Muqaddimah dengan teori yang paling terkenal yaitu "*Ashabiyah*". *Ashabiyah* adalah solidaritas kelompok antar teman, saudara maupun tetangga dimana mereka saling menyayangi, saling mencintai, saling membantu serta mengerti perasaan satu sama lain hingga keinginan untuk membela salah satu darinya ketika diperlakukan tidak adil atau disakiti. Selain itu, Ashabiyah juga dapat dipahami sebagai solidaritas sosial, dengan menekankan pada kesadaran, kepaduan dan persatuan kelompok. Maka untuk itu penting bagi DPC GMNI Surabaya untuk mengedepankan solidaritas didalam roda berjalannya organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan data analisis diatas yang telah dilakukan oleh peneliti sesuai dengan langkah langkah yang di lakukan maka yang dilakukan maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah adalah sebagai berikut :

1. Dalam komunikasi organisasi terdapat komunikasi secara formal dan nonformal. Pola komunikasi formal yaitu komunikasi *Top Down* yang berbentuk prosedur dan perintah, sifatnya tidak bertele-tele, cara penyampaian melalui lisan atau tulisan, tetapi dalam komunikasi organisasi top down ini tidak terlalu susah dalam prosesnya, dalam proses ini terlihat santai tapi tetap tegas, sehingga dari anggota pun merasakan kenyamanan dalam organisasi DPC GMNI Surabaya ini, dan dari sinilah mulai muncul rasa solidaritas antar sesama anggota.
2. Sedangkan komunikasi *Bottom Up* yang digunakan untuk mencari solusi, memberikan kepercayaan pada anggota, pola komunikasi secara *Bottom Up* ini bersifat umum dan fleksibel serta berguna untuk memonitor organisasi. Dalam pengambilan keputusan, setiap anggota bebas memberikan dan mengutarakan *argument* atau hasil pemikiran mereka. Kemudian solusi dipikirkan dan diputuskan dengan kesepakatan bersama, hal tersebut dapat menumbuhkan kedekatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

antara kedua belah pihak yang bersifat terbuka dan saling memberikan informasi sehingga akan muncul intensitas dan integritas dalam hubungan.

B. Saran dan Rekomendasi

Setelah pengolahan data, analisis hingga yang terakhir rekomendasi. Rekomendasi ini diharapkan bisa dijadikan sebagai masukan bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap penelitian ini, adapun rekomendasi yang disebut sebagai berikut :

1. Saran kepada Ketua DPC GMNI Surabaya dan pengurus sebaiknya dalam proses penyampaian pesan dari atas maupun dari bawah menggunakan bahasa yang dimengerti oleh semua pengurus organisasi setidaknya menyederhanakan kalimatnya untuk agenda kegiatan rapat rutin jadwalnya lebih diperbanyak, Setidaknya meng-agendakan rapat 2 kali dalam sebulan dengan pengurus agar tercipta iklim organisasi yang baik dan meningkatkan fokus pada tujuan organisasi dan menciptakan sebuah kegiatan baru, seperti kegiatan menulis, workshop, pengabdian kepada masyarakat maupun kegiatan yang menunjang skill pengurus karena DPC GMNI Surabaya sering melakukan kegiatan yang berhubungan dengan akademis, ilmiah maupun masyarakat, selain meningkatkan skill individu antar anggota kegiatan ini juga memperkuat solidaritas antar pengurus. Pemilihan tempat rapat harus berbeda setiap bulannya, agar menampung lebih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menciptakan suasana baru dan lebih meningkatkan rasa solidaritas antar pengurusnya,

Lebih tegas dan bijaksana dalam pemberian sanksi ataupun peringatan untuk pengurus yang tidak rapat ataupun kegiatan, agar menciptakan disiplin dalam organisasi dan tetap mempertahankan komunikasi organisasi baik internal maupun eksternal yang sudah terjalin baik dari pimpinan ke pengurus maupun pengurus ke pimpinan agar tetap bisa solid dan dapat memajukan organisasi di DPC GMNI Surabaya ini.

2. Selanjutnya peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga teori dan pembahasan serta hasil yang diteliti lebih baik lagi, agar peneliti pun akan mendapatkan banyak temuan baru yang lebih mendalam.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Antonina panca yuni wulandari (PT. Gramedia : Jakarta 2005) , *Relasi dengan sesama*

Dr. Arni Muhammad(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005)*Komunikasi organisasi*

Arr.Ichwan(Semarang: Undip. 2006),Sketsa pergolakan GMNI.

John Bowlby, Attachment And Lost

George Ritzer(Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2011) Teori Sosiologi

AD/ART GMNI

Lexy J.Moleong (Bandung : Rosdakarya, 2005), *Metodologi Penelitian Kualitatif*

Morissan (Jakarta:Kencana, 2013), *teori komunikasi individu hingga massa*

Marhaeni Fajar(Yogyakarta:Graha ilmu, 2009), *Ilmu komunikasi teori & praktik*

R.Wayne Pace & Don F Faules(Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2006), *komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan*

Stephen P. Robbins(Jakarta:Penerbit Erlangga), *prinsip-prinsip perilaku organisasi edisi kelima*

John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson(Jakarta:Penerbit Erlangga, 2006)

, *perilaku dan manajemen organisasi*

Yulius Eka Agung Saputra,S.T,M.Si(Jogjakarta:Graha Ilmu,2014), *manajemen dan perilaku organisasi*,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Drs. Danang Sunyoto,SH. SE. MM, *teori, kuesioner, dan proses analisis data perilaku organisasional*

Manahan P. Tampubolon, (Jakarta: Ghalia indonesia,2004), *Perilaku keorganisasian*

Amita novitayani, *Iklim komunikasi Organisasi, motivasi kerja karyawan.*(Studi korelasi antara iklim komunikasi organisasi, motivasi kerja dengan presentasi kerja di kalangan karyawan AJB. Bumiputra Solo). Jurnal ilmu komunikasi, fakultas ilmu sosial dan ilmu politik, Universitas Sebelas Maret Surakarta 2008

Pius A. Partanto dan M.Dahlan Al Barry(Surabaya: Akola, 1994, *kamus ilmiah populer*

Budiharjo, Miriam(Jakarta, Gramedia Pustaka Utama: 2012),Dasar Dasar Ilmu Politik

Liliweri, Allo(Jakarta, Bumi Aksara ; 2014),Sosiologi Dan Komunikasi Organisasi

http://www.ibnukatsironline.com/2015/10/tafsir-surat-al-hujurat-ayat-9-10.html

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id