



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**JARINGAN KOMUNIKASI ORGANISASI
UINSA STUDENT FORUM (USF) DALAM
PROGRAM *SELF DEVELOPMENT* ANGGOTA
ORGANISASI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)

Oleh:

**MIFTAKHUL HIDAYATUT TOYIBAH
NIM. B75217124**

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA 2021

PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENTITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Miftakhul Hidayatut Toyibah

NIM : B75217124

Prodi : Ilmu Komunikasi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul *Jaringan Komunikasi Organisasi UINSA Student Forum (USF) dalam Program Self Development Anggota Organisasi* adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 1 Januari 2021

Yang membuat pernyataan



Miftakhul Hidayatut Toyibah

B75217124

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Miftakhul Hidayatut Toyibah
NIM : B75217124
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : Jaringan Komunikasi Organisasi UINSA
Student Forum (USF) dalam Program *Self
Development* Anggota Organisasi

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 1 Januari 2021

Menyetujui
Pembimbing,



Dr. Ali Nurdin, S.Ag, M.Si

NIP. 197106021998031001

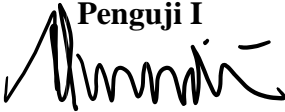
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

JARINGAN KOMUNIKASI ORGANISASI UINSA STUDENT FORUM (USF) DALAM PROGRAM *SELF DEVELOPMENT* ANGGOTA ORGANISASI SKRIPSI

Disusun Oleh
Miftakhul Hidayatut Toyibah
B75217124

Tim Penguji

Penguji I



Dr. Ali Nurdin, S.Ag, M.Si

NIP.197106021998031001

Penguji II



Dr. Nikmah Hadiati S., S.Ip, M.Si

NIP.197301141999032004

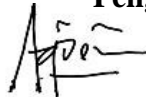
Penguji III



Abu Amar Bustomi, M.Si

NIP.197102042005011004

Penguji IV



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

NIP.197008252005011004

Surabaya, 6 Januari 2021

Dekan,



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag

NIP.196307251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpustakaan@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 : Miftakul Hidayatut Toyibah
NIM : B75217124
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Ilmu Komunikasi
E-mail address : Miftakulht24@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

JARINGAN KOMUNIKASI ORGANISASI UINSA STUDENT FORUM (USF) DALAM
PROGRAM *SELF DEVELOPMENT* ANGGOTA ORGANISASI

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif 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, 19 Januari 2021
Penulis

(Miftakul Hidayatut Toyibah)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Miftakhul Hidayatut Toyibah, B75217124, 2021. *Jaringan Komunikasi Organisasi UINSA Student Forum (USF) dalam Program Self Development Anggota Organisasi.*

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini ialah bagaimana jenis jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi, bagaimana model struktur jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi, dan bagaimana peran pengurus jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan sumber data wawancara mendalam dengan pengurus UINSA Student Forum, wawancara terstruktur dan data pendukung lainnya. Kemudian, data dianalisis menggunakan teori jaringan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jenis jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi ialah jaringan komunikasi formal yakni komunikasi ke bawah. Namun, UINSA Student Forum juga menggunakan jaringan komunikasi informal. Model struktur jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* ialah model semua saluran dan terdapat satu pengurus yang berperan sebagai *opinion leader*.

Kata Kunci: Jaringan Komunikasi, Organisasi
Kemahasiswaan, *Self Development*

ABSTRACT

Miftakhul Hidayatut Toyibah, B75217124, 2021. *UINSA Student Forum (USF) Organizational Communication Network in the Self Development Program of Organizational Members.*

The problems discussed in this study are how the types of UINSA Student Forum organizational communication networks in the organizational member self development program, how to model the structure of the UINSA Student Forum organizational communication network in the organizational member self development program, and how the role of UINSA Student Forum organizational communication network administrators in the organizational members self development program. This research uses descriptive qualitative research with in-depth interviews with UINSA Student Forum administrators, structured interviews and other supporting data. Then, the data were analyzed using network theory. The results of this study is the type of organizational communication network of the UINSA Student Forum in improving the self-development of organizational members is a formal communication network, namely downward communication. However, the UINSA Student Forum also uses informal communication networks. The organizational communication network structure model of UINSA Student Forum in improving self development is a model of all channels and there is one administrator who acts as an opinion leader.

Keyword: *Communication Network, Students Organizations, Self Development*

مجرده

ميفقاتشول هدايتوت توبيه، 2021. شبكة الاتصالات التنظيمية في تحسين تنمية سنن أمبل الطلابية منتدى الأعضاء الذاتية في جامعة الدولة الإسلامية

والقضايا التي نوقشت في هذه الدراسة هي كيف نوع شبكة الاتصال التابعة لمنظمة الطلابية منتدى الطلاب في تحسين التنمية سنن أمبل الجامعة الإسلامية الحكومية الذاتية لأعضاء المنظمة، وكيف نموذج هيكل شبكة الاتصال التنظيمي للجامعة لطلابية منتدى في تحسين التنمية الذاتية لأعضاء سنننا أمبل الإسلامية الحكومية سنن أمبل المنظمة، وكيف دور إدارة شبكة الاتصال تنظيم الجامعة الإسلامية الحكومية الطلابية منتدى في تحسين التنمية الذاتية لأعضاء المنظمة.

ستخدم هذا البحث نوع وصفي من البحث النوعي مع مصادر بيانات المقابلات الطلاب المنتدى، والمقابلات سنن أمبل المتعمقة مع إدارة جامعة الدولة الإسلامية المنظمة وغيرها من البيانات الداعمة. ثم يتم تحليل البيانات باستخدام نظرية الشبكة.

وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن نوع شبكة الاتصال التابعة لمنظمة جامعة الدولة الطلابية منتدى في تحسين التنمية الذاتية لأعضاء المنظمة هو سنن أمبل الإسلامية شبكة اتصالات رسمية يتم الاتصال بها. ومع ذلك، فإن الجامعة الإسلامية الحكومية الطلابية يستخدم أيضا شبكة اتصال غير رسمية. نموذج هيكل سنن أمبل في جامعة منتدى الطلاب في سنن أمبل شبكة الاتصال من الجامعة الإسلامية الحكومية منظمة تحسين التنمية الذاتية هو نموذج لجميع القنوات وهناك مسؤول واحد الذي يعمل كقائد الرأي

الكلمات الرئيسية: شبكات الاتصالات، المنظمات الطلابية، التنمية الذاتية

DAFTAR ISI

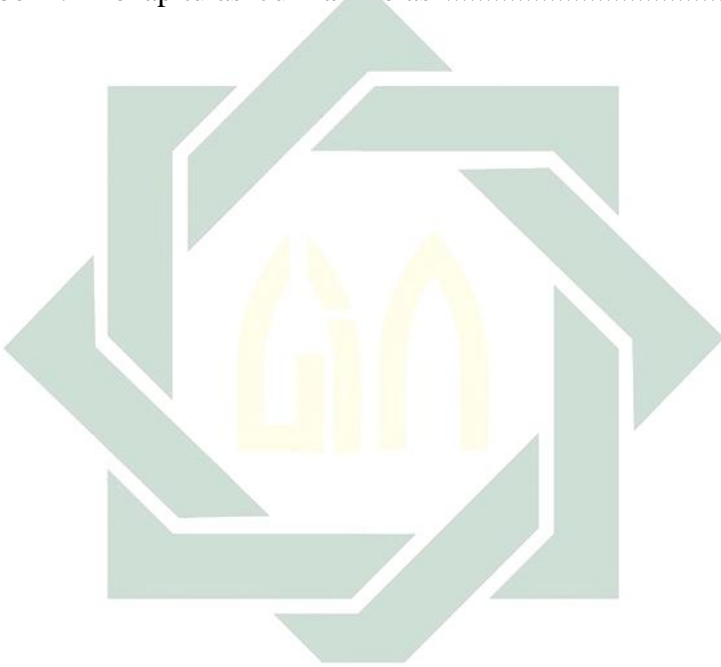
| | |
|---|-----|
| PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING | ii |
| PENGESAHAN TIM PENGUJI | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI | v |
| ABSTRAK | vi |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| BAB I : PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 8 |
| E. Definisi Konsep | 8 |
| F. Sistematika Pembahasan..... | 13 |
| BAB II : KAJIAN TEORETIK..... | 14 |
| A. Kerangka Teoretik..... | 14 |
| 1. Jaringan Komunikasi Organisasi | 14 |
| a) Pengertian Jaringan Komunikasi Organisasi | 14 |
| b) Model Struktur Jaringan Komunikasi Organisasi..... | 15 |
| c) Peran dalam Jaringan Komunikasi Organisasi | 18 |
| d) Jenis Jaringan Komunikasi Organisasi | 23 |

| | |
|---|----|
| 2. Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan | 25 |
| a) Pengertian Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan | 25 |
| b) Konsep Kunci Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan..... | 27 |
| c) Karakteristik Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan..... | 30 |
| 3. <i>Self Development</i> | 32 |
| a) Pengertian <i>Self Development</i> | 32 |
| b) Faktor Pendukung dan Penghambat <i>Self Development</i> | 33 |
| c) Cara Membangun <i>Self Development</i> | 41 |
| 4. Jaringan Komunikasi Organisasi dalam Program <i>Self Development</i> Anggota..... | 43 |
| B. Teori Jaringan..... | 45 |
| C. Peningkatan Potensi Diri dalam Perspektif Islam | 48 |
| D. Penelitian Terdahulu yang Relevan | 51 |
| BAB III : METODE PENELITIAN | 55 |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... | 55 |
| B. Lokasi Penelitian | 55 |
| C. Jenis dan Sumber Data | 56 |
| D. Tahap-Tahap Penelitian | 57 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 60 |
| F. Teknik Validitas Data | 62 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 63 |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.... | 67 |

| | |
|---|-----|
| A. Gambaran Umum Subjek Penelitian..... | 67 |
| 1. Latar Belakang UINSA Student Forum (USF)..... | 67 |
| 2. <i>Core Values</i> UINSA Student Forum (USF)..... | 68 |
| 3. Visi dan Misi UINSA Student Forum (USF)..... | 69 |
| 4. Struktur Organisasi UINSA Student Forum (USF)..... | 69 |
| 5. Program UINSA Student Forum (USF)..... | 70 |
| 6. Website Resmi UINSA Student Forum (USF)..... | 74 |
| B. Penyajian Data..... | 75 |
| 1. Profil Informan..... | 75 |
| 2. Deskripsi Data dan Wawancara..... | 78 |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)..... | 99 |
| 1. Temuan Penelitian..... | 99 |
| 2. Perspektif Teori..... | 105 |
| 3. Perspektif Islam..... | 108 |
| BAB V : PENUTUP..... | 110 |
| A. Kesimpulan..... | 110 |
| B. Rekomendasi..... | 111 |
| C. Keterbatasan Penelitian..... | 111 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 112 |
| LAMPIRAN..... | 116 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Model Struktur Jaringan Komunikasi Organisasi . | 16 |
| Tabel 4.1 Profil Informan..... | 75 |
| Tabel 4.2 Rekapitulasi Jumlah Relasi | 93 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi USF | 69 |
| Gambar 4.2 Icon Mentorship Program USF | 71 |
| Gambar 4.3 Icon Forum Inspirasi USF | 72 |
| Gambar 4.4 Icon Inspirational Conference USF | 72 |
| Gambar 4.5 Icon Share2care USF..... | 73 |
| Gambar 4.6 Icon Family Gathering USF..... | 74 |
| Gambar 4.7 Website USF | 74 |
| Gambar 4.8 Rekapitulasi Data Wawancara Terstruktur ... | 88 |
| Gambar 4.9 Rekapitulasi Data Wawancara Terstruktur ... | 89 |
| Gambar 4.10 Rekapitulasi Data Wawancara Terstruktur . | 90 |
| Gambar 4.11 Rekapitulasi Data Wawancara Terstruktur . | 91 |
| Gambar 4.12 Ilustrasi Jaringan Komunikasi Organisasi UINSA Student Forum | 92 |
| Gambar 4.13 Degree Centrality | 94 |
| Gambar 4.14 Closeness Centrality..... | 96 |
| Gambar 4.15 Betweenness Centrality | 97 |
| Gambar 4.16 Eigenvector Centrality | 98 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin pesat tak dapat dipungkiri akan turut berpengaruh pada kehidupan makhluk yang ada di bumi, salah satunya manusia. Ditambah lagi, ilmu pengetahuan yang juga berkembang dengan cepat menjadikan para manusia berlomba-lomba untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas serta kemampuan diri. Sebab, selain menguntungkan untuk dirinya sendiri, *improving skill* juga bermanfaat untuk orang sekitar.

Perkembangan zaman, teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat harus diiringi dengan peningkatan kemampuan diri. Baik di bidang keahlian spesifik yang ditekuni, maupun pada kepribadian yang dimiliki. Hal ini biasa disebut *hard skills* dan *soft skills*. *Hard skills* merupakan keahlian spesifik yang dimiliki oleh seseorang di bidang tertentu, sedangkan *soft skills* merupakan atribut personal, kepribadian dan lain-lain yang dibutuhkan untuk menunjang kesuksesan dalam sebuah pekerjaan.¹ Singkatnya, *soft skills* merupakan penunjang dari *hard skills*. Sehingga, kedua *skill* ini sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang.

Menggapai sebuah kesuksesan tidaklah cukup jika hanya mengandalkan *hard skills* atau *soft skills* saja. Oleh karena itu lah, keduanya harus berjalan beriringan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan National Association of Colleges and Employers USA pada tahun 2002 kepada 457 pemimpin perusahaan, diketahui bahwa

¹ Barbara Cimatti, "Definition, Development, Assessment of Soft Skills and Their Role for The Quality of Organizations and Enterprises", *International Journal for Quality Research*, Vol. 10, No. 1, 2016

Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) bukanlah hal utama dalam dunia kerja.² Sebab, *soft skills* berupa kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, motivasi kejujuran, kemampuan interpersonal dan lain-lain dinilai lebih utama. Jika pada tahun 2002 saja kebutuhan *soft skills* telah dianggap hal yang sangat penting, tentu di tahun 2020 ini urgensi akan kebutuhan *soft skills* jauh lebih meningkat.

Berbagai macam *soft skill* yang ada, memang tidak bisa didapatkan dengan mudah. Perlu pengetahuan, pengalaman serta pembiasaan untuk memperolehnya. Demikian halnya dengan *self development*, yang merupakan salah satu dari sekian banyak *soft skills* yang ada. Sejak pandemi mewabah di Indonesia, terhitung banyak sekali media, organisasi maupun komunitas yang mengadakan kelas *online* dengan tujuan menambah wawasan, pengetahuan dan juga menawarkan program terkait *self development*.

Di sisi lain, program mengenai *self development* sendiri telah banyak digaungkan oleh organisasi, komunitas dan perkumpulan-perkumpulan sejenis yang ada di lingkungan universitas. Maraknya penawaran terkait program dan kegiatan yang berkenaan dengan *self development* ini menjadikan para mahasiswa seringkali kebingungan memilih tempat untuk memfasilitasi kebutuhannya. Tak terkecuali mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya.

Di dalam UIN Sunan Ampel Surabaya sendiri, terhitung ada puluhan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), komunitas, organisasi dan lain-lain yang siap menjadi wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan *soft skills*

² Hangga Bagus Missiadin, “*Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan Pada Aktifis yang Mengikuti Organisasi Kemahasiswaan*”, Skripsi, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015)

yang dimiliki termasuk *self development*. Salah satunya yakni UINSA Student Forum. Berbeda dengan UKM atau organisasi UINSA pada umumnya, sejak beberapa tahun lalu, UINSA Student Forum hadir memenuhi kebutuhan peningkatan *self development* untuk para generasi muda, khususnya mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya. Bermula dari organisasi yang bekerja sama dengan *International Office* UINSA yang kemudian memilih berdiri sebagai organisasi independen dengan cita-cita dapat menjadi wadah berkembang para mahasiswa, UINSA Student Forum selalu menyelenggarakan acara yang berkualitas.

Kebanyakan UKM, organisasi atau komunitas di UINSA kegiatannya berbasis pada keagamaan dan kajian rutin. Lain halnya dengan UINSA Student Forum. Organisasi ini hadir dengan wajah baru yakni menginisiasi perubahan dengan aksi untuk kemudian dapat berbagi dan menginspirasi. Dimana hal tersebut sejalan dengan semboyannya, “*Initiate! Act! Share! Inspire!*”

Memiliki visi dan misi yang fokus terhadap pengembangan kemampuan serta kualitas diri kaum milenial –khususnya pengurus, anggota organisasi dan mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya, menjadikan UINSA Student Forum kerap mengadakan program dan kegiatan yang selaras dengan visi misinya. Tema dalam program atau kegiatan yang diadakan tak pernah lepas dari masalah yang dekat dengan kehidupan mahasiswa. Mulai dari cara agar menjadi lebih produktif, menyadari bahaya *toxic relationship*, hingga bagaimana agar bisa menghadapi *quarter life crisis*. Tak hanya itu, kegiatan *upgrading knowledge* untuk para pengurus juga rutin dilakukan agar bisa menularkan semangat perubahan pada anggota organisasi. Khususnya dalam hal *self development*.

Pada umumnya, fasilitas *mentoring* akan diberikan jika peserta kegiatan bersedia membayar sekitar puluhan hingga ratusan ribu rupiah per pertemuan. Namun, UINSA Student Forum tak segan memberikan kesempatan *mentoring* gratis kepada para peserta dari kegiatannya. Kesempatan berdiskusi secara personal dengan pemateri yang luar biasa untuk membantu menyelesaikan dinamika masalah dalam menghadapi kehidupan menjadikan UINSA Student Forum sangat terlihat berbeda di mata mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya.

Menjalankan program serta kegiatan yang berkualitas di tengah kondisi mahasiswa yang terkadang tak peka dengan realitas memang tak mudah. Namun, UINSA Student Forum berhasil melakukannya. Bahkan, internal dari organisasi ini juga merupakan orang-orang pilihan yang telah menyadari nilai penting dari *self development* dalam proses perbaikan diri. Hal tersebut terbukti dengan para alumni organisasi UINSA Student Forum (yang disebut *Advisory Board* USF) yang sukses dalam menempuh studi dan karirnya. Mulai dari sang *founder*, Mhd. Handika Surbakti yang menjadi penerima beasiswa LPDP Kementerian Keuangan Republik Indonesia, juga sebagai co-founder komunitas Medan Youth Forum dan lain sebagainya. Kemudian Kak Nila yang merupakan mahasiswa lulusan terbaik jurusan psikologi dalam bidang akademik dan non-akademik yang saat ini tengah menempuh pendidikan magister di UIN Sunan Ampel Surabaya, Kak Mizan yang beberapa kali pernah menjabat sebagai pemimpin redaksi di beberapa lembaga pers dan lain-lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Prestasi-prestasi yang telah diraih oleh beberapa pendahulu UINSA Student Forum tersebut dapat menjadi salah satu bukti bentuk keberhasilan visi dan misi dari organisasi ini serta sedikit banyak juga merupakan dampak dari program

dan kegiatan yang diadakan oleh USF (UINSA Student Forum). Selain itu, sebagai *founder* yang juga telah memiliki *self development* yang baik, Kak Handika selalu membimbing para pengurus serta seluruh anggota yang menjadi bagian dari UINSA Student Forum demi tercapainya visi dan misi dari USF. Sehingga, walaupun telah lulus dari UIN Sunan Ampel Surabaya, Kak Handika masih terus berkomunikasi dengan para penerusnya di USF.

Jika ditelaah lebih dalam, serangkaian program serta kegiatan yang ada, tidak akan bisa dilaksanakan dengan lancar jika komunikasi organisasi yang dilakukan tidak berjalan dengan baik. Menurut Wiryanto dalam bukunya, komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Bila organisasi semakin besar dan kompleks maka akan mengakibatkan semakin kompleks pula proses komunikasinya. Organisasi kecil, yang anggotanya hanya tiga orang, proses komunikasi yang berlangsung relatif sederhana. Tetapi organisasi yang anggotanya seribu orang menjadikan komunikasinya sangat kompleks.³

Sedangkan, menurut Gold Haber yang dikutip oleh Arni Muhammad dalam bukunya, menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang sering berubah-ubah.⁴

Di sisi lain, komunikasi organisasi memiliki beberapa alur tersendiri, yakni komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Dimana dalam komunikasi vertikal

³ Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2004), hal. 54-55

⁴ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), hal. 67

dibagi lagi menjadi dua arah, yaitu komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas. Sedangkan, komunikasi horizontal (komunikasi mendatar) terjadi diantara orang-orang yang memiliki tingkatan otoritas sama di dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa UINSA Student Forum telah menerapkan jaringan hubungan antar pengurus dan anggotanya dengan menerapkan komunikasi organisasi. Di dalam menjalankan serangkaian program serta kegiatan, tentunya tak mudah menjalin relasi serta komunikasi antar anggota agar tidak terjadi miskomunikasi dalam menjalankan program serta kegiatan yang menunjang visi misi organisasi.

Hal ini sejalan dengan teori jaringan yang dikemukakan oleh Stephen W. Littlejohn dan Karen A. Foss. Mereka mengungkapkan bahwa gagasan struktural dasar dari teori jaringan ialah keterkaitan (*connectedness*) – gagasan bahwa ada pola komunikasi yang cukup stabil antar individu. Individu-individu yang saling berkomunikasi saling terhubung ke dalam kelompok-kelompok yang selanjutnya saling terhubung ke dalam keseluruhan jaringan. Setiap orang memiliki susunan hubungan yang khusus dengan orang lain dalam organisasi.

Penelitian mengenai jaringan komunikasi memang cukup jarang dilaksanakan. Namun, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menginspirasi peneliti untuk meneliti terkait jaringan komunikasi. Diantaranya yakni penelitian yang dilakukan oleh M. Nasrullah yang membahas “Jaringan Komunikasi Pada Kelompok KATABA dalam Meningkatkan Kreativitas Menulis Santri Ma’had Al Jami’ah IAIN Salatiga”. Di dalam penelitian tersebut diketahui bahwa jaringan komunikasi pada kelompok KATABA terbentuk ketika proses diskusi berlangsung di dalam organisasi tersebut. Kemudian, selanjutnya yakni penelitian yang dilakukan Anthony

Schoonjans “Social Network Analysis Techniques in Enterprise Architecture Management”. Melalui penelitian tersebut, ditemukan bahwa terdapat identifikasi hubungan dalam jaringan yang bergantung pada manajemen arsitektur.

Dari uraian komunikasi organisasi beserta teori jaringan di atas dapat diketahui bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki relasi tersendiri untuk kemudian membentuk suatu jaringan. Dimana tentunya hal ini juga terjadi di UINSA Student Forum. Selain itu, hasil penelitian terdahulu yang telah ada membuat peneliti penasaran dan ingin mengetahui bagaimana jika diaplikasikan pada salah satu organisasi di UINSA. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis membatasi pembahasan dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana jenis jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi?
2. Bagaimana model struktur jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi?
3. Bagaimana peran pengurus pada jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui jenis jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi
2. Mengetahui model struktur jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi
3. Mengetahui peran pengurus pada jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan berdaya guna sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai jaringan komunikasi pada suatu organisasi. Dapat menjadi wacana bagi kalangan akademisi atau mahasiswa yang akan melakukan penelitian terhadap tema yang sama. Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran dan referensi manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran dunia perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan keilmuan untuk Fakultas Dakwah Program Studi Ilmu Komunikasi sekaligus untuk mengetahui model jaringan komunikasi yang ada di dalam suatu organisasi. Selain itu, peneliti berharap agar penelitian ini dapat memacu pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait kajian komunikasi organisasi serta analisis jaringan komunikasi.

E. Definisi Konsep

1. Jaringan Komunikasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, jaringan adalah bagan yang menggambarkan tali-temali

kegiatan di dalam suatu proyek dan sebagainya. Sedangkan, komunikasi berasal dari bahasa latin *communication* yang berarti pengiriman atau penerimaan pesan, informasi, atau berita antara dua orang atau lebih.⁵

Lebih lanjut, menurut Roger dan Kincaid, jaringan komunikasi terdiri dari individu-individu yang saling berhubungan yang direlasikan oleh arus komunikasi dan informasi yang terpola. Artinya, bahwa jaringan komunikasi ini melibatkan individu-individu yang saling tekoneksi akibat saling kepentingan hubungan komunikasi informasi yang terpola di antara mereka, demi terpenuhnya suatu maksud dan tujuan mereka.⁶

Analisis jaringan komunikasi dapat dilihat melalui hubungan-hubungan yang terdapat diantara orang-orang dan antara klik-klik pada suatu topik tertentu yang dapat diungkapkan dengan teknik-teknik yang berdasar pada penemuan “siapa berinteraksi dengan siapa”.

Berdasarkan penjelasan di atas, jaringan komunikasi adalah sebuah pola yang menggambarkan proses komunikasi antar individu dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk memenuhi kepentingan masing-masing. Jika dihubungkan dengan penelitian ini, maka jaringan komunikasi merupakan proses komunikasi antar individu dalam UINSA Student Forum untuk memenuhi tujuan yakni peningkatan *self development* pada anggota organisasi.

⁵ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus versi Online/Daring, Kamus Besar Bahasa Indonesia*, <https://kbbi.web.id/jaring>. (diakses pada 7 Oktober 2020)

⁶ Munawar Syamsuddin Aan, *Metode Riset Kuantitatif Komunikasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2013), hal. 137

2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Bila organisasi semakin besar dan kompleks maka akan mengakibatkan semakin kompleks pula proses komunikasinya. Organisasi kecil, yang anggotanya hanya tiga orang, proses komunikasi yang berlangsung relatif sederhana. Tetapi organisasi yang anggotanya seribu orang menjadikan komunikasinya sangat kompleks.⁷

Di dalam suatu organisasi, selain terdapat komunikasi formal dan informal, juga terdapat komunikasi horizontal. Komunikasi horizontal merupakan proses pertukaran pesan di antara orang yang sama tingkat otoritasnya dalam organisasi. Komunikasi kesamping membantu upaya mengkoordinasikan kegiatan diantara sejumlah unit kerja.⁸

Berdasarkan uraian di atas, maka komunikasi organisasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan baik secara formal, informal, horizontal maupun verbal dalam suatu organisasi. Jika dihubungkan dengan penelitian ini, komunikasi organisasi ialah proses pengiriman dan penerimaan pesan oleh anggota dan pengurus UINSA Student Forum sehubungan dengan program *self development* anggota organisasi.

3. Jaringan Komunikasi Organisasi

⁷ Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2004), hal. 54-55

⁸ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, Cetakan keenam, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hal. 121

Menurut Roger dan Kincaid, jaringan komunikasi terdiri dari individu-individu yang saling berhubungan yang direlasikan oleh arus komunikasi dan informasi yang terpola. Artinya, bahwa jaringan komunikasi ini melibatkan individu-individu yang saling terkoneksi akibat saling memiliki kepentingan hubungan komunikasi informasi yang terpola di antara mereka, demi terpenuhinya suatu maksud dan tujuan mereka.⁹ Kemudian menurut Munawar Syamsuddin, jaringan komunikasi adalah pola hubungan diantara orang-orang yang terbentuk karena adanya arus komunikasi-informasi yang terpola dan terkerangka diantara mereka, untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁰ Selanjutnya menurut Eriyanto, secara sederhana jaringan komunikasi dapat didefinisikan sebagai metode yang berusaha menggambarkan dan menjelaskan jaringan sosial beserta struktur jaringan. Jaringan komunikasi dapat diterapkan pada perusahaan, struktur sosial, lembaga maupun organisasi.

Organisasi sendiri menurut Everett Rogers adalah suatu sistem individu yang stabil yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama lewat suatu struktur hirarki dan pembagian kerja. Tata hubungan di antara anggota organisasi relatif stabil. Kestabilan susunan organisasi menjadikan organisasi berfungsi secara efektif dalam mencapai tujuan tertentu.¹¹ Sehingga, dapat disimpulkan bahwa jaringan komunikasi organisasi merupakan penggambaran pola

⁹ Munawar Syamsuddin Aan, *Metode Riset Kuantitatif Komunikasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal. 137

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 186

hubungan orang-orang yang bekerja sama untuk menggapai tujuan tertentu. Jika dihubungkan dengan penelitian ini, maka jaringan komunikasi organisasi merupakan penggambaran pola hubungan para pengurus beserta anggota organisasi UINSA Student Forum.

4. *Self Development*

Self Development adalah istilah lain dari pengembangan diri. Pengembangan diri berarti mengembangkan bakat yang dimiliki, mewujudkan impian-impian, meningkatkan rasa percaya diri, menjadi kuat dalam menghadapi percobaan, dan menjalani hubungan yang baik dengan sesamanya. Hal ini dapat dicapai melalui upaya belajar dari pengalaman, menerima umpan balik dari orang lain, melatih kepekaan terhadap diri sendiri maupun orang lain, mendalam kesadaran, dan mempercayai usaha hati.¹²

Self Development (pengembangan diri) erat kaitannya dengan perbaikan diri, atau bahkan sangat mungkin bermakna sama. Pengembangan diri bisa juga disebut proses penyemaian potensi diri, seperti potensi fisik, intelektual, emosional, moral, dan lain sebagainya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa *self development* adalah proses pengembangan bakat atau potensi yang dimiliki, baik dari segi intelektual, emosional maupun selainnya. Jika dihubungkan dengan penelitian ini, *self development* merupakan proses pengembangan bakat dan potensi serta perbaikan diri dari anggota dan pengurus UINSA Student Forum.

¹² Tarsis Tarmudji, *Pengembangan Diri*, (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1998), hal. 29

F. Sistematika Pembahasan

Bab I. Pendahuluan. Bab ini terdiri dari beberapa sub bab, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, dan sistematika pembahasan.

Bab II. Kajian Teoretik. Memuat uraian tentang konsep yang terkait dengan judul dan rumusan masalah berdasarkan referensi serta kerangka teori yang relevan dan terkait dengan tema penelitian ini. Dalam bab ini juga terdapat penelitian terdahulu yang relevan.

Bab III. Metode Penelitian. Bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data serta teknik analisis data.

Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini berisi gambaran umum subjek penelitian, penyajian data, serta pembahasan hasil penelitian (analisis data) berdasarkan perspektif teori dan perspektif Islam.

Bab V. Penutup. Bab terakhir dalam penelitian ini berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi dari peneliti dan keterbatasan penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Kerangka Teoretik

1. Jaringan Komunikasi Organisasi

a. Pengertian Jaringan Komunikasi Organisasi

Menurut Roger dan Kincaid, jaringan komunikasi terdiri dari individu-individu yang saling berhubungan yang direlasikan oleh arus komunikasi dan informasi yang terpola. Artinya, bahwa jaringan komunikasi ini melibatkan individu-individu yang saling terkoneksi akibat saling memiliki kepentingan hubungan komunikasi informasi yang terpola di antara mereka, demi terpenuhinya suatu maksud dan tujuan mereka.¹³ Kemudian menurut Munawar Syamsuddin, jaringan komunikasi adalah pola hubungan diantara orang-orang yang terbentuk karena adanya arus komunikasi-informasi yang terpola dan terkerangka diantara mereka, untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁴ Selanjutnya menurut Eriyanto, secara sederhana jaringan komunikasi dapat didefinisikan sebagai metode yang berusaha menggambarkan dan menjelaskan jaringan sosial beserta struktur jaringan. Jaringan komunikasi dapat diterapkan pada perusahaan, struktur sosial, lembaga maupun organisasi.

Organisasi sendiri menurut Everett Rogers adalah suatu sistem individu yang stabil yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan

¹³ Munawar Syamsuddin Aan, *Metode Riset Kuantitatif Komunikasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal. 137

¹⁴ *Ibid.*

bersama lewat suatu struktur hirarki dan pembagian kerja. Tata hubungan di antara anggota organisasi relatif stabil. Kestabilan susunan organisasi menjadikan organisasi berfungsi secara efektif dalam mencapai tujuan tertentu.¹⁵ Sehingga, dapat disimpulkan bahwa jaringan komunikasi organisasi merupakan penggambaran pola hubungan orang-orang yang bekerja sama untuk menggapai tujuan tertentu. Jika dihubungkan dengan penelitian ini, maka jaringan komunikasi organisasi merupakan penggambaran pola hubungan para pengurus beserta anggota organisasi UINSA Student Forum.

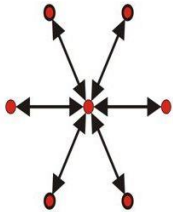
b. Model Struktur Jaringan Komunikasi Organisasi

Model jaringan komunikasi organisasi dapat dipahami sebagai bentuk atau hubungan antara dua orang atau lebih dalam pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Di dalam suatu organisasi, model jaringan komunikasi adalah bagaimana suatu pesan termasuk arus informasi dan instruksi disampaikan secara rinci. Informasi yang mengalir dalam proses komunikasi antar anggota di sebuah organisasi membentuk suatu pola komunikasi. Pola ini akan menggambarkan kontak antar individu yang biasanya teratur dalam mendapatkan, memberi, dan menyebarkan

¹⁵ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 186

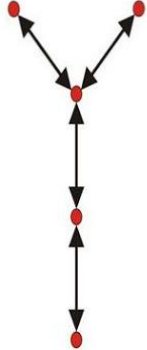

informasi.¹⁶ Bavelas dan Leavit dalam buku Eriyanto¹⁷, mengemukakan bahwa ada 5 jenis model struktur jaringan komunikasi sebagai berikut:

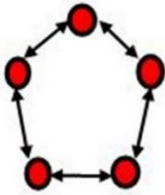

Tabel 2.1
Model Struktur Jaringan Komunikasi Organisasi

| Nama Model | Definisi | Gambar |
|--------------|---|---|
| Roda/Bintang | Proses komunikasi, terdapat pemimpin yang jelas (pusat) yang juga merupakan satu-satunya orang yang mengirimkan dan menerima pesan. Hubungan terjadi hanya antara pemimpin dengan anggota jaringan. Sementara, antar anggota jaringan tidak saling berkomunikasi. |  |

¹⁶ R. Wayne Pace & Don F. Faules. *Komunikasi Organisasi*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1998), hal. 174

¹⁷ Eriyanto. *Analisis Jaringan Komunikasi: Strategi Baru dalam Penelitian Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. (Jakarta: Prenamedia Group, 2014), hal. 202

| | | |
|---------------|--|---|
| <p>Y</p> | <p>Tiga orang anggota dapat berhubungan dengan orang-orang disampingnya seperti pada pola rantai, tetapi ada dua orang hanya dapat berkomunikasi dengan seseorang disampingnya. Artinya terdapat pemimpin yang jelas walaupun tidak terpusat dalam struktur ini. Satu anggota lain berperan sebagai pemimpin kedua yang dapat mengirimkan dan menerima pesan dari dua orang lainnya, sedangkan ketiga anggota lainnya komunikasinya terbatas hanya dengan satu orang lainnya. Pola Y dimana kekuasaan tersebar keberapa orang.</p> |  |
| <p>Rantai</p> | <p>Sebuah proses komunikasi berantai, dimana satu pesan dari sumber asli (pemimpin), akan diteruskan ke partisipan lain hingga ke partisipan paling akhir. Artinya, pengiriman dan penerimaan pesan hanya dapat dilakukan satu arah</p> |  |

| | | |
|---------------|--|--|
| | atau dua arah saja, yaitu ke atas atau ke bawah. | |
| Lingkar an | Hubungan terjadi hanya antar partisipan, dan setiap partisipan terhubung satu sama lain sehingga isi pesan yang ada dalam jaringan komunikasi ini bisa dipastikan akan selalu terdistribusi dengan baik dan “berputar”. Artinya semua anggota memiliki posisi dan wewenang yang sama dalam mengirimkan dan menerima pesan. |  |
| Semua Saluran | Setiap partisipan mendapatkan semua jenis pesan yang sama, dimana setiap partisipan juga saling terlibat aktif dalam interaksi. Artinya dapat berinteraksi dengan siapa saja dan semua anggota memiliki kekuatan yang sama untuk mempengaruhi anggota lainnya. |  |

c. Peran dalam Jaringan Komunikasi Organisasi

Peran seseorang di dalam sebuah jaringan komunikasi sangatlah bervariasi. Peran tersebut

dapat diidentifikasi dalam berbagai nama dan berbagai bentuk atau konfigurasi sosiometris yang sesuai dengan kelaziman serta penamaan yang ada pada model penelitian analisis jaringan komunikasi. Terdapat setidaknya 4 peranan berikut:¹⁸

1) *Opinion Leader*

Opinion leader di sini adalah pimpinan informal dalam organisasi, mereka ini tidaklah selalu orang-orang yang mempunyai otoritas formal dalam organisasi, tetapi berpengaruh pada tingkah laku dan juga keputusan anggota organisasi. Singkatnya, *opinion leader* merupakan seseorang yang menjadi pemusatan jalur komunikasi dari beberapa orang.

2) Penghubung (*Liaison*)

Penghubung merupakan seseorang yang menghubungkan dua atau lebih klik dalam suatu sistem jaringan komunikasi. Namun, seorang penghubung/*liaison* bukan merupakan anggota dari salah satu kelompok.

3) Jembatan (*Bridges*)

Jembatan (*bridges*) adalah anggota kelompok dalam satu jaringan komunikasi organisasi yang menghubungkan kelompok itu dengan anggota kelompok lainnya. Selain itu, jembatan menghubungkan kelompok yang terpisah menjadi satu jaringan.

4) Pemencil (*Isolate*)

¹⁸ Rachmat Kriyantono. *Riset Komunikasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 103

Seseorang yang berada dalam lingkungan suatu sistem, tetapi tidak menjadi anggota jaringan komunikasi.

Setelah mengetahui 4 (empat) peran dalam analisis jaringan, maka akan dilihat pula klik yang menghubungkan antara satu dengan yang lainnya. Klik sendiri berarti bagian sari suatu sistem jaringan yang anggota- anggotanya relatif lebih sering berhubungan atau berkomunikasi satu dengan yang lainnya.

Selain itu, di dalam metode analisis jaringan terdapat suatu cara untuk melihat posisi aktor melalui pemusatan dari jaringan komunikasi organisasi yakni berdasarkan level sentralitas atau pemusatan. Terdapat 4 (empat) macam sentralitas yang dapat digunakan, yakni sentralitas tingkatan (*Degree Centrality*), sentralitas kedekatan (*Closeness Centrality*), sentralitas keperantaraan (*Betweenness Centrality*), dan sentralitas eigenvektor (*Eigenvector Centrality*).¹⁹ Berikut penjelasan dari masing-masing sentralitas tersebut:

1) Sentralitas Tingkatan (*Degree Centrality*)

Tingkatan (*degree*) memperlihatkan popularitas aktor dalam suatu jaringan. Tingkatan (*degree*) adalah jumlah *link* dari dan ke aktor. Di dalam jaringan yang *directed* (mempunyai arah), *degree* ini bisa berupa *indegree* (jumlah *link* atau *ties* yang mengarah ke aktor) dan *outdegree* (jumlah

¹⁹ Eriyanto. *Analisis Jaringan Komunikasi: Strategi Baru dalam Penelitian Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. (Jakarta: Prenamedia Group, 2014), hal. 168

link yang keluar dari aktor). Semakin tinggi nilai seorang individu/aktor dalam sentralitas tingkatan sama dengan aktor tersebut merupakan sentralitas (pemusatan) jaringan dalam perhitungan sentralitas tingkatan.²⁰ Sentralitas tingkatan dapat diketahui dengan menggunakan *tools* yang ada di dalam *software* Ucinet 6.

2) Sentralitas Kedekatan (*Closeness Centrality*)

Sentralitas kedekatan menggambarkan seberapa dekat aktor (*node*) dengan semua aktor lain di dalam jaringan. Semakin tinggi nilai seorang individu/aktor dalam sentralitas kedekatan sama dengan aktor tersebut merupakan sentralitas (pemusatan) jaringan dalam perhitungan sentralitas kedekatan dan memiliki kemudahan dalam berinteraksi serta menyebarkan informasi dari satu individu ke individu lain.²¹ Sentralitas kedekatan dapat diketahui dengan menggunakan *tools* yang ada di dalam *software* Ucinet 6.

3) Sentralitas Keperantaraan (*Betweenness Centrality*)

Sentralitas keperantaraan memperlihatkan posisi seorang aktor sebagai perantara (*betweenness*) dari hubungan aktor satu dengan aktor lain dalam suatu jaringan. Apakah aktor (*node*) untuk menghubungi aktor lain bisa langsung ataukah harus melewati aktor tertentu. Semakin tinggi nilai

²⁰ *Ibid*, hal. 170

²¹ *Ibid*, hal. 175

seorang individu/aktor dalam sentralitas keberantaraan sama dengan aktor tersebut merupakan sentralitas (pemusatan) jaringan dalam perhitungan sentralitas keberantaraan yang mana menunjukkan bahwa ia merupakan individu/aktor yang berpengaruh dalam suatu jaringan.²² Sentralitas keberantaraan dapat diketahui dengan menggunakan *tools* yang ada di dalam *software* Ucinet 6.

4) Sentralitas Eigenvektor (*Eigenvector Centrality*)

Secara sederhana, eigenvektor dapat digambarkan sebagai seberapa penting orang yang mempunyai jaringan dengan aktor. Seberapa penting ini digambarkan sebagai seberapa banyak jaringan yang dimiliki oleh orang/organisasi/institusi yang mempunyai relasi dengan aktor. Berbeda dengan sentralitas tingkatan yang menghitung berapa banyak aktor (*node*) yang mempunyai relasi dengan aktor, eigenvektor berbicara mengenai seberapa penting atau seberapa populer *node* yang berjaringan dengan aktor. Ukuran ini bukan berbicara mengenai “berapa banyak orang yang anda kenal”, melainkan “siapa orang yang anda kenal”. Semakin tinggi nilai seorang individu/aktor dalam sentralitas eigenvektor sama dengan aktor tersebut merupakan sentralitas (pemusatan) jaringan dalam perhitungan

²² *Ibid*, hal. 180

sentralitas eigenvektor.²³ Sentralitas eigenvektor dapat diketahui dengan menggunakan *tools* yang ada di dalam *software* Ucinet 6 for windows.

d. Jenis Jaringan Komunikasi Organisasi

Jaringan komunikasi organisasi dibagi menjadi dua, yaitu:²⁴

1) Jaringan Komunikasi Formal

Pesan yang mengalir melalui jalan resmi yang ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan merupakan pesan dalam jaringan komunikasi formal. Pesan dalam jaringan komunikasi formal biasanya mengalir dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas atau dari tingkat yang sama atau secara horizontal. Terdapat tiga (3) jenis komunikasi formal dalam organisasi, yaitu:

a) Komunikasi ke Bawah (*Downward Communication*)

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan mengalir dari atasan atau pimpinan pada bawahannya. Komunikasi ke bawah seringkali digunakan untuk menyampaikan pesan yang berhubungan dengan tugas dan pemeliharaan. Menurut Lewis, komunikasi ke bawah dilakukan untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan

²³ *Ibid*, hal. 182

²⁴ Arni Muhammad. *Komunikasi Organisasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hal. 107

yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.²⁵

b) Komunikasi ke Atas (*Upward Communication*)

Komunikasi ke atas merupakan kebalikan dari komunikasi ke bawah. Komunikasi ke atas merupakan pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Komunikasi ini bertujuan untuk memberikan umpan balik, saran dan mengajukan pertanyaan. Selain itu, komunikasi ke atas dapat berfungsi sebagai sumber informasi dalam pembuatan keputusan. Karena, melalui komunikasi ini pemimpin dapat mengetahui bagaimana pendapat bawahan mengenai pekerjaan mereka, mengenai atasan, mengenai organisasi, dan mengenai teman-temannya yang sama-sama bekerja atau berorganisasi.²⁶

c) Komunikasi Horizontal (Komunikasi Lateral/Menyamping)

Komunikasi ini merupakan bentuk komunikasi secara mendatar dimana terjadi pertukaran pesan secara menyimpang dan dilakukan oleh dua pihak yang mempunyai kedudukan yang

²⁵ *Ibid*, hal.108

²⁶ *Ibid*, hal.117

sama, posisi yang sama, jabatan yang se-level maupun eselon yang sama dalam suatu organisasi. Komunikasi bentuk ini selain berguna untuk menginformasikan juga untuk meminta dukungan dan mengkoordinasikan aktivitas. Komunikasi horizontal diperlukan untuk menghemat waktu dan memudahkan koordinasi sehingga mempercepat tindakan. Kemudahan koordinasi ini terjadi karena adanya tingkat, latar belakang pengetahuan dan pengalaman yang relatif sama antara pihak-pihak yang berkomunikasi serta adanya struktur formal yang tidak ketat.

2) Jaringan Komunikasi Informal

Jaringan komunikasi informal terbentuk tanpa memperhatikan struktur organisasi dan hubungan posisi. Komunikasi ini mengalir ke atas, ke bawah atau secara horizontal. Komunikasi informal menyebabkan informasi pribadi (cenderung berisi laporan rahasia mengenai orang dan kejadian-kejadian yang tidak mengalir secara resmi) muncul dari interaksi di antara orang-orang dan berpotensi mengalir ke seluruh organisasi tanpa dapat diperkirakan.²⁷

2. Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan
a. Pengertian Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan

²⁷ *Ibid*, hal. 124

Menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules (dalam Mulyana, 2001: 31-32)²⁸ mengemukakan definisi fungsional komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Unit komunikasi organisasi yang dimaksud adalah hubungan antara individu-individu dalam jabatan-jabatan yang berada dalam organisasi tersebut. Kemudian, menurut Wiryanto (dalam Romli: 2014, 3)²⁹ komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu kelompok. Komunikasi formal yang dimaksud adalah proses komunikasi yang bersifat untuk kepentingan organisasi dan disetujui oleh organisasi. Sedangkan komunikasi informal adalah proses komunikasi yang orientasinya bukan untuk kepentingan organisasi melainkan lebih kepada anggota organisasi secara individual.

Sedangkan organisasi kemahasiswaan merupakan tempat berkumpulnya para mahasiswa dalam suatu universitas. Organisasi kemahasiswaan sebagai suatu kumpulan mahasiswa didalamnya menjadikan banyak hubungan atau interaksi yang terjadi antara anggotanya. Hubungan anggota yang harmonis akan menimbulkan kepuasan pada anggota. Strategi peningkatan dan penyempurnaan

²⁸ Dedy Mulyana. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 31-32

²⁹ Komsahrial Romli. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. (Jakarta: Grasindo, 2014), hal. 3

organisasi kemahasiswaan dengan meningkatkan kepuasaan anggota organisasi dapat membantu individu mengembangkan potensi yang dimilikinya. Pentingnya suatu hubungan manusia yang harmonis dalam sebuah organisasi akan mensejahterakan anggotanya. Mahasiswa-mahasiswa yang berkecimpung di dalam organisasi kemahasiswaan memiliki kecenderungan frekuensi berhubungan dengan orang lain lebih besar. Mereka akan lebih sering berjumpa dan berinteraksi dengan sesama anggota ataupun dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan organisasi kemahasiswaan tersebut. Dengan demikian keterampilan mereka dalam berkomunikasi akan semakin terasah sehubungan dengan frekuensi interaksi yang tinggi.³⁰

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi kemahasiswaan ialah suatu proses pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam suatu kumpulan mahasiswa yang ada di organisasi kemahasiswaan universitas. Jika dihubungkan dengan penelitian ini, maka komunikasi organisasi kemahasiswaan merupakan segala macam proses pengiriman dan penerimaan pesan oleh, dari dan untuk mahasiswa yang ada di dalam organisasi UINSA Student Forum.

b. Konsep Kunci Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan

³⁰ Amitai Etzioni, *Organisasi-Organisasi Modern*, (Jakarta: UI-Press, 1985), hal. 121

Menurut Goldhaber terdapat tujuh konsep kunci, yaitu:³¹

1) Proses

Organisasi merupakan sistem terbuka yang kondisinya akan selalu dinamis dalam menciptakan dan menukar pesan antar anggotanya. Karena keadaan menciptakan serta menukar pesan atau informasi ini tidak ada henti-hentinya maka hal tersebut dikatakan sebagai suatu proses komunikasi.³²

2) Pesan

Pesan yang dimaksud yakni susunan simbol yang penuh arti mengenai orang, objek, maupun kejadian yang dihasilkan dari interaksi dengan orang lain.³³

3) Jaringan

Organisasi terdiri dari tiap individu yang menduduki posisi atau peranan tertentu. Pertukaran pesan para individu tersebut dengan sesamanya membentuk suatu jaringan komunikasi. Suatu jaringan komunikasi sendiri dapat terbentuk hanya dari dua orang, beberapa orang atau keseluruhan anggota organisasi.³⁴

4) Keadaan Saling Tergantung

Keadaan saling tergantung antara satu bagian dengan bagian yang lain merupakan konsep kunci suatu organisasi. Karena, apabila ada

³¹ Arni Muhammad. *Komunikasi Organisasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hal. 67

³² Arni Muhammad. *Komunikasi Organisasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hal. 68

³³ *Ibid.*

³⁴ *Ibid.*, hal. 71

satu bagian dari organisasi mengalami gangguan atau masalah maka akan mempengaruhi bagian lain bahkan berpotensi mengganggu seluruh sistem organisasi termasuk jaringan komunikasi yang ada didalamnya.³⁵

5) Hubungan

Hubungan merupakan salah satu dari ketujuh konsep kunci komunikasi organisasi kemahasiswaan. Di dalam suatu organisasi terjadi suatu kehidupan sosial, sehingga wajar jika hubungan menjadi hal yang krusial. Hubungan manusia dalam organisasi dapat dimulai dengan yang sederhana yakni hubungan antara dua orang, hingga hubungan yang kompleks yakni hubungan dalam kelompok-kelompok kecil maupun besar.³⁶

6) Lingkungan

Lingkungan dalam konteks ini merupakan segala bentuk totalitas baik secara fisik maupun faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem.³⁷

7) Ketidakpastian

Ketidakpastian merupakan perbedaan antara informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan. Misalnya saja suatu organisasi memerlukan informasi mengenai aturan pemerintah yang berpengaruh terhadap produksi barangnya. Jika organisasi

³⁵ *Ibid*, hal. 72

³⁶ *Ibid*, hal. 73

³⁷ *Ibid*.

ini mempunyai banyak informasi terkait hal tersebut maka mereka akan lebih pasti dalam memproduksi agar sesuai dengan standar yang ditentukan. Tetapi, bila mereka tidak memiliki informasi, mereka akan ragu-ragu dalam memproduksi barangnya (apakah sesuai dengan standar yang ditentukan atau tidak). Ketidakpastian juga dapat disebabkan karena organisasi terlalu banyak menerima informasi, alhasil mereka kebingungan mengolah informasi yang diterima.³⁸

c. Karakteristik Komunikasi Organisasi Mahasiswa

Pada dasarnya karakteristik dari komunikasi organisasi mahasiswa berasal dari karakteristik komunikasi organisasi pada umumnya. Di dalam buku Komunikasi Organisasi yang ditulis oleh Prof. Dr. Andre Hardjana, M.A beliau mengungkapkan 5 (lima) karakteristik di bawah ini:

1) Proses

Komunikasi sebagai proses pertukaran pesan antar anggota organisasi. Komunikasi organisasi bukan peristiwa-peristiwa yang terjadi secara terpisah-pisah, melainkan sebagai proses.³⁹

2) Terstruktur

Komunikasi organisasi berlangsung melibatkan orang-orang yang mempunyai kedudukan dan peran yang berbeda dalam

³⁸ *Ibid*, hal. 74

³⁹ Andre Hardjan. *Komunikasi Organisasi: Strategi dan Kompetensi*, (Jakarta: Buku Kompas, 2016), hal. 48

struktur hierarkis. Di dalam praktik, pada umumnya komunikasi berlangsung atas inisiatif atasan dan tertuju pada bawahan. Maka dengan begitu terbentuk struktur komunikasi.⁴⁰

3) Bertujuan Jelas

Komunikasi organisasi mempunyai tujuan dan bersifat rasional. Para anggota organisasi melakukan komunikasi sesuai dengan kedudukan hierarkis dan peran dalam pencapaian tujuan, termasuk kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi, pelaksanaan kerja dan kesepakatan tentang tujuan bersama.⁴¹

4) Multijenjang

Komunikasi organisasi berlangsung multijenjang sesuai situasi latar ikatan atau kerangka kegiatan yang berbeda-beda. Menurut Lee Thayer, komunikasi organisasi dapat berlangsung pada lima jenjang, yakni jenjang intrapersonal, interpersonal, kelompok, organisasi dan teknologi.⁴²

5) Dapat diramalkan

Sebagai komunikasi yang melibatkan orang-orang dengan kedudukan dan peran berbeda-beda dengan pola hubungan yang stabil dan mengikuti aturan mapan, komunikasi organisasi dapat diramalkan sehingga tidak menimbulkan kejutan, baik dalam hal saluran, proses, situasi, maupun isi pesan.

⁴⁰ *Ibid*, hal. 49

⁴¹ *Ibid*, hal. 50

⁴² *Ibid*.

Artinya komunikasi yang melibatkan struktur, kedudukan dan peran, aturan formal, dan tujuan bersama adalah komunikasi yang mapan (rutin mengikuti prosedur dan berisi pesan yang terkait dengan pencapaian tujuan.⁴³

3. *Self Development*

a. *Pengertian Self Development*

Self development atau yang lebih akrab disebut pengembangan diri merupakan suatu proses meningkatkan kemampuan atau potensi, dan kepribadian, serta sosial-emosional seseorang agar terus tumbuh dan berkembang.⁴⁴ Selain itu, pengembangan diri juga dapat diartikan dengan mengembangkan bakat yang dimiliki, mewujudkan impian-impian, meningkatkan rasa percaya diri, menjadi kuat dalam menghadapi percobaan, dan menjalani hubungan yang baik dengan sesamanya. Hal ini dapat dicapai melalui upaya belajar dari pengalaman, menerima umpan balik dari orang lain, melatih kepekaan terhadap diri sendiri maupun orang lain, mendalami kesadaran, dan mempercayai usaha hati.⁴⁵

Berdasarkan pemaparan terkait definisi *self development* atau pengembangan diri di atas, dapat disimpulkan bahwa *self development* merupakan suatu proses atau usaha pengembangan bakat serta potensi yang ada di

⁴³ *Ibid*, hal. 54

⁴⁴ Marmawi. "Persamaan Gender dalam Pengembangan Diri," *Jurnal Visi Pendidikan*, vol.1, no.2, 2009, 176

⁴⁵ Tarsis Tarmudji, *Pengembangan Diri*, (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1998), hal. 29

dalam diri melalui aktivitas atau kegiatan agar senantiasa berkembang dan memiliki pengalaman untuk mewujudkan impian. Jika dihubungkan dengan penelitian ini, maka *self development* merupakan proses atau usaha pengembangan bakat dan potensi dalam diri pengurus serta anggota UINSA Student Forum melalui program atau kegiatan organisasi.

b. Faktor Pendukung dan Penghambat *Self Development*

1) Faktor Pendukung⁴⁶

Adapun faktor yang mendukung *self development* (pengembangan diri) dalam kehidupan mahasiswa adalah sebagai berikut:

a) Faktorn Intern

Merupakan faktor-faktor yang mendukung pengembangan diri yang berasal dari dalam diri sendiri. Di bawah ini ialah bagian dari faktor intern:

(1) Perubahan Fisik

Perubahan fisik disini yakni perkembangan tanda-tanda kelamin sekunder yang menyebabkan adanya rasa aneh dan ganjil serta berbeda dengan orang lain. Dimana rasa tersebut mengakibatkan mahasiswa akan merasa bingung dan salah tingkah, kemudian menimbulkan rasa tidak puas terhadap diri sendiri. Situasi ini sangat mempengaruhi pembentukan citra fisik yang menjadi dasar pembentukan konsep

⁴⁶ *Ibid*, hal. 49

diri. Menurut Erikson keadaan fisik mahasiswa merupakan dasar pembentukan identitas dan konsep diri. Maka, dapat disimpulkan bahwa terjadinya perubahan fisik pada diri mahasiswa sedikit banyak mampu mempengaruhi mereka untuk mengaktualisasikan diri demi menemukan konsep diri yang sesuai dengan kemauannya.

- (2) **Konflik Serta Ketegangan yang Dihadapi Mahasiswa dalam Perkembangannya**
Konflik dan ketegangan tersebut muncul dari adanya ketidakpuasan terhadap fisik, kebutuhan penyesuaian terhadap sosial serta psikologis terhadap perkembangan mental dan tuntutan masyarakat.
- (3) **Moral dan Ketaqwaan**
Mahasiswa yang memiliki ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa pasti akan memiliki moral yang baik, karena mahasiswa tersebut akan selalu berusaha untuk maju, agar dirinya berguna bagi semua orang serta berguna untuk kehidupan di dunia dan akhirat. Ketika mahasiswa tersebut bertaqwa dan mempunyai keinginan untuk maju, maka keinginan untuk meningkatkan *self development* yang dimiliki juga akan semakin tinggi.
- (4) **Konstitusi Tubuh**
Keadaan fisik, keadaan fisiologi, ketangkasan motorik, keadaan mental dan emosionalitas seseorang

mempengaruhi sifat-sifat dan tingkah lakunya. Dimana hal tersebut juga dapat mempengaruhi keinginan peningkatan *self development* seorang mahasiswa.

(5) Struktur Tubuh dan Keadaan Fisik

Seorang anak yang kuat dan sehat dapat lebih banyak mengikuti kegiatan sesuai dengan tahap perkembangannya. Jika dibandingkan dengan anak yang keadaan tubuhnya kecil dan ringkih, mereka lebih beruntung. Sebab, kegiatan yang diikuti dapat memberikan pengalaman bagi dirinya yang merupakan modal dasar bagi perkembangan dirinya.

(6) Bakat Khusus

Bakat adalah kelebihan atau keunggulan alamiah yang melekat pada diri kita dan menjadi pembeda antara kita dengan orang lain, dalam hal ini setiap orang pasti memiliki bakat sendiri-sendiri yang tidak sama. Bakat hampir memiliki persamaan sifat yang sama dengan potensi tetapi bakat biasanya lebih condong pada kemampuan seseorang yang sudah ada atau bawaan sejak lahir.⁴⁷

(7) Kemauan

Kemauan merupakan dorongan keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri dalam pengertiannya: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya serta

⁴⁷ Elizabeth, B.Hurlock. *Psikologi Pendidikan*. (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 1980). hal. 230

meningkatkan taraf kehidupannya.⁴⁸ Kemauan dapat terwujud jika didampingi oleh kesadaran diri yang tinggi. Seseorang yang memiliki kesadaran serta kemauan yang tinggi sangat berpeluang besar untuk senantiasa mengembangkan diri serta meningkatkan *self development* yang dimiliki.

(8) Kesungguhan

Sama dengan kemauan, kesungguhan dapat timbul dikarenakan tingginya kesadaran diri oleh seseorang. Seseorang yang mempunyai kesungguhan dalam menuju masa depannya, tentu juga akan bersungguh-sungguh dalam mengembangkan diri bahkan meningkatkan *self development* dalam dirinya.

(9) Adanya Persaingan dengan Individu Lain

Pada dasarnya, setiap individu pasti tidak mau dikalahkan oleh individu lain. Sehingga, wajar jika ada persaingan antar individu. Dimana persaingan tersebut akan memacu diri untuk menggapai sesuatu yang lebih tinggi dari yang telah dicapai baik oleh diri sendiri maupun orang lain. Persaingan yang terjadi dapat bersifat positif dan negatif. Jika positif maka dapat menjadi penyemangat seseorang dalam meningkatkan *self development* yang

⁴⁸ Kartini kartono, *Psikologi Umum*, (Jakarta: Mandar Maju, 1996), hal. 104

dimiliki. Namun, jika negatif, maka berpotensi merugikan diri sendiri atau bahkan orang lain.

b) Faktor Ekstern⁴⁹

Faktor ekstern yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri mahasiswa:

(1) Lingkungan Keluarga atau Rumah

Keluarga ialah lingkungan atau tempat pertama yang mempunyai peran besar dalam pengembangan individu seseorang. Sebab, keadaan rumah serta sikap anggota keluarga yang mendukung, sedikit banyak juga mampu membentuk karakter hingga rasa aman untuk melakukan kegiatan demi meningkatkan *self development*. Selain itu, pengalaman dari orang tua, anggota keluarga serta seseorang yang berada di lingkungan rumah juga diperlukan agar dapat menjadi acuan bagi seseorang dalam mengembangkan potensi diri yang dimiliki.

(2) Lingkungan Tempat Menempuh Pendidikan (Sekolah/Universitas)

Tidak dapat dipungkiri, sekolah atau universitas menjadi salah satu lembaga pendidikan formal yang dipercaya dapat menjadi ladang peningkatan *self development* bagi seseorang. Maka dari itu, lingkungan tempat seseorang menempuh pendidikan (termasuk orang-

⁴⁹ Tarsis Tarmudji, *Pengembangan Diri*, (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1998), hal. 54

orang didalamnya seperti guru, dosen, akademisi, dan lain sebagainya) harus dibuat sedemikian rupa agar bisa berfungsi sebagaimana mestinya.

2) Faktor Penghambat⁵⁰

a) Rasa Gelisah

Secara kebahasaan, gelisah berarti tidak tenteram, selalu merasa khawatir.⁵¹ Rasa gelisah pada dasarnya dapat bersifat positif jika seseorang yang memilikinya menjadikan rasa ini sebagai dasar kehati-hatian dalam melakukan sesuatu. Namun, akan berbeda jika orang tersebut memiliki rasa gelisah yang berlebihan dimana hal tersebut berpotensi menjadi penghambat dirinya untuk berkembang. Rasa gelisah dapat diatasi dengan pembinaan rasa kepercayaan diri.

b) Rasa Salah

Rasa salah merupakan perasaan khilaf atau merasa keliru.⁵² Tidak bisa dipungkiri bahwa rasa salah pasti pernah muncul dalam setiap kehidupan manusia. Maka dari itu, sebagai manusia yang baik, tentu kita harus belajar memiliki kepekaan terhadap perasaan ini. Karena kepekaan yang keliru akan berdampak dalam setiap tindakan yang hendak dilakukan. Adanya rasa salah yang tidak

⁵⁰ Tarsis Tarmudji, *Pengembangan Diri*, (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1998), hal. 60

⁵¹ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/id/> diakses pada 1 Desember 2020 pukul 16.55 WIB

⁵² *Ibid.*

tepat dalam diri seseorang menjadikan orang tersebut seringkali bingung dalam mengambil keputusan sehingga dapat mengganggu proses kemajuan *self development*.

c) Rasa Malu

Malu berarti merasa tidak enak hati (hina, rendah dan sebagainya).⁵³ Seseorang yang memiliki rasa malu berlebihan pasti seringkali memikirkan pendapat atau pemikiran orang lain terhadap dirinya sendiri yang mana hal tersebut dapat menjadi bumerang bagi peningkatan *self development* yang dimiliki.

d) Rasa Takut

Rasa takut muncul karena merasa gentar menghadapi sesuatu yang dianggap akan mendatangkan bencana.⁵⁴ Rasa takut yang tidak pada tempatnya berpotensi menghambat *self development* pada diri seseorang.

e) Rasa Super

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, super berarti lebih dari yang lain.⁵⁵ Seseorang yang memiliki rasa super ialah orang yang angkuh dalam bertingkah laku dan selalu merasa hebat dibandingkan orang lain. Di antara yang lain, seseorang dengan rasa super

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ *Ibid.*

seringkali berpikiran bahwa hanya dirinyalah yang luar biasa. Rasa super dapat menjadi penghambat karena seseorang melakukan sesuatu hal bukan untuk kebutuhan *self development* melainkan untuk terlihat hebat di depan orang lain. Dimana jika nanti telah banyak yang menganggap hebat maka besar kemungkinan seseorang tersebut berhenti untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki.

f) Rasa Minder

Rasa minder ialah kebalikan dari rasa super. Terdapat beberapa macam rasa minder yakni minder fisik, mental dan sosial. Rasa minder sendiri merupakan rasa rendah diri atau merasa dirinya kurang jika dibandingkan dengan orang lain.⁵⁶ Rasa minder yang ada dalam diri seseorang mampu menjadi penghambat dirinya untuk tidak berusaha membangun dan meningkatkan *self development* serta potensi diri yang dimiliki.

g) Rasa Frustrasi

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia frustrasi merupakan rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu cita-cita.⁵⁷ Sedangkan, jika ditinjau secara etimologi, frustrasi

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ *Ibid.*

merupakan suatu situasi yang menghambat individu dalam usaha mencapai tujuan tertentu yang diinginkannya, dari frustrasi maka akan timbul perasaan-perasaan agresif.⁵⁸ Jika seseorang telah merasa frustrasi, maka akan menghambat dirinya untuk meningkatkan *self development* atau potensi dalam dirinya.

Pada dasarnya, perasaan-perasaan yang hadir dalam hati seseorang jika tidak diikuti dengan pertimbangan pemikiran yang matang nantinya hanya akan menjadi bumerang tersendiri bagi segala impian dan langkah yang hendak diambil. Maka dari itu, penting untuk mengetahui bagaimana cara membangun *self development* agar ke depannya rasa tersebut tidak mengganggu proses *self development* yang dilakukan.

c. Cara Membangun *Self Development*

Terdapat beberapa cara untuk membangun *self development*, yaitu:⁵⁹

1) Percaya Diri

Percaya diri merupakan hal yang paling krusial dalam membangun serta meningkatkan *self development* pada individu. Bagaimana tidak, segala tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh seseorang kebanyakan terjadi karena mempunyai kepercayaan diri yang tinggi. Tanpa percaya

⁵⁸ Dr.Suciati. S.Sos. *Psikologi Komunikasi: Sebuah Tinjauan Teoritis dan Perspektif Islam*. (Yogyakarta: Buku Litera Yogyakarta, 2015). hal. 283

⁵⁹ Tarsis Tarmudji. *Pengembangan Diri*. (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1998), hal. 30-35

diri, tentu orang tersebut akan ragu dalam mengambil keputusan atau melakukan sesuatu bahkan dampak paling buruk ialah tidak berani melakukan apapun. Maka dari itu, mempunyai kepercayaan pada diri sendiri sangatlah penting untuk membangun *self development* dalam kehidupan.

2) Belajar Dari Pengalaman

Disadari atau tidak, belajar merupakan proses yang berlangsung setiap detik dalam kehidupan seseorang. Kegiatan belajar tidak hanya terbatas pada kegiatan membaca, menulis, berbicara dan lain sebagainya. Ada hal yang lebih penting untuk dimasukkan dalam proses pembelajaran, yakni hikmah yang dapat dipetik dari sebuah pengalaman. Dimana melalui pengalaman inilah *self development* yang baik dapat didapatkan.

3) Menghargai Waktu

Melakukan manajemen waktu yang baik sangat dibutuhkan dalam proses mengembangkan diri. Sebab, banyak orang yang seringkali mengabaikan nilai penting dari waktu yang dimiliki. Seseorang yang serius ingin membangun *self development* tentu tidak akan menghabiskan waktunya untuk hal yang tidak berguna.

4) Tidak Menjadi Katak dalam Tempurung

Berkembang dan menggapai keinginan memang bukan hal yang mudah. Oleh karena itu, perlu banyak perjalanan, pengalaman serta petualangan untuk mencapai semua hal tersebut. Demikian halnya dengan membangun *self development*, tentu

dibutuhkan intensitas eksplorasi yang tinggi agar mampu meningkatkan kualitas diri.

- 5) Menghargai Diri Sendiri dan Orang Lain
Sadar akan kekurangan dan kelebihan yang dimiliki serta percaya bahwa kemampuan tersebut dapat diubah dengan menjadi seorang pembelajar sangat penting untuk dilakukan. Sebab, dengan demikian berarti sebagai individu kita telah berusaha menghargai diri sendiri dan memupuk *self development*. Selain itu, tak segan menerima kritik dan saran dari orang lain juga merupakan salah satu cara untuk membangun *self development* yang ada dalam diri kita.
- 6) Adanya Dorongan untuk Berprestasi
Dorongan dalam diri untuk senantiasa menjadi seseorang yang berprestasi tentu menjadikan individu mampu memilih kegiatan-kegiatan yang sifatnya positif. Maka dari itu, melalui kegiatan yang positif tersebut diharapkan dapat mendukung diri agar mau berusaha untuk memupuk serta membangun *self development* secara konsisten.

4. Jaringan Komunikasi Organisasi dalam Program *Self Development* Anggota Organisasi

Menurut Roger dan Kincaid, jaringan komunikasi terdiri dari individu-individu yang saling berhubungan yang direlasikan oleh arus komunikasi dan informasi yang terpola. Artinya, bahwa jaringan komunikasi ini melibatkan individu-individu yang saling terkoneksi akibat saling memiliki kepentingan hubungan komunikasi informasi yang terpola di antara mereka, demi terpenuhinya suatu maksud dan

tujuan mereka.⁶⁰ Kemudian menurut Munawar Syamsuddin, jaringan komunikasi adalah pola hubungan diantara orang-orang yang terbentuk karena adanya arus komunikasi-informasi yang terpola dan terkerangka diantara mereka, untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁶¹

Organisasi sendiri menurut Everett Rogers adalah suatu sistem individu yang stabil yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama lewat suatu struktur hirarki dan pembagian kerja. Tata hubungan di antara anggota organisasi relatif stabil. Kestabilan susunan organisasi menjadikan organisasi berfungsi secara efektif dalam mencapai tujuan tertentu.⁶² Sedangkan *self development* merupakan suatu proses meningkatkan kemampuan atau potensi, dan kepribadian, serta sosial-emosional seseorang agar terus tumbuh dan berkembang.⁶³ Sehingga, dapat disimpulkan bahwa jaringan komunikasi organisasi dalam program *self development* ialah penggambaran pola hubungan orang-orang yang bekerja sama untuk menggapai tujuan pengembangan bakat serta potensi yang ada di dalam diri melalui aktivitas atau kegiatan agar senantiasa berkembang dan memiliki pengalaman untuk mewujudkan impian. Jika dihubungkan dengan penelitian ini, maka jaringan komunikasi organisasi dalam program *self development*

⁶⁰ Munawar Syamsuddin Aan, *Metode Riset Kuantitatif Komunikasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal. 137

⁶¹ *Ibid.*

⁶² Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 186

⁶³ Marmawi. "Persamaan Gender dalam Pengembangan Diri," *Jurnal Visi Pendidikan*, vol.1, no.2, 2009, 176

merupakan penggambaran pola hubungan para pengurus beserta anggota organisasi UINSA Student Forum dalam proses atau usaha pengembangan bakat dan potensi dalam diri pengurus serta anggota melalui program atau kegiatan organisasi.

B. Teori Jaringan

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Peter R. Monge dan Noshir S. Contractor. Di dalam teori jaringan, mereka menjelaskan bahwa ada satu cara lain untuk melihat struktur organisasi, yakni dengan meneliti pola-pola interaksi dalam organisasi agar dapat mengetahui siapa berkomunikasi dengan siapa. Karena, pada dasarnya, tidak seorangpun mampu berkomunikasi secara persis sama dengan anggota organisasi lainnya. Maka, dari sini kita dapat melihat kelompok-kelompok komunikasi yang saling berhubungan satu sama lain sehingga membentuk jaringan organisasi secara keseluruhan.⁶⁴

Jaringan atau *networks* didefinisikan sebagai *social structures created by communication among individual and groups*⁶⁵ (struktur sosial yang diciptakan melalui komunikasi di antara sejumlah individu dan kelompok). Ketika satu individu berkomunikasi dengan individu lain, maka terciptalah suatu hubungan (*link*) yang merupakan garis-garis komunikasi dalam organisasi. Kemudian, dapat diketahui bahwa sebagian dari hubungan tersebut merupakan jaringan formal (*formal network*) yang dibentuk oleh aturan-aturan organisasi seperti struktur organisasi. Namun, pada dasarnya

⁶⁴ Stephen W. Littlejohn dan Karen A. Foss, *Theories of Human Communication*, (Thomson Wadsworth, 2008) hal. 260-262

⁶⁵ Cynthia Stohl, *Organizational Communication: Connectedness in Action; Connectedness in Action*, (Thousand Oak CA, Sage, 1995), dalam Littlejohn dan Foss, *Theories of Human Communication*, hal. 260-261

jaringan formal hanya mencakup sebagian dari struktur yang terdapat pada organisasi. Selain jaringan formal terdapat juga jaringan informal (*emergent network*) yang merupakan saluran komunikasi nonformal yang terbentuk melalui kontak atau interaksi yang terjadi antara anggota organisasi setiap harinya.⁶⁶

Gagasan dasar yang sangat penting mengenai jaringan adalah ‘keterhubungan’ atau ‘keterkaitan’ (*connectedness*) yaitu ide bahwa terdapat jalur komunikasi yang relatif stabil di antara individu-individu anggota organisasi. Para individu yang saling berkomunikasi satu sama lain akan terhubung bersamasama ke dalam kelompok-kelompok yang pada gilirannya kelompok-kelompok itu akan saling berhubungan membentuk jaringan keseluruhan. Setiap orang memiliki seperangkat hubungan yang unik dengan orang lain yang disebut ‘jaringan personal’ (*personal network*). Jaringan dalam kelompok (*group network*) terbentuk karena individu cenderung berkomunikasi lebih sering dengan anggota organisasi tertentu lainnya. Organisasi pada dasarnya terbentuk dari kelompok-kelompok yang lebih kecil yang terhubung bersamasama dalam kelompok yang lebih besar dalam jaringan organisasi (*organizational network*). Jika menganalisis suatu jaringan, maka akan dapat melihat beberapa hal, misalnya.⁶⁷

- Cara-cara setiap dua orang saling berinteraksi atau berhubungan, ini disebut analisis *dyadic*;
- Memperhatikan bagaimana setiap tiga orang saling berhubungan, disebut dengan analisis *triad*.

⁶⁶ Morrissan , *Teori Komunikasi organisasi*, (Ghalia Indonesia 2009) hal. 50-51

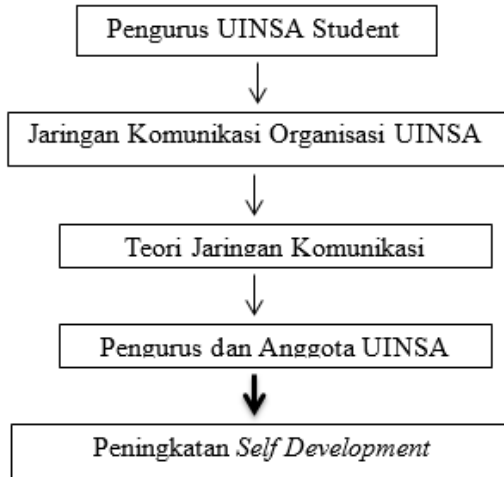
⁶⁷ Stephen W.Littlejohn dan Karen A.Foss, *Theories Of Human Communication*, (Thomson Wadsworth, 2008), hal. 261

- Selain itu, dapat melakukan proses analisis kelompok dan bagaimana kelompok keumudian terbagi-bagi ke dalam beberapa subkelompok.
- Akhirnya, dapat melihat bagaimana berbagai kelompok itu saling berhubungan satu sama lain dalam suatu jaringan global.

Unit organisasi paling dasar, menurut teori jaringan adalah hubungan di antara dua orang. Sistem organisasi terdiri atas hubungan yang tak terhitung jumlahnya yang membentuk kelompok-kelompok yang terhubung dengan organisasi. Suatu hubungan ditentukan melalui jumlah tujuan yang ingin dicapai (apakah memiliki satu atau beberapa tujuan), berapa banyak orang yang terlibat, dan fungsi suatu hubungan dalam organisasi.⁶⁸ Hubungan juga dapat menentukan suatu ‘peran jaringan’ (*network role*) tertentu yang berarti bahwa anggota menghubungkan beberapa kelompok dengan cara-cara tertentu. Ketika anggota organisasi berkomunikasi satu sama lain, mereka melaksanakan atau memenuhi berbagai peran dalam hubungannya dengan jaringan yang terdiri atas peran sebagai *opinion leader*, jembatan, penghubung, dan pemisah.⁶⁹ Jika dihubungkan dengan penelitian ini, maka melalui hasil temuan penelitian akan dapat diketahui apakah jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum (USF) dalam program *self development* anggota organisasi menunjukkan kesesuaian dengan poin-poin penting teori jaringan di atas. Berikut kerangka penelitiannya:

⁶⁸ Morissan, *Teori Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009) hal. 52

⁶⁹ Stephen W. Littlejohn dan Karen A. Foss, *Theories Of Human Communication*, (Thomson Wadsworth, 2008) ,hal. 261



C. Peningkatan Potensi Diri dalam Perspektif Islam

Seorang manusia dilahirkan di dunia dengan membawa potensi masing-masing dalam diri mereka. Dimana hal tersebut dapat disebut sebagai potensi manusia. Secara umum, potensi manusia diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki manusia, dapat dikembangkan dan dioptimalkan dengan sering melatih kemampuan dasar tersebut. Diperlukan pengalaman serta upaya agar pengembangan potensi dasar dalam diri ini dapat berjalan semaksimal mungkin. Allah SWT melalui firman-Nya dalam Surat Al-Isra' ayat 70 menyebutkan bahwa seseorang yang lahir di dunia ini telah diberi rezeki serta kelebihan yang sempurna jika dibandingkan dengan makhluk lain. Berikut redaksi ayat Surat Al-isra' ayat 70:

Artinya: “*dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.*” (Qs. Al-Isra’, 17:70)

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

Di dalam tafsir al-Misbah karya M. Quraish Shihab dijelaskan bahwa setelah menggambarkan anugrah-Nya ketika berada di lautan dan daratan. Ayat ini juga menjelaskan mengenai sebab anugrah yang diberikan kepada manusia, dikarenakan manusia merupakan makhluk yang unik dan memiliki kehormatan serta kedudukan sebagai manusia. “*Dengan bersumpah sambil mengukuhkan perkataanya dengan kata (qod)*”. Ayat ini menyatakan bahwa Kami Allah bersumpah bahwa sesungguhnya telah Kami muliakan anak cucu adam dengan bentuk yang bagus, kesempurnaan berbicara dan berfikir, serta berpengetahuan dan Kami beri mereka kebebasan untuk memilah dan memilih. “*Dan Kami angkat dari daratan dan lautan*”. Dengan aneka alat transportasi yang Kami ciptakan dan tundukan bagi mereka, atau yang Kami ilhami mereka untuk membuatnya. agar mereka mampu mengarungi lautan dan bumi yang Kami ciptakan untuk mereka. Kami beri rizki yang terbaik bagi mereka, lagi bermanfaat dalam pertumbuhan fisik serta perkembangan jiwa mereka. “*Dan Kami lebihkan atas mereka dari siapa makhluk yang telah Kami ciptakan*”. Dengan kelebihan yang sempurna, Kami lebihkan mereka dari hewan dengan

akal dan daya cipta, sehingga menjadi makhluk yang bertanggung jawab. Kami lebihkan yang taat diantara mereka atas malaikat karena ketaatan manusia melalui ujian dan perjuangan melawan setan dan hawa nafsu, sedang ketaatan malaikat tanpa tantangan. Demikian seterusnya dan masih banyak lainnya. Di dalam ayat 70 merupakan penjelasan dari dikaruniakanya kemuliaan pada manusia dari sejak kelahiranya, tanpa membedakanya. dalam salah satu riwayat mengisahkan bahwa Nabi Muhammad menghormati jenazah seorang yahudi, sementra sahabat bertanya dengan sikap beliau tersebut, dan Rosul menjawab: “Bukankah mereka juga manusia?.. Hal ini sebagai tanda bahwa manusia adalah makhluk yang mulia dan di hormati keberadaanya walau sudah meninggal dunia.⁷⁰

Berdasarkan penjelasan dari Tafsir Al-Misbah di atas, setidaknya terdapat beberapa potensi yang dimiliki manusia, yakni:

1. Potensi fisik. Berdasar kalimat “*Dengan bersumpah sambil mengukuhkan perkataanya dengan kata (qod), Ayat ini menyatakan bahwa Kami Allah bersumpah bahwa sesungguhnya telah Kami muliakan anak cucu adam dengan bentuk yang bagus*” menunjukkan bahwa Allah SWT telah menciptakan fisik manusia sedemikian rupa demi memudahkan kita dalam mencari rezeki di dunia. Tinggal bagaimana kita sebagai manusia menggunakan potensi tersebut semaksimal mungkin. Selain itu, kita juga harus mengupayakan pengembangan potensi fisik dengan menjaganya

⁷⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Lentera Hati, Vol. 7 2002), hal. 514

(memakan makanan sehat dan bergizi serta melakukan olahraga).

2. Potensi akal dalam diri manusia. Di dalam kalimat *“kesempurnaan berbicara dan berfikir, serta berpengetahuan dan Kami beri mereka kebebasan untuk memilah dan memilih”* dinyatakan bahwa manusia memiliki potensi akal yang luar biasa. Jika potensi tersebut dibiarkan begitu saja, akan sayang sekali. Maka dari itu, sebagai hamba yang baik, sudah sepantasnya kita mengembangkan potensi akal yang kita miliki dengan terus melatihnya agar senantiasa mampu berpikir kritis serta memilah mana yang benar dan salah.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa Allah SWT melalui Surat Al-Isra' ayat 70 menjelaskan bahwa manusia merupakan makhluk mulia yang memiliki potensi-potensi luar biasa di dalam dirinya. Maka dari itu, sudah selayaknya seorang manusia menggunakan potensi tersebut dengan mengembangkannya melalui peningkatan *self development*, agar nantinya potensi yang telah dimiliki tidak sia-sia serta dapat bermanfaat untuk kehidupan dan orang-orang yang ada di sekitar.

D. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu ini menjadi acuan peneliti dalam melakukan penelitian. Sehingga, peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Terhadap penelitian terdahulu yang akan dijabarkan ini, peneliti tidak menemukan judul yang sama dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Namun, akan diangkat dari beberapa penelitian untuk memperkaya bahan kajian penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa narasi deskriptif

dari beberapa jurnal dan skripsi terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Nasrullah Jamaluddin Arrozi dengan judul *Jaringan Komunikasi Pada Kelompok KATABA dalam Meningkatkan Kreativitas Menulis Santri Ma'had Al Jami'ah IAIN Salatiga*.⁷¹ Penelitian ini berfokus pada jaringan komunikasi yang terbentuk pada kelompok KATABA. Selain itu, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jaringan komunikasi pada kelompok KATABA terbentuk saat proses diskusi sedang berlangsung.

Penelitian berupa jurnal yang di tulis oleh Atika Budhi Utami dengan judul *Analisis Jaringan Komunikasi Kelompok (Studi Pada Kelompok Assa'adah)*.⁷² Atika menggunakan metode penelitian analisis jaringan komunikasi dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Ia juga menggunakan aplikasi Ucinet VI sebagai alat bantu untuk menemukan posisi aktor, relasi dan struktur pada jaringan. Hasil penelitian Atika menggambarkan adanya pola jaringan komunikasi tertentu dengan ditemukannya posisis aktor, relasi serta struktur jaringan pada kelompok Assa'adah.

Penelitian yang dilakukan oleh Ditha Prasanti dan Ikhsan Fuady dengan judul *Analisis Jaringan Komunikasi Masyarakat dalam Kesiapan Menghadapi Bencana Longsor di Kaki Gunung Burangrang*

⁷¹ M. Nasrullah Jamaluddin Arrozi, "*Jaringan Komunikasi Pada Kelompok KATABA dalam Meningkatkan Kreativitas Menulis Santri Ma'had Al Jami'ah IAIN Salatiga*", Skripsi, (Salatiga: IAIN Salatiga, 2018)

⁷² Atika Budhi Utami, "Analisis Jaringan Kelompok", *DiMCC Conference Proceeding*, Vol.1, 2018

Kabupaten Bandung Barat.⁷³ Penelitian ini menggunakan metode analisis jaringan komunikasi dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Di dalam penelitian tersebut, Ditha dan Ikhsan mencari struktur jaringan komunikasi yang dilakukan oleh masyarakat di Kabupaten Bandung Barat. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa bentuk struktur jaringan komunikasi risiko bersifat personal memusat (*interlocking personal network*). Selain itu, juga ditemukan ada beberapa *klik* dalam jaringan komunikasi, beberapa aktor yang berperan sebagai *star* dalam jaringan, beberapa individu *isolate* yang tidak mendapatkan atau berhubungan dengan pihak lain untuk mendapatkan informasi terkait bencana longsor.

Penelitian selanjutnya merupakan tesis yang di tulis oleh Anthony Schoonjans dengan judul *Social Network Analysis Techniques in Enterprise Architecture Management*.⁷⁴ Anthony menggunakan metode penelitian analisis jaringan sosial deskriptif kualitatif dalam penelitian ini. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa teknik manajemen arsitektur perusahaan berbasis jaringan sosial tidak dapat berfungsi secara independen, karena metrik sentralitas tidak dapat diterjemahkan secara langsung ke dalam interpretasi bisnis. Namun, ini dapat memfasilitasi analisis dengan menunjukkan node kritis per tampilan yang dapat berfungsi sebagai titik awal untuk mengidentifikasi hubungan yang bergantung pada manajemen arsitektur.

⁷³ Ditha Prasanti dan Ikhsan Fuady, “Analisis Jaringan Komunikasi Masyarakat dalam Kesiapan Menghadapi Bencana Longsor di Kaki Gunung Burangrang Kabupaten Bandung Barat”, *KAWISTARA*, Vol.8, 2018

⁷⁴ Anthony Schoonjans, “*Social Network Analysis Techniques in Enterprise Architecture Management*”, Tesis, (Belgium: Ghent University, 2015)

Penelitian terakhir yakni tesis yang di tulis oleh Nishith Singh dengan judul *Communication Network Analysis to Compare BIM and Non-BIM Approaches In The AEC Industry*.⁷⁵ Di dalam penelitiannya, Nishith menggunakan metode penelitian analisis jaringan komunikasi dengan jenis deskriptif kualitatif. Penelitiannya berfokus untuk membandingkan jaringan komunikasi antara proyek BIM dengan non-BIM. Hasil penelitiannya yakni menemukan bahwa terdapat perbedaan properti jaringan untuk proyek BIM dan non-BIM berdasarkan data dunia nyata yang dikumpulkan. Properti menunjukkan bahwa jaringan komunikasi untuk proyek BIM relatif lebih baik dibandingkan dengan proyek non-BIM.

⁷⁵ Nishith Singh, “*Communication Network Analysis to Compare BIM and Non-BIM Approaches In The AEC Industry*”, Tesis, (Texas: Texas A&M University, 2017)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah deskriptif kualitatif. Pada penelitian kualitatif yang diutamakan yakni mencari sebuah fenomena pada paradigma alami, untuk memahami apa, bagaimana, dan mengapa, dengan menggunakan metode semi-terstruktur dengan wawancara mendalam, fokus penelitian kualitatif yakni pada deskripsi yang luas atau mendalam.⁷⁶ Penelitian ini bersifat deskriptif –mendeskripsikan makna atau fenomena yang dapat ditangkap peneliti dengan sebuah bukti, dengan demikian maka dalam jenis penelitian ini akan digambarkan bagaimana komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi. Sedangkan, untuk mengetahui bagaimana penggambaran terperinci dari jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi, peneliti menambahkan aplikasi Ucinet 6 sebagai pengolah data hasil wawancara terstruktur (kuesioner) yang kemudian hasil tersebut akan diuraikan secara deskriptif.

B. Lokasi Penelitian

Subjek yang diambil peneliti disini adalah pengurus dan anggota dari UINSA Student Forum. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi. kemudian, untuk lokasi penelitian yakni di UIN Sunan Ampel Surabaya, karena UINSA Student Forum merupakan organisasi yang

⁷⁶ Wilhelmus Hary Susilo, *Penelitian Kualitatif*, (Surabaya: CV Garuda Mas Sejahtera, 2010), hlm. 28

bernaung di sana. Akan tetapi, kondisi pandemi yang sedang terjadi mengakibatkan peneliti tidak dapat bertatap muka dengan subjek penelitian, alhasil peneliti memilih melakukan penelitian secara *online* via aplikasi *WhatsApp*.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data Penelitian

Peneliti akan memaparkan mengenai kategori data yang akan diteliti dan dari mana data tersebut berasal.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini, atau bisa juga disebut dengan data yang langsung didapat dari seorang informan sebagai sumber data utama. Data primer penelitian ini adalah tentang komunikasi organisasi UINSA Student Forum serta jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang menjadi tambahan dari data primer penelitian, bersumber selain dari informan yaitu dokumentasi. Di dalam penelitian ini data sekunder didapatkan dari dokumentasi peneliti di lapangan saat mengikuti kegiatan UINSA Student Forum (berupa dokumentasi kegiatan, website resmi UINSA Student Forum dan lain sebagainya), serta dokumentasi berupa catatan atau jurnal yang berkaitan dengan tema penelitian.

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data di dalam penelitian ini adalah informan itu sendiri. Informan di sini dipilih secara sengaja (*purposive sampling*). Kriteria informan yang ditentukan peneliti adalah mahasiswa aktif UIN Sunan Ampel Surabaya yang merupakan anggota serta pengurus dari UINSA Student Forum. Selain itu, sumber data kedua ialah buku dan jurnal yang digunakan untuk memberi materi atau bahan tambahan agar dapat melengkapi sumber data utama yang berasal dari informan.

D. Tahap-Tahap Penelitian

Tahapan dalam penelitian ini ada 3, yaitu tahap pra-lapangan, pekerjaan lapangan, dan analisis data.

1. Pra-Lapangan

Tahapan ini adalah tahap dimana peneliti memulai untuk memikirkan dan merencanakan penelitian yang lebih lanjut.

a. Menyusun Rancangan Penelitian

Peneliti memulai dengan membuat proposal, di dalam proposal ini peneliti menentukan fenomena, membuat latar belakang, menentukan fokus masalah, dan seterusnya, yang akan membahas tentang jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum.

b. Memilih Lapangan Penelitian

Lapangan penelitian yang peneliti ambil di sini adalah UIN Sunan Ampel Surabaya, karena disana lah tempat UINSA Student Forum bernaung.

c. Mengurus Perizinan

Penelitian tentang UINSA Student Forum ini memerlukan surat perizinan dikarenakan peneliti bukan termasuk anggota organisasi periode saat ini. Walaupun sebelumnya peneliti pernah

- menjadi bagian dari organisasi ini, namun surat perizinan tetap diperlukan sebagai bukti bahwa peneliti benar-benar melakukan penelitian.
- d. Menjajaki dan Menilai Keadaan Lapangan
Peneliti melakukan penilaian terhadap keadaan lapangan karena menyesuaikan dengan kesibukan yang dimiliki oleh informan yakni sebagai mahasiswa aktif.
 - e. Memilih dan Memanfaatkan Informan
Peneliti mengambil informan dari pengurus dan anggota UINSA Student Forum periode 2020 untuk mendapatkan informasi yang jelas, detail dan terpercaya.
 - f. Menyiapkan Perlengkapan Penelitian
Peneliti hanya membutuhkan *handphone*, laptop, dan lain-lain.
 - g. Persoalan Etika Penelitian
Peneliti memperhatikan etika dalam melakukan penelitian dengan menggunakan bahasa yang baik, rasa hormat terhadap informan, anggota dan pengurus UINSA Student Forum.
2. Pekerjaan Lapangan
- Uraian tentang tahap pekerjaan lapangan dibagi atas tiga bagian, yaitu (1) memahami latar penelitian dan persiapan diri, (2) memasuki lapangan, (3) berperan serta sambil mengumpulkan data.⁷⁷
- a. Memahami Latar Penelitian & Persiapan Diri
Peneliti memahami bagaimana latar penelitian terlebih dahulu, selain itu peneliti juga memperhatikan cara berbicara agar tidak terkesan

⁷⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1995), hlm 94.

memaksa dan tentunya peneliti juga membangun hubungan yang baik dengan para informan.

b. Memasuki Lapangan

Peneliti di sini membangun hubungan yang baik dengan informan dan anggota dari UINSA Student Forum hingga tidak ada jarak atau tembok yang memisahkan. Selain itu, peneliti juga mempelajari bahasa, tetapi dikarenakan latar belakang budaya disini sama yaitu suku Jawa, maka peneliti tidak menemukan kesulitan.

c. Berperan Serta Sambil Mengumpulkan Data

Peneliti menyusun jadwal penelitian untuk meneliti UINSA Student Forum, peneliti juga melakukan pencatatan semacam kata-kata kunci saat penelitian di kegiatan UINSA Student Forum berlangsung. Analisis lapangan juga diperlukan, yaitu mengenal serta mencocokkan hasil dari pra-lapangan dengan yang terjadi di lapangan.

3. Analisis Data

Pada bagian ini akan dibahas beberapa prinsip pokok, tetapi tidak akan dirinci bagaimana cara analisis data itu dilakukan karena ada bab khusus yang mempersoalkannya. Yang diuraikan disini meliputi tiga pokok persoalan, yaitu (1) konsep dasar, (2) menemukan tema dan merumuskan hipotesis, dan (3) bekerja dengan hipotesis.

a. Konsep Dasar Analisis Data

Konsep dasar dalam hal ini akan mempersoalkan pengertian, waktu pelaksanaan, maksud, dan tujuan, serta kedudukan analisis data.⁷⁸ Peneliti di sini mengatur, mengurutkan, mengelompokkan

⁷⁸ *Ibid*, hlm.103.

dokumen yang didapatkan dari meneliti UINSA Student Forum seperti proses wawancara, foto, dan lain-lain.

- b. Menemukan Tema & Merumuskan Hipotesis
Sejak menganalisis data di lapangan, peneliti sudah mulai menemukan tema dan hipotesis. Pada analisis yang dilakukan secara lebih intensif, tema dan hipotesis lebih diperkaya, diperdalam, dan ditelaah lagi dengan menggabungkan data dari sumber-sumber lain.⁷⁹ Setelah melakukan penelitian di lapangan yang diperkaya serta diperdalam dengan dukungan dokumentasi dan hasil observasi, peneliti melakukan analisis mengenai UINSA Student Forum.
- c. Menganalisis Berdasarkan Hipotesis
Sesudah memformulasikan hipotesis, peneliti mengalihkan pekerjaan analisisnya dengan mencari dan menemukan apakah hipotesis itu didukung atau ditunjang oleh data dan benar adanya. Terkait hal tersebut peneliti barangkali akan mengubah menggabungkan, atau membuang beberapa hipotesis.⁸⁰ Peneliti tidak membuang hipotesis, karena data yang ditemukan dan hipotesis terkait UINSA Student Forum dan fokus penelitian sudah ditunjang oleh hasil dari wawancara dan dokumentasi di lapangan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Wawancara Mendalam

⁷⁹ *Ibid*, hlm.104.

⁸⁰ *Ibid*, hlm.105-106.

Esterberg mendefinisikan wawancara sebagai sebuah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁸¹ Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada anggota pengurus UINSA Student Forum sejumlah 15 orang, wawancara dilakukan secara mendalam untuk menjawab rumusan masalah terkait komunikasi organisasi. Selain itu, data yang diperlukan hanya dapat diperoleh menggunakan teknik pengumpulan data wawancara mendalam.

2. Wawancara Terstruktur (Kuesioner)

Wawancara terstruktur merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁸² Kuesioner dibuat dengan pertanyaan terbuka yang terdiri dari pertanyaan terkait identitas responden serta nama anggota yang berinteraksi dengan responden dalam membahas peningkatan *self development*. Kuesioner penelitian akan disebarakan kepada 32 anggota organisasi UINSA Student Forum (termasuk pengurus). Hasil dari kuesioner ini nantinya akan dimasukkan ke dalam aplikasi Ucinet 6 agar bisa diketahui bagaimana jaringan komunikasinya.

3. Observasi

Observasi dalam penelitian ini dilakukan secara teliti dan berdasarkan fakta untuk hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Observasi dalam penelitian ini dilakukan pada UINSA Student

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 114.

⁸² *Ibid*, hlm.115.

Forum, mulai dari kegiatan hingga kebiasaan anggotanya.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁸³ Dalam penelitian ini dokumentasi terkait yakni website resmi UINSA Student Forum, dokumentasi kegiatan UINSA Student Forum, akun instagram dan lain sebagainya.

F. Teknik Validitas Data

1. Diskusi dengan Teman Sejawat

Teknik ini dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat.⁸⁴ Dalam hal ini, peneliti melakukan diskusi tentang UINSA Student Forum serta kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan, dengan teman sejawat agar peneliti menjadi lebih terbuka dan jujur serta mendapatkan pendapat-pendapat lain mengenai UINSA Student Forum.

2. Triangulasi

Triangulasi adalah suatu cara mendapatkan data yang benar-benar absah dengan menggunakan pendekatan metode ganda. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu sendiri, untuk keperluan pengecekan atau sebagai

⁸³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm.124.

⁸⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1995), hlm.179.

pembandingan terhadap data itu.⁸⁵ Peneliti menggabungkan semua hasil penelitian, dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan kata lain, triangulasi merupakan menguji keabsahan dari hasil penelitian dengan peneliti, metode, teori, dan sumber data.⁸⁶ Peneliti melakukan pengecekan tentang hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan anggota UINSA Student Forum mulai dari perkataan di depan banyak orang dan saat wawancara secara pribadi, membandingkan dengan apa yang dikatakan khalayak tentang UINSA Student Forum, dan juga membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi dan hasil dokumentasi yang dilakukan saat mengikuti kegiatan yang diselenggarakan UINSA Student Forum.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua macam. *Pertama*, teknik mengenai hasil wawancara mendalam yakni berupa reduksi data, penyajian data serta penarikan data/verifikasi. *Kedua*, teknik analisis data menggunakan aplikasi Ucinet VI for windows yang digunakan untuk mengetahui jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum beserta bentuk jaringannya. Penjelasan terperinci ialah sebagai berikut:

1. Teknik analisis data hasil wawancara mendalam menggunakan beberapa tahap di bawah ini:
 - a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

⁸⁵ 1. Bachtiar S. Bachri, *Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif*, Jurnal Teknologi Pendidikan, Vol. 10, No. 1, April 2010, hlm.56

⁸⁶ 1. Muhammad Sulthon Neagara, Skripsi : *Implementasi perda nomor: 5 tahun 2014 tentang pengelolaan sampah dan kebersihan*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018), hlm.30.

Mereduksi data berarti merangkum, memilah dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.⁸⁷ Peneliti di sini mereduksi data yang awalnya luas menjadi hanya berfokus pada jaringan komunikasi organisasi serta jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, langkah analisis selanjutnya adalah penyajian data (*data display*). Pada rangkaian ini seluruh data yang diperoleh dari lapangan baik dokumen, hasil wawancara, serta hasil dari observasi akan dianalisis sehingga dapat memunculkan deskriptif tentang jaringan komunikasi organisasi pada UINSA Student Forum. Pada langkah ini peneliti memperlihatkan hasil data yang telah dikumpulkan dari hasil wawancara dengan pengurus dan anggota UINSA Student Forum, juga dokumentasi dan observasi dari kegiatan UINSA Student Forum.

c. *Conclusion Drawing/Verification* (Penerikan Kesimpulan/Verifikasi)

Penerikan data/ verifikasi ini berisi tentang hasil kesimpulan dari reduksi data dan penyajian data, peneliti mencari arti dari data-data yang sudah dikumpulkan lalu menyimpulkannya. Peneliti

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm.135.

akhirnya menyimpulkan data hasil wawancara dengan pengurus dan anggota UINSA Student Forum yang telah direduksi dan dipaparkan sebelumnya, ditambah dengan dokumentasi kegiatan serta hasil observasi.

2. Teknik analisis data menggunakan aplikasi Ucinet 6 menerapkan beberapa tahapan di bawah ini:

a. Penginputan Data

Pada tahap ini data yang diperoleh dari hasil penelitian dimasukkan ke dalam program. Cara penginputan data ini dapat dilakukan dengan menggunakan fasilitas yang disediakan oleh program Ucinet yang kemudian disalin masuk kedalam program Ucinet. Di sini peneliti mengumpulkan dan memasukkan data hasil dari wawancara terstruktur menggunakan kuesioner yang telah disebarakan kepada pengurus dan anggota UINSA Student Forum ke dalam aplikasi Ucinet 6.

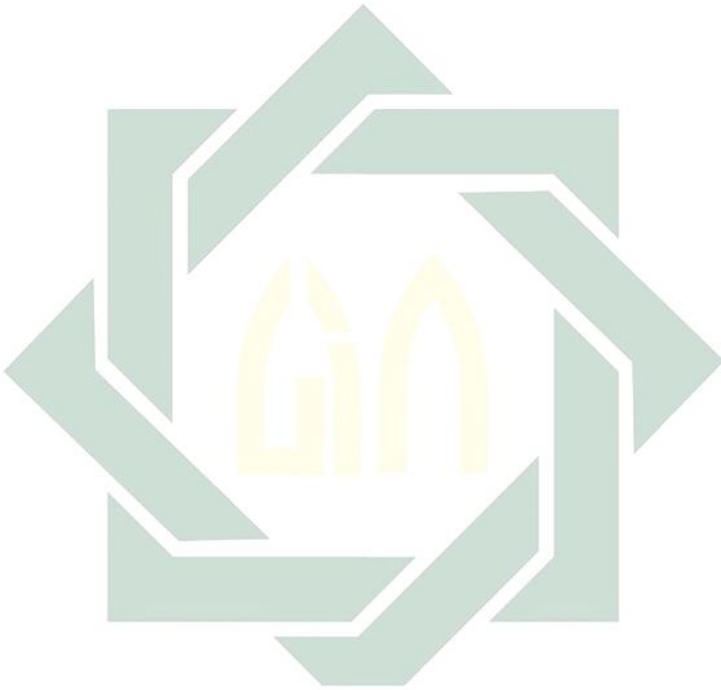
b. Membuat Gambar Sosiometri

Data yang selesai diinput dipresentasikan dalam bentuk gambar. Ucinet menyediakan fasilitas *software NetDraw* untuk menggambarkan sosiometri dari jaringan yang diteliti. Di sini peneliti merepresentasikan hasil input data kuesioner UINSA Student Forum, kemudian secara langsung di dalam aplikasi Ucinet 6 akan tampil gambar dari jaringan komunikasi UINSA Student Forum.

c. Analisis Data

Ucinet dapat digunakan untuk menganalisis pengukuran-pengukuran dalam sebuah jaringan. Skala pengukuran yang digunakan terdapat di dalam aplikasi Ucinet 6 yakni sentralisasi

(apakah di dalam jaringan komunikasi pengurus dan anggota UINSA Student Forum relasi yang dihasilkan memusat pada beberapa aktor atau menyeluruh).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Latar Belakang UINSA Student Forum (USF)

Transformasi lembaga dari Institut (IAIN) Sunan Ampel Surabaya menjadi Universitas (UIN) Sunan Ampel Surabaya pada tahun 2013 dibarengi dengan beragam tantangan, salah satunya adalah dibutuhkan pembenahan sumber daya sivitas akademika untuk mewujudkan visi *toward world-class university*. Gerakan ini dilatarbelakangi keadaan mahasiswa UINSA yang kala itu sangat monoton dalam berkegiatan dan sulit menemukan wadah pengembangan *soft skills*, yang pada akhirnya berujung pada minimnya partisipasi mahasiswa UINSA dalam kegiatan-kegiatan kepemudaan di tingkat nasional maupun internasional. Melihat tantangan tersebut, kedua founder UINSA Student Forum ingin menjadi bagian dari solusi dengan memprakarsai sebuah organisasi independen di lingkungan UIN Sunan Ampel Surabaya (UINSA) yang berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan pemuda, dalam hal ini mahasiswa UINSA.

UINSA Student Forum juga mempertegas profil mereka di dalam halaman '*About Us*' di website yang mereka miliki. "*UINSA Student Forum is an independent organization with an international office partnership (IO) UIN Sunan Ampel Surabaya which focuses on developing the capacity of young people in UIN Sunan Ampel Surabaya. Various routine USF development program are carried out, including inspiration forums, inspirational conferences, scholarship challenges, multicultural days, usf*

mentorship, USF family gathering and share2care. Through the programs provided, USF is trying to help students to have world competencies but still want to contribute to their environment (world class competence, but grass root understanding).”⁸⁸

2. Core Values UINSA Student Forum (USF)

UINSA Student Forum memiliki 4 nilai penting yang juga sekaligus menjadi semboyan organisasi, yakni berupa kata *Initiate! Act! Share! Inspire!*. Keempat kata tersebut memiliki arti masing-masing seperti yang tertera pada Company Profile UINSA Student Forum. Berikut penjelasannya:

a) *Initiate!*

It means we don't wait the moment, we take initiative. Hal tersebut berarti mereka tidak menunggu momen untuk mengembangkan diri melainkan mereka yang menginisiasi untuk mengadakan program yang bertujuan mengembangkan diri.

b) *Act!*

It means we don't blame the condition, we commit to take action. Hal tersebut berarti mereka tidak menyalahkan keadaan yang notabene kurang mendukung untuk berkegiatan di bidang kepemudaan, melainkan mereka berkomitmen untuk mengambil aksi/tindakan dengan mengadakan kegiatan kepemudaan demi meningkatkan *self development* mahasiswa UINSA.

c) *Share!*

It means we share good action, because sharing is caring. Hal tersebut berarti mereka membagikan sesuatu yang bermanfaat dan dapat meningkatkan

⁸⁸ <https://uinsasf.com/about/> (diakses pada 17 Desember 2020)

self development mahasiswa UINSA, karena berbagai merupakan wujud dari kepedulian.

d) *Inspire!*

It means we inspire the change through action. Hal tersebut berarti mereka menginspirasi perubahan melalui tindakan yang mereka lakukan yakni mengadakan program/kegiatan yang selalu bermanfaat.

3. Visi dan Misi UINSA Student Forum (USF)

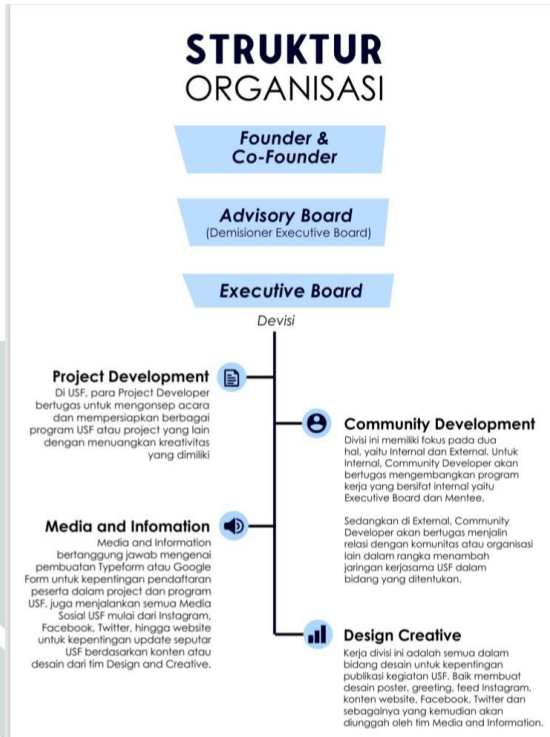
- a) Menyediakan latihan agar mahasiswa UINSA memiliki kompetensi untuk berpartisipasi dalam kegiatan kepemudaan baik dalam ranah lokal maupun internasional.
- b) Memfasilitasi dan menginspirasi pemuda dalam mengembangkan potensi diri yang dimiliki.
- c) Bekerjasama dengan international office, organisasi kepemudaan, media dan semua lapisan masyarakat dalam hal mengembangkan kegiatan kepemudaan.
- d) Melaksanakan kegiatan kepemudaan untuk mengapresiasi visi “Kompetensi kelas dunia tetapi mampu memahami rakyat”.⁸⁹

4. Struktur Organisasi UINSA Student Forum (USF)

Gambar 4.1

Struktur Organisasi UINSA Student Forum

⁸⁹ *Ibid.*



UINSA Student Forum menempatkan founder dan co-founder sebagai struktur tertinggi dari organisasi. Kemudian, dilanjutkan oleh para *Advisory Board* (AB) yakni orang-orang yang telah demisioner dari UINSA Student Forum. Setelah itu baru ada Executive Board (EB) yang menjabat jadi pengurus di UINSA Student Forum. EB sendiri dipimpin oleh *director* kemudian terdapat Badan Pengurus Harian (BPH) lalu dilanjutkan dengan divisi-divisi yang ada.

5. Program UINSA Student Forum (USF)

UINSA Student Forum memiliki setidaknya 5 program pokok yang selalu hadir di setiap tahun. Kelima program tersebut juga memiliki *icon* khususnya masing-

masing. Berdasarkan file *company profile* yang peneliti dapatkan, berikut program-program yang berjalan di USF:

a. *Mentorship Program*

USF *Mentorship Program* merupakan program USF yang berusaha membantu mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya untuk mengikuti kegiatan-kegiatan internasional. Di dalam USF *Mentorship Program* ini, para mentee yang telah lolos seleksi, dibimbing selama satu tahun oleh para mentor-mentor berpengalaman agar bisa *go abroad*. Secara garis besar, terdapat dua sub kegiatan pada USF *Mentorship Program*, yaitu program F2F (*Face To Face*) yang dilaksanakan oleh tiap mentee dengan seorang mentor secara empat mata, serta *workshop mentorship*. Di akhir masa *mentoring*, para mentee harus melaksanakan ujian yang meliputi ujian tulis (seperti membuat cv, *motivation letter*, dan lain-lain) serta ujian lisan (wawancara) dalam rangka mengetahui *progress* yang di dalam selama proses *mentoring*. Para mentee yang lulus ujian, akan mendapatkan sertifikat kelulusan serta mengikuti acara *graduation party*.

Gambar 4.2

Icon Mentorship Program UINSA Student Forum



b. Forum Inspirasi

Forum Inspirasi merupakan sebuah program rutin setiap bulan USF yang diikuti oleh 30 peserta dengan ketentuan telah lolos seleksi registrasi

pendaftaran. Forum inspirasi yang diselenggarakan berisi kegiatan *sharing* dan diskusi. Mulai dari *sharing* pengalaman maupun berbagai macam diskusi yang tentunya disampaikan oleh pembicara yang memiliki pengalaman serta mampu menginspirasi orang lain. Hasil yang diharapkan dengan adanya Forum Inspirasi ialah agar mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya tergerak hatinya untuk lebih terbuka dengan isu-isu terkini dan dapat menginspirasi orang-orang disekitarnya.

Gambar 4.3

Icon Forum Inspirasi UINSA Student Forum



c. *Inspirational Conference*

Inspirational Conference (IC) termasuk program USF yang diselenggarakan 2 kali dalam setahun, yakni pada semester ganjil dan semester genap. *Inspirational Conference* adalah bentuk Forum Inspirasi dalam skala yang lebih besar, lokasi yang lebih luas, pembicara-pembicara yang luar biasa, peserta yang lebih banyak, serta waktu yang lebih Panjang. Jumlah peserta yang mengikuti *Inspirational Conference* yakni 150 peserta dengan ketentuan lolos seleksi.

Gambar 4.4

Icon Inspirational Conference UINSA Student Forum



Inspirational Conference

d. *Share To Care*

Share To Care merupakan program USF yang bertujuan membagikan informasi melalui *social media*, mulai dari facebook hingga instagram mengenai beasiswa serta kegiatan-kegiatan kepemudaan. Baik yang ada di dalam maupun luar negeri. Sehingga, diharapkan melalui program Share2Care ini, para *viewers* menjadi lebih *up to date* untuk mengetahui kegiatan-kegiatan pengembangan kepemudaan.

Gambar 4.5

Icon *Share2Care* UINSA Student Forum

#Share2Care

e. *Family Gathering*

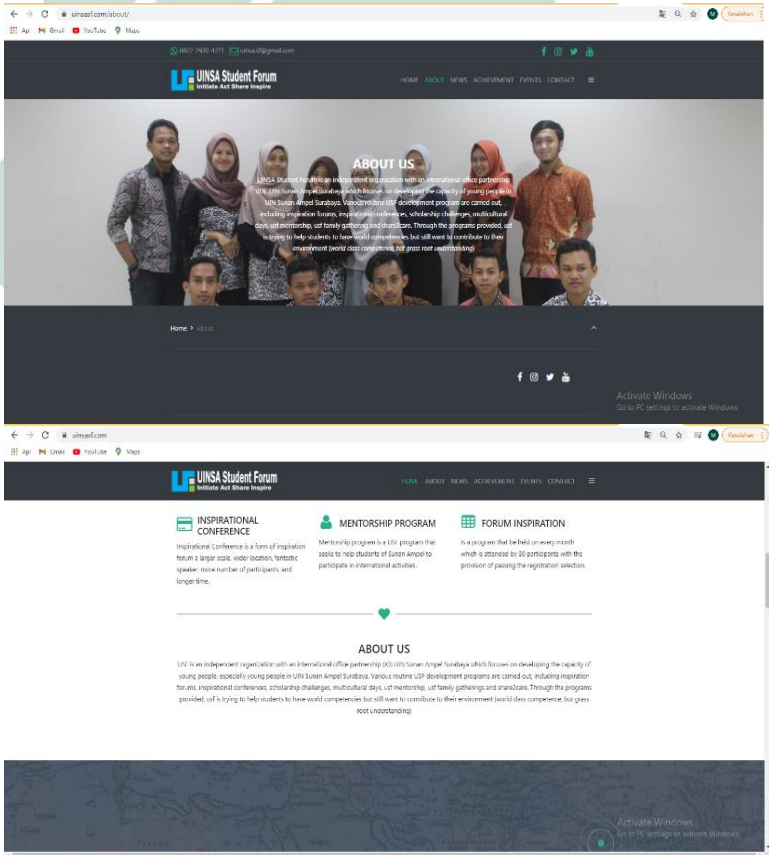
USF *Family Gathering* merupakan program internal yang dilaksanakan sekali dalam setahun. Program ini hanya diperuntukkan bagi anggota keluarga UINSA Student Forum. USF *Family Gathering* diadakan setiap akhir periode keanggotaan. Tujuan diadakannya program ini adalah untuk memperkuat nuansa kekeluargaan antar anggota USF, sekaligus untuk mengenal lebih dekat lagi antar personal anggota. Disisi lain, pogram ini bertujuan sebagai *reward* atau *refreshing* setelah melalui berbagai kegiatan selama periode keanggotaan.

Gambar 4.6 Icon Family Gathering UINSA Student Forum

FAMILY GATHERING

6. Website Resmi UINSA Student Forum

Gambar 4.7 Website UINSA Student Forum



B. Penyajian Data

Di dalam bab penyajian data berisi deskripsi mengenai data informan beserta penelitian.

1. Profil Informan

Di bawah ini merupakan nama-nama orang yang menjadi informan dalam wawancara mendalam (15 orang pertama) beserta responden wawancara terstruktur (32 orang):

Tabel 4.1
Profil Informan

| NO. | NAMA LENGKAP | PROGRAM STUDI/SEMESTER | JABATAN |
|------------|--------------------------------------|-------------------------------|-----------------|
| 1. | Farah Fajriyah | Ilmu Komunikasi/7 | Executive Board |
| 2. | Nada El Nadia | Ekonomi Syariah/5 | Executive Board |
| 3. | Kharisma Amada Putri | Sejarah Peradaban Islam/3 | Executive Board |
| 4. | Istantya Ningrum Wahyu Arif Nur Aini | Sastra Inggris/3 | Executive Board |
| 5. | Amanca Pamalina Lapasa | Hubungan Internasional/7 | Executive Board |
| 6. | Guruh Mayonk Firmansyah | Bimbingan Konseling Islam/7 | Executive Board |
| 7. | Aulia Devi Rahmawati | Ilmu Ekonomi/7 | Executive Board |
| 8. | Sholahudin Abinawa Hikam | Sejarah Peradaban Islam/7 | Executive Board |

| | | | |
|-----|--------------------------|-----------------------------|-----------------|
| 9. | Risky Agung Nurdian | Sistem Informasi/7 | Executive Board |
| 10. | Nurul Izzah Subhan | Bimbingan Konseling Islam/5 | Executive Board |
| 11. | Dina Nur Rohma | Akuntansi/5 | Executive Board |
| 12. | Ana Nikmatul Laili | Biologi/7 | Executive Board |
| 13. | Zikry Aulia Husra | Hubungan Internasional/3 | Executive Board |
| 14. | Arta Laras Angelina | Ilmu Komunikasi/7 | Executive Board |
| 15. | Risky Al Hamdhan | Ilmu Ekonomi/7 | Executive Board |
| 16. | Shofia Rizka Julianti | Teknik Lingkungan/3 | Mentee Batch 5 |
| 17. | Rina Ramadhani | Ilmu Ekonomi/3 | Mentee Batch 5 |
| 18. | Ika Nordiana Kartikawati | Akuntansi/7 | Mentee Batch 5 |
| 19. | Ike Ayu Nur Ma'arifah | Pendidikan Bahasa Inggris/7 | Mentee Batch 5 |
| 20. | Nabilla Qurrota A'yunin | Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir/3 | Mentee Batch 5 |
| 21. | Shella Afifah | Hukum Keluarga Islam/5 | Mentee Batch 5 |

| | | | |
|-----|---------------------------|---------------------------------|----------------|
| 22. | Khurun Iin | Pengembangan Masyarakat Islam/7 | Mentee Batch 5 |
| 23. | Syifa Hayati | Bimbingan Konseling Islam/5 | Mentee Batch 5 |
| 24. | Muhammad Kaisa Al-Kasih | Aqidah Filsafat Islam/3 | Mentee Batch 5 |
| 25. | Sindy Marchelia Putri | Ekonomi Syariah/5 | Mentee Batch 5 |
| 26. | Dwi Husnawan Romadhoni | Bimbingan Konseling Islam/7 | Mentee Batch 5 |
| 27. | Konitatul Indah Faroha | Bimbingan Konseling Islam/7 | Mentee Batch 5 |
| 28. | Ika Evarianti | Ekonomi Syariah/5 | Mentee Batch 5 |
| 29. | Mahdi | Hubungan Internasional/3 | Mentee Batch 5 |
| 30. | Rohmatul Farohah Kholison | Ekonomi Syariah/7 | Mentee Batch 5 |
| 31. | Dwi Amalia Maghfiroh | Bimbingan Konseling Islam/5 | Mentee Batch 5 |
| 32. | Fatimah | Ilmu Ekonomi/7 | Mentee Batch 5 |

Keterangan:

Executive Board (EB) merupakan pengurus UINSA Student Forum di tahun ini. Sedangkan Mentee Batch 5 ialah mahasiswa UINSA Student Forum yang bergabung dalam Mentorship Program Batch 5. Dimana mentee batch 5 telah menjadi anggota UINSA Student Forum.

2. Deskripsi Data dan Wawancara

a. Jenis Jaringan Komunikasi Organisasi UINSA Student Forum dalam Program *Self Development* Anggota Organisasi

1) Komunikasi Organisasi dalam Peningkatan *Self Development* Berjalan dari Ketua ke Anggota

UINSA Student Forum (USF) terbilang memiliki struktur organisasi sedikit berbeda dengan organisasi-organisasi UINSA pada umumnya. Kak Handika Surbakti selaku *founder* masih sering memantau dan mengikuti perkembangan para pengurus dan anggota. Selain itu, penyebutan ketua di dalam USF ialah *director*, dimana hal tersebut juga berbeda dengan organisasi yang selainnya. Meskipun diikuti oleh mahasiswa dari berbagai program studi dan semester yang ada di UIN Sunan Ampel Surabaya, para pengurus USF mengaku komunikasi organisasi yang berlangsung di dalam USF telah berjalan dengan baik dan efektif. Salah seorang informan juga mengatakan jika komunikasi organisasi beserta program atau kegiatan yang dilakukan selalu mengarah ke peningkatan *self development* pengurus dan anggota. Di luar dari itu, selama pandemi pun komunikasi organisasi tersebut tetap berjalan dengan baik. Hal demikian diungkapkan oleh Istantya Ningrum,

“Komunikasi yang berjalan di USF selama ini sangat baik, saya mendapat pengumuman lolos seleksi menjadi Eksekutif Board saat sudah ada wabah pandemi. Jadi, selama ini saya hanya bisa berkomunikasi secara online dengan sesama anggota. Tentu saja, *self development* sangat terasa apalagi dengan program2 yg dikembangkan oleh USF berjalan dengan

sangat baik. Untuk pesan yang disampaikan ketua sangatlah baik, begitu juga sebaliknya. Kami juga sering mengadakan rapat secara online.”⁹⁰

Tak hanya itu, informan yang bernama Amanca bahkan mengungkapkan jika USF terasa seperti keluarga sendiri, selain dapat meningkatkan *self development* melalui komunikasi organisasi yang ada, Amanca mengaku mendapatkan keluarga dengan bergabung di dalam USF. Ia mengungkapkan,

“USF sangat menghargai pendapat setiap orang dan terbuka akan perbedaan. Semakin banyak perbedaan pendapat, ide, atau masukan yang diberikan akan semakin memberikan pilihan opsi yang terbaik untuk jalannya suatu program acara. Bahkan seperti keluarga, tidak ada sekat diantara kami. Semua orang bebas dan berhak menyampaikan apa yang diinginkan dengan pertimbangan tertentu. Dengan belajar bersama, membuat program bersama dan yang paling penting adalah rasa saling menghargai yang sangat besar antar anggota membuat kami sangat nyaman menjadi diri sendiri hingga selalu berkeinginan untuk mengembangkan diri secara lebih baik lagi baik sebagai personal individu maupun sebagai personal anggota dalam organisasi”⁹¹

Meskipun demikian, komunikasi organisasi dalam program untuk meningkatkan *self*

⁹⁰ Wawancara dengan Istantya Ningrum, tanggal 14 Desember 2020 melalui *WhatsApp*

⁹¹ Wawancara dengan Amanca Pamalina, tanggal 13 Desember 2020 melalui *WhatsApp*

development anggota tetap berjalan dari *director* (ketua) ke bawahannya. Walaupun nantinya arahan dari sang *director* (ketua) akan didiskusikan lagi bersama di dalam grup dengan meminta pendapat dari para pengurus yang posisinya di bawah *director*. Hal tersebut diungkapkan oleh Guruh Mayonk,

“Pesan yg disampaikan selalu dr director lalu director menyampaikan ke anggota utk dimintai pendapat2 lalu didiskusikan lagi di grup”.⁹²

Selain itu, *director* USF (Farah Fajriyah) mengungkapkan hal yang sama,

“Komunikasi organisasi dari saya kemudian ke masing-masing divisi. Tetapi kebanyakan komunikasi kami lebih ke inisiatif. Siapa yg mau meningkatkan *self development* maka dia pasti punya inisiatif tinggi. Komunikasi dilakukan tanpa ada senioritas. Jadi selalu mikir bareng. Cara komunikasinya juga beda, seperti mengajak berpikir. Saya melempar *study case* seperti mancing mereka melalui itu baru dibahas, jadi bukan yang langsung *ngasih* kayak otoriter gitu. Nah menurut saya proses berpikir ini yang bikin kami berkembang. Sejak dulu USF selalu seperti itu”.⁹³

Berdasarkan hasil wawancara dengan para pengurus UINSA Student Forum di atas dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi dalam peningkatan *self development* di USF telah berjalan dengan baik. Pandemi juga tak menyurutkan

⁹² Wawancara dengan Guruh Mayonk, tanggal 14 Desember 2020 melalui *WhatsApp*

⁹³ Wawancara dengan Farah Fajriyah, tanggal 12 Desember 2020 melalui *WhatsApp*

semangat mereka dalam berdiskusi Selain itu, komunikasi tersebut juga berlangsung dari *director* (ketua) ke divisi-divisi yang ada dibawahnya. Namun, walau demikian, komunikasi organisasi yang dilakukan tetap bisa berjalan lancar sebab tidak pernah ada senioritas dan selalu mengedepankan sikap saling menghargai satu sama lain.

2) Dominasi Komunikasi Organisasi UINSA Student Forum (USF) dalam Program untuk Meningkatkan *Self Development* Anggota

Komunikasi organisasi USF dalam meningkatkan *self development* anggota lebih banyak didominasi oleh sang *director*. Selain itu, dari divisi *project development* juga seringkali mendominasi komunikasi karena mereka lah yang sebenarnya memiliki tugas pokok untuk mengadakan kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan *self development*. Tetapi, tidak menutup kemungkinan komunikasi organisasi yang berjalan didominasi oleh inisiator project/kegiatan yang mana berasal dari divisi lain. Hal demikian diungkapkan oleh Arta seperti berikut,

“Yang mendominasi itu dari *project development* terus kerja sama dengan *director*. Nah setelah project jadi, nanti bakal diobrolin sama temen-temen divisi lain. Oh iya pastinya sebelum *project* berlangsung itu kami komunikasikan dulu ke *founder* dan *Advisory Board* supaya kalau ada saran atau kritikan bisa dipertimbangkan”.⁹⁴

Hal yang sama disampaikan oleh Zikry Aulia,

⁹⁴ Wawancara dengan Arta Laras Angelina, tanggal 15 Desember 2020 melalui *WhatsApp*

“Biasanya dari ketua berkonsul ke pembimbing kemudian kesepakatan yang sudah di konsul disampaikan ke kepala divisi oleh ketua, kemudian kepala divisi mengabari anggotanya masing-masing”.⁹⁵

Selain itu, Kharisma juga mengungkapkan bahwa semua pengurus memiliki kesempatan mendominasi asal mau berpendapat seperti berikut,

“Komunikasi yang terjadi itu yang mendominasi siapapun yang mau berpendapat sih atau misal ketua dalam *project* USF gitu. Tetapi seringnya ya *directornya*”.⁹⁶

Komunikasi seperti itu berlangsung tidak hanya ketika terdapat project saja, melainkan juga dalam keseharian para pengurus dan anggota USF. Risky Agung menyampaikan sebagai berikut,

“Komunikasi berjalan tidak hanya ketika ada *event*. Ketika tidak ada *event* kita juga berdiskusi sesama anggota untuk meningkatkan *self development* dalam diri kita”.⁹⁷

Aulia Devi mengemukakan hal yang sama seperti berikut,

“Komunikasi berlangsung di setiap *project*. Bukan hanya *project* untuk umum, namun juga *project* untuk setiap Executive Board (EB). Selain itu, pasti di setiap *project* memberikan banyak pengalaman dan pengetahuan baru tersendiri untuk para anggota *Executive Board*

⁹⁵ Wawancara dengan Zikry Aulia, tanggal 17 Desember 2020 melalui *WhatsApp*

⁹⁶ Wawancara dengan Kharisma, tanggal 13 Desember 2020 melalui *WhatsApp*

⁹⁷ Wawancara dengan Risky Agung, tanggal 17 Desember 2020 melalui *WhatsApp*

sebagai lahan untuk meningkatkan *self development*”⁹⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi dalam peningkatan *self development* dalam UINSA Student Forum (USF) didominasi oleh *director* (ketua) organisasi UINSA Student Forum (USF). Selain itu, mengenai urutan komunikasi organisasi yang berjalan berawal dari *director* kemudian ke ketua *project* lalu turun ke seluruh pengurus yang selanjutnya dibagikan pada anggota UINSA Student Forum (USF). Para pengurus USF juga mengemukakan bahwa komunikasi yang demikian terjadi di setiap komunikasi organisasi yang dilakukan di USF. Namun, lebih sering terjadi ketika hendak mengadakan maupun sedang mempersiapkan suatu program/kegiatan.

3) Strategi Komunikasi Organisasi dalam Program untuk Meningkatkan *Self Development* Anggota

Tidak bisa dipungkiri, setiap organisasi pasti memiliki strategi komunikasi organisasi demi mewujudkan visi dan misi dari organisasi. Begitu pula dengan UINSA Student Forum (USF). Agar bisa meningkatkan *self development* bagi seluruh anggota termasuk pengurusnya, terutama di kala pandemi seperti saat ini, USF seringkali mengadakan virtual meeting dengan tujuan melakukan pendekatan personal. Hal tersebut disampaikan secara langsung oleh *director* UINSA Student Forum (USF), Farah Fajriyah seperti berikut,

⁹⁸ Wawancara dengan Aulia Devi, tanggal 14 Desember 2020 melalui *WhatsApp*

“Strateginya nggak banyak juga sih, biasanya ada *virtual meeting* di aplikasi *google meet* dan lain-lain dengan tujuan pendekatan personal/emosional. Jadi supaya pada merasa dianggap gitu”.⁹⁹

Hal serupa disampaikan oleh Abin selaku sekretaris UINSA Student Forum,

“Strategi komunikasi yang dipakai adalah kami senantiasa terhubung satu dengan yang lain. Tidak harus membahas hal-hal yang berkenaan dengan program saja melainkan juga membahas hal-hal yang lain yang berkesinambungan dengan apa yang menjadi visi dan misi USF itu sendiri. Selain hal itu, tiap *Executive Board* juga dapat berkomunikasi dengan *founder* dan *Advisory Board* secara pribadi untuk menjalin komunikasi yang baik sebagai cara untuk meningkatkan *self development* antar anggota”.¹⁰⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa strategi komunikasi organisasi dalam peningkatan *self development* dalam UINSA Student Forum (USF) ialah dengan saling mendekatkan hubungan personal atau emosional dari masing-masing individu yang bergabung di dalam USF. Selain itu, saling berkesinambungan dalam berhubungan juga menjadi strategi komunikasi organisasi yang dijalankan oleh USF.

⁹⁹ Wawancara dengan Farah Fajriyah, tanggal 12 Desember 2020 melalui *WhatsApp*

¹⁰⁰ Wawancara dengan Sholahuddin Abinawa, tanggal 15 Desember 2020 melalui *WhatsApp*

4) Hambatan dan Pendukung Komunikasi Organisasi USF dalam Program untuk Meningkatkan *Self Development* Anggota

Di dalam proses menggapai visi dan misi, suatu organisasi tentu memiliki faktor penghambat beserta faktor pendukung masing-masing. Sama halnya dengan UINSA Student Forum (USF) yang juga memiliki hambatan serta pendukung dalam melakukan komunikasi organisasi guna meningkatkan *self development* para pengurus serta anggotanya. Ditambah lagi keadaan pandemi seperti sekarang menjadikan mereka harus berkomunikasi via online. Hal tersebut cukup mengganggu aktivitas komunikasi organisasi yang berjalan, sebab ada beberapa anggota yang suka menghilang dengan tiba-tiba ketika sedang dibutuhkan. Kesibukan serta jadwal yang berbeda-beda juga menjadi salah satu kendala di saat seperti ini.

Dina Nur mengungkapkan sebagai berikut, “Kendalanya ya sekarang ini sedang pandemi, tidak semua pengurus bisa mengikuti rapat secara daring dalam waktu serentak”.¹⁰¹

Hal serupa diungkapkan oleh Nurul Izzah,

“Kalau pandemi gini, kendalanya itu suka ada yang tiba-tiba *ghosting* (menghilang) gitu. Jadi pas dibutuhin eh dianya malah gaada. Menurut saya, itu jadi kendala terbesar saat *online*”.¹⁰²

Namun, hal berbeda disampaikan oleh Nada El Nadia. Menurutnya, kendala terbesar ialah jika para pengurus maupun anggota tidak merespon ide,

¹⁰¹ Wawancara dengan Dina Nur, tanggal 13 Desember 2020 melalui *WhatsApp*

¹⁰² Wawancara dengan Nurul Izzah, tanggal 15 Desember 2020 melalui *WhatsApp*

program atau kegiatan yang telah dikomunikasikan oleh *director*. Begini ungkapnya,

“Menurut saya, kendala terbesar yakni ada pada diri setiap anggota, karena pasti ada saja yang tidak merespon ide-ide yang diberikan oleh ketua atau siapapun yang saat itu sedang menjadi inisiator program”¹⁰³

Selain kendala-kendala yang ada, USF juga memiliki faktor pendukung dalam melangsungkan komunikasi organisasi demi meningkatnya *self development* para anggota organisasi. Kebanyakan pengurus menyampaikan bahwa faktor pendukung yang dimiliki USF ialah mempunyai *founder* sekaligus mentor yang selalu membimbing mereka. Tak hanya itu, kakak-kakak alumni (yang mereka sebut sebagai Advisory Board/AB) juga selalu membimbing mereka jika terdapat kesulitan. Hal tersebut dikemukakan oleh Ana Nikmatul seperti berikut,

“Menurut saya pendukungnya itu dari Bang Dika selaku founder yang selalu mengadakan evaluasi divisi setiap sebulan sekali. Jadi kayak kita semua dikasih semangat lagi sama Bang Dika. Selalu memotivasi dan membantu kita untuk berkembang pokoknya”¹⁰⁴

Risky Al-Hamdhan juga menyampaikan hal yang sama,

“Untuk pendukungnya itu *alhamdulillah* USF punya senior yang super duper loyal kepada organisasi seperti Bang Dika, Bang Munjib,

¹⁰³ Wawancara dengan Nada El Nadia, tanggal 16 Desember 2020 melalui *WhatsApp*

¹⁰⁴ Wawancara dengan Ana Nikmatul, tanggal 16 Desember 2020 melalui *WhatsApp*

Mas Arif, Mbak Ganes, Mbak Milla, dan lain-lain. Selain itu, orangnya juga baik-baik, tidak ada yang sok jagoan. Semuanya *down to earth*, sehingga ketika dimintai tolong semisal untuk menjadi pemateri atau narasumber begitu beliau juga siap-siap saja. Itu juga termasuk kelebihan USF sih”¹⁰⁵

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa faktor penghambat terbesar USF dalam melakukan komunikasi organisasi untuk meningkatkan *self development* ini ialah jarak yang jauh sehingga tidak bisa bertatap muka. Dimana hal tersebut menyebabkan adanya miskomunikasi atau kesalahpahaman dalam menerima informasi. Selain itu, adanya individu yang suka tiba-tiba menghilang, tidak ada kabar dan tidak bisa dihubungi juga menjadi kendala selama pandemi ini. Sedangkan untuk faktor pendukung USF dalam melakukan komunikasi organisasi untuk meningkatkan *self development* yakni memiliki *founder* beserta kakak-kakak alumni (*Advisory Board*) yang senantiasa loyal dan baik hati membantu mereka untuk bersama-sama menggapai visi dan misi dari organisasi.

5) Model Jaringan Komunikasi Organisasi USF

Berdasarkan hasil wawancara terstruktur menggunakan kuesioner (angket sosiometri), diketahui gambaran relasi yang terjalin di UINSA Student Forum dalam melakukan komunikasi organisasi untuk meningkatkan *self development* anggota. data tersebut yakni:

¹⁰⁵ Wawancara dengan Risky Al-Hamdhan, tanggal 17 Desember 2020 melalui *WhatsApp*

Gambar 4.8

Rekapitulasi Data Wawancara Terstruktur

DATA ANGGKET SOSIOMETRI - Excel (Product Activat

FILE HOME INSERT PAGE LAYOUT FORMULAS DATA REVIEW VIEW ACROBAT POWERPIVOT

Cut Copy Paste Format Painter

Calibri 11 A A

B I U

Wrap Text

General

Conditional Format as Table

Clipboard Font Alignment Number

A1

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I |
|----|---|--------------------------|-----------------|---------------------|-------------|-------------|----------|------------|----------|
| 1 | | Farah Fajriyah | Amanca Pamalina | Sholahuddin Abinawa | Nurul Izzah | Risky Agung | Istantya | Arta Laras | Risky AI |
| 2 | | 0 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 3 | | 3 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 4 | | 3 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 5 | | 3 | 3 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 6 | | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 |
| 7 | | 3 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| 8 | | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 0 | 3 |
| 9 | | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| 10 | | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 11 | | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 12 | | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 13 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 14 | | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 |
| 15 | | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 16 | | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 17 | | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 18 | | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 19 | | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| 21 | | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 22 | | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 23 | | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 24 | | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 25 | | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| 26 | | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 27 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 29 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 30 | | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 31 | | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 32 | | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 33 | | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 34 | | | | | | | | | |
| 35 | | KETERANGAN: | | | | | | | |
| 36 | | 0 = Tidak Pernah | | | | | | | |
| 37 | | 1 = Jarang | | | | | | | |
| 38 | | 2 = Cukup Sering | | | | | | | |
| 39 | | 3 = Sangat Sering | | | | | | | |
| 40 | | | | | | | | | |

Gambar 4.9 Rekapitulasi Data Wawancara Terstruktur

DATA ANGKET SOSIOMETRI - Excel (Product Activatic

| | J | K | L | M | N | O | P | Q | |
|----|--------------------------|---------------|--------------|------------|----------|-------------|--------------|----------|---|
| 1 | Dina Nur | Nada El Nadia | Guruh Majonk | Aulia Devi | Kharisma | Zikry Aulia | Ana Nikmatul | Konitatu | |
| 2 | Farah Fajriyah | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 |
| 3 | Amanca Pamalina | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | Sholahudin Abinawa | 1 | 2 | 0 | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| 5 | Nurul Izah | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 0 | 2 | 1 |
| 6 | Risky Agung | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 |
| 7 | Istantja | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 8 | Arta Laras | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 9 | Risky Ai | 3 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 10 | Dina Nur | 0 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 11 | Nada El Nadia | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| 12 | Guruh Majonk | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 13 | Aulia Devi | 3 | 3 | 2 | 0 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 14 | Kharisma | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 |
| 15 | Zikry aulia | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| 16 | Ana Nikmatul | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 0 | 3 |
| 17 | Konitatu | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| 18 | Khurun in | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| 19 | Rina Ramadhani | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 20 | Dwi Husnawan R | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 21 | Sindy Marohelia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 22 | Rohmatul Farohah | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| 23 | M. Kaisa | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| 24 | Shella Anifah | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 25 | Ika Evarianti | 1 | 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| 26 | Fatimah | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 27 | Ike Ayu Nur | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | Dwi Amalia | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 29 | Ika Nordiana | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 30 | Mahdi | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 31 | Nabila | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 32 | Sgija Hagati | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 33 | Shofia Rizka | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| 34 | | | | | | | | | |
| 35 | KETERANGAN: | | | | | | | | |
| 36 | 0 = Tidak Pernah | | | | | | | | |
| 37 | 1 = Jarang | | | | | | | | |
| 38 | 2 = Cukup Sering | | | | | | | | |
| 39 | 3 = Sangat Sering | | | | | | | | |
| 40 | | | | | | | | | |

Gambar 4.10

Rekapitulasi Data Wawancara Terstruktur

DATA ANGKET SOSIOMETRI - Excel (Product Activation)

| | A | R | S | T | U | V | W | X | Y |
|----|--------------------------|-----------|----------------|-----------------|-----------------|------------------|----------|---------------|---------------|
| 1 | | Khurun In | Rina Pamadhani | Dwi Husnawan R. | Sindy Marchelia | Rohmatul Farohah | M. Kaisa | Shella Afifah | Ika Evarianti |
| 2 | Farah Fajriyah | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | Amanca Pamalina | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | Sholahudin Abinawa | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | Murid Izah | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 6 | Risky Agung | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | Istantiga | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | Arta Laras | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | Risky Ai | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | Dina Nur | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 11 | Nada El Nadia | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| 12 | Guruh Majonk | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 13 | Aulia Devi | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | Kharisma | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | Zikry aulia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 16 | Ana Nikmatul | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | Konitaul | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 |
| 18 | Khurun in | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 19 | Rina Pamadhani | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 20 | Dwi Husnawan R | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| 21 | Sindy Marchelia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 22 | Rohmatul Farohah | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 23 | M. Kaisa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 24 | Shella Afifah | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 |
| 25 | Ika Evarianti | 1 | 0 | 2 | 3 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| 26 | Fatimah | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 27 | Ike Ayu Nur | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | Dwi Amalia | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | Ika Nordiana | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 30 | Mahdi | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 31 | Nabila | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 32 | Sjilla Hidayati | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 33 | Shofia Rizka | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 34 | | | | | | | | | |
| 35 | KETERANGAN: | | | | | | | | |
| 36 | 0 = Tidak Pernah | | | | | | | | |
| 37 | 1 = Jarang | | | | | | | | |
| 38 | 2 = Cukup Sering | | | | | | | | |
| 39 | 3 = Sangat Sering | | | | | | | | |
| 40 | | | | | | | | | |

Gambar 4.11

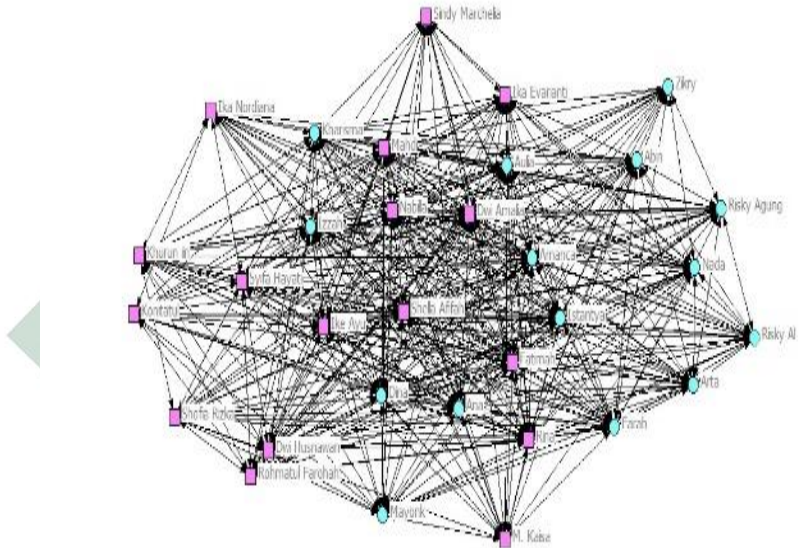
Rekapitulasi Data Wawancara Terstruktur

DATA ANGGKET SOSIOMETRI - Excel (Product Activation)

| | A | Z | AA | AB | AC | AD | AE | AF | AG |
|----|--------------------------|--------|-------------|------------|--------------|-------|--------|--------------|--------------|
| 1 | | Faimah | Ike Ayu Nur | Dwi Amalia | Ika Nurdiana | Mahdi | Nabila | Sjifa Hajati | Shofia Riska |
| 2 | Farah Fajriyah | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 3 | Amanca Parnalina | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | Sholahudin Abinawa | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Nurul Izzah | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 6 | Risky Agung | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | Istantya | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 8 | Anta Laras | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | Risky Ai | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | Dina Nur | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 11 | Nada El Nadia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | Guruh Magok | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 13 | Aulia Devi | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | Kharisma | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | Zikry aulia | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 16 | Ana Nikmatul | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | Konkatul | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 18 | Khurun in | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 19 | Rina Ramadhani | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 20 | Dwi Husnawan Ri | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 21 | Sindy Marchella | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 22 | Rohmatul Farolah | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 23 | M. Kaisa | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 24 | Shella Afifah | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 25 | Ika Evarianti | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 26 | Faimah | 0 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 27 | Ike Ayu Nur | 3 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | Dwi Amalia | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | Ika Nurdiana | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 30 | Mahdi | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| 31 | Nabila | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 0 | 2 | 2 |
| 32 | Sjifa Hajati | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 33 | Shofia Riska | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 34 | | | | | | | | | |
| 35 | KETERANGAN: | | | | | | | | |
| 36 | 0 = Tidak Pernah | | | | | | | | |
| 37 | 1 = Jarang | | | | | | | | |
| 38 | 2 = Cukup Sering | | | | | | | | |
| 39 | 3 = Sangat Sering | | | | | | | | |
| 40 | | | | | | | | | |

Jika data tersebut diinput ke dalam software analisis jaringan yang bernama UCINET 6, diperoleh gambar seperti berikut:

Gambar 4.12
Ilustrasi Jaringan Komunikasi Organisasi USF



Keterangan:

- = Pengurus USF (*Executive Board/EB*)
- = Anggota USF (*Mentee Batch 5*)

Dilihat dari ilustrasi di atas dapat diketahui bahwa setiap individu dalam UINSA Student Forum mendapatkan semua jenis pesan yang sama, dimana setiap individu juga saling terlibat aktif dalam berinteraksi dengan siapa saja serta menjalin komunikasi organisasi dalam program *self development*. Selain pemaparan data di atas, olah

data dalam software Ucinet 6 menunjukkan bahwa angka kepadatan jaringan (*density*) komunikasi organisasi UINSA Student Forum tinggi, yakni mencapai 0.8327.

6) Peran Pengurus Jaringan Komunikasi Organisasi

Hasil dari wawancara terstruktur (angket kuesioner) menunjukkan seberapa banyak relasi dari masing-masing aktor berikut:

Tabel 4.2
Rekapitulasi Jumlah Relasi

| NO. | NAMA | JUMLAH RELASI |
|-----|-----------------------|---------------|
| 1. | Farah Fajriyah | 25 |
| 2. | Amanca Pamalina | 31 |
| 3. | Sholahudin Abinawa | 22 |
| 4. | Nurul Izzah | 30 |
| 5. | Risky Agung | 12 |
| 6. | Istantya | 30 |
| 7. | Arta Laras | 14 |
| 8. | Risky Al | 12 |
| 9. | Dina Nur | 31 |
| 10. | Nada El Nadia | 15 |
| 11. | Guruh Mayonk | 8 |
| 12. | Aulia Devi | 31 |
| 13. | Kharisma | 28 |
| 14. | Zikry Aulia | 8 |
| 15. | Ana Nikmatul | 31 |
| 16. | Konitatul | 9 |
| 17. | Khurun Iin | 14 |
| 18. | Rina Ramadhani | 31 |
| 19. | Dwi Husnawan | 12 |
| 20. | Sindy Marchelia | 3 |

| | | |
|-----|------------------|----|
| 21. | Rohmatul Farohah | 5 |
| 22. | M. Kaisa | 7 |
| 23. | Shella Afifah | 31 |
| 24. | Ika Evarianti | 16 |
| 25. | Fatimah | 31 |
| 26. | Ike Ayu Nur | 31 |
| 27. | Dwi Amalia | 31 |
| 28. | Ika Nordiana | 4 |
| 29. | Mahdi | 29 |
| 30. | Nabilla | 31 |
| 31. | Syifa Hayati | 26 |
| 32. | Shofia Rizka | 9 |

Jika dilihat dari hasil wawancara terstruktur (angket kuesioner) beserta ilustrasi jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum di atas, dapat diketahui bahwa terdapat individu/aktor yang terlihat menonjol karena memiliki relasi paling banyak dibanding individu yang lain, yakni 31 relasi dari 32 individu/aktor dalam jaringan komunikasi. Sedangkan, individu/aktor lain rata-rata hanya memiliki 15-27 relasi. Namun, apabila dilihat dari segi sentralitas (pemusatan), terdapat beberapa aktor yang menjadi pusat di masing-masing jenis sentralitas. Berikut pemaparan data berdasarkan olah data di dalam *software* Ucinet 6:

- 1) Sentralitas Tingkatan (*Degree Centrality*)

Gambar 4.13
Degree Centrality

```

Input dataset:                untitled (C:\Users\Lenovo\Documents\untitled
Output degree dataset:       untitled-deg (C:\untitled-deg
Output centralization dataset: untitled-degcz (C:\untitled-degcz
Treat data as:               Auto-detect
Output raw scores:           YES
Output normalized scores:    YES
Allow edge weights:          YES
Exclude diagonal:            YES
    
```

Network untitled is directed? NO

Degree Measures

| | | 1 | 2 |
|----|------------------|--------|--------|
| | Degree | n | Degree |
| | | | e |
| 1 | Farah | 28.000 | 0.903 |
| 2 | Amanca | 31.000 | 1.000 |
| 3 | Abin | 24.000 | 0.774 |
| 4 | Izzah | 31.000 | 1.000 |
| 5 | Risky Agung | 20.000 | 0.645 |
| 6 | Istantya | 31.000 | 1.000 |
| 7 | Arta | 23.000 | 0.742 |
| 8 | Risky Al | 20.000 | 0.645 |
| 9 | Dina | 31.000 | 1.000 |
| 10 | Nada | 24.000 | 0.774 |
| 11 | Mayonk | 23.000 | 0.742 |
| 12 | Aulia | 31.000 | 1.000 |
| 13 | Kharisma | 29.000 | 0.935 |
| 14 | Zikry | 17.000 | 0.548 |
| 15 | Ana | 31.000 | 1.000 |
| 16 | Konitatul | 20.000 | 0.645 |
| 17 | Khurun iin | 21.000 | 0.677 |
| 18 | Rina | 31.000 | 1.000 |
| 19 | Dwi Husnawan | 23.000 | 0.742 |
| 20 | Sindy Marchelia | 17.000 | 0.548 |
| 21 | Rohmatul Farohah | 21.000 | 0.677 |
| 22 | M. Kaisa | 20.000 | 0.645 |
| 23 | Shella Afifah | 31.000 | 1.000 |
| 24 | Ika Evarianti | 25.000 | 0.806 |
| 25 | Fatimah | 31.000 | 1.000 |
| 26 | Ike Ayu | 31.000 | 1.000 |
| 27 | Dwi Analia | 31.000 | 1.000 |
| 28 | Ika Nordiana | 19.000 | 0.613 |
| 29 | Mahdi | 31.000 | 1.000 |
| 30 | Nabilla | 31.000 | 1.000 |
| 31 | Syifa Hayati | 28.000 | 0.903 |
| 32 | Shofia Rizka | 21.000 | 0.677 |

32 rows, 2 columns, 1 levels.

Graph Centralization -- as proportion, not percentage

```

      1
      Degree
      -----
1 untitled 0.1785
    
```

1 rows, 1 columns, 1 levels.

Running time: 00.00.03 seconds.
Output generated: 29 Des 20 21.00.11

Hasil perhitungan sentralitas tingkatan menunjukkan bahwa angka yang paling tinggi yakni 31.000 yang diperoleh oleh Dina, Amanca, Dwi

Amalia, Izzah, Mahdi, Istantya, Shella Afifah, Aulia, Fatimah, Ike Ayu, Ana, Nabilla dan Rina.

2) Sentralitas Kedekatan (*Closeness Centrality*)

Gambar 4.14
Closeness Centrality


| Closeness Centrality Measures | | 1 | 2 |
|-------------------------------|------------------|---------|------------|
| | | Farness | nCloseness |
| 9 | Dina | 31.000 | 100.000 |
| 2 | Amanca | 31.000 | 100.000 |
| 27 | Dwi Amalia | 31.000 | 100.000 |
| 4 | Izzah | 31.000 | 100.000 |
| 29 | Mahdi | 31.000 | 100.000 |
| 6 | Istantya | 31.000 | 100.000 |
| 23 | Shella Afifah | 31.000 | 100.000 |
| 12 | Aulia | 31.000 | 100.000 |
| 25 | Fatimah | 31.000 | 100.000 |
| 26 | Ike Ayu | 31.000 | 100.000 |
| 15 | Ana | 31.000 | 100.000 |
| 30 | Nabilla | 31.000 | 100.000 |
| 18 | Rina | 31.000 | 100.000 |
| 13 | Kharisma | 33.000 | 93.939 |
| 31 | Syifa Hayati | 34.000 | 91.176 |
| 1 | Farah | 34.000 | 91.176 |
| 24 | Ika Evarianti | 37.000 | 83.784 |
| 10 | Nada | 38.000 | 81.579 |
| 3 | Abin | 38.000 | 81.579 |
| 19 | Dwi Husnawan | 39.000 | 79.487 |
| 11 | Mayonk | 39.000 | 79.487 |
| 7 | Arta | 39.000 | 79.487 |
| 32 | Shofia Rizka | 41.000 | 75.610 |
| 21 | Rohmatul Farohah | 41.000 | 75.610 |
| 17 | Khurun iin | 41.000 | 75.610 |
| 8 | Risky Al | 42.000 | 73.810 |
| 16 | Konitatul | 42.000 | 73.810 |
| 22 | M. Kaisa | 42.000 | 73.810 |
| 5 | Risky Agung | 42.000 | 73.810 |
| 28 | Ika Nordiana | 43.000 | 72.093 |
| 14 | Zikry | 45.000 | 68.889 |
| 20 | Sindy Marchelia | 45.000 | 68.889 |

Hasil perhitungan sentralitas kedekatan menunjukkan bahwa angka yang paling tinggi yakni 100.000 yang diperoleh oleh Dina, Amanca, Dwi Amalia, Izzah, Mahdi, Istantya, Shella Afifah, Aulia, Fatimah, Ike Ayu, Ana, Nabilla dan Rina.

3) Sentralitas Keperantaraan (*Betweenness Centrality*)

Gambar 4.15

Betweenness Centrality



```
File Edit Format View Help
FREEMAN BETWEENNESS CENTRALITY
-----|
Input dataset:                               untitled (C:\Users\Lenovo\Documents\untitled)

Important note: This routine cannot handle valued data, so it binarizes your data automatically.
                It DOES handle directed (non-symmetric) data, so it does NOT symmetrize.

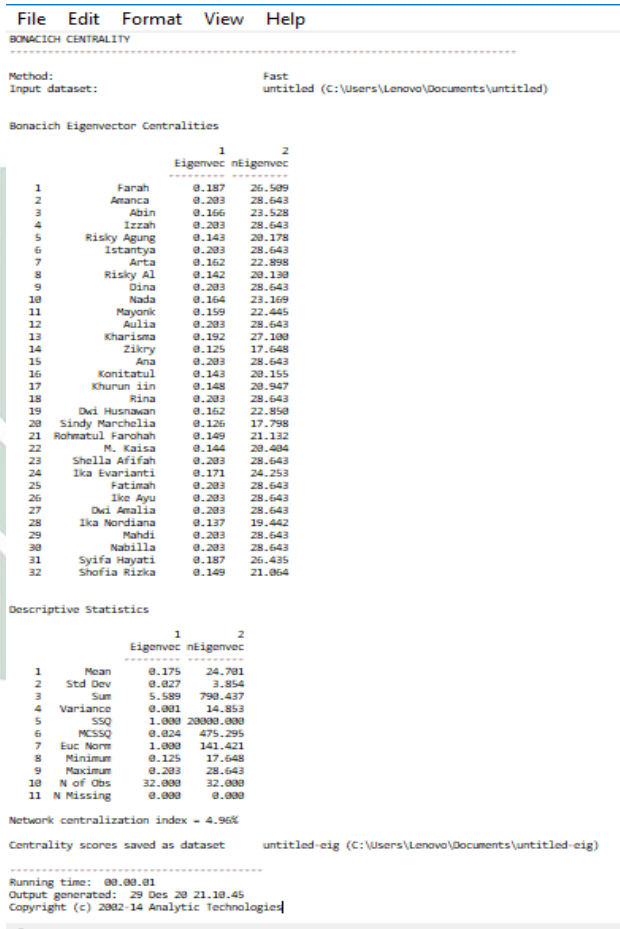
Un-normalized centralization: 73.254
                1                2
                Betweenness nBetweenness
-----|-----
 9          Dina          4.883          1.050
 2          Amanca        4.883          1.050
27          Dwi Amalia    4.883          1.050
 4          Izzah         4.883          1.050
29          Mahdi         4.883          1.050
 6          Istantya      4.883          1.050
23          Shella Afifah 4.883          1.050
12          Aulia         4.883          1.050
25          Fatimah       4.883          1.050
26          Ike Ayu       4.883          1.050
15          Ana           4.883          1.050
30          Nabilla       4.883          1.050
18          Rina          4.883          1.050
13          Kharisma      3.758          0.808
31          Syifa Hayati  2.975          0.640
 1          Farah         2.924          0.629
24          Ika Evarianti 1.593          0.343
10          Nada          1.577          0.339
11          Mayonk        1.235          0.266
 3          Abin          1.109          0.239
19          Dwi Husnawan  0.732          0.157
 7          Art          0.622          0.134
17          Khurun iin    0.527          0.113
21          Rohmatul Farohah 0.474          0.102
16          Konitatul     0.415          0.089
32          Shofia Rizka  0.363          0.078
 5          Risky Agung   0.348          0.075
 8          Risky Al      0.262          0.056
28          Ika Nordiana  0.259          0.056
22          M. Kaisa      0.252          0.054
14          Zikry         0.053          0.011
20          Sindy Marchelia 0.045          0.010
```

Hasil perhitungan sentralitas keperantaraan menunjukkan bahwa angka yang paling tinggi yakni 4.883 yang diperoleh oleh Dina, Amanca, Dwi Amalia, Izzah, Mahdi, Istantya, Shella Afifah, Aulia, Fatimah, Ike Ayu, Ana, Nabilla dan Rina.

4) Sentralitas Eigenvektor (*Eigenvector Centrality*)

Gambar 4.16

Eigenvector Centrality



Hasil perhitungan sentralitas eigenvektor menunjukkan bahwa angka yang paling tinggi yakni 0.203 yang diperoleh oleh Amanca, Izzah, Istiantya,

Dina, Aulia, Ana, Rina, Shella Afifah, Fatimah, Ike Ayu, Dwi Amalia, Mahdi dan Nabilla.

C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

1. Temuan Penelitian

Berdasarkan data yang telah peneliti paparkan di atas, jika dihubungkan dengan rumusan masalah dalam penelitian ini. Maka peneliti menemukan beberapa temuan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Jenis Jaringan Komunikasi Organisasi UINSA Student Forum dalam Program *Self Development* Anggota Organisasi

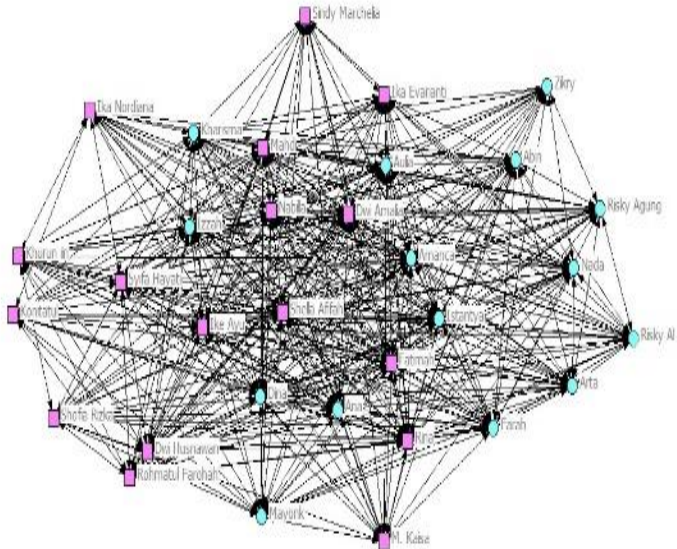
Hasil wawancara terhadap pengurus UINSA Student Forum (USF) yang telah penulis paparkan di atas menggambarkan bahwa selalu terdapat arahan dari *director* ketika hendak mengadakan *project*, program atau kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan *self development*. Selain komunikasi organisasi yang juga sering didominasi oleh *director*, komunikasi yang berisi arahan tersebut sifatnya berlangsung secara terus menerus dan konsisten dalam menjalankan setiap program atau kegiatan organisasi. Meskipun nantinya seluruh pengurus dapat mengemukakan ide atau pendapat masing-masing, akan tetapi keputusan tetap berada di tangan *director*. Di satu sisi, komunikasi organisasi yang berjalan terlihat stabil dari atas ke bawah. Namun, di sisi lain, UINSA Student Forum juga melakukan komunikasi-komunikasi organisasi yang informal dengan tujuan untuk saling mendekatkan antar individu di dalam jaringan/organisasi. Analisis data di atas menunjukkan bahwa jenis jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum (USF) dalam program

self development anggota organisasi merupakan jenis jaringan formal, yakni komunikasi ke bawah.

Selain itu, UINSA Student Forum juga menggunakan jenis jaringan komunikasi informal dalam program *self development* anggota organisasi. Sebab, jaringan komunikasi informal menjadi salah satu strategi organisasi dalam menjalin relasi serta melakukan pendekatan personal dan emosional dengan individu lain yang ada di dalam UINSA Student Forum (USF).

b. Model Struktur Jaringan Komunikasi Organisasi UINSA Student Forum dalam Program *Self Development* Anggota Organisasi

Data hasil rekapitulasi wawancara terstruktur (angket sosiometri) yang peneliti input dalam *software* Ucinet 6 menghasilkan ilustrasi berikut:



Melalui ilustrasi di atas dapat diketahui bahwa setiap individu yang berada di dalam UINSA Student Forum mempunyai hubungan –yang tergambar melalui garis– dengan individu lainnya. Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model struktur jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota ialah model semua saluran. Sebab, ilustrasi di atas menggambarkan definisi model semua saluran, yakni setiap individu yang berada di dalam suatu jaringan dapat berinteraksi dan menjalin relasi dengan individu lain tanpa terkecuali. Selain itu, hal di atas juga dibuktikan dengan tingginya angka kepadatan jaringan (*density*) yang diolah melalui software Ucinet 6. Angka kepadatan jaringan (*density*) menunjukkan angka 0.8327 yang berarti masing-masing individu/aktor dalam jaringan memiliki intensitas komunikasi yang tinggi.

Kepadatan menggambarkan seberapa baik semua aktor berinteraksi satu sama lain. Kepadatan jaringan juga dinilai sempurna apabila memiliki nilai 1, yang mana terjadi ketika semua aktor dalam jaringan satu sama lain saling berinteraksi dan membuat kontak.¹⁰⁶ Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi nilai suatu kepadatan jaringan (*density*) sama dengan semakin tinggi intensitas anggota berinteraksi satu sama lain. Maka dari itu, tingginya angka kepadatan jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi menjadi bukti bahwa hubungan yang terjalin di dalam organisasi UINSA Student Forum sangat baik bahkan nyaris sempurna.

¹⁰⁶ Eriyanto. *Analisis Jaringan Komunikasi: Strategi Baru dalam Penelitian Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. (Jakarta: Prenamedia Group, 2014), hal. 197

c. Peran Pengurus Jaringan Komunikasi Organisasi UINSA Student Forum dalam Program *Self Development* Anggota Organisasi

Di dalam suatu jaringan pada umumnya, paling tidak terdapat 4 peran yang seringkali dijumpai, yakni *opinion leader*, penghubung/*liaison*, jembatan/*bridges* dan pemencil/*isolate*. Namun, hal demikian berbeda dengan jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggotanya.

Berdasarkan hasil wawancara terstruktur (angket kuesioner) beserta pemaparan data terkait relasi masing-masing individu/aktor dalam jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum di atas, dapat diketahui bahwa terdapat satu orang yang menonjol dan memiliki peran sebagai *opinion leader* –seseorang yang menjadi pemusatan komunikasi dari beberapa orang– yakni Amanca. Hal tersebut dikarenakan, ia memiliki 31 relasi dari 32 individu/aktor dalam jaringan komunikasi. Sedangkan, individu/aktor lain rata-rata hanya memiliki 3-30 relasi.

Selanjutnya, jika dilihat dari segi sentralitas tingkatan, sentralitas kedekatan, sentralitas keperantaraan, dan sentralitas eigenvektor, tidak hanya satu aktor saja yang berpengaruh di dalam jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* pengurus dan anggota, melainkan ada 13 (tiga belas) aktor –Amanca, Izzah, Istantya, Dina, Aulia, Ana, Rina, Shella Afifah, Fatimah, Ike Ayu, Dwi Amalia, Mahdi dan Nabilla. Namun, rumusan masalah peneliti hanya berkaitan dengan peran pengurus, sehingga dari ketiga belas nama tersebut, peneliti hanya mengambil nama aktor yang merupakan pengurus UINSA Student Forum. Berikut penjelasannya:

- 1) Sentralitas Tingkatan (*Degree Centrality*)
Aktor yang memiliki nilai sentralitas tingkatan tinggi merupakan aktor yang paling sering menghubungi dan dihubungi oleh anggota jaringan. Di dalam hal ini berarti Amanca, Izzah, Istantya, Dina, Aulia, dan Ana merupakan aktor-aktor yang memiliki popularitas cukup tinggi dibandingkan selainnya. Sebab, semakin tinggi nilai suatu *degree centrality* sama dengan semakin populer seorang aktor di dalam jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi.
- 2) Sentralitas Kedekatan (*Closeness Centrality*)
Melalui sentralitas kedekatan dapat diketahui seberapa dekat hubungan antar aktor yang berada di dalam jaringan. Sehingga, semakin rendah nilai *farness* berarti semakin dekat hubungan aktor tersebut dengan aktor yang lain di dalam jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi. aktor-aktor tersebut yakni Amanca, Izzah, Istantya, Dina, Aulia, dan Ana.
- 3) Sentralitas Keperantaraan (*Betweenness Centrality*)
Secara teoretis, aktor yang berperan sebagai perantara (*betweenness*) ialah aktor yang paling penting dalam jaringan. Sebab, aktor dalam posisi ini berperan dalam menghubungkan satu aktor dengan aktor lain.¹⁰⁷ Semakin tinggi nilai suatu *betweenness* seorang aktor sama dengan semakin mudah ia menjalin komunikasi serta menyebarkan informasi kepada aktor lain di dalam jaringan. Aktor yang memiliki nilai *betweenness* tertinggi di dalam

¹⁰⁷ *Ibid*, hal. 387

- jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota ialah Amanca, Izzah, Istantya, Dina, Aulia, dan Ana.
- 4) Sentralitas Eigenvektor (*Eigenvector Centrality*) Eigenvektor dapat digambarkan sebagai seberapa banyak jaringan yang dimiliki oleh orang/organisasi/institusi yang mempunyai relasi dengan aktor. Eigenvektor bukan berbicara mengenai “berapa banyak orang yang anda kenal”, melainkan “siapa orang yang anda kenal”. Semakin tinggi nilai seorang individu/aktor dalam sentralitas eigenvektor sama dengan aktor tersebut merupakan sentralitas (pemusatan) jaringan dalam perhitungan sentralitas eigenvektor.¹⁰⁸ Amanca, Izzah, Istantya, Dina, Aulia, dan Ana merupakan aktor-aktor yang memiliki nilai eigenvektor tertinggi dibandingkan selainnya di dalam jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota.

Berdasarkan seluruh penjelasan di atas dapat diketahui bahwa seorang *opinion leader* maupun orang yang populer dalam suatu jaringan tidak selalu pemimpin dari jaringan itu sendiri. Seperti yang terjadi di UINSA Student Forum, apabila dilihat dari hasil wawancara mendalam memang terkesan *director* atau pemimpinnya seakan menjadi *opinion leader*. Namun, setelah diteliti terkait relasi yang ada di dalam jaringan ternyata beberapa orang yang berpengaruh dan populer bukanlah sang *director*. Selain itu, di dalam jaringan komunikasi UINSA Student Forum tidak terdapat klik atau individu-individu yang memiliki kelompok tersendiri. Hal ini

¹⁰⁸ *Ibid*, hal. 183

menunjukkan bahwa setiap anggota (baik *Executive Board* maupun *Mentee batch 5*) memiliki keterhubungan/relasi yang sangat baik.

2. Perspektif Teori Jaringan

- a. Jenis Jaringan Komunikasi Organisasi UINSA Student Forum dalam Program *Self Development* Anggota Organisasi

Konfirmasi temuan penelitian yang pertama berasal dari rumusan masalah pertama, yaitu jenis jaringan formal (komunikasi ke bawah) yang merupakan jenis jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum (USF) dalam program *self development* anggota organisasi. Namun, tak hanya itu, UINSA Student Forum juga menerapkan jenis jaringan informal untuk melakukan pendekatan personal serta emosional kepada anggota dalam program *self development*. Di dalam teori jaringan diketahui bahwa saat satu individu berkomunikasi dengan individu lain, maka terciptalah suatu hubungan (*link*) yang merupakan garis-garis komunikasi dalam organisasi. Kemudian, dapat diketahui bahwa sebagian dari hubungan tersebut merupakan jaringan formal (*formal network*) yang dibentuk oleh aturan-aturan organisasi seperti struktur organisasi. Namun, terdapat juga jaringan informal (*emergent network*) yang merupakan saluran komunikasi nonformal yang terbentuk melalui kontak atau interaksi yang terjadi antara anggota organisasi setiap harinya.¹⁰⁹

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa jenis jaringan komunikasi organisasi yang ada di dalam

¹⁰⁹ Morrisson , *Teori Komunikasi organisasi*, (Ghalia Indonesia 2009) hal. 50-51

UINSA Student Forum sesuai dengan yang telah dipaparkan dalam teori jaringan, yakni menggunakan dua jenis komunikasi organisasi yaitu jaringan komunikasi organisasi formal dan informal. Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam proses membentuk jaringan komunikasi organisasi dalam program *self development* anggota, UINSA Student Forum telah menerapkan poin penting dari teori jaringan tersebut.

b. Model Struktur Jaringan Komunikasi Organisasi UINSA Student Forum dalam Program *Self Development* Anggota Organisasi

Konfirmasi selanjutnya yakni terkait dengan rumusan masalah kedua yaitu model struktur jaringan komunikasi organisasi semua saluran UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi. Teori jaringan memiliki sasaran utama berupa menghubungkan anggota. Pada teori ini, aktor bisa saja individu ataupun kelompok, karena fokus teori jaringan pada struktur mikro hingga makro. Basis utama teori jaringan adalah *connectedness* atau keterhubungan. Setiap individu saling berkomunikasi satu dengan yang lain sehingga menciptakan *link* dan membentuk kelompok. Kelompok atau *link* ini berhubungan sehingga terbentuklah sebuah jaringan.¹¹⁰

Connectedness atau keterhubungan yang terjalin di dalam UINSA Student Forum sudah tidak perlu diragukan lagi. Sebab, berdasarkan hasil

¹¹⁰ Atika Budhi Utami, Jurnal: *Analisis Jaringan Kelompok*. DiMCC Conference Proceeding Vol.1, (Jakarta Selatan: Universitas Paramadina), 2018

wawancara terstruktur serta olah data di dalam *software* Ucinet 6 dapat diketahui bahwa antar individu dalam jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum memiliki relasi atau hubungan satu sama lain. Relasi yang ada bersifat dua arah, yakni relasi dimana individu satu dengan individu lain saling berinteraksi dan aktif menjalin komunikasi organisasi di dalam UINSA Student Forum (USF) demi menggapai visi misi organisasi yakni meningkatkan *self development* bagi pengurus beserta anggota USF. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi jaringan UINSA Student Forum dalam pelaksanaan program untuk meningkatkan *self development* anggotanya sesuai dengan teori jaringan yang memiliki basis utama keterhubungan di dalam suatu jaringan. Selain itu, hal tersebut juga dibuktikan dengan tingginya angka kepadatan jaringan, yakni 0.8327.

c. Peran Pengurus dalam Jaringan Komunikasi Organisasi UINSA Student Forum dalam Program *Self Development* Anggota Organisasi

Konfirmasi temuan penelitian ketiga yakni terkait peran pengurus jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi. Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat satu individu/aktor dalam jaringan yang paling menonjol dan memiliki relasi paling banyak dengan seluruh anggota jaringan. Hal ini menunjukkan bahwa aktor tersebut mempunyai peran sebagai *opinion leader* dalam jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi. Dimana hal ini sesuai dengan penjelasan yang ada di dalam teori jaringan bahwa

hubungan juga dapat menentukan suatu ‘peran jaringan’ (*network role*) tertentu yang berarti bahwa anggota menghubungkan beberapa kelompok dengan cara-cara tertentu. Ketika anggota organisasi berkomunikasi satu sama lain, mereka melaksanakan atau memenuhi berbagai peran dalam hubungannya dengan jaringan yang terdiri atas peran sebagai *opinion leader*, jembatan, penghubung, dan pemisah.¹¹¹

Maka, dengan demikian dapat diketahui bahwa peran pengurus dalam jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum tidak begitu terpecah-pecah. Sebab, hanya terdapat satu peran yakni sebagai *opinion leader*. Hal ini dikarenakan antar individu di dalam jaringan satu sama lain telah memiliki relasi, sehingga tidak ada yang berperan sebagai jembatan, penghubung, maupun pemisah. Selain itu, sentralisasi (pemusatan) juga tidak terjadi pada satu individu saja, melainkan memusat pada 6 individu/aktor dalam jaringan komunikasi organisasi.

3. Perspektif Islam

Di dalam pembahasan ini, peneliti mengonfirmasi hasil temuan tentang jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* di atas menggunakan perspektif Islam. Perspektif keislaman yang peneliti gunakan ialah terkait memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh manusia dengan berupaya meningkatkan potensi tersebut melalui pengalaman selama hidup di dunia. Allah SWT mengemukakan betapa mulianya seorang manusia di

¹¹¹ Stephen W. Littlejohn dan Karen A. Foss, *Theories Of Human Communication*, (Thomson Wadsworth, 2008), hal. 261

muka bumi karena telah dikaruniai potensi sejak lahir melalui Surat Al-Isra' ayat 70. Tafsir karya M. Quraish Shihab terkait ayat tersebut menyebutkan bahwa Allah SWT telah menciptakan fisik manusia sedemikian rupa demi memudahkan kita dalam mencari rezeki di dunia. Di mana hal tersebut berarti manusia telah memiliki potensi fisik yang luar biasa. Selain itu, M. Quraish Shihab juga menyebutkan bahwa manusia memiliki potensi akal yang membedakannya dengan makhluk lain. Jika dihubungkan dengan penelitian ini, maka seluruh orang yang ada di dalam UINSA Student Forum (baik pengurus maupun anggota) telah memanfaatkan potensi yang dimiliki dengan mengembangkan potensi tersebut. Pengurus dan anggota jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum menggunakan potensi fisik serta potensi akal yang dimiliki dengan baik. Mereka aktif menjalin relasi, berinteraksi, berkomunikasi dan melakukan diskusi untuk melaksanakan program demi meningkatkan *self development* dalam diri mereka serta menggunakan semaksimal mungkin potensi fisik serta akal yang dimiliki demi mewujudkan visi misi organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa anggota jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum telah menerapkan firman Allah SWT dalam Surat Al-Isra' ayat 70.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, wawancara mendalam serta wawancara terstruktur dengan kuesioner (angket sosiometri) mengenai jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum (USF) dalam program *self development* anggota organisasi menggunakan teori jaringan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

1. Jenis jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi ialah jaringan komunikasi formal yakni komunikasi ke bawah. Namun, di sisi lain, UINSA Student Forum juga menggunakan jaringan komunikasi informal yakni sebagai salah satu strategi organisasi dalam menjalin relasi serta melakukan pendekatan personal dan emosional dengan individu lain yang ada di dalam UINSA Student Forum (USF).
2. Model struktur jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi ialah model semua saluran. Hal tersebut dikarenakan setiap anggota organisasi saling berinteraksi dan menjalin relasi satu sama lain.
3. Peran pengurus jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum dalam program *self development* anggota organisasi ialah sebagai *opinion leader*. Namun, hanya satu aktor saja yakni Amanca. Kemudian, jika dilihat dari segi sentralitas (pemusatan), terdapat 6 pengurus yang memiliki peran penting dalam jaringan atau biasa disebut

aktor kunci dalam jaringan, yakni Amanca, Izzah, Istantya, Dina, Aulia, dan Ana.

B. Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, wawancara mendalam serta wawancara terstruktur dengan kuesioner (angket sosiometri) mengenai jaringan komunikasi organisasi UINSA Student Forum (USF) dalam program *self development* anggota organisasi, peneliti ingin merekomendasikan terkait beberapa hal antara lain:

1. Bagi para pengurus UINSA Student Forum diharapkan tetap menjaga kekhasan komunikasi organisasi yang diterapkan, yakni mengedepankan toleransi serta meningkatkan proses berpikir melalui diskusi yang dilakukan. Selain itu, harap tetap senantiasa mengadakan program serta kegiatan yang mampu meningkatkan *self development* para partisipan.
2. Bagi anggota UINSA Student Forum diharapkan mampu menggunakan fasilitas yang telah disediakan oleh organisasi sebaik mungkin, agar kedepannya dapat menularkan kebermanfaatannya tersebut kepada orang lain di luar organisasi.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menggali informasi yang lebih mendalam agar dapat semakin memperkuat argumentasi serta temuan penelitian yang telah didapatkan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah. Namun, di dalam proses melakukan penelitian ini, peneliti menemukan keterbatasan serta kesulitan sebagai berikut:

1. Ketika hendak melakukan penggalan data melalui wawancara mendalam terhadap subjek penelitian (pengurus UINSA Student Forum), peneliti

- mengalami kesulitan akses untuk menghubungi. Sebab, kesibukan subjek yang tidak peneliti ketahui.
2. Keadaan yang mengharuskan wawancara dilakukan secara *online* menyebabkan subjek penelitian seringkali salah dalam memahami pertanyaan yang peneliti ajukan. Alhasil, peneliti harus menjelaskan secara detail dan menggunakan bahasa yang lebih mudah dipahami oleh subjek.
 3. Informasi yang terbatas di dalam *website* UINSA Student Forum juga menjadi kendala dalam penelitian ini. Sebab, hal tersebut menjadikan peneliti minim informasi terkait UINSA Student Forum. Sehingga, peneliti harus menghubungi director secara langsung untuk meminta file *company profile* yang dimiliki UINSA Student Forum.
 4. Kurangnya informasi perspektif keislaman mengenai jaringan komunikasi menjadikan peneliti kesusahan menemukan sudut pandang yang sesuai dengan tema penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan, Munawar Syamsuddin. 2013. *Metode Riset Kuantitatif Komunikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Al-Qur'an dan terjemahnya. 2008. Departemen Agama RI. Bandung: Diponegoro
- Arrozi, M. Nasrullah Jamaluddin. 2018. *Jaringan Komunikasi Pada Kelompok KATABA dalam Meningkatkan Kreativitas Menulis Santri Ma'had Al Jami'ah IAIN Salatiga*. Skripsi. Salatiga: IAIN Salatiga
- Budhi Utami, Atika. "Analisis Jaringan Kelompok". *DiMCC Conference Proceeding*, Vol.1, 2018
- Cimatti, Barbara. 2016. "Definition, Development, Assessment of Soft Skills and Their Role for The Quality of Organizations and Enterprises", *International Journal for Quality Research*, Vol. 10, No. 1.
- Eriyanto. 2014. *Analisis Jaringan Komunikasi: Strategi Baru dalam Penelitian Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenamedia Group
- Etzioni, Amitai. 1985. *Organisasi-Organisasi Modern*. Jakarta: UI-Press
- Hardjan, Andre. 2016. *Komunikasi Organisasi: Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: Buku Kompas
- Hurlock, Elizabeth & B. 1980. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- J. Moleong, Lexy. 1995. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. *Online*.
<https://kbbi.web.id/jaring>. Diakses pada 7/10/2020
- _____. <https://kbbi.web.id/jaring>. Diakses pada 1/12/2020

- Kartono, Kartini. 1996. *Psikologi Umum*. Jakarta: Mandar Maju
- Kriyantono, Rachmat. 2005. *Riset Komunikasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Littlejohn, SW & Foss, KA. 2008. *Theories of Human Communication*. United States: Thomson Wadsworth
- Marmawi. Persamaan Gender dalam Pengembangan Diri. *Jurnal Visi Pendidikan*. Vol. 1, No.2, 2009
- Missiadin, Hangga Bagus. 2015. *Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan Pada Aktivis yang Mengikuti Organisasi Mahasiswa*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Muhammad, Arni. 2019. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mulyana, Dedy. 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nurdin, Ali. 2014. *Komunikasi Kelompok dan Organisasi*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press
- Pace, RW & Faules, DF. 1998. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Prasanti, Ditha & Fuady, Ikhsan. "Analisis Jaringan Komunikasi Masyarakat dalam Kesiapan Menghadapi Bencana Longsor di Kaki Gunung Burangrang Kabupaten Bandung Barat". *KAWISTARA*, Vol.8, 2018
- Romli, Komsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo
- S. Bachri, Bachtiar. "Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif". *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Vol. 10, No. 1, April 2010
- Schoonjas, Anthony. 2015. *Social Network Analysis Techniques in Enterprise Architecture Management*. Tesis. Belgium: Ghent University

- Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al-Misbah Vol. 7*. Jakarta: Lentera Hati
- Singh, Nishith. 2017. *Communication Network Analysis to Compare BIM and Non-BIM Approaches In The AEC Industry*. Tesis. Texas: Texas A&M University
- Suciati. 2015. *Psikologi Komunikasi: Sebuah Tinjauan Teoritis dan Perspektif Islam*. Yogyakarta: Buku Litera Yogyakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sulthon Neagara, Muhammad. 2018. *Implementasi Perda Nomor: 5 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Sampah dan Kebersihan*. Skripsi. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya
- Tarmudji, Tarsis. 1998. *Pengembangan Diri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Website Resmi UINSA Student Forum. *Online*. <https://uinsasf.com/about/>. Diakses pada 17/12/2020
- Wiryanto.2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia