



**DINAMIKA KOMUNIKASI ORGANISASI IPNU IPPNU
RANTING MEDAENG**

Skripsi

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)

Oleh:

Afny Rachma Safitri

NIM. B75218040

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

PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afny Rachma Safitri

NIM : B75218040

Prodi : Ilmu Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul *Dinamika Komunikasi Organisasi IPNU IPPNU Ranting Medaeng* adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda siatsi 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.

Sidoarjo, 29 Desember 2021

Yang membuat pernyataan

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular postage stamp. The stamp is orange and red, featuring the Garuda Pancasila emblem and the text '2000 METERAI TEMPEL' and 'C9F8AAJX541995591'.

Afny Rachma Safitri

B75218040

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Afny Rachma Safitri

NIM : B75218040

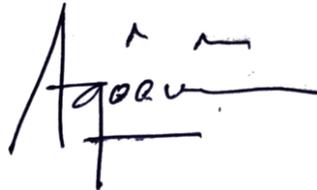
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Judul Skripsi : **DINAMIKA KOMUNIKASI
ORGANISASI IPNU IPPNU RANTING MEDAENG**

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 6 Desember 2021

Menyetujui pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Agoes Moh. Moefad', with a horizontal line extending to the right.

Dr. Agoes Moh. Moefad, SH, M.Si
NIP: 19700825200511004

LEMBAR PENGESAHAN
DINAMIKA KOMUNIKASI ORGANISASI IPNU IPPNU RANTING MEDAENG

SKRIPSI

Disusun Oleh

Afnv Rachma Safitri

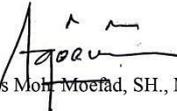
B75218040

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu

pada tanggal 29 DESEMBER 2021

Tim Penguji

Penguji I



Dr. Agoos Mohr Moe'ad, SH., M.Si

NIP. 197008252005011004

Penguji III



Dr. Abdullah Sattar, S.Ag., M.Fil.I.

NIP. 196512171997031002

Penguji II



Imam Maksum, M.Ag.

NIP. 197306202006041001

Penguji IV



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

NIP. 197301141999032004

Surabaya, 29 Desember 2021

Dekan,



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: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Afny Rachma Safitri
NIM : B75218040
Fakultas/Jurusan : Fakultas Dakwah dan Komunikasi prodi Ilmu Komunikasi
E-mail address : afnyrachma@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 :

DINAMIKA KOMUNIKASI ORGANISASI IPNU IPPNU RANTING MEDAENG

beserta 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, 28 Januari 2022

Penulis

(Afny Rachma Safitri)

ABSTRAK

Afny Rachma Safitri, NIM. B75218040,2021. *Dinamika Komunikasi Organisasi IPNU IPPNU Ranting Medaeng* .

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi dan memahami dinamika komunikasi organisasi yang ada di IPNU IPPNU desa Medaeng. Dinamika komunikasi yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana proses komunikasi pengurus organisasi IPNU IPPNU Ranting Medaeng dan bagaimana respon anggota dengan pengurus dalam proses komunikasi organisasi IPNU IPPNU Ranting Medaeng.

Untuk mendeskripsikan kedua persoalan atau rumusan masalah itu, peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dalam bingkai teori kepribadian kelompok dan teori hubungan manusia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada proses komunikasi pengurus dapat menjalankan sesuai dengan fungsinya mulai dari komunikasi keatas, komunikasi kebawah dan komunikasi horizontal. Pada hasil respon anggota dengan komunikasi pengurus dalam proses komunikasi kurang dapat menggunakan fungsi dalam proses komunikasi organisasi.

Dalam hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan dalam dinamika komunikasi organisasi dalam proses komunikasi masih ada beberapa fungsi yang belum diterapkan sehingga timbul anggapan miring dengan pengurus atau pemimpin.

Kata kunci : Dinamika, Komunikasi Organisasi, IPNU IPPNU

ABSTRACT

Afny Rachma Safitri, NIM. B75218040, 2021. *The Communication Dynamics of the IPNU IPPNU of Medaeng*

This study aims to explore and understand the dynamics of organizational communication in IPNU IPPNU Medaeng village. The communication dynamics discussed in this study are how the communication process of the IPNU IPPNU Branch Medaeng organizational management and how the members respond to the management in the IPNU IPPNU Branch Medaeng organizational communication process.

To describe the two problems or problem formulations, the researcher uses a qualitative method with a phenomenological approach within the framework of group personality theory and human relations theory.

The results of this study indicate that in the communication process the management can carry out according to their functions starting from upward communication, downward communication and horizontal communication. On the results of the response of members with communication management in the communication process is less able to use functions in the organizational communication process.

In the results of this study, it can be concluded that in the dynamics of organizational communication in the communication process there are still several functions that have not been implemented so that there is a skewed assumption with the management or leader.

Keyword : Dynamics, Organizational Communication, IPNU IPPNU

مختصرة نبذة

أفني رشما سافيتري ، نيم. B75218040، 2021. ديناميات الاتصال لفرع
IPNU IPPNU التابع لفرع Medaeng.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وفهم ديناميكيات الاتصال التنظيمي في قرية IPNU IPPNU Medaeng. ديناميات الاتصال التي تمت مناقشتها في هذه الدراسة هي كيفية عملية الاتصال للإدارة التنظيمية لـ IPNU IPPNU فرع Medaeng وكيف يستجيب الأعضاء للإدارة في IPNU IPPNU فرع Medaeng عملية الاتصال التنظيمي.

لوصف مشكلتين أو صيغتين للمشكلتين ، يستخدم الباحث أسلوبًا نوعيًا مع منهج ظاهري في إطار نظرية شخصية المجموعة ونظرية العلاقات الإنسانية.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أنه في عملية الاتصال يمكن للإدارة أن تنفذ وفقًا لوظائفها بدءًا من الاتصال التصاعدي والاتصال الهابط والاتصال الأفقي. على نتائج استجابة الأعضاء مع إدارة الاتصال في عملية الاتصال أقل قدرة على استخدام الوظائف في عملية الاتصال التنظيمي.

في نتائج هذه الدراسة ، يمكن الاستنتاج أنه في ديناميات الاتصال التنظيمي في عملية الاتصال لا تزال هناك العديد من الوظائف التي لم يتم تنفيذها بحيث يكون هناك افتراض منحرف مع الإدارة أو القائد.

الكلمات الرئيسية: ديناميكيات ، اتصالات تنظيمية ، IPNU IPPNU

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING..... | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | v |
| PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI..... | vi |
| ABSTRAK | vii |
| KATA PENGANTAR | x |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| D. Manfaat Hasil Penelitian..... | 8 |
| E. Definisi Konsep..... | 9 |
| F. Sistematika Pembahasan..... | 21 |
| BAB II..... | 24 |
| KAJIAN TEORETIK..... | 24 |
| A. KAJIAN PUSTAKA | 24 |
| 1. Dinamika komunikasi organisasi dalam pengembangan organisasi | 24 |
| 2. Dinamika Komunikasi Organisasi dalam mempertahankan solidaritas | 28 |
| 3. Dinamika kelompok dalam komunikasi organisasi | 31 |

| | | |
|--------------------------------------|--|----|
| 4. | Jaringan dan Pola Komunikasi Dalam Organisasi. | 34 |
| 6. | Kepemimpinan dalam komunikasi organisasi..... | 42 |
| B. | KAJIAN TEORI..... | 48 |
| 1. | Teori kepribadian kelompok..... | 48 |
| 2. | Teori Hubungan Manusia..... | 53 |
| 3. | Kerangka Pikir teoritik..... | 55 |
| 4. | Penelitian Terdahulu Yang Relevan..... | 56 |
| BAB III..... | | 63 |
| METODE PENELITIAN..... | | 63 |
| A. | Pendekatan dan Jenis Penelitian..... | 63 |
| B. | Subyek, Obyek dan Lokasi Penelitian..... | 64 |
| C. | Jenis dan Sumber Data..... | 65 |
| D. | Tahap-Tahap Penelitian..... | 66 |
| E. | Teknik Pengumpulan Data..... | 70 |
| F. | Teknik Validasi Data..... | 71 |
| G. | Teknik Analisis Data..... | 72 |
| BAB IV..... | | 75 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | | 75 |
| A. | Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 75 |
| 1. | Medaeng Dalam Perspektif Demografi..... | 75 |
| 2. | Desa Medaeng Sebagai Desa Organisasi..... | 76 |
| 3. | IPNU DAN IPPNU..... | 80 |
| B. | Penyajian Data Penelitian..... | 94 |

| | |
|--|-----|
| 1. Data Tentang Proses Komunikasi Organisasi IPNU IPPNU | 94 |
| 2. Data Tentang Respon Anggota dengan Pengurus Dalam Proses Komunikasi Organisasi | 99 |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)..... | 105 |
| 1. Temuan Penelitian Proses Komunikasi Organisasi IPNU IPPNU..... | 105 |
| a) Komunikasi Organisasi IPNU IPPNU | 105 |
| b) Pengembangan Organisasi dan Menjaga Solidaritas dalam Organisasi..... | 107 |
| c) Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi IPNU IPPNU | 110 |
| 2. Temuan Penelitian Respon Anggota Dengan Pengurus Dalam Komunikasi Organisasi | 111 |
| a) Respon anggota dengan pengurus dalam komunikasi organisasi..... | 111 |
| b) Respon anggota dengan pengurus dalam pengembangan dan menjaga solidaritas anggota..... | 114 |
| c) Respon anggota dengan pengurus dalam pengambilan keputusan..... | 117 |
| 3. Prespektif Dalam Teori..... | 119 |
| 4. Dinamika Komunikasi Dalam Kajian Keislaman ... | 126 |
| BAB V..... | 131 |
| PENUTUP | 131 |
| A. Simpulan | 131 |

B. Saran dan Rekomendasi..... 132
Daftar Pustaka..... 134



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu, masalah manusia menjadi lebih kompleks. Manusia sendiri tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, tetapi ia membentuk kelompok atau organisasi untuk memenuhi kebutuhannya. Manusia adalah pendukung utama disetiap kelompok maupun organisasi. Perilaku manusia yang berada dalam suatu kelompok atau organisasi adalah awal dari perilaku organisasi atau kelompok.

Komunikasi merupakan suatu disiplin ilmu yang bisa memiliki ikatan dengan banyak bagian dalam kehidupan bermasyarakat, sebab pada dasarnya komunikasi adalah alat yang digunakan dan terus digunakan untuk kehidupan tidak terkecuali dalam suatu organisasi.

Dinamika dapat diartikan dengan sesuatu yang bergerak dan selalu berubah-ubah. Dinamika adalah sesuatu hal yang tidak konstan dan dalam kehidupan berorganisasi sering terjadi dinamika agar organisasi dapat berjalan dengan dinamis. Dinamika yang terjadi didalam organisasi dapat berasal dari dalam maupun luar organisasi. Konflik atau permasalahan yang dalam organisasi adalah hal yang sangat wajar dan sering terjadi dalam berorganisasi karena memiliki banyak kepribadian, usia dan latar belakang pendidikan.

Dinamika komunikasi adalah proses komunikasi yang selalu bergerak, berkembang dan menyesuaikan diri dengan keadaan yang selalu berubah-ubah. Proses dinamika komunikasi dimulai dari individu sebagai pribadi yang ingin berinteraksi dengan individu lainnya yang mempunyai latar belakang berbeda-beda dan belum mengenal satu sama lain.

Setiap pertemuan dalam organisasi IPNU IPPNU individu dapat berkomunikasi dengan individu lain dengan latar belakang yang berbeda-beda. Kemampuan komunikasi individu akan terus di uji atau di ajarkan membuat yang awalnya introvert dapat menjadi pribadi yang dapat berpendapat, berargumen, memberi gagasan serta dapat mengambil sikap maupun keputusan disetiap permasalahan.

Dalam organisasi sendiri tak dapat dipungkiri akan ada sebuah kelompok yang akan berperan aktif dalam pengembangan organisasi. Karena setiap organisasi selalu ingin terus mengembangkan organisasinya dan membuat menjadi lebih baik lagi, tentu harus dapat meningkatkan pula komunikasi di dalam organisasi maupun luar organisasi.

Komunikasi yang terjalin yang baik adalah dimana komunikasi ini dapat berlangsung antar anggota organisasi, tingkah laku anggota, interaksi sesama anggota, persepsi, konflik harapan dan segala hal yang berhubungan dengan anggota organisasi yang lainnya untuk mengembangkan dan memajukan organisasi.¹ komunikasi yang terjadi kurang baik akan menimbulkan banyak permasalahan dan perselisihan antar anggota maupun pemimpinnya. Konflik yang

¹ Pace&Paules, *Komunikasi Organisasi*,2004, Hal 148

terjadi dalam organisasi karena kurangnya komunikasi anggota dan pemimpin maupun pengurus harian. Ketidaksihesuaian harapan yang diinginkan oleh anggota atau kesalahpahaman informasi yang diterima oleh anggota atau setiap individu, hal tersebut dapat mempengaruhi mencapai tujuan bersama untuk mengembangkan atau memajukan organisasi.

Pada penelitian terdahulu terdapat skripsi yang membahas tentang komunikasi organisasi oleh Kholid Fauzi memiliki hasil bahwa komunikasi dalam organisasi merupakan unsur penting dalam kehidupan kegiatan komunikasi akan timbul jika seorang manusia mengadakan interaksi dengan manusia yang lain, jasi dapat dikatakan bahwa komunikasi muncul menjadi sebab dari adanya hubungan sosial. Konflik yang ada dalam organisasi sangatlah hal yang wajar karena didalam orgnisasi terdapat banyak ide, pendapat serta gagasan dari beberapa individu. Hasil yang ditemukan dalam penelitian terdahulu anggota memerlukan banyak motivasi agar dapat mengembangkan organisasi serta selalu dapat menghadapi setiap permasalahan yang ada dalam organisasi.²

Peran anggota atau individu suatu organisasi sebaiknya untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan satu sama lainnya, baik itu bawahan dengan atasan, atau dengan anggota lain , dan antara atasan dan bawahan. Dengan begitu komunikasi yang terjadi dapat berjalan efektif dan dapat mencapai tujuan bersama dalam organisasi.

²Kholid Fauzi, *Komunikasi Organisasi IPNU IPPU desa Kedungturi dalam mempertahankan eksistensi anggota*,2018

Pada dasarnya, lebih sulit bagi individu atau anggota untuk mencapai tujuannya dibandingkan dengan situasi kelompok daripada kebutuhan untuk memfasilitasi pencapaian tujuan yang ingin dicapai, beberapa bentuk kerjasama antar individu untuk membentuk kelompok dan kemudian membentuk suatu organisasi. Melalui organisasi ini sangat mungkin masyarakat mengejar tujuan yang tidak bisa dilakukan secara individu. Dengan demikian, organisasi adalah suatu bentuk kelompok individu dengan struktur dan tujuan tertentu.

Pertama struktur sosial, merupakan pola aspek aturan hubungan yang ada antara partisipan atau anggota yang ada didalam suatu organisasi. Menurut Davis struktur sosial dapat dibagi menjadi 2 komponen yaitu struktur normative dan struktur tingkah laku. Kedua struktu ini tidak dapat dipisahkan secara jelas namun tak sama, tetapi beda tingkatnya dan saling berhubungan.

Kedua partisipan atau anggota organisasi adalah individu yang memberi ide tau suatu hal yang ingin dicapai dalam organisasi. Semua individu akan berpartisipasi dan terlibat di organisasi masing-masing. Dan tingkat ketrampilan yang dimiliki oleh setiap individu berbeda-beda, sehingga susunan structural didalam organisasi di rancang untuk menyesuaikan tingkat keterampilan setiap individu.

Ketiga konsep tujuan organisasi adalah yang paling penting dan sangat kontroversial dalam mempelajari organisasi. Ahli analisis mengatakan bahwa tujuan sangatlah diperlukan dalam memahami organisasi. Tujuan merupakan suatu titik sentral petunjuk dalam menganalisis organisasi. Tujuan dibatasi sebagai suatu konsepsi akhir yang diinginkan

atau kondisi yang partisipan usahakan mempengaruhinya, melalui aktivitas dan tugas-tugas mereka.

Keempat Teknologi, yang dimaksud dengan teknologi adalah kemampuan penggunaan IPTEK yang selalu update, dan juga ketrampilan partisipan. Semua organisasi mempunyai teknologi tetapi bervariasi dalam teknik atau kemandirian dalam memproduksi hasil yang diinginkan.

Kelima Lingkungan, setiap organisasi berada pada keadaan fisik tertentu, terhadap kebudayaan dan lingkungan sosial, Parson telah memberikan perhatian terhadap pentingnya hubungan diantara organisasi dan lingkungan masyarakat yang luas. Suatu organisasi mengharapkan dukungan sosial bagi aktivitasnya untuk merefleksikan nilai-nilai masyarakat pada fungsinya.³

Setiap individu memiliki tujuan dan hal yang ingin dicapai untuk mengembangkan organisasi. Perbedaan pendapat, ide dan gagasan dalam suatu organisasi sering terjadi. Perselisihan yang timbul saat adanya forum atau rapat adalah hal yang sangat sering ditemui. Pemimpin yang otoriter dan tidak demokratis akan membuat organisasi tidak bisa jalan seperti apa yang diinginkan atau tidak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kepengurusan yang hanya didominasi oleh salah satu kelompok dalam suatu organisasi dapat menimbulkan kecemburuan dengan anggota yang lain karena merasa kurang dianggap atau hilangnya rasa kepekaan pengurus pada anggota lainnya. Rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh

³ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Kasara, 2000), hal 23-28

individu disetiap organisasi memiliki tingkat tanggung jawab yang berbeda-beda, tingkat tanggung jawab anggota dapat berdasarkan jabatan atau pengaruh - pengaruh negatif.

Partisipan atau anggota organisasi adalah individu yang memberi ide tau suatu hal yang ingin dicapai dalam organisasi. Semua individu akan berpartisipasi dan terlibat di organisasi masing-masing. Dan tingkat ketrampilan yang dimiliki oleh setiap individu berbeda-beda, sehingga susunan structural didalam organisasi di rancang untuk menyesuaikan tingkat keterampilan setiap individu. Namun didalam organisasi anggota kurang berperan aktif dalam organisasi.

Masa remaja merupakan masa peralihan usia diantara masa anak-anak dan dewasa, yang kini bukan anak-anak lagi secara fisik akan tetapi bukan orang dewasa yang matang pada cara berfikir ataupun dalam mempertimbangkan sesuatu atau mengambil keputusan ketika bertindak. Masa remaja adalah masa berkembang secara fisik, biologis , psikis dan emosional dan memiliki tingkat emosional yang kurang stabil sehingga mudah marah dan terpancing emosi. Maka dari itu, organisasi ini dapat menjadi wadah para remaja untuk mencari jati diri masing-masing dan organisasi dapat menjadi kegiatan yang positif. Apabila para remaja memiliki tempat untuk menyalurkan bahkan mengembangkan kemampuan, minat dan bakat, untuk bekal kehidupan dewasa kelak.

Organisasi IPNU-IPPNU ini menjadi menarik, sebab pada realita di lapangan organisasi ini membentuk suatu gerakan yang terorganisir bagi setiap anggotanya, termasuk organisasi IPNU-IPPNU yang ada di Desa Medaeng, Kecamatan Waru. Tujuan

organisasi ini tidak dapat tercapai tanpa adanya anggota maupun struktur organisasi yang jelas. Dalam manajemen dan komunikasi yang baik antar anggota dan ketua atau pemimpin dapat membuat organisasi ini dapat mencapai tujuannya.

Ikatan Pelajar Nadhlatul Ulama (IPNU) dan Ikatan Pelajar Pelajar Ulama (IPPNU) adalah organisasi positif tingkat desa yang beroperasi di bawah naungan Masyarakat Islam Nadhlatul Ulama berbasis Ahlussunnah wal Jama'ah, Oleh siswa dari sekolah, sekolah umum, dan universitas. Disinilah keberadaan organisasi ini berperan penting dalam mengadaptasi, membimbing dan mengembangkan potensi minat dan bakat generasi muda. Dalam organisasi yang berada di tingkat desa ada berbagai macam perbedaan usia, pendidikan hingga karakter tiap individu. Desa Medaeng adalah satu desa yang terbagi menjadi 2 wilayah medaeng kidul dan medaeng kulon, dalam jenjang usia yang terbilang muda organisasi ini dapat terus berkembang ditengah 2 kepemimpinan yang berbeda.

Penelitian ini akan fokus dalam membahas beberapa teori yang bersangkutan dengan dinamika komunikasi yang terjadi di pimpinan ranting IPNU-IPPNU Medaeng untuk mengetahui bagaimana proses komunikasi dan respon anggota dengan proses komunikasi pengurus di organisasi IPNU-IPPNU Medaeng. Peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang dinamika komunikasi organisasi yang terjadi di organisasi Ikatan Pelajar Nadhlatul Ulama Ikatan Pelajar Putri Nadhlatul Ulama di Desa Medaeng, dengan mengambil judul penelitian Dinamika Komunikasi Ikatan Pelajar Nadhlatul Ulama Ikatan Pelajar Putri Nadhlatul Ulama Desa Medaeng.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses komunikasi pengurus Organisasi IPNU-IPPNU desa Medaeng kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo ?
2. Bagaimana respon anggota dengan pengurus dalam proses komunikasi organisasi IPNU-IPPNU Ranting Medaeng Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memahami dan mendeskripsikan mengenai dinamika komunikasi organisasi pimpinan ranting IPNU-IPPNU Medaeng. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memahami dan mendeskripsikan proses komunikasi organisasi IPNU-IPPNU Medaeng.
2. Untuk memahami dan mendeskripsikan respon anggota dengan pengurus dalam proses komunikasi organisasi IPNU-IPPNU Medaeng.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis :
Hasil penelitian ini dapat mengembangkan kajian dalam ilmu komunikasi dan menambah wawasan

dan perspektif baru khususnya dalam dinamika komunikasi organisasi.

2. Manfaat Praktis :

Hasil dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai penambah wawasan , masukan serta ilmu bagi organisasi serta dapat memberikan sumbang asih pemikiran , ide, gagasan dan juga refrensi bagi para kader IPNU-IPPNU mengenai proses dinamika komunikasi organisasi yang diikutinya.

E. Definisi Konsep

1. Dinamika Komunikasi

Dinamika adalah sesuatu yang menghargai kekuatan, yang selalu bergerak, berkembang dan menyesuaikan dengan keadaan.⁴ Dinamika juga berarti interaksi dan saling ketergantungan antara kelompok dan kelompok secara keseluruhan.⁵

Communicating atau berkomunikasi dalam bahasa Inggris berasal dari kata latin communis dan berarti “identik” atau *Communico*, berkomunikasi atau berkomunikasi, yang berarti “berbuat bersama” (*to make common*). Istilah pertama (communis) sering disebut sebagai asal kata komunikasi, yang mirip dengan asal kata Latin lainnya. Komunikasi mengacu pada berbagi ide, makna, atau pesan. Namun, definisi kontemporer menunjukkan bahwa komunikasi mengacu pada apa adanya, seperti "kami berbagi

⁴ Syamsul Arifin, “Dasar Komunikasi dan Dinamika Kelompok” (Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru,2018),hal.8

⁵ Syamsul Arifin, “Dasar Komunikasi dan Dinamika Kelompok” (Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru,2018)

ide", "kami berdiskusi" dan "kami mengirim pesan".⁶

Dari uraian, tersebut dapat disimpulkan bahwa Dinamika Komunikasi adalah proses komunikasi yang selalu berubah, berkembang, dan dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang selalu berubah-ubah. Proses dinamika komunikasi dimulai dari sendiri atau tiap individu yang ingin menyampaikan suatu pernyataan kepada orang lain atau individu lainnya dengan latar belakang yang berbeda-beda, mereka melakukan interaksi hingga akhirnya dapat mewujudkan cita-cita setiap individu berjalan beriringan dengan organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuan dan impian dari organisasi.

Konflik Komunikasi

Konflik ialah perjuangan yang terwujud diantara dua atau lebih keberpihakan yang keduanya berkorelasi yang menganggap tujuan tidak sesuai, timbal balik yang jarang, juga campur tangan pihak lain ketika menggapai tujuan bersama. Makna "perjuangan" pada pengertian di atas mencerminkan kontradiksi antara pihak yang dituntut, diakui, juga didapati. Permasalahan akan muncul saat maupun sesudah kontradiksi dipertukarkan. Permasalahan bisa diekspresikan melalui berbagai sistematis, contohnya; melalui tindakan nonverbal yang halus sehingga pertukaran verbal. Tanda-tanda awal konflik dapat diidentifikasi menjadi berikut:

⁶ Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya,2016), hal.46

- a. Penambahan intensitas ketidaksesuaian antara anggotaanggota organisasi.
- b. Komentarkomentar yang sebelumnya tidak berpihak berasumsi tidak konsisten
- c. Saat konfrontasi menguat, pertanda-pertanda konfrontasi muncul dengan langsung dari ; keresahan, gerakangerakan keraguan di raut, tindakan kurang tegas, juga melamun, duduk lesu di atas kursi, tindakan tidak jelas, juga ucapanucapan yang kurang sopan.

Terdapat tujuh proses yang membuktikan adanya konfrontasi antar kelompok :

- 1) Keambiguan juga kewaswasan akan muncul, juga kondusifitas dari kelompokkelompok itu menurun.
- 2) Anggapan di antara golongan juga kelompok eksternal jadi terkontaminasi juga mengucilkan sehingga terpolarisasi melalui pernyataan lisan yang memecah anggota "baik" dari anggota "buruk".
- 3) Keterikatan dan perasaan terkait seperti kedekatan, minat, keintiman, dan minat pada masing-masing golongan menumpuk.
- 4) Keseuaian terhadap standar golongan juga kepatuhan akan bertambah pada tiap golongan.
- 5) Tim mencanangkan kepemimpinan dan kepemimpinan yang lebih otoriter.
- 6) Perilaku bermusuhan, komunikasi menurun dan tanda-tanda lain dari hubungan antarkelompok menjadi jelas.
- 7) Perpecahan total juga diharapkan dan segala bentuk usaha kerjasama yang aktif dihentikan.

Guna meminimalisir Perseteruan diantara Tim Huse juga Bowditch⁷ menggagaskan lima sllusi untuk mengurangi seteru di golongan, yakni:

- a) Memastikan jika asumsi guna memecahkan perseteruan diperoleh juga tersedia untuk tim yang berseteru. Perwakilan pihak golongan yang berbeda bisa ditemukan secara teratur guna meninjau area masalah dan membuat rekomendasi bersama.
- b) Bergiliran untuk orang-orang dengan kelompok yang berbeda.
- c) Membuat kelompok-kelompok yang saling berhubungan erat.
- d) Menemukan musuh bersama.
- e) Mengidentifikasi atau mengembangkan seperangkat tujuan bersama.

2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi ialah tahapan menyampaikan informasi dari individu terhadap individu lainnya guna mendapat informasi guna merefleksikan perilaku, opini, maupun tindakan, secara langsung melalui verbal, juga tak langsung dari media.⁸

Arti kata komunikasi maupun communication berawal dari bahasa asing yang memiliki arti memberi maupun kemilikan Bersama-sama. Kata komunikasi memiliki sifat yang communis dan berartian *general* maupun bebarengan. Sehingga artian komunikais dari *Lexicographer* (KBBI),

⁷ Edgar F. Huse dan Jmaes L. Bowditch, *Behavior in Organizations: A Sistem Approach to Managing*, (Wesly : Reading Mass,1973), hal 108

⁸ Onong Efendy Uchyono, *Dinamika Komunikasi*(Bandung: Remaja Rosdakarya,1996), hal 6

menunjukkan di sebuah tindakan yang bervisi guna mendapatkan capaian bersama.⁹

Pentingnya korespondensi bagi orang-orang tidak dapat disangkal, seperti halnya untuk asosiasi. Dengan korespondensi yang baik sebuah asosiasi dapat berjalan seperti yang diharapkan dan efektif serta sebaliknya, kebutuhan atau tidak munculnya korespondensi otoritatif dapat berhenti atau merusak diri sendiri.¹⁰

Asosiasi, satu definisi menyatakan bahwa asosiasi adalah bermacam-macam atau kerangka kerja individu yang melewati tingkat progresif dan pembagian kerja, melalui pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan yang telah diatur sebelumnya. Dengan gagasan korespondensi dan asosiasi seperti yang digambarkan, korespondensi otoritatif seperti yang ditunjukkan oleh Gold Halber adalah perkembangan pesan dalam suatu organisasi yang sifatnya terhubung. diasosiasikan dengan cara paling umum untuk mengeksekusi dan memberi arti pada apa yang terjadi secara khusus.¹¹

Schein mengatakan bahwa asosiasi adalah koordinasi objektif latihan berbagai individu guna menggapai beragam hasil Bersama-sama melalui penugasan tim juga kuantitas lewat urutan otoritas juga keharusan. Schein pun menyatakan jika

⁹ Mahreni Fajar, *Ilmu Komunikasi teori & praktik*(Yogyakarta: Graha Ilmu,2009), hal 31

¹⁰ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta:Bumi Aksara,2000),hal 1

¹¹R.WaynePace&DonFFaules,*komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya,2006) hal 33

asosiasi mempunyai kualitas juga desain, alasan, saling berkorelasi berawal dari tiap bagian selanjutnya ke bagian selanjutnya juga mengoptimalkan korespondensi individu guna mengatur latihan di sebuah asosiasi. Sifat yang bergantung dan terkait dari satu bagian dengan bagian lain menunjukkan jika asosiasi yang disinggung Schein ialah kerangka kerja¹².

Dari pengertian di atas, arti korespondensi hierarkis adalah pengiriman atau penerimaan pesan yang berawal dari satu personal ke personal selanjutnya di suatu asosiasi secara resmi atau santai untuk mencapai tujuan. Dengan korespondensi yang baik dan ramah, baik secara lisan maupun implikasinya, suatu perkumpulan dapat berfungsi layaknya yang diinginkan juga bisa menggapai hasil bersama selaras dengan yang sudah diatur.

Fungsi Komunikasi dalam Organisasi

Fungsi Informatif

Fungsi Informatif Organisasi dapat dianggap sebagai kerangka kerja penanganan data. Artinya, semua individu dalam suatu asosiasi ingin memperoleh data yang lebih banyak, lebih baik, dan tepat. Data yang diperoleh memungkinkan tiap individu dari asosiasi untuk melakukan pekerjaannya lebih banyak tanpa keraguan.

Fungsi Regulatif

Kapasitas administratif ini diidentikkan dengan pedoman yang berguna pada sebuah

¹² Arni Muhammad, Komunikasi Organisasi, (Jakarta: Bumi Kasara, 2000) hal.23

asosiasi. Di seluruh yayasan maupun asosiasi, terdapat dua perihal yang mempengaruhi kapasitas administratif ini. Pertama-tama, bos atau pekerja yang ada di bagian administrasi, utamanya orang-orang yang mempunyai kekuatan guna mengatyr seluruh data yang dipasrahkan. Demikian juga, mereka juga memiliki kekuatan guna melakukan arahan juga perintah, hingga di desain hierarkis mereka dapat dialokasikan di bagian atas (tempat berpengaruh) sehingga pesanan mereka diselesaikan dengan tepat.

Fungsi Persuasif

Pada menghadapi sebuah asosiasi, otoritas juga otoritas tidak dapat terus menerus memperoleh tujuan yang selaras dengan bentuknya. Mengingat nyatanya ini, terdapat perintis suka meyakinkan bawahan mereka daripada memberikan perintah. Karena profesi yang dilaksanakan dengan sengaja dari perwakilan dapat memperoleh kekhawatiran yang lebih menonjol—daripada jika perintis sering menunjukkan kekuasaan dan otoritas.

Fungsi Integratif

Setiap asosiasi berusaha untuk memberikan saluran yang memungkinkan perwakilan untuk menyelesaikan kewajiban dan fungsi mereka dengan baik. Ada dua saluran korespondensi yang dapat menjalankan ini, yaitu saluran korespondensi konvensional tertentu seperti distribusi luar biasa dalam asosiasi (pamflet, pemberitahuan) dan laporan kemajuan hierarkis, serta saluran korespondensi biasa, misalnya, diskusi relasional selama istirahat kerja, kompetisi olahraga atau kunjungan lapangan. Pelaksanaan

latihan cemburu akan mendorong keinginan yang lebih besar untuk mengambil bagian dalam kualitas pekerja terhadap asosiasi.¹³

Konsep komunikasi dalam organisasi

Proses dalam sebuah asosiasi adalah kerangka kerja terbuka yang unik yang membuat dan memperdagangkan pesan di antara individu-individunya. Karena perdagangan data ini berlanjut selamanya tanpa akhir yang terlihat, maka ini dikenal sebagai interaksi.

Pesan dalam korespondensi hierarkis ini adalah hal yang disampaikan perintis kepada bawahannya.

Jaringan dalam asosiasi ini adalah sifat dan derajat jaringan korespondensi yang dipengaruhi oleh banyak variabel, termasuk hubungan antara pekerjaan, judul, dan aliran pesan. Aliran pesan ini merupakan perkembangan pesan yang disampaikan oleh inisiatif yang sebagian waktu disampaikan secara lisan, dan karena disampaikan secara berantai terkadang pesan ini sampai saat ini belum selesai.

Saling Tergantung, satu lagi ide kunci korespondensi adalah kondisi ketergantungan satu bagian dengan bagian lain. Ini telah berubah menjadi ide asosiasi yang merupakan kerangka terbuka. Jika salah satu bagian dari asosiasi terganggu, itu akan mempengaruhi bagian yang berbeda.

Hubungan manusia dalam asosiasi yang memperhatikan korespondensi perilaku individu

¹³ S.Djuarsa Sendjaja, Ph.D *Teori komunikasi* cetakan 1,1994, hal137

yang terlibat dalam suatu hubungan. Koneksi manusia dalam asosiasi berkisar dari koneksi dasar antara dua individu hingga koneksi kompleks.

Lingkungan ini dapat dibedakan menjadi iklim dalam dan iklim luar. Karena iklim berubah, asosiasi membutuhkan data baru. Data ini harus memiliki opsi untuk beradaptasi dengan perubahan iklim dengan membuat dan memperdagangkan pesan baik di dalam maupun dari jarak jauh.

Ketidakpastian, ide kunci terakhir dari korespondensi otoritatif, yang tersirat oleh kerentanan, adalah kontras antara data yang dapat diakses dan data yang diantisipasi. Untuk mengurangi kerentanan ini, asosiasi membuat dan memperdagangkan pesan di antara individu, pemeriksaan langsung, pergantian peristiwa yang berwenang, dan mengelola masalah kompleks dengan tingkat bergabung yang tinggi.¹⁴

Iklim Komunikasi

Menurut David dan Hewstrom lingkungan otoritatif adalah iklim di mana para pekerja dari sebuah asosiasi mengurus tanggung jawab mereka. Lingkungan meliputi dan mempengaruhi segala sesuatu yang bekerja dalam pergaulan sehingga lingkungan disinggung sebagai suatu ide yang unik. Seperti yang ditunjukkan oleh definisi ini, cenderung terlihat bahwa lingkungan adalah ide yang kuat yang mempengaruhi seluruh asosiasi dalam iklim di mana asosiasi bekerja untuk mencapai tujuan.

¹⁴ Gerald M. Goldhaber, *Organizational Communication* (United States of America: Wm. C. Brown Communication, Inc 1993), h.15-25.

Seperti yang ditunjukkan oleh Gibson, Ivancevich dan Donelly, lingkungan otoritatif adalah sekelompok kondisi ekologis yang dirasakan secara langsung dan tersirat oleh perwakilan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan hierarkis sebagai beberapa kondisi atau kondisi dalam suatu rangkaian yang secara langsung atau implisit, sengaja atau tidak disadari, dapat mempengaruhi pekerja.

Payne dan Pugh (1967) mencirikan lingkungan hierarkis sebagai gagasan yang mencerminkan lingkungan otoritatif dan mencerminkan substansi dan kekuatan keseluruhan kualitas, standar, perspektif, perilaku, dan sensasi individu terhadap kerangka sosial. Jadi lingkungan otoritatif adalah asumsi dan pandangan orang terhadap pergaulan. atau sekali lagi, lingkungan hierarkis adalah cara pekerja memandang asosiasi.

Lingkungan korespondensi dibentuk melalui pertemuan sosial, lingkungan aktual (suatu wilayah) memengaruhi gaya hidup kita, melalui praktik hierarkis yang jelas terlihat dalam pelaksanaan administrasi otoritatif sehari-hari termasuk administrasi (SDM) dan keuangan, dan efek lanjutan dari asosiasi antara atribut hierarkis dan wawasan individu sama seperti sifat atau karakter kerja sama tunggal asosiasi secara keseluruhan (individu dan kepala asosiasi). Kecepatan dan Kesalahan mengusulkan bahwa ada sekitar enam faktor yang memengaruhi lingkungan korespondensi hierarkis, khususnya:

- a. Kepercayaan. Individu di setiap tingkat harus berusaha untuk menciptakan dan mengikuti koneksi di

- mana kepercayaan, kepastian dan kepercayaan dijunjung tinggi oleh penjelasan dan kegiatan.
- b. Pembuatan keputusan bersama. Perwakilan di semua tingkatan dalam asosiasi harus memberikan dan memberi nasihat tentang semua hal dalam setiap aspek pendekatan hierarkis, yang berlaku untuk posisi mereka dan ditawarkan kesempatan untuk menyampaikan dan berbicara dengan dewan di atasnya dengan maksud untuk mendukung mereka dalam navigasi dan proses penetapan tujuan.
 - c. Kejujuran. Seluruh lingkungan keaslian dan ketegasan harus menggambarkan hubungan dalam organisasi, sehingga pekerja dapat mengatakan "apa yang ada di pikiran mereka" apakah mereka berbicara dengan teman, bawahan, atau atasan atau tidak.
 - d. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah. Korespondensi menurun adalah korespondensi yang terjadi dari unit hierarki yang lebih tinggi ke unit otoritatif di bawahnya. Surat menyurat ini dapat berupa peringatan, petunjuk, perintah, teguran, pujian. Selain dari tujuan data pribadi, individu dari asosiasi harus memiliki akses yang agak sederhana ke data yang secara langsung diidentifikasi dengan kewajiban mereka, yang mempengaruhi kapasitas mereka untuk memfasilitasi pekerjaan mereka dengan orang lain atau kantor dan yang berhubungan secara luas dengan organisasi, asosiasi, para pemimpinnya. dan rencana.
 - e. Mendengarkan dalam komunikasi keatas. Korespondensi naik adalah korespondensi yang terjadi dari asosiasi yang lebih rendah ke unit hierarki yang lebih tinggi. Surat menyurat ini dapat berupa laporan, keberatan, kesimpulan dan gagasan. Individu pada setiap tingkat dalam asosiasi harus memperhatikan ide atau laporan masalah yang diajukan oleh individu

pada setiap tingkat bawahan dalam asosiasi, pada premis yang berkelanjutan dan dengan pandangan yang reseptif. Data dari bawahan harus dianggap cukup signifikan untuk dilakukan kecuali jika ada arahan meskipun apa yang diharapkan.

- f. Perhatian tentang tujuan berkinerja tinggi. Individu di semua tingkatan dalam asosiasi harus menunjukkan jaminan untuk tujuan pelaksanaan elit dari kegunaan tinggi, nilai superior, biaya minimal dan menunjukkan kekhawatiran yang luar biasa untuk individu yang berbeda dari asosiasi.

3. Organisasi IPNU dan IPPNU

Berawal dari kemungkinan anak-anak Nahdlatul Ulama, khususnya para pelajar dan mahasiswa pendidikan pengalaman hidup Islami untuk mendirikan perkumpulan atau afiliasi. Diperkenalkannya Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama didorong oleh kebutuhan kerangka diskusi bagi para generasi muda NU yang lebih muda yang berasal dari kalangan pesantren dan persekolahan umum, yang diandalkan untuk memiliki pilihan untuk berpartisipasi dalam berbagai bidang, baik yang ketat, publik, regulasi, dan bidang ahli lainnya. Pada mulanya paguyuban-paguyuban tersebut merupakan himpunan mahasiswa NU yang berbeda dan paguyuban atau Ikatan Pelajar yang masih bertetangga dan setengah jalan. Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama atau disingkat IPNU adalah sebuah perkumpulan mahasiswa Nahdliyyin yang didirikan pada tanggal 24 Februari 1954 di Semarang. IPNU merupakan salah satu perkumpulan yang bernaung di bawah

Jamiyyah Nahdlatul Ulama, wadah bakti sosial, panggung surat menyurat, wadah realisasi dan diskusi yang merupakan bagian penting dan kemampuan generasi muda Indonesia pada umumnya. Dengan demikian, keberadaan IPNU memiliki kedudukan yang esensial sebagai wahana pemulihan mahasiswa NU serta sebagai perangkat perjuangan NU dalam menetapkan pemuda sebagai SDM yang sangat diperlukan, yang dibutuhkan untuk lebih berperan dalam kemajuan bangsa dan negara. hari ini. Ada beberapa catatan yang perlu digarisbawahi, bahwa dengan tujuan akhir agar NU tetap eksis, umumnya akan didikte oleh penghuni IPNU sendiri, sejauh mana IPNU dapat melengkapi dirinya dalam struktur yang berbeda, dua pengalaman, pemikiran. dan kontribusi dalam mengambil kepentingan dalam menalar dan menangani masalah publik, yang kesemuanya itu dapat dinyatakan dengan 3 (tiga) pilar:

- a. Kualitas pengurus (kader)
- b. Kualitas organisasi
- c. Kualitas program-program kerjanya¹⁵

F. Sistematika Pembahasan

Pembahasan sistematis didasarkan pada uraian yang jelas dan rinci dengan menggunakan bentuk artikel, yang secara umum menggambarkan pola terperinci yang digunakan secara teratur dan sistematis. Pembahasan ini diikuti secara luas dalam pembahasan

¹⁵ https://id.wikipedia.org/wiki/Ikatan_Pelajar_Nahdlatul_Ulama diakses 18 September 2021

di setiap bab. Dalam skripsi ini, pembahasan dibagi menjadi lima bab, yang masing-masing memiliki sub-bab yang menjelaskan secara rinci apa yang dibahas dalam setiap bab. Adapun sistematika pembahasan yang akan dituliskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam pendahuluan, berbagai pembahasan disajikan dalam bentuk presentasi awal tahap disertasi, yang merupakan dasar pertama penelitian dan juga fokus penelitian, untuk kemudian mengacu pada tujuan penelitian serta penulisan makalah. Manfaat dari penelitian yang akan dilakukan. Terdapat pula penelitian-penelitian terdahulu yang akan berguna dalam membimbing peneliti melalui apa yang dibahas dalam skripsi. Ada juga definisi konseptual yang merinci pembahasan yang harus menjadi fokus penelitian, kerangka konseptual penelitian dan terakhir pembahasan sistematis di setiap bab.

BAB II KAJIAN TEORI

Dalam bab kedua ini, studi literatur memaparkan apa yang dibahas dalam skripsi, yang isinya menjadi landasan teori yang diperoleh dari sumber-sumber pustaka tentang topik-topik yang dibahas. Nantinya dalam pembahasan di kajian pustaka ini terdapat kaitannya dinamika komunikasi organisasi, serta penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dilakukan pembahasan mengenai deskripsi secara umum mengenai objek yang akan dilakukan penelitian dan mendeskripsikan hasil dari

penelitian di lapangan yang didapat untuk penguatan dan pembahasan secara mendalam mengenai fokus penelitian tentang dinamika komunikasi organisasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi analisis atau pembahasan dari data yang menghasilkan temuan penelitian serta konfirmasi temuan dengan teori yang telah digunakan dalam penelitian di dalam skripsi ini.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir yang dibahas ini mengenai kesimpulan dari seluruh pembahasan yang ada di dalam penelitian dan ada juga saran yang berkaitan dengan penelitian yang sudah dilakukan.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. KAJIAN PUSTAKA

1. Dinamika komunikasi organisasi dalam pengembangan organisasi

Arti kata pengembangan organisasi sering disebut juga *organization development*, disingkat OD. Menurut Admosudirdjo, pengembangan organisasi mempunyai 2 makna, yaitu pengembangan organisasi sebagai fungsi administrator atau fungsi administrasi, dan pengembangan organisasi sebagai fungsi spesialis atau sebagai suatu teknik manajemen. Pengembangan organisasi sebagai fungsi administrasi adalah kegiatan yang merupakan fungsi dan kewajiban daripada administrasi untuk selalu mengembangkan dan menyesuaikan organisasi kepada perkembangan tugas pokok, kepada perkembangan lingkungan, kepada kemajuan teknologi yang dipergunakan, kepada kemajuan personil serta produktivitas anggota. Pengembangan organisasi sebagai fungsi spesialis merupakan suatu strategi pendidikan yang kompleks yang bertujuan mengubah kepercayaan, sikap mental, nilai, dan struktur daripada organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, lingkungan dan tantangan-tantangannya.¹⁶

¹⁶ Ferlan Agustinus P, *THE EFFECT OF CHANGE AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SINAR GALESONG PRIMA MANADO.* (Jurnal EMBA Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 1057 – 1067)

Dari pengertian diatas terdapat 2 kesimpulan yaitu, pertama dapat disimpulkan bahwa pengembangan organisasi dipengaruhi faktor-faktor, yaitu faktor lingkungan , faktor teknologi, faktor kemajuan peronil dan produktivitas. Kedua, dapat disimpulkan sasaran atau faktor dari pengembangan organisasi adalah kepercayaan, sikap mental, nilai-nilai, dan struktur organisasi.

Definisi diatas menyatakan bahwa pengembangan organisasi ialah program yang berusaha meningkatkan organisasi dengan menggabungkan individu satu dengan yang lain yang akan tumbuh bersama dan mengembangkan organisasi. Secara inti proses pengembangan organisasi merupakan usaha untuk menimbulkan atau menciptakan perubahan yang telah terencana dan tersusun yang terjadi di setiap periode tertentu, dan usaha untuk menciptakan perubahan itu dengan misi organisasi. ¹⁷ Adapun ciri-ciri yang terdapat dan dapat disebut pengembangan sosial sebagai berikut:

- a. Pengembangan organisasi harus terencana atau tersusun. Proses ini mulai dari penetapan tujuan, perencanaan, pengendalian dan pengambilan tindakan.
- b. Pengembangan organisasi adalah suatu proses yang terus menerus dan berkembang yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan.
- c. Pengembangan organisasi ialah kegiatan agar dapat menerapkan dasar-dasar dan perilaku individu
- d. Pengembangan organisasi merupakan cara atau taktik yang dipergunakan untuk menghadapi masalah atau persoalan yang terjadi dalam organisasi.

¹⁷ Gibson,Ivancevich,dan Donnelly,*Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Erlangga,1985) h.583

- e. Pengembangan organisasi, disamping berorientasi persoalan, juga berorientasi kemajuan. Pengembangan juga merupakan tekanan yang diutamakan oleh pengembangan organisasi adalah kemajuan.

Dalam kegiatan pengembangan organisasi terdapat berbagai ciri atau karakteristik metode pengembangan perilaku dan metode pengembangan keterampilan. Pertama, metode pengembangan perilaku merupakan penyelidikan secara mendalam tentang proses perilaku kelompok dan individu. Beberapa cara yang dapat diterapkan yaitu:

- 1) Latihan kepekaan, dalam metode ini yang dimaksud dengan kepekaan adalah kepekaan terhadap diri sendiri dan terhadap hubungan diri sendiri dengan orang lain. Metode ini berlandaskan pada anggapan bahwa kesulitan untuk berprestasi disebabkan oleh adanya persoalan emosional dari kelompok orang-orang yang harus mencapai tujuan. Dalam latihan ini anggota kelompok diberi motivasi untuk belajar mengenai diri mereka sendiri dalam menghadapi orang lain, kebutuhan dan sikap mereka sendiri. Sikap ini dapat terungkap melalui dua jalur, yaitu melalui mereka sendiri terhadap orang lain, dan melalui perilaku orang lain terhadap mereka sendiri.
- 2) Kisi manajerial atau disebut juga latihan jaringan, dalam metode ini dikenal dua dimensi perilaku pimpinan, yaitu perilaku pimpinan yang memusatkan perhatian pada produksi, dan perilaku pimpinan yang memusatkan perhatian pada orang lain.
- 3) Survai umpan balik adalah suatu metode yang berusaha mengumpulkan data-data dari para anggota organisasi. Data itu seperti tingkah laku, sikap, serta perasaan yang ada disetiap anggota organisasi. Data yang telah dikumpulkan disusun dan di kembalikan

serta didiskusikan kepada semua anggota. Dari hasil diskusi akan memperoleh hasil apakah perlu ada perubahan atau tidak.

- 4) Pembentukan tim adalah tim yang dibentuk ini merupakan kelompok kerja, dengan maksud agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas pekerjaan, sebagai usaha untuk meningkatkan hasil karya mereka. Tim ini dapat bersifat sementara, tergantung persoalan yang dihadapi. Oleh karena itu tim dapat berubah dan disesuaikan dengan masalah yang akan dipecahkan.

Kedua yaitu metode pengembangan keterampilan dan sikap, merupakan suatu kegiatan latihan yang dilaksanakan terus menerus dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap para anggota organisasi. Beberapa Program atau kegiatan latihan dilakukan dengan berbagai cara sebagai berikut yaitu:

- a) Latihan di tempat kerja ialah latihan ini instruksi-instruksi diberikan langsung kepada anggota organisasi di tempat kerjanya, baik yang bersifat kerjasama maupun yang bersifat perorangan
- b) Latihan instruksi kerja, Para peserta latihan mula-mula diperkenalkan dengan pekerjaan, dan kepada mereka diberikan berbagai instruksi dan demonstrasi secara bertahap mengenai fungsi pekerjaan. *Job methode training* adalah latihan yang berhubungan dengan penyederhanaan pekerjaan. Sedangkan *job relation training* adalah latihan yang berhubungan dengan factor manusia di dalam pekerjaannya setiap hari.
- c) Latihan diluar tempat pekerjaan merupakan latihan untuk motivasi dari para peserta latihan untuk lebih memahami materi/bahan pelajaran mengingat mereka

tidak dibebani dengan pekerjaan selama mereka mengikuti latihan.

- d) Latihan di tempat kerja tiruan, latihan ini umumnya diberikan kepada mereka yang bekerja pada tempat-tempat kerja yang membawa resiko cukup besar. Dengan latihan ini diharapkan para peserta lebih banyak menguasai tentang teknik-teknik kerja yang baik.¹⁸

2. Dinamika Komunikasi Organisasi dalam mempertahankan solidaritas

Solidaritas dapat diartikan kesatuan kepentingan, simpati, sebagai salah satu anggota dari kelas yang sama. Solidaritas bisa didefinisikan sebagai perasaan atau ungkapan dalam sebuah kelompok yang dibentuk oleh kepentingan bersama.

Pengertian Solidaritas, bahwa Solidaritas adalah kesatuan, tingkat dan jenis kesatuan, ditunjukkan oleh masyarakat atau kelompok dengan orang dan tetangga. Hal ini mengacu pada hubungan dalam masyarakat, hubungan sosial bahwa orang-orang mengikat satu sama lain. Istilah ini umumnya digunakan dalam sosiologi dan ilmu-ilmu sosial lainnya. Solidaritas adalah kesepakatan bersama dan dukungan, kepentingan dan tanggung jawab antar individu dalam kelompok, terutama karena diwujudkan dalam dukungan suara dan tindakan kolektif untuk sesuatu hal.

Pengaruh komunikasi untuk meningkatkan solidaritas dalam berorganisasi yaitu terjalinnya keharmonisan dan keakraban dalam suatu organisasi merupakan salah satu

¹⁸ Gusti Gede, *The Influence of Organizational Development, Leadership, and Career Path towards Employee Satisfaction and Performance of Puskesmas Worker.* (Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional Vol. 6, No. 6, Juni 2012)

faktor yang mendukung kegiatan kerja seseorang, maksudnya adalah dengan hal-hal tersebut, seseorang akan lebih giat bekerja, dan lebih bersemangat dalam mengerjakan segala tugas-tugasnya sehingga bisa tercipta satu produktivitas kerja yang memuaskan sehingga dapat meningkatkan solidaritas diantara anggota anggota.

Komunikasi yang lancar dalam organisasi maka para anggota dan pengurus yang lain akan lebih merasa kekeluargaan karena dalam berkomunikasi terdapat efek dimana keseluruhan proses komunikasi yang diharapkan dapat merubah pendapat, sikap atau perilaku seseorang. Oleh karena itu penerima pesan atau komunikasi menjadi sasaran efektif komunikasi yang diharapkan agar dapat meningkatkan solidaritas diantara anggota dan pengurus.

Meningkatkan solidaritas ini dibutuhkan komunikasi yang efektif, oleh karena itu komunikasi dikatakan efektif jika pesan yang disampaikan oleh komunikator dapat menyenangkan bagi komunikan. Pada intinya komunikasi akan lebih efektif bila para pelaku komunikasi saling menyukai. Untuk lebih mengetahui komunikasi yang efektif dan efisien maka dapat dipakai kriteria yang diajukan oleh Devito di antaranya ¹⁹

- a. Openness (keterbukaan) adalah kemampuan untuk membuka diri dan mengatakan tentang keadaan diri sendiri yang disembunyikan.
- b. Empathy (empati) adalah kemampuan untuk merasa mengalami perasaan individu-individu lain. Berempati dengan orang lain berarti merasakan apa yang dirasakan orang lain.

¹⁹Devito A.Josep, *Message: Building Interpersonal communication*, (New york: Harper and Row Publisher Inc.1990), h. 35.

- c. Supportiveness (dukungan) adalah berupa sikap setuju secara verbal maupun nonverbal dan berkeyakinan bahwa informasi yang disampaikan akan di sambut dengan baik dengan penuh pengertian serta dapat membentuk suasana yang mendukung.

Tiga kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa keterbukaan, empati dan dukungan dapat membuat komunikasi yang efektif karena setiap seseorang berinteraksi diperlukan keterbukaan agar orang lain mengerti pesan yang disampaikan sehingga adanya rasa empati dan dukungan. Selain itu Devito juga menjelaskan hal lain seperti Positiveness (rasa positif) dapat timbul bila menyatakan sikap positif dengan harapan bahwa segalanya akan berjalan dengan baik selain itu rasa positif dapat timbul lewat perilaku pribadi.

Kesamaan diantara individu yaitu saling berkomunikasi, maka segala ketidaksetujuan dapat digunakan sebagai usaha memahami perbedaan yang ada. Confidence (keyakinan) artinya dengan keyakinan diri oleh pelaku komunikasi maka segala gangguan yang berasal dari diri pribadi dapat dikontrol dengan baik.

Immediacy (kesiapan) merupakan gabungan dari kedua belah pihak yang berkomunikasi akan mendatangkan daya tarik, perhatian dan rasa suka. Interaction management (manajemen interaksi) komunikasi yang efektif akan mengarahkan kepada kepuasan kedua belah pihak. Dalam manajemen interaksi yang efektif, tidak ada orang yang merasa diabaikan karena masing-masing melakukan perannya sebagai pembicara dengan pendengar.

Expressiveness (pengepresian) yaitu dapat menunjukkan keterlibatan seorang yang menyangkut

pertanggungjawaban atas pikiran dan perasaan, dimana hal ini akan memperlancar komunikasi yang berlangsung.

Other orintasion (orintasi kepada orang lain) maka masing-masing orang menggajar tujuannya sendiri. Secara sederhana komunikasi dikatakan efektif apabila orang berhasil menyampaikan apa yang dimaksudnya.

Sedangkan secara umum komunikasi dikatakan efektif apabila rangsangan yang disampaikan oleh pengiriman atau sumber berkaitan erat dengan rangsangan yang ditangkap dan dipahami oleh penerima. Lima hal yang menjadi ukuran komunikasi yang efektif yaitu : pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang baik, dan tindakan. Oleh karena itu efektifnya suatu pesan ditandai dengan reaksi yang ditimbulkan kepada orang yang menerima pesan, seperti mengikuti atau mematuhi pesan yang disampaikan hal ini juga dapat meningkatkan solidaritas dalam organisasi.

Solidaritas dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan, karena agar bisa menjalin kerja sama yang baik untuk bisa mempertahankan suatu orgnisasi tersebut, karena dalam suatu organisasi jika salah satu anggota ataupun kelompok tidak solid maka tidak akan bisa mempertahankan suatu komunitasnya ataupun organisasi tersebut.²⁰

3. Dinamika kelompok dalam komunikasi organisasi

Dinamika kelompok ialah tahapan kemajuan yang ada melalui individu-individu dari asosiasi yang merefleksikan bagian-bagian di internal asosiasi. Ada dua jenis evolusi pada hierarki individu. Pertama adalah perubahan yang cukup lama

²⁰Skripsi Nurhikmah, *POLA KOMUNIKASI ORGANISASI BENTENG PANYNYUA ENGLISH CLUB DALAM MEMPERTAHANKAN SOLIDARITAS*, UIN Alauddin Makassar, 2013

dan anggapan, hal ini terjadi karena adanya perubahan kecurigaan atau wawasan dari individu bahwa inovator dalam suatu perkumpulan memiliki kewajiban untuk menyambut individu untuk menyelesaikan tugas, maka pada saat itu , anggapan dan pemahaman ini bergeser bahwa individu benar-benar akan menetapkan pilihan mereka sendiri untuk bekerja lebih berhasil dan untuk dengan cepat mencapai tujuan bersama. Sedangkan yang kedua adalah penyesuaian sifat dan anggapan. Namun yang berikutnya ialah pergantian yang ada di profesi yang sebenarnya, pergantian ini ada sebab maraknya penugasan yang tidak diatur dengan baik. Oleh karena itu, terjadi penyesuaian tugas yang lebih diliputi oleh kegembiraan, inspirasi, juga kerjasama dengan individu lain, namun tampak mengecilkkan inisiatif atau tidak memikirkan pionir atau pelaksana.

Ada tiga metode untuk membentuk suatu perkumpulan pada sebuah perkumpulan, pertama dan terutama penyelenggaraan perkumpulan melalui pemenuhan persyaratan tergantung pada pemahaman bahwa individu perlu memiliki hubungan dengan orang lain. Ada hipotesis yang mengusulkan tentang hubungan relasional, yang disebut OHAM, untuk lebih spesifik arah hubungan relasional esensial dan FIRO: arah hubungan relasional dasar yang menggabungkan tiga jenis kebutuhan, khususnya, kebutuhan guna bergaul dengan orang lain, kebutuhan guna membentuk kekuasaan juga dampak, maupun kebutuhan guna mempunyai koneksi. individu yang akrab dengan individu lain.

Pengaturan kelompok lewat tugas ke proyek menyiratkan jika pengumpulan atau partisipasi asosiasi sering diselesaikan oleh tugas. Dalam sebuah asosiasi individu acapkali diartikan disebut, dipilih juga diturunkan guna melakukan tugas. Mayoritas lainnya latihan pengumpulan timbul karena tugas atau kewajiban, karena dukungan tugas yang mengtamaan

peningkatan relasi perkumpulan yang bisa memenuhi relasi relasional. Tugas juga memberikan kebebasan untuk mengambil bagian dalam pemikiran kritis, berbagi data, dan koneksi kasual. Ini akan membuat pertemuan semakin dekat karena dibingkai oleh tugas hierarkis.

Pengaturan perkumpulan melalui pembenahan kerja berarti bahwa karya yang dibuat oleh asosiasi dapat diselesaikan dengan paling baik, bila karya tersebut dimodifikasi secara kolektif/berkelompok karena karya tersebut dikoordinasikan untuk kolaborasi.

Tahap perbaikan perkumpulan ini dibagi menjadi empat tahap, yaitu pertama penyusunan bagian pertimbangan yang diberikan kepada masalah keikutsertaan dalam perkumpulan, kapasitas dan kewajiban individu terletak pada pekerjaan yang harus diselesaikan. Pada tahap berikutnya, mulailah mencari tahu siapa yang melakukan dan apa dampak yang dimiliki individu tersebut dalam kelompok. Berbagai sentimen tentang kekuasaan, pedoman dan administrasi muncul ke depan sebagai bentrokan relasional. Perjuangan yang tidak terselesaikan umumnya akan membuat kelompok tidak bekerja sebagaimana ditunjukkan oleh kapasitas mereka dengan mudah dan menjadi hambatan untuk mencapai tujuan otoritatif yang normal. Kapasitas dan kewajiban dari orang-orang yang mengumpulkan adalah untuk mengumpulkan dan menyusun pertemuan untuk mencari tahu siapa yang akan bertanggung jawab untuk hampir semua dan tugas-tugas yang diturunkan ke pertemuan itu.

Tahap ketiga, standardisasi. Pada tahap ini, sekarang ada titik-titik cemerlang dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ditimbulkan oleh perjuangan. Rekan-rekan mulai mengambil bagian dalam sinergis, bermanfaat, dan perjuangan dipandang sebagai kebutuhan untuk melihat suatu

masalah dari semua sudut. Orang-orang juga telah berbagi pemikiran, penilaian dan sentimen dan saling memberi masukan. Ini adalah elemen dari tugas utama berbagi data. Pada tahap keempat pelaksanaan, dalam tahap ini, hal-hal yang mengidentifikasi dengan koneksi relasional dan tugas diselesaikan pada waktu yang sama secara bersamaan.

Kapasitas pertemuan bagi individu-individunya adalah untuk mengatasi masalah-masalah relasional, menawarkan bantuan untuk ide-ide diri individu dan melindungi orang-orang dari kesalahan langkah mereka sendiri. Tujuan dari kerjasama dan getaran keseluruhan adalah: untuk menjaga agar perkumpulan atau perkumpulan itu tetap sempurna dan bekerja tanpa hambatan (untuk menjaga agar perkumpulan atau perkumpulan yang sangat kuat itu) dan untuk menahan perkumpulan atau perkumpulan itu dari melakukan pekerjaan yang mereka hadapi untuk menjaga agar suatu tugas tetap teratur. disposisi melalui metodologi yang disusun. menuju berpikir kritis.

4. Jaringan dan Pola Komunikasi Dalam Organisasi

Pekerjaan orang dalam kerangka korespondensi dikendalikan oleh hubungan yang mendasari antara satu individu dan satu lagi dalam asosiasi. Hubungan ini dikendalikan oleh contoh kolaborasi individu dengan perkembangan data dalam organisasi korespondensi. Yang dimaksud dengan jaringan korespondensi di sini adalah saluran yang digunakan untuk memajukan pesan yang dimulai dari satu individu kemudian ke individu berikutnya. Organisasi ini dapat dilihat dalam dua sudut pandang. Pertama-tama, pertemuan kecil sesuai dengan aset mereka akan mengembangkan jaringan korespondensi yang menggabungkan beberapa struktur jaringan korespondensi. Jaringan korespondensi kemudian merupakan desain korespondensi keseluruhan yang akan digunakan oleh

kelompok dalam mengirim pesan dimulai dengan satu individu kemudian ke yang berikutnya. Kedua, organisasi korespondensi ini dapat dilihat sebagai desain formal yang dibuat oleh asosiasi sebagai metode untuk korespondensi otoritatif.²¹

Korespondensi dalam asosiasi sebagai pembawa aliran atau contoh data sangat penting karena korespondensi memungkinkan individu untuk memfasilitasi latihan individu yang berwenang dalam mencapai tujuan bersama. Ada beberapa jenis desain korespondensi dalam asosiasi, khususnya korespondensi menurun, korespondensi naik, dan korespondensi datar.

Komunikasi ke Bawah

Korespondensi menurun di dalam asosiasi menyiratkan bahwa aliran data dari tempat-tempat dari posisi yang lebih signifikan ke otoritas yang lebih rendah.²² Para pekerja di semua level pada asosiasi butuh adanya disampaikan pesan. Kualitas dari jumlah pesan mesti berkualitas supaya bisa memberikan putusan juga optimal. Pimpinan mesti mempunyai pesan dari seluruh bagian di asosiasi, juga mesti endapat berita bagi seluruh bagian. Mayoritas komunikasi ke bawah dipakai guna memberikan berita-berita yang terkait dengan penugasan-penugasan juga pemertahanan.

Komunikasi ke atas

²¹ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 102

²² R. Wayne Pace & Don F. Faules, *Komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), h. 184.

Korespondensi naik di dalam asosiasi menyiratkan bahwa aliran data dari tahapan yang lebih kecil (bawahan) ke level yang lebih besar. Korespondensi yang dilakukan dari staff kepada pimpinan untuk mengedukasi pemahaman tentang sesuatu yang perlu diketahui dan dipikirkan berkaitan dengan administrasi secara keseluruhan. Mengenai perwakilan dan memperhatikan dan berinteraksi dengan pekerja membentuk alasan untuk korespondensi yang sukses, dan salah satu metode untuk melakukannya adalah dengan memerlukan beberapa investasi untuk pertemuan dekat dan pribadi.

Ada beberapa jenis data yang secara teratur bergerak melalui saluran korespondensi vertikal, antara lain: pertama, data tentang kemajuan, kemajuan, dan kemungkinan pengaturan dari bawahan. Kedua, data tentang masalah pekerjaan yang membutuhkan dukungan dari tingkat yang lebih signifikan dalam asosiasi. Ketiga, pemikiran untuk pengembangan dalam latihan dan kapasitas terkait bisnis. Keempat, data tentang bagaimana perasaan bawahan tentang pekerjaan atau masalah terkait bisnis.²³

Komunikasi Horisontal

Korespondensi datar adalah perdagangan pesan antara individu pada tingkat yang sama dalam asosiasi. Korespondensi datar terbentuk melalui penjabaran data di sekitar rekanan di bidang pekerjaan yang sesuai. Bagian pekerjaan menggabungkan individu-individu yang diposisikan di level keahlian yang sesuai pada asosiasi juga memiliki pimpinan yang serupa.

²³ Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta : GAJAH Mada University Press, 2008), hal. 277

Ada empat elemen korespondensi datar: Koordinasi latihan yang berbeda dilakukan oleh banyak bagian dari asosiasi. Data tentang latihan kerja yang berbeda di dalam potongan tingkat asosiasi yang sama. Pengaruh orang lain pada tingkat yang sama dalam asosiasi. Data tentang bagaimana perasaan mitra tentang pekerjaan dan masalah terkait bisnis.²⁴

Bahkan korespondensi dapat diselesaikan baik secara resmi maupun santai. Dalam hal kegiatan, korespondensi biasa biasanya dilakukan lebih sering, karena mereka berada pada tingkat yang sama sehingga mereka dapat dengan mudah menyampaikan pendapat mereka.

Korespondensi memungkinkan individu untuk memfasilitasi latihan dalam asosiasi untuk mencapai tujuan bersama, korespondensi menyampaikan data, tetapi individu dari asosiasi dapat membingkai makna dan menumbuhkan asumsi tentang apa yang terjadi di sekitar individu berwibawa melalui perdagangan gambar. Korespondensi adalah komponen pembatas dari berbagai bagian yang bergantung dari kerangka kerja saat ini.

Terdapat beragam jenis korespondensi yang dipakai saat menyampaikan data, perintah, dan strategi, yakni korespondensi ke atas, level, dan miring. Selain jenis surat menyurat tersebut, ada juga surat menyurat lisan dan tulis, surat menyurat verbal dan nonverbal. Korespondensi verbal juga tersusun ini ialah jenis informasi yang selanjutnya dibagikan. Umumnya korespondensi relasional dibagikan dengan verbal atau direkam sebagai hard copy. Mayoritas dari proses korespondensi pada asosiasi ada di struktur ini, terdapat individu dari asosiasi yang membagikan

²⁴ Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi*..... hal.281

korespondensi verbal sebab kesamaan yang dibuatnya. Korespondensi verbal juga tersusun pun bisa mendorong ketepatan juga kesesuaian.

Contoh surat menyurat dalam organisasi tidak hanya terbatas pada contoh surat menyurat dari pihak administrasi, tetapi juga bagaimana bawahan menambah petunjuk bagi inisiatif untuk mencapai tujuan bersama. Dengan contoh korespondensi yang baik akan benar-benar ingin membangun lingkungan korespondensi yang baik juga. Contoh surat menyurat yang terdapat dalam organisasi ini adalah dengan memanfaatkan media yang tersusun, misalnya dengan membagikan buku pedoman kerja, dan selanjutnya dengan mengadakan pertemuan-pertemuan yang bertujuan untuk mengkaji isu-isu yang ada.

Perancangan surat menyurat dalam pergaulan menggunakan model surat menyurat melalui pimpinan tertuju ke staff selanjutnya staff ke pimpinan, hal ini terlihat dari adanya arahan lisan atau tersusun, dan silaturahmi sebagai mekanisme surat menyurat di dalam perkumpulan menunjukkan bahwa surat menyurat dari atasan selesai pada saat diperlukan, sedangkan korespondensi dari bawahan adalah yang paling signifikan. umumnya dimanfaatkan, hal ini dapat dilihat dari pertemuan-pertemuan yang diadakan. Silaturahmi diadakan ketika ada masukan dari individu-individu dari inisiatif yang harus dibicarakan sampai selesai untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam korespondensi hierarkis, perintis juga perlu memperhatikan atau mengetahui sumber data atau ide dari pimpinan, sebab korespondensi melalui staff bisa menyimpulkan jika perintis menganggap perwakilan juga mengapresiasi dan berkomunikasi pekerja untuk memberikan alasan untuk suatu korespondensi yang kuat, juga satu

diantara strukturnya adalah melalui menyisihkan beberapa menit guna bertemu dengan langsung.

Melalui korespondensi lewat staff ke bos, pionir dapat menemukan data pertama tentang kemajuan, kemajuan, dan pengaturan tentatif dari bawahan. Kedua, data tentang masalah pekerjaan yang membutuhkan dukungan dari level yang lebih tinggi di asosiasi. Ketiga, pemikiran untuk pembangunan. dalam latihan dan kapasitas terkait bisnis. Keempat Data tentang sensasi bawahan tentang pekerjaan atau masalah terkait bisnis.²⁵ Karena korespondensi dari bawahan ke bos memiliki kapasitas vital dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan dalam asosiasi, korespondensi dari bawahan ke bos harus ditingkatkan sehingga individu hierarkis, dua pembicara dan staf yang berwenang, merasa dihargai atas kualitas mereka dan pun bisa dibentuk pengaturan saat mereka memiliki permasalahan, utamanya permasalahan saat melaksanakan pekerjaan mereka.

5. Pengambilan keputusan dalam organisasi

Metode lainnya guna mendapat perilaku komunikasi pada asosiasi ialah melalui meninjau cara sebuah asosisasi memakai Teknik-strategi tertentu guna mendapat putusan ke permasalahan yang ada. Pada level teoretis, kita tahu empat teknik pemberian putusan, yakni otoritas tanpa musyawarah (*authority rule without discussion*), opini pakar (*expert opinion*), otoritas sesudah mustawarah (*authority ride after discussion*), juga mufakat (*consensus*).

a. Kewenangan Tanpa Diskusi

²⁵Ida Suryani Wijaya, *Dinamika Komunikasi Organisasi di Perguruan Tinggi*, 2013. Hal. 211

Teknik dinamis ini secara teratur digunakan oleh perintis kekuasaan atau dalam administrasi militer. Teknik ini memiliki beberapa keuntungan, terutama karena cepat, seperti ketika pertemuan tidak memiliki kesempatan yang cukup untuk memilih apa yang harus dilakukan. Selain itu, teknik ini benar-benar OK dengan asumsi navigasi dilakukan sebanding dengan masalah rutin yang tidak mengharapkan percakapan untuk mendapatkan dukungan dari individu-individunya.

Bagaimanapun, jika teknik dinamis ini digunakan dari waktu ke waktu, itu akan menimbulkan masalah, misalnya, munculnya keraguan mengumpulkan individu terhadap pilihan yang dibuat oleh pemimpin mereka, karena mereka tidak terlibat dengan siklus dinamis. Dinamis akan memiliki kualitas yang lebih signifikan, dengan asumsi dibuat bersama dengan mengikutsertakan semua individu yang berkumpul, daripada pilihan yang diambil secara eksklusif.

b. Pendapat Ahli

Kadang-kadang seorang individu dari perkumpulan oleh individu yang berbeda dipredikatkan sebagai seorang ahli (master), dengan tujuan bahwa ia potensial, memiliki kekuatan dan kemampuan untuk hanya memutuskan. Strategi dinamis ini akan berfungsi dengan baik dengan asumsi anggota perkumpulan yang dianggap ahli sebenarnya tidak diragukan lagi kemampuannya dalam hal tertentu oleh anggota perkumpulan lainnya.

Biasanya, masalah individu yang dianggap sebagai spesialis bukanlah masalah mendasar, karena tidak dapat disangkal sulit untuk menyimpulkan petunjuk yang dapat mengukur individu yang dianggap sebagai spesialis (tak tertandingi). Ada orang yang berpendapat bahwa orang yang ahli adalah orang yang memiliki sifat yang paling diinginkan untuk sekadar memutuskan, namun sekali lagi tidak sedikit orang yang tidak setuju dengan tindakan ini. Oleh karena itu,

memutuskan apakah seseorang dalam kelompok itu benar-benar seorang ahli adalah masalah yang membingungkan.

c. Kewenangan Setelah Diskusi

Ide tiran dari teknik dinamis ini kurang jika dibandingkan dengan strategi utama, dengan alasan bahwa teknik percakapan yang berkuasa kemudian mempertimbangkan penilaian atau penilaian lebih dari satu bagian dalam interaksi dinamis. Oleh karena itu, pilihan-pilihan yang dibuat melalui teknik ini akan meningkatkan kualitas dan kewajiban individu-individunya, seperti halnya pengembangan bagian dari kecepatan (snappiness) dalam pengambilan keputusan karena upaya untuk menghindari siklus percakapan yang terlalu lebar. Dengan demikian, penilaian individu-individu pengumpul secara khusus dipandang sebagai interaksi yang dinamis, namun perilaku totaliter dari ketua penghimpunan masih tetap kuat.

Strategi dinamis ini juga memiliki kelemahan, khususnya bahwa sekelompok orang akan bersaing untuk mempengaruhi pemimpin atau pemimpin. Yaitu, cara sekelompok individu menawarkan sudut pandang mereka. Dalam siklus dinamis, berusaha mempengaruhi ketua perkumpulan yang sudut pandangnya harus dipikirkan dan dipikirkan.

d. Kesepakatan

Pemahaman atau kesepakatan akan terjadi dengan asumsi bahwa semua individu dari suatu perkumpulan mendukung pilihan yang diambil. Strategi dinamis ini menikmati manfaat bahwa kerjasama penuh, semuanya setara, akan benar-benar ingin bekerja pada sifat dari pilihan yang diambil, seperti kewajiban individu dalam mendukung pilihan tersebut. Demikian pula, strategi kesepakatan sangat penting, terutama dalam pilihan yang diidentifikasi dengan isu-isu dasar dan kompleks.

Bagaimanapun, teknik dinamis yang diambil melalui pengaturan ini tidak dapat dipisahkan dari yang paling terlihat

adalah bahwa itu membutuhkan investasi dan lebih lama, sehingga strategi ini tidak masuk akal untuk digunakan dalam keadaan kritis atau krisis.

Menurut Adler dan Rodman, keempat teknik dinamis di atas bukanlah yang paling luar biasa karena tidak ada tindakan yang menjelaskan bahwa satu strategi lebih baik daripada teknik dinamis lainnya. Teknik terbaik yang dapat digunakan dalam keadaan tertentu bergantung pada variabel-variabel yang menyertainya: 1) ukuran waktu yang tersedia dan dapat digunakan, 2) pentingnya pilihan yang akan diambil oleh pertemuan tersebut, dan 3) kapasitas pertemuan tersebut. mengumpulkan kepala dalam menangani latihan dinamis.²⁶

6. Kepemimpinan dalam komunikasi organisasi

Kepemimpinan melukukkan otoritas juga perumusan putusan, juga impulsif guna melalkukan tindakan juga sikap keteraturan tetap dan berpendirian saat rencana merumuskan solusi juga jalan keluar dari sebuah masalah bersama maupun suatu kegiatan guna menyebabkan individu supaya bisa ditunjukan guna mendapat hasil yang diinginkan.²⁷

Seorang *leader* memiliki tiga peran yakni:

- a. Peran relasi antar personal, peran ini dilakukan menurut dengan acuannya menjadi pimpinan juga kesesuaian dari tugas yang ditanggungkan kepadanya.
- b. Peranan yang berkorelasi dengan pesan, peran ini diimplementasikan menjadi penjaga berita pada

²⁶Fadil Bagus,*Modul Teori Komunikasi Kelompok*,2019 Hal 11-12

²⁷ Miftah Toha,*Perilaku Organisasi : Prinsip Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo,2014)

sebuah kelompok, akses dari berita menjadi tugas dan kewajiban dari pimpinan.

- c. Peranan yang berkorelasi ke perumus putusan, peran ini dilakukan dengan individu yang acapkali terkait pemberian putusan di kelompok.

Tujuan *leadership* ialah menstimulus individu guna menguatkan ulang, menjaga juga membentuk motivasi kelompoknya.²⁸ Kepemimpinan dibentuk lewat model kinerja juga pola membentuk kembali dengan individu lainnya dengan bertahap.

Berikutnya adalah beberapa spekulasi yang memperjelas otoritas dalam sebuah asosiasi.

Teori 3-D, yang menggambarkan elemen inisiatif termasuk arah kerja, menekankan tingkat kursus administrasi yang dimiliki pionir pada upaya individu untuk mencapai tujuan. Arah hubungan, menonjolkan hubungan individu yang adil dan seimbang antara pionir dan individu, dijelaskan oleh kepercayaan umum, perhatian terhadap pemikiran dan perhatian terhadap sentimen individu. apalagi kelangsungan hidup, menggarisbawahi adil dan jujur dalam mencapai visi dan misi asosiasi yang dicapai oleh pelopor yang ditahbiskan sebelumnya.

Teori Kepemimpinan situasional, yang menjelaskan layak tidaknya suatu pemerintahan dilihat dari aspek sosial, menarik maupun bukan acapkali bukan sebab tindakan pelopor sejati, tapi menjadi bentuk permasalahan kesamaan tindakan dan keadaan saat itu. Kelangsungan hidup ini sebagian besar ditentukan oleh tingkat keinginan dan kapasitas suatu bagian untuk memikul tanggung jawab.

²⁸Miftah Toha, Perilaku Organisasi.... hal 23-32

Teori Empat Sistem, adalah efek lanjutan dari penyelidikan delapan faktor administratif, khususnya, otoritas, inspirasi, korespondensi, kolaborasi, arah independen, pengaturan hasil, keadilan juga eksekusi. Melalui delapan faktor tersebut Likert menciptakan empat model administrasi, yakni pimpinan secara langsung, pimpinan semi-langsung, pemandu, maupun juga undangan.

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi *Leadership* Burgoon, Heston juga McCroskey²⁹ menggambarkan terdapat delapan tujuan kepemimpinan, yakni fungsi inisiasi (initiation), anggota (membership), representasi (representasi), kelompok (organization), integritas (integratiob), pengelolaan berita internal (internal). informasi). Manajemen), fungsi filter berita (pemeliharaan pintu) dan fungsi penghargaan.

Dalam fungsi inisiasi, personal pimpinan harus berinisiatif guna mengajukan ide-ide inovatif, tetapi peran pimpinan harus untuk menginstruksikan atau membantah ide-ide yang diusulkan staff organisasinya yang dianggap tidak pantas. Inisiatif dengan artian menggagas atau membantah gagasan-gagasan inovatif, baik oleh pemimpin sendiri maupun oleh anggota kelompoknya, harus dilaksanakan, karena pemimpin memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi kepada posisi atau keberadaan organisasi yang diarahkan, yang lebih utama ialah tanggung jawab pelaksanaannya. dari hasil organisasi.

Dalam fungsi anggota, gagasan melalui tindakan individu pemimpin ialah menjelaskan dia menjadi anggota kelompok. Perilaku ini dilakukan dengan menggabungkan

²⁹ Sofia Aunul, *Modul ke:Teori Komunikasi Kelompok*, 2021

kekuatan pada kelompok atau dengan mengganggu kelompok dan berpartisipasi dalam kegiatan yang memberikan komunikasi informal ke staff organisasi lain. Individu pimpinan seringkali mesti memproteksi juga menjaga staffnya dari "ancaman" dari luar, itulah tujuan tujuan perwakilan pada pengelolaan organisasi. Untuk mengatasinya, Anda harus menjadi perwakilan atau juru bicara grup di depan grup lain.

Dalam fungsi organisasi, tanggung jawab atas perihal-perihal yang berkaitan melalui masalah organisasi layaknya bagian kelompok, berfungsinya perputaran kelompok juga uraian tugas berada di keputusan seorang pimpinan, hingga diperlukan kemampuan untuk memimpin organisasi. yang tidak diragukan lagi lebih maksimal daripada staff organisasi lain.

Dalam fungsi integrasi, seorang manajer harus memiliki kapasitas untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul maupun yang ada dalam organisasinya atau untuk mengatasinya. Berbekal keterampilan tersebut, seorang pemimpin diharapkan mampu membentuk kondisi terkendali guna menyelesaikan permasalahan dan memuaskan seluruh anggota kelompok. Pemimpin pada suatu saat harus menyediakan sarana untuk pergantian berita di antara staffnya maupun guna mendapat dampak perihal cara kelompok harusnya menggagas, melakukan juga memperbaiki tugas dan tanggung jawabnya, ini adalah hal utama dari tujuan manajemen berita internal yang diperlukan. Pada system pemimpin organisasi selanjutnya.

Dalam fungsi penyaringan informasi, seorang pemimpin berperilaku menjadi *filter* juga penjaga berita yang ada juga akan tersampaikan ke organisasi yang dipimpinnya. Fungsi ini dilaksanakan guna meminimalisir adanya

permasalahan di organisasi atau ke organisasi lainnya sebab berita dari organisasi sudah disaring. Akhirnya, pada tujuan penghargaan maupun penghargaan, pimpinan menjalankan tujuan perbaikan juga memberikan persetujuan maupun ketidaksetujuannya dengan tugas yang dilaksanakan dari staffnya. Hal Ini dilaksanakan dengan membimbing Anda lewat penghargaan materi conthnya kenaikan upah, promosi / posisi, penghargaan, atau *reward*. Banyak staff organisasi amat sensitif kepada dampak *reward* pemimpin mereka, hingga profesi maupun kewajiban mereka diatur guna menerima penghargaan itu.

Gaya kepemimpinan dalam kelompok

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai ukuran atau tingkat kontrol yang digunakan oleh seorang pemimpin dan sikapnya terhadap anggota kelompok (tingkat kontrol latihan kepemimpinan dan sikapnya terhadap anggota kelompok) .kelompok). Gaya kepemimpinan dalam kelompok ini dapat dibedakan menjadi lima karakteristik, yaitu otoriter, birokratis atau pengawasan, diplomatik, demokratis, dan laissez-faire atau berpusat pada kelompok. **Dalam gaya otoriter**, seorang pemimpin adalah pengontrol. Kata-kata yang diucapkannya adalah hukum atau peraturan dan tidak dapat diubah. Seorang pemimpin dalam gaya otoriter ini umumnya berbasis aturan, memonopoli tindakan komunikasi, dan sering mengabaikan komentar dari anggota lain. Kelompok yang menggunakan gaya kepemimpinan ini memiliki peluang untuk terorganisir dengan baik dan produktif, tetapi hubungan interpersonal di antara anggota kelompok cenderung lemah dan antagonis.

Dalam gaya manajemen birokrasi, di sisi lain, pemimpin bertindak sebagai atasan dan mengkoordinasikan kegiatan kelompok. Pola gaya kepemimpinan ini adalah

“organisasi” dan bukan diri seorang pemimpin seperti pada gaya otoriter. Seorang pemimpin birokrasi menganggap hubungan sosial tidak diinginkan, sehingga ia lebih suka menjauhkan diri dan mengabaikan masalah interpersonal anggotanya. Pemimpin birokrasi cenderung berkomunikasi melalui saluran tertulis formal. Kelompok yang menggunakan gaya kepemimpinan ini akan lebih produktif karena semuanya tertata dengan baik, namun anggota kelompok cenderung lesu. Seorang pemimpin yang menggunakan gaya diplomatik adalah manipulator, yang berarti bahwa ia menggunakan kepemimpinannya untuk menjadi pusat perhatian anggota kelompoknya. Para pemimpin diplomatik cenderung melakukan kontrol yang lebih sedikit, atau setidaknya menggunakannya secara lebih halus, dan lebih fleksibel daripada para pemimpin otoriter. Anda tidak mematuhi aturan tertentu dan karena itu lebih bebas menggunakan strategi tertentu untuk memanipulasi orang lain. Oleh karena itu, para pemimpin diplomatik terbuka terhadap saran dan komentar demokratis dari anggota kelompoknya.

Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin menggunakan kontrol yang lebih sedikit dibandingkan dengan tiga gaya kepemimpinan sebelumnya. Pemimpin demokratis berharap semua anggota berbagi tanggung jawab dan dapat mengembangkan potensi kepemimpinannya. Pemimpin demokratis berurusan dengan hubungan interpersonal dan tugas di antara anggota kelompok. Walaupun terkesan kurang terorganisir, gaya ini dapat dijalankan dalam suasana santai dan cenderung menghasilkan produktivitas dan kreativitas, karena gaya kepemimpinan ini mampu memaksimalkan kemampuan anggotanya.

Gaya laissez-faire atau berpusat pada kelompok ini tidak didasarkan pada aturan. Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan ini menginginkan semua

orang dalam kelompoknya untuk berpartisipasi tanpa memaksakan atau menuntut otoritasnya. Tindakan komunikasi oleh pemimpin ini cenderung bertindak sebagai penghubung yang menghubungkan kontribusi atau pemikiran anggota kelompok. Jika tidak ada yang mengendalikannya, kelompok yang menggunakan gaya ini akan menjadi tidak teratur, tidak produktif, dan anggotanya akan menjadi lesu karena merasa kelompok tersebut tidak memiliki tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.

B. KAJIAN TEORI

1. Teori kepribadian kelompok

Cattell menggunakan uji hitung eksplorasinya pada komponen-komponen dasar karakter untuk menumbuhkan hipotesis karakter. Dia kemudian, pada saat itu, memeriksa masalah penelitian otak sosial dan menyatakan bahwa sistem yang dia gunakan untuk membedah karakter individu juga dapat diterapkan pada penyelidikan kelompok kecil, massa, dan individu sebagai substansi yang dapat dipahami. Yang dibutuhkan adalah ide yang membandingkan ide karakter pada tingkat tunggal. Dari sinilah Cattell mengusulkan istilah sintality dengan alasan bahwa menurutnya istilah sintality sangat cocok untuk menggambarkan sensasi "persekutuan" dan dalam struktur yang mengambil kata-kata seperti karakter dan keseluruhan.

Dari penjelasan di atas, pemeriksaan hitung tinjauan ini memiliki beberapa aspek atau pandangan karakter mendasar yang digunakan untuk menumbuhkan hipotesis karakter. Kemudian, kemudian melihat atau meneliti masalah mental sosial dan menyatakan bahwa teknik atau teknik yang akan

digunakan untuk mempelajari atau menyelidiki karakter individu juga dapat diterapkan pada kelompok kecil, mayoritas. Tingkat karakter tunggal digunakan oleh ide yang diperlukan dari karakter tunggal. Dari titik itu, Cattell mengusulkan atau menguraikan sintalitas untuk menggambarkan sensasi "harmoni" yang tampak seperti kata-kata karakter dan keseluruhan.

Syntality memiliki arti penting dari karakter sebuah gathering. Cattell menggunakan penelitian komponen untuk mengenali ciri-ciri pola pikir berkumpul kecil serta memusatkan perhatian pada sikap umum orang-orang. Dia juga menggabungkan ide inisiatif dengan pola pikir dengan mencirikannya sebagai dampak individu pada sikap kelompok.³⁰

Dalam teori Cattell kepribadian merupakan suatu hal yang bersifat dinamis, yaitu mengenai struktur sifat-sifat dan interaksinya. Kepribadian merupakan aspek yang mengorganisasikan struktur tersebut serta menjamin stabilitasnya. Self berfungsi untuk mengintegritaskan segala komponen kepribadian, sehingga kepribadian merupakan suatu "kontinuitas". Hal yang mengatur ini disebut oleh Cattell sebagai *self sentiment* atau *structural self*.

Sintalitas adalah kata yang memiliki arti kepribadian kelompok. Cattell menggunakan sifat dari sintalitas untuk meneliti kebersamaan keseluruhan orang. Selain itu ia juga menggabungkan konsep kepemimpinan dengan kebersamaan yang sudah di definisikan guna untuk melihat pengaruh seseorang terhadap kebersamaan kelompok. Dalam teori Cattell juga memiliki sifat yang dinamis, terdapat pada

³⁰ Johnson, *Dinamika Kelompok.....*, hal 12-13

struktur, sifat-sifat dan interaksinya. Kepribadian dalam kelompok merupakan aspek yang mengatur struktur serta menjamin bahwa kelompok dapat menciptakan dan menjaga kelompok itu sendiri. Self memiliki fungsi untuk menyatukan segala komponen kepribadian sehingga kepribadian merupakan suatu yang berkesinambungan.

Diri sendiri diisolasi menjadi dua, khususnya diri terbaik (diri yang dibutuhkan seseorang), dan diri sejati (atribut yang seharusnya sesuai dengan perenungan yang berkepal dingin). Diri sejati di masa muda adalah kesan diri terbaik. Dengan asumsi kemajuan yang cukup, diri ideal dan diri sejati akan berubah menjadi diri primer, dan ini adalah orang yang dikenal memiliki mentalitas dan perilaku yang wajar.

Hipotesis karakter tandan adalah investigasi pengumpulan kerjasama berdasarkan aspek tandan dan unsur karakter. Aspek pengumpulan mengacu pada kualitas populasi atau atribut individu seperti usia, pendidikan. Sedangkan ciri-ciri karakter atau pengaruh yang memungkinkan perkumpulan berlangsung secara umum, mengacu pada pekerjaan yang eksplisit dan posisi status. Unsur karakter diestimasi dengan apa yang disebut kolaborasi, atau tingkat energi dari setiap individu yang dibawa ke dalam gathering untuk dimanfaatkan dalam menyelesaikan tujuan gathering. Sebagian besar energi kolaborasi atau pengumpulan harus diberikan untuk memenuhi kesepakatan dan keterikatan kelompok.

Hipotesis karakter berkumpul berpusat di sekitar komunikasi internal yang ada di dalam sebuah perkumpulan dengan berbagai elemen karakter yang

melingkupi individu-individu dari perkumpulan tersebut. Dalam istilah yang lebih ringan, cenderung dianggap bahwa kontras tunggal dalam sebuah pertemuan dari usia, yayasan, hingga berbagai atribut akibatnya akan berubah menjadi semacam solidaritas yang akan berubah menjadi karakter dan wajah pertemuan, kehadiran khas mereka dalam kesamaan. gathering akan digabungkan menjadi satu untuk gathering.

Raymond juga mengklarifikasi bahwa tugas setiap bagian pertemuan untuk pertemuannya ada dua, terutama menyelesaikan tugas pertemuan, terlepas dari apakah itu secara eksplisit dibagikan kepadanya atau tugas itu adalah tujuan utama pertemuan yang harus dia lakukan untuk mencapai tujuan kelompok. . Tugas berikutnya adalah untuk memastikan bahwa orang-orang lain dalam perkumpulan itu tetap mengikuti perilaku dan etika sehingga tidak ada orang dari perkumpulan itu yang membahayakan dukungan atau kompromi perpecahan perkumpulan dari dalam atau dalam.

Raymond Catell berpendapat bahwa hubungan antara orang dan individu yang berkumpul dikendalikan oleh konstruksi yang berbeda dari jumlah pertemuan, dan yang paling meyakinkan adalah bagaimana desain saat ini bersinergi. Tingkah laku manusia yang bergabung dengan perkumpulan itu akan bergerak terus-menerus. Ketika ada hal-hal yang dianggap tidak aman untuk berkumpul, baik dari dalam maupun luar pergaulan, itu berubah menjadi kapasitas yang terjadi secara normal dari dalam diri orang, dalam dialek lain Raymond Cattell menyebutnya sebagai kapasitas intelektual.

Juga menurut Cattell, ide kolaborasi dapat dibuat dari dua jenis latihan yang dicoba oleh banyak kepala, khususnya dukungan energi dan energi yang kuat. Yang pertama adalah adanya latihan-latihan langsung yang diarahkan pada upaya menjaga agar perkumpulan tetap terkendali untuk menjamin persatuan dan kerukunan perkumpulan. Sedangkan penerahan selanjutnya menyiratkan bahwa ada latihan yang dipandu langsung pada tujuan pertemuan untuk mencapai tujuan bersama.

Kolaborasi suatu perkumpulan dihasilkan dari sudut pandang individu-individunya terhadap perkumpulan tersebut. Ketika individu memiliki pandangan yang berbeda terhadap pertemuan dan latihannya, perjuangan muncul, sehingga memperluas jumlah energi yang dibutuhkan untuk mengikuti atau mengikuti kepraktisan pertemuan. Kemudian, pada saat itu, semakin banyak orang memiliki perilaku yang sama, kebutuhan energi bawaan juga akan berkurang, sehingga kolaborasi yang kuat akan jauh lebih menonjol. Dengan model dasar, kami akan mencoba untuk melihat hipotesis ini sedikit demi sedikit.³¹

Dalam kegiatan pembentukan kegiatan belajar, diwujudkan personal-personal yang mempunyai tindakan kontradiktif ke topik juga strategi pembelajaran. Dalam kondisi ini, personal menghadapi iklim perselisihan guna mencari solusi timbulnya kontradiktif perilaku ini, itulah sebabnya banyak waktu juga energi dicurahkan guna memecahkan masalah interpersonal diantara staff dan organisasi. Ini diartikan energi intrinsik. Sesudah hasil

³¹ Fadil Bagus, *Modul Teori Komunikasi Kelompok*, 2019

tes diberikan juga staff menilai organisasi belajar tidak menggapai hasil yang diekspektasikan, satu maupun lebih staff menyimpan energinya dari organisasi guna ikut ke organisasi lainnya maupun belajar sendiri. Pada perihal ini, sinergi efektif organisasi amat kecil, hingga tidak bisa mendapat lebih dari yang harusnya diperoleh melewati personal.

Berbeda dengan ketika individu staff diterima ke pada organisasi belajar lainnya. Organisasi belajar dengan cepat menyetujui masuk dan dimulainya pekerjaan. Sebab amat kecil atau pun tidak menemui hambatan interpersonal, maka belajar kelompok diadakan bersama-sama sehingga sinergi yang efektif tinggi, dan tentu saja setiap anggota kelompok mengerjakan ujian lebih baik daripada jika mereka belajar sendiri.

2. Teori Hubungan Manusia

Gagasan mengenai teori hubungan manusia dalam komunikasi organisasi oleh Elton Mayo³² lewat eksperimennya yang dikenal dengan the Hawthorne Studies. Mayo membuat kesimpulan dari hasil eksperimen bahwa faktor yang paling berpengaruh pada produktivitas kerja anggota adalah hubungan antar anggota. Produktivitas kerja anggota akan meningkat sebab hubungan antar anggota dan pemimpin yang baik dan menjadi bagian tim pendukung di mana masing-masing anggota atau individu mempunyai efek yang signifikan pada hasil atau tujuan.

³² Nana Triapnita Nainggolan, dkk, *Komunikasi Organisasi : Teori, Inovasi dan Etika*, (Yayasan Kita Menulis, 2021), hal 24

Elton B Mayo beralasan bahwa masalah inspirasi dan reaksi penuh gairah yang ditimbulkan oleh banyak keadaan adalah prioritas yang lebih tinggi daripada rencana yang masuk akal dan waras dalam memutuskan hasil. Kesepakatan ini, yang dikenal sebagai dampak Hawthorne, merekomendasikan bahwa perlakuan luar biasa, bahkan yang mengerikan, dapat secara tegas mempengaruhi individu, karena unsur manusia yang memengaruhinya.

Juga, Mayo, menggarisbawahi bahwa hubungan sosial dalam pertemuan merupakan faktor utama yang mempengaruhi pemenuhan individu atas apa yang telah mereka lakukan. Menurut Mayo, kegiatan yang bersifat simpatik dan menunjukkan penghargaan bermanfaat bagi sebuah perkumpulan atau perkumpulan dalam jangka panjang. Pendapatnya tergantung pada pemahamannya tentang penyesuaian pertemuan yang telah dihapuskan dalam tatanan sosial konvensional yang memungkinkan orang untuk bergaul satu sama lain dalam jadwal sehari-hari dan kehidupan pribadi.

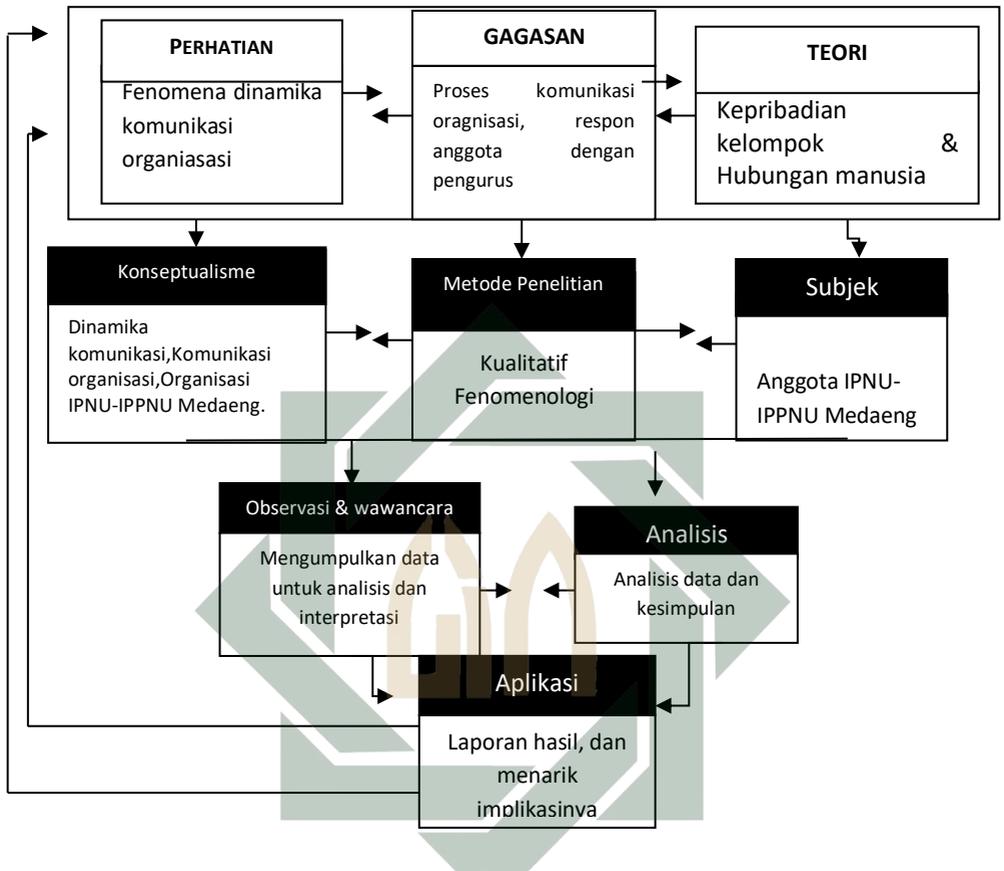
Elton Mayo dan ajudannya Fritz Roethlisberger memimpin penyelidikan logis di Western Electric Hawthorne (pembuat telepon, tautan, perangkat keras transmisi, dan sebagainya) Tinjauan ini diarahkan lebih dari cukup lama dan terdiri dari 4 tahap peninjauan, untuk menjadi spesifik: studi iluminasi (memeriksa hubungan antara kondisi pencahayaan di ruang kerja dan kegunaan spesialis); investigasi ruang pertemuan serah terima (melihat hubungan dari kondisi kerja yang berbeda dan efisiensi); berbicara dengan program (menerapkan efek samping dari konsentrasi ruang pertemuan serah terima dengan bertemu banyak pekerja untuk menemukan perspektif mereka terhadap kondisi kerja, direktur, dan

pekerjaan secara keseluruhan); dan menghubungkan studi perbankan (memperhatikan pengaruh siklus sosial kelompok kerja terhadap efisiensi).

Efek samping dari eksplorasi ini menantang standar administrasi logis dengan menyatakan bahwa jalannya korespondensi relasional, getaran keseluruhan, dan perspektif dan kualitas individu hierarkis adalah prioritas yang lebih tinggi daripada konstruksi dan konfigurasi otoritatif, dalam memutuskan kelayakan hierarkis.

3. Kerangka Pikir teoritik

Kerangka Pikir Teori Dalam Penelitian ini, penulis akan menjelaskan tentang kerangka pikir yang menjadi rujukan awal dan tumpuan berfikir. Berikut adalah gambar dari kerangka teori yang dipakai oleh penulis :



4. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu menjadi acuan penelitian ini dan juga sebagai bahan pembandingan. Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu:

Pertama, Skripsi yang ditulis oleh Syarif Syaiful Hadi mahasiswa Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Tahun 2014 dengan judul *Komunikasi Kelompok Remaja Masjid dengan*

*Preman (Study kualitatif mengenai komunikasi kelompok remaja masjid dengan preman).*³³

Persamaan : penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang peneliti lakukan sama-sama menggunakan metode kualitatif dan membahas organisasi yang berada dalam lingkungan masyarakat desa.

Perbedaan : penelitian terdahulu lebih terfokus pada komunikasi organisasi anggota remaja masjid dengan preman, sedangkan peneliti sekarang lebih terfokus pada dinamika komunikasi organisasi anggota IPNU-IPPNU desa medaeng dalam menggambarkan interaksi yang ada di organisasi IPNU IPPNU Medaeng.

Kedua, Jurnal ini di tulis oleh Hambali, Ahmad Muhaimin , Mutia Rahmadini mahasiswa Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Tahun 2018 dengan judul *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang*³⁴.

Persamaan : penelitian terdahulu dan penelitin yang sedang peneliti lakukan sama–sama menggunakan

³³ Syarif Syaiful Hadi, *Komunikasi Kelompok Remaja Masjid dengan Preman*, 2014

³⁴ Hambali, Ahmad Muhaimin , Mutia Rahmadini, *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang*, 2018

metode kualitatif serta memiliki fokus yang sama ingin mengembangkan sebuah organisasi .

Perbedaan : peneliti terdahulu memiliki fokus mengembangkan organisasi kampus yaitu Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, sedangkan peneliti sekarang memilih fokus respon anggota dengan gambaran interaksi komunikasi organisasi IPNU-IPPNU Medaeng.

Ketiga, jurnal ditulis oleh Dani Fadlillah mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Ahmad Dahlan tahun 2019 dengan judul “*DINAMIKA KOMUNIKASI ORGANISASI MUHAMMADIYAH DIY DAN PENCALONAN SENATOR DPD RI DALAM TINJAUAN TEORI KEPERIBADIAN KELOMPOK RAYMOND CATTELL*”.³⁵ Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa Muhammadiyah masih harus meningkatkan kesadaran politik kader-kadernya agar lebih jeli dalam melihat situasi yang bersifat politis.

Persamaan : penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang peneliti sama-sama meneliti dinamika komunikasi organisasi organisasi dan menggunakan metode yang sama yaitu deskriptid kualitatif.

Perbedaan : penelitian terdahulu memiliki fokus pada dinamika komunikasi organisasi saat pemilihan umum 2019 dalam masalah senator pencalonan yang

³⁵ Dani Fadlillah, *DINAMIKA KOMUNIKASI ORGANISASI MUHAMMADIYAH DIY DAN PENCALONAN SENATOR DPD RI DALAM TINJAUAN TEORI KEPERIBADIAN KELOMPOK RAYMOND CATTELL*, (MEDIKOM: Jurnal Ilmu Komunikasi Vol. 03 No. 01 Tahun 2019)

akan menduduki Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia , sedangkan penelitian sekarang lebih fokus gambaran interaksi komunikasi organisasi IPNU-IPPNU Medaeng.

Keempat, jurnal ditulis oleh Mochamad Azam, Sudono Syueb dari Universitas dr. Soetomo Indonesia tahun 2017 dengan judul “*Pola Komunikasi dalam IPNU Kota Surabaya 2014-2016 dalam Membangun Jaringan.*”³⁶ Hasil dari penelitian terdahulu ini adalah membangun komunikasi diorganisasi lingkup internal maupun eksternal dengan menggunakan pola komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal guna untuk menguatkan anggota didalam organisasi.

Persamaan : penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang peneliti lakukan sama-sama meneliti komunikasi organisasi dengan subyek yang sama yaitu organisasi yang berada naungan masyarakat islam yang berdasarkan Ahlussunnah Wal Jamaah.

Perbedaan : penelitian terdahulu berfokus pada pola komunikasi organisasi PC IPNU kota Surabaya berhubungan dengan banom NU serta pimpinan tingkat atas atau pimpinan wilayah IPNU , sedangkan penelitian sekarang berfokus pada gambaran interaksi komunikasi dan respon anggota terhadap gambaran interaksi komunikasi yang ada di organisasi IPNU-IPPNU Medaeng.

³⁶ Mochamad Azam, Sudono Syueb, *Pola Komunikasi dalam IPNU Kota Surabaya 2014-2016 dalam Membangun Jaringan: Jurnal Komunikasi Profesional* Vol 1, No 2 tahun 2017. Hal. 121 - 133

Kelima, jurnal ditulis oleh Muhammad Irhamdi dosen Fakultas Dakwah UIN Mataram dan Herma Jayadi mahasiswa S2 Manajemen UNRAM tahun 2021 dengan judul “*KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PEMBINAAN SKILL MAHASISWA MELALUI PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA (PMII) RAYON ALGHAZALI KOMISARIAT UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MATARAM*”³⁷. Hasil dari penelitian terdahulu ini adalah pelaksanaan pelatihan skill dalam organisasi dengan berbagai cara dan komunikasi dilakukan. Serta peranan organisasi dalam meningkatkan skill anggotanya.

Persamaan : penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang peneliti lakukan sama-sama menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini juga sama-sama menggunakan komunikasi organisasi untuk salah satu tujuan meningkatkan kesadaran kader terhadap tanggung jawabnya.

Perbedaan : penelitian terdahulu memiliki obyek organisasi PMMI atau Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia, sedangkan penelitian sekarang memiliki obyek organisasi Pimpinan Ranting IPNU-IPPNU Medaeng.

Keenam, jurnal ditulis oleh Juliana Lumintang akun pribadi e-mail : julianalumintang@yahoo.com tahun 2015 dengan judul *DINAMIKA KONFLIK DALAM*

³⁷ Muhamad Irhamdi, JayadiHerman, *KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PEMBINAAN SKILL MAHASISWA MELALUI PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA (PMII) RAYON ALGHAZALI KOMISARIAT UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) (MATARAM*, Mudabbir, Volume 2, No. 1, Juni 2021)

ORGANISASI.³⁸ Hasil dari penelitian ini adalah suatu system komunikasi yang tidak sejalan akan mengakibatkan konflik dan salah paham antar satu sama lain. Salah satu sebab timbulnya konflik dan kesalah pahaman anatar anggota karena masalah-masalah pribadi atau ketidak sesuaian antar anggota satu dengan yang lain.

Persamaan : penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan sama-sama membahas dinamika komunikasi organisasi.

Perbedaan : penelitian terdahulu membahas dinamika konflik yang terdapt pada organisasi mulai dari timbul konflik hingga menyelesaikan konflik yang ada di organisasai, sedangkan penelitian sekarang berfokus proses interaksi komunikasi yang terjadi di organisasi ipnu-ippnu Medaeng.

Ketujuh, jurnal Internasional ini ditulis oleh Aukse Blazenaite dari Kaunas University of Technology tahun 2011 dengan judul “*Effective Organizational Communication: in Search of a System.*”³⁹

Persamaan : penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang peneliti lakukan ini sama sama meneliti tentang komunikasi organisasi dengan tujuan untuk mengetahui komunikasi organisasi.

Perbedaan : penelitian terdahulu memiliki fokus pada kerangka kekuatan internal dalam maupun luar

³⁸ Lumintang Juliana, *DINAMIKA KONFLIK DALAM ORGANISASI*, (e-journal “Acta Diurna” Volume IV. No.2. Tahun 2015)

³⁹ Aukse Blazenaite, “*Effective Organizational Communication: in Search of a System.*” (ISSN 1392 – 0758 SOCIALINIAI MOKSLAI. 2011. Nr. 4 (74))

organisasi untuk mengembangkan organisasi, sedangkan penelitian sekarang berfokus pada gambaran interaksi komunikasi dan respon anggota dengan interaksi komunikasi yang ada dalam organisasi IPNU IPPNU Medaeng untuk membentuk dinamika komunikasi.

Kedelapan, jurnal Internasional di tulis oleh Wuri Rahmawati dan Erwin Rasyid dari Universitas Aisyiyah Yogyakarta tahun 2020 dengan judul “*Organizational Communication Dynamics in the Process of Integrated Information System in Muhammadiyah Healthcare Charity Venture.*”⁴⁰

Persamaan : penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang peneliti lakukan sekarang sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi serta dokumentasi arsip.

Perbedaan: penelitian terdahulu memiliki fokus meneliti dinamika dalam proses integrasikan system informasi kesehatan Muhammadiyah, sedangkan penelitian sekarang berfokus pada dinamika komunikasi untuk tujuan mengetahui gambaran interaksi komunikasi dan respon anggota dengan gambaran interaksi komunikasi organisasi IPNU IPPNU Medaeng.

⁴⁰ Wuri Rahmawati, Erwin Rasyid, “*Organizational Communication Dynamics in the Process of Integrated Information System in Muhammadiyah Healthcare Charity Venture*” (jurnal komunikator: Vol. 12 No. 1 May 2020 P-ISSN : 1979-6765, E-ISSN: 2549-9246)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metodologi penelitian kualitatif yang digunakan untuk menentukan bagaimana menemukan, mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data penelitian. Penelitian kualitatif ini dapat digunakan untuk memahami interaksi sosial seperti wawancara mendalam untuk menemukan pola wawancara yang jelas dari hasil wawancara.

Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data dengan latar belakang ilmiah dan menggunakan metode alami oleh individu atau peneliti yang berkepentingan. Peneliti kualitatif berusaha mendapatkan gambaran yang utuh tentang suatu subjek dari sudut pandang orang yang diteliti. Penelitian kualitatif juga berkaitan dengan keyakinan, persepsi, ide atau keyakinan subjek dan tidak semuanya dapat diukur dengan angka.⁴¹ Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi, dengan meneliti pengalaman yang disadari oleh responden (conscious experience).

Peneliti akan terjun langsung serta mewawancarai informan serta turut ikut dalam kegiatan yang ada di organisasi IPNU-IPPNU

⁴¹ Diakses melalui <http://digilib.uin-suka.ac.id/23984/> pada 8 Oktober 2021

Medaeng. Peneliti juga akan melakukan pengamatan secara langsung dan apa yang bisa didapatkan selama berada dilapangan. Peneliti melakukan pendekatan dengan kader-kader organisasi IPNU-IPPNU Ranting Medaeng yang para anggotanya siswa hingga mahasiswa dari berbagai daerah dengan cara mengikuti setiap kegiatan dan acra yang diadakan oleh organisasi. Selain itu hasil yang didapat dari terjun lapangan maupun wawancara akan dideskripsikan dalam hasil penelitian yang telah diperoleh.

B. Subyek, Obyek dan Lokasi Penelitian

1. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah anggota Organisasi IPNU-IPPNU Ranting Medaeng. Anggota yang ada dalam organisasi yang menjadi subyek mulai dari pimpinan atau ketua hingga anggota yang akan membantu untuk mendapatkan dan menambah data yang akan dibutuhkan oleh peneliti.

2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah proses berlangsung dinamika komunikasi organisasi dalam organisasi kepemudaan atau dalam hal ini IPNU-IPPNU Ranting Medaeng. Hal ini menjadi menarik karena pada penerapan dan berjalannya waktu dalam setiap periode, organisasi ini bisa menjadi organisasi rujukan di tingkat Desa sehingga menjadikan banyak pemuda yang produktif dan melakukan hal-hal positif dalam kepemudaan zaman sekarang.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Desa Medaeng, Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61256

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini terdapat dua jenis data yang peneliti gunakan, yaitu data primer dan data sekunder.

a) Data primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber utama, bukan melalui perantara. Data primer pada penelitian ini adalah hasil wawancara peneliti kepada anggota IPNU-IPNNU Medaeng, serta hasil observasi peneliti saat anggota melakukan interaksi pada suatu kegiatan.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berasal dari satu atau lebih sumber kedua. Data sekunder ini melengkapi data primer. Data sekunder ini tidak hanya melengkapi, tetapi biasanya sangat berguna bagi peneliti ketika data primer terbatas atau sulit. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan oleh peneliti berupa dokumentasi foto kegiatan yang dilakukan oleh anggota IPNU-IPPNU Medaeng.

2. Sumber Data

a) Sumber Data Primer

Sumber data penelitian itu adalah informan itu sendiri. Adapun teknik penentuan informan yaitu menggunakan teknik *purposive sampling* dan teknik *snowball sampling*. Metode penelitian menjelaskan bahwa *purposive sampling* yang ditargetkan adalah metode pemilihan sampel dari sudut pandang

khusus.⁴² *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data yang awalnya berjumlah sedikit tetapi tidak dapat memberikan data yang lengkap. Oleh karena itu, mereka harus mencari orang lain sebagai sumber data.⁴³ Dalam hal ini peneliti hanya mengungkapkan kriteria sebagai persyaratan untuk dijadikan sampel. Kriteria informan dalam penelitian ini :

- (1) Merupakan anggota organisasi IPNU-IPPNU Medaeng
 - (2) Mengikuti organisasi minimal 1 tahun
 - (3) Aktif mengikuti kegiatan organisasi selama masih menjadi anggota.
- b) Sumber Data Sekunder

Data sekunder biasanya mencakup informasi yang diperoleh dari sumber-sumber yang ada sebelum penelitian ini dilakukan. Sumber data ini merupakan sumber data tambahan yang dapat melengkapi sumber data yang diterima sebelumnya

D. Tahap-Tahap Penelitian

Menurut Gerald E. Miller dan Henry Nicholson dalam buku *Communication Inquiry* menemukan tiga tahap riset. Pertama adalah menanyakan pertanyaan. Kedua adalah observasi dan yang ketiga adalah mengkonstruksi jawaban. Maka secara garis besar

⁴² Habibullah, "Perbandingan Overhand Throw dan Sidehand Throw Terhadap Akurasi dan Kecepatan Lembaran dalam Olahraga Softball" (Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 2013), hal. 35

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 300

penelitian ini melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Pra-Lapangan

Tahap ini adalah fase ketika peneliti mulai berpikir dan merencanakan penelitian lebih lanjut.

a) Menyusun Rancangan Penelitian

Peneliti memulai penelitian dengan membuat proposal penelitian. Mulai dari menemukan fenomena, menentukan judul penelitian, fokus penelitian, lokasi penelitian, menulis latar belakang, menentukan jadwal penelitian, rancangan pengumpulan data, rancangan analisis data, rancangan pengecekan keabsahan data yang akan membahas tentang dinamika komunikasi organisasi IPNU-IPPNU Medaeng.

b) Memilih Lapangan Penelitian

Memilih lokasi penelitian yang mendukung kelancaran penelitian ini. Dalam hal ini peneliti memutuskan melakukan penelitian di ruangan sekretariat bersama NU Medaeng. Namun, semua kembali menyesuaikan informan di tempat ngopi atau rumah informan agar lebih santai rileks.

c) Mengurus Perizinan

Penelitian ini hanya memerlukan izin kepada informan untuk merekam atau memfoto proses wawancara atau saat melakukan pendekatan pada anggota IPNU-IPPNU Medaeng.

d) Menjajaki dan Menilai Keadaan Lapangan

Peneliti tidak perlu menjajaki ataupun menilai keadaan lapangan, karena peneliti juga salah satu anggota IPNU-IPPNU Medaeng. Hanya saja peneliti harus mempertimbangkan kemungkinan

kemungkinan yang terjadi sehingga tidak ada kesulitan saat penyusunan dalam tahap selanjutnya

e) Memilih dan Memanfaatkan Informan

Peneliti memilih informan dari anggota yang aktif dan berperan aktif dalam organisasi selama masa jabatan. Peneliti akan memanfaatkan informan untuk menjelaskan secara detail tentang bagaimana proses interaksi komunikasi organisasi IPNU-IPPNU Medaeng.

f) Menyiapkan Perlengkapan Penelitian

Peneliti membutuhkan recorder hp, kertas, bulpoint, kamera hp, dll.

g) Persoalan Etika Penelitian

Peneliti dalam meneliti dinamika komunikasi organisasi IPNU-IPPNU ini juga memperhatikan etika, bahasa yang digunakan, dan rasa hormat kepada informan.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Gambaran tahap kerja lapangan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu memahami latar belakang penelitian dan persiapan diri, memasuki lapangan dan berpartisipasi dalam pengumpulan data.⁴⁴

a) Memahami Latar Penelitian dan Persiapan Diri

Peneliti harus mengetahui latar tempat peneliti terlebih dahulu dan mengamati interaksi yang dilakukan oleh anggota IPNU-IPPNU Medaeng. Latar tempat penelitian ini berada ditempat tertutup yaitu ruang sekretariat bersama NU Medaeng, yang dimana peneliti salah satu anggota organisasi IPNU-IPPNU itu sendiri sehingga memudahkan peneliti untuk memahami latar

⁴⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1995), hlm 94.

penelitian dengan cepat. Kesiapan yang dilakukan peneliti yaitu dengan memakai pakai yang rapi dan sopan, membangun relasi yang baik dengan informan, berusaha mencairkan suasana sehingga membuat informan nyaman untuk memberikan informasi sebanyak mungkin, menggunakan bahasa sehari-hari agar terlihat sealamiah mungkin dan berusaha tidak memunculkan jarak antara peneliti dan informan.

b) Memasuki Lapangan

Peneliti berusaha aktif dalam mengumpulkan data penelitian secara mendalam dalam bentuk data observasi dan hasil wawancara. Peneliti juga harus membangun relasi yang baik dengan informan sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan lancar.

c) Berperan Serta Sambil Mengumpulkan Data

Peneliti menyusun jadwal penelitian untuk meneliti dinamika komunikasi pada anggota organisasi IPNU-IPPNU Medaeng, selanjutnya menganalisis lapangan yaitu dengan mengenal dan mencocokkan hasil dari pra-lapangan dengan apa yang terjadi di lapangan.

3. Analisis Data

Ada beberapa prinsip penting yang dibahas dalam bagian ini, tetapi kami tidak akan membahas analisis data secara rinci karena ada bab khusus tentang subjek tersebut. Apa yang dijelaskan di sini terdiri dari tiga bidang utama: konsep dasar, penemuan topik dan perumusan hipotesis serta bekerja dengan hipotesis.

a) Konsep Dasar Analisis Data

Konsep dasar dalam hal ini telah mempersoalkan pengertian, waktu pelaksanaan,

maksud, dan tujuan, serta kedudukan analisis data.⁴⁵ Peneliti disini mengatur, mengurutkan, mengelompokkan dokumen yang didapatkan dari meneliti dinamika komunikasi organisasi IPNU-IPPNU Medaeng seperti rekaman wawancara, foto, dll.

b) Menemukan Tema dan Merumuskan Hipotesis

Sejak menganalisis data di lapangan ini, peneliti mulai menemukan topik dan hipotesis. Dalam analisis yang lebih intensif, topik dan hipotesis diperkaya, diperdalam dan dikaji dengan mengintegrasikan data dari sumber lain.⁴⁶ Disini peneliti melakukan analisis mengenai dinamika komunikasi organisasi IPNU-IPPNU Medaeng, setelah melakukan penelitian di lapangan, dan diperdalam dengan dukungan dokumentasi dan hasil observasi serta bahan dari buku serta jurnal.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ada 3, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi.

1. Wawancara Mendalam

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang di mana satu orang mencoba untuk mendapatkan informasi untuk tujuan tertentu dengan

⁴⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1995), hlm.103

⁴⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1995), hlm. 104

mengajukan pertanyaan kepada orang lain.⁴⁷ Wawancara dalam penelitian ini dilakukan peneliti terhadap anggota organisasi IPNU-IPPNU, wawancara dilakukan secara mendalam dan berfokus pada focus penelitian.

2. Observasi Terlibat

Observasi atau pengamatan dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh hasil yang baik dan beralasan secara akurat dan berdasarkan kenyataan. Observasi dalam penelitian ini dilakukan pada anggota organisasi IPNU-IPPNU Medaeng, mulai dari kegiatan, tingkah laku, gaya kepemimpinan, dan kebiasaan anggotanya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah hasil atau bukti dari suatu proses pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk menunjukkan keakuratan dan keabsahan suatu informasi. Dalam penelitian ini ada beberapa hal yang didokumentasikan, yaitu sesi wawancara dan beberapa foto yang bisa melengkapi dokumentasi penelitian ini.

F. Teknik Validasi Data

1. Pemeriksaan Sejawat Melalui Diskusi

Teknik ini dilakukan dengan mengungkapkan hasil antara atau akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitis dengan rekan sejawat.⁴⁸ Peneliti melakukan diskusi tentang komunikasi organisasi anggota IPNU-IPPNU Medaeng, serta kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan dengan teman sejawat

⁴⁷ Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2001), hlm.180

⁴⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1995), hlm.179

peneliti agar peneliti menjadi lebih terbuka dan jujur, juga bisa mendapatkan pendapat-pendapat lain mengenai komunikasi organisasi IPNU-IPPNU Medaeng.

2. Triangulasi

Triangulasi merupakan salah satu cara menggunakan pendekatan multi metode untuk mendapatkan data yang benar-benar valid. Triangulasi adalah teknik validasi data yang menggunakan sesuatu selain data itu sendiri untuk memverifikasi atau membandingkan data.⁴⁹ Peneliti mengumpulkan 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.

Peneliti melakukan pengecekan tentang hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan anggota organisasi IPNU-IPPNU Medaeng, membandingkan dengan apa yang dikatakan khalayak tentang komunikasi organisasi IPNU-IPPNU Meadeng, dan juga membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi dan hasil dokumentasi yang diteloh didapatkan.

G. Teknik Analisis Data

Teknologi ini merupakan upaya dalam pengelolaan data, menemukan model yang tepat dalam penelitian, dan pada akhirnya kemampuan menemukan hal-hal yang dapat disiarkan ke publik. Aliran teknologi bersifat simultan, aliran ini meliputi

⁴⁹ Bachtiar S. Bachri, *Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif*, Jurnal Teknologi Pendidikan, Vol. 10, No. 1, April 2010, hlm.56

adalah, reduksi data, display data, dan penarikan data/verifikasi.

1. Reduksi Data

Dalam reduksi perlu adanya unit atau satuan yang harus didefinisikan, pertama keberadaan unit harus ditetapkan, yaitu jumlah data terkecil yang masuk akal berkaitan dengan fokus dan masalah penelitian.⁵⁰ Peneliti disini mereduksi data yang awalnya luas menjadi kecil, hanya mengambil bagaimana komunikasi interpersonal anggota IPNU-IPPNU Medang dan beberapa faktor pendukung yang lebih meyakinkan. Serta menggabungkan hasil data yang sudah di peroleh oleh peneliti dengan informan, dari penggabungan menghasilkan analisis dan di sederhakan dengan fokus dan judul penelitian.

2. Display Data

Display data ini memperlihatkan gambaran dari hasil penelitian, disusun dan akhirnya ditarik kesimpulan serta menghasilkan temuan-temuan baru yang membahas dinamika komunikasi organisasi. Peneliti memperlihatkan hasil data yang telah dikumpulkan dari hasil wawancara dengan anggota IPNU-IPPNU Medaeng, juga dokumentasi dan observasi dari kegiatan yang dilakukan.

3. Penarikan Data/Verifikasi

Penarikan data/verifikasi data ini meliputi penyelesaian reduksi dan penyajian data, peneliti mencari makna dari data yang terkumpul kemudian sampai pada kesimpulan tersebut. Peneliti akhirnya menyimpulkan data hasil wawancara anggota IPNU-IPPNU Medaeng yang telah direduksi dan dipaparkan

⁵⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm.288

sebelumnya, ditambah dengan dokumentasi kegiatan. Nantinya kesimpulan yang ditulis adalah hasil temuan mengenai penelitian yang dilakukan oleh peneliti selama di lapangan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Medaeng Dalam Perspektif Demografi

Riset ini bertempat di desa Medaeng yang skala mayoritas desa Medaeng ada di cakupan kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo. Desa medaeng menjadi satu diantara kelurahan di kabupaten sidoarjo yang mayoritas dari pengoptimalan lahannya digunakan perumahan juga pekarangan, terdata jumlah penduduk 7340 jiwa.⁵¹Program kerja di desa ini lumayan berkembang dengan pro-aktif melalui acapkali diselenggarakan rapat-rapat teruntuk bagi golongan masyarakat RT/RW tertentu juga rapat-rapar yang mengikutsertakan melalui seluruh masyarakat di desa Medaeng.

Wilayah desa Medang memiliki luas wilayah 158,968 Ha, terpecah dari 5 Rukun Warga (RW) yang terdiri 30 Rukun Tangga (RT), aa di pusaran kota dengan estimasi dari pusat pemerintahan:

1. Kecamatan : +- 5 km
2. Kabupaten : +- 23 km
3. Propinsi : +- 27 km

Desa Medaeng termasuk dalam wilayah kecamatan Waru kabupaten Sidoarjo dengan batas-batas daerah berikut ini:

⁵¹ Sumber dari Monografi Desa Medaeng Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo 2020

1. Sebelah utara berbatasan dengan kelurahan Bungurasih
2. Sebelah selatan berbatasan dengan kelurahan Pepelegi
3. Sebelah timur berbatasan dengan kelurahan Waru
4. Sebelah barat berbatasan dengan kelurahan Kedung Turi

Secara geografis wilayah kelurahan Medaeng yang memiliki sebidang wilayah Ha dengan kondisi dataran berbentuk dataran, mayoritas dioptimalkan jadi padat penduduk juga kavling perumahan. Jalan-jalan yang tersedia mayoritas berwujud jalan aspal juga bagian lainnya berbentuk jalan beton, dengan keseluruhan luas dari jalan kelurahan ini \pm 5,250 Ha. Pemakaian lahan sebagai tempat pemakaman seluas 0,250 Ha juga sebagai gorong-gorong air \pm 10,270 Ha.⁵² Wilayah kelurahan Medang yang ada di pusaran pemerintahan juga dimaksimalkan sarana transportasi berwujud becak juga angkutan kota yang menyambungkan kelurahan ini dengan desa tetangga. Jalan-jalan yang sudah diaspal mempermudah juga relasi birokrasi dengan desa yang lain juga mempermudah warga kelurahan ini guna mengakses keramaian-keramaian kota juga pemerintah maupun sarana prasaranaa kebutuhan warga, layaknya pasar, tempat-tempat rekreasi juga sarana olah raga.

2. Desa Medaeng Sebagai Desa Organisasi

Tempat-tempat edukasi di desa medaeng telah amat menunjang juga sudah mencukupi persyaratan-

⁵² Sumber dari Monografi Desa Medaeng Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo 2020

persyaratan yang memaksimalkan berjalannya program-program edukasi untuk anak-anak diusia sekolah guna memperoleh suntikan wawasan juga ilmu. Mayoritas dari anak-anak masyarakat desa Medaeng yang bersekolah di sekolah yang teleteak di kelurahan Medaeng. Tingkat pendidikan di desa medaeng mulai dari TK-perguruan tinggi ada dan merupakan anak-anak yang aktif untuk mengembangkan desa medaeng. Di usia yang masih dini sekiat TK-SMP terdapat kumupulan atau organisasi pengajian rutin setiap hari kamis atau sabtu yang dilakukan bersama-sama guna untuk mengembangkan dan membangun desa.

Di desa medaeng ini juga memiliki beberapa RT dan RW yang setiap RT maupun RW memiliki kumpulan untuk para pemuda untuk membangun dang memperkenalkan setiap wilayah yang ditempatinya. Kegiatan yang dilakukan di setiap RT maupun RW tetap dalam satu naungan yaitu desa medaeng sehingga desa sendiri juga memiliki organisasi kepemudaan desa. Dimana kepemudaan desa ini berasal dari RT maupun RW yang ada di desa medaeng. Adanya organisasi kepemudaan desa ini memudahkan untuk menyebarkan informasi dan dapat menjangkau semua orang agar dapat mengetahui serta menerima informasi yang ada di desa.

Bukan hanya organisasi kepemudaan, didesa medaeng ini juga terdapat organisasi ibu-ibu serta bapak-bapak. Perkumpulan ibu-ibu yang sering disebut ibu ibu PKK sering mengadakan kegiatan sosial untuk masyarakat desa medaeng. Kegiatan ibu-ibu PKK yang masih dan sering dilaksanakan adalah posyandu, sosialisasi kb maupun membantu pada saat ada kegiatan akbar atau besar di desa medaeng.

Perkumpulan bapak-bapak ini juga sering disebut anjang sana mengadakan beberapa kegoatan sosial di desa medaeng dan mengadakan pertemuan untuk memutuskan serta merencanakan kegiatan yang akan dilakukan. Kegiatan sosial yang sering dilakukan oleh bapak-bapak anjang sana seperti kerja bakti, membersihkan jalan serta membangun musollah di setiap RT/RW yang ada didesa medaeng.

Keseharian warga dengan romansa islam cukup erat dan kuat walaupun desa ini ada di pusat kota tercermin dari acapkali adanya pengajian-pengajian tiap minggu di masjid juga rumah masyarakat penduduk desa Medaeng maupun juga ada beragam aktivitas kerohanian islamiah lain. Walaupun agama islam menjadi agama paling besar yang diikuti dari masyarakat kelurahan medang namun relasi antar umat beragama terjalin berlangsung dengan rukun pada keseharian warga. Masyarakat bebas juga bisa melaksanakan aktivitas kerohanian menurut dengan anjuran agama mereka secara tenang juga khusus.

Warga kelurahan Medaeng mempercayai 5 agama yang diakui di Indonesia dengan mayoritas agama Islam. Penunjang ibadah yang tersedia masih berbentuk tempat ibadah untuk umat Islam yang didirikan dengan mandiri dari warga desa. Dari melekatnya atau mayoritas agama yang dianut oleh desa medaeng ini adalah agama islam sehingga banyak aliran-aliran keislaman berbagai madzhab maupun imam yang dianut dan diterapkan berbeda oleh masyarakat sekitar.

Organisasi keislaman yang ada di desa medaeng seperti NU, Muhammadiyah, LDII. Setiap organisasi keislaman ini memiliki madzab atau ajaran yang berbeda satu dengan yang lain, meskipun di desa

medaeng terdapat banyak organisasi keislaman semua dapat hidup rukun dan saling berdampingan. Semua organisasi keislaman yang ada di desa medaeng juga sering membantu dan memberi santunan untuk para anak yatim piatu, janda, dan fakir miskin. Organisasi keislaman yang ada di desa medaeng juga sering mengadakan pertemuan antar ketua ketua organisasi masing-masing guna untuk menjalin silaturrahi dan mempererat rasa persaudaraan antar umat beragama. Organisasi keagamaan lain selain islam pun juga turut ikut membangun desa medaeng serta membantu orang-orang yang sedang kesulitan. Organisasi keagamaan seperti Kristen juga melakukan kegiatan sosial untuk warga desa medaeng dan tetap menjalin hubungan baik serta memiliki sikap saling toleransi antar umat beragama.

Salah satu contoh organisasi keislaman yang cukup mendominasi didesa medaeng ini adalah jaran dari Nadhlatul Ulama (NU) organisasi keislaman yang cukup luas dan telah tersebar diseluruh penjuru. NU yang ada di desa medaeng memiliki organisasi mulai dari pelajar hingga orang tua atau sesepuh. Seperti IPNU IPPNU, Fatayat, GP Anshor, Muslimat hingga Tanfidzyah. Semua organisasi yang ada didesa medaeng ini cukup aktif berjalan sesuai dengan program kerja program kerja yang telah di rencanakan dan selalu aktif jika ada kegiatan sosial dan mengadakan PHBI di saat hari besar islam seperti maulid nabi, muharram dan lain sebagainya. Semua organisasi yang ada didesa medaeng saling membantu jika ada kekurangan dana maupun tenaga tak memandang darimana organisasi itu.

3. IPNU DAN IPPNU

a. Profil Data

1) Profil IPNU-IPPNU

Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) ialah keorganisasian kepemudaan dan pembelajaran dengan tingkat pimpinan cabang di 430 cabang dan 30 provinsi di Indonesia, setiap cabang mempunyai kepengurusan, cabang tingkat kecamatan, cabang tingkat desa/kelurahan juga komisi tingkat sekolah. Di tingkat nasional, dewasa ini ada sekitar 350.000 anggota IPNU, dengan perkiraan kader sekitar 100 di setiap cabang.

Dengan struktural, Ikatan Mahasiswa Nahdlatul Ulama (IPNU) adalah satu diantara lembaga otonom Nahdlatul Ulama, Lembaga Islam terakupasi se Indonesia, yang dikenal melalui pendekatan moderat dan toleran. IPNU terbentuk di Semarang pada tahun 1945 dan sekarang berkantor di Graha PBNU Lt. 5 Jl. Keramat Raya No. 164 Jakarta.

IPNU IPPNU sebagai organisasi pendidikan, kader, sosial, kebangsaan dan keagamaan dengan orientasi Islam Ahlussunah Waljamaah telah terjadi dinamika perkembangannya yang disebabkan melalui putusan kondisi juga kestabilan.

Dengan karena itu, jadi tugas tiap anggota IPNU IPPNU guna selalu merevolusi, memverifikasi dan selanjutnya menggali mengantisipasi perubahan tersebut. Juga

mestinya sebab sejarah amat mensupport jika warga memikirkannya berulang-ulang, mengetahui dorongan tentang yang menggagas pendiriannya juga cara kelompok ini berkembang dari waktu ke waktu. Sebab melalui sisi sejarah kita dapat bisa memberikan tahapan juga solusi mana yang efektif, itulah yang dapat di ajukan guna lebih mensosialisasikan IPNU IPPNU juga tempat bagi generasi muda NU guna berjuang, memberikan pendapat serta minat bakat dan menjadi sarana dakwah.

2) Sejarah IPNU IPPNU

Masuknya NU pada tahun 1926 merupakan reaksi tanpa batas terhadap penyimpangan dari ajaran Ahlulsunah Wal Jama'ah di dalam dan luar negeri. Terbukti dengan munculnya berbagai perkumpulan santri dan santri di berbagai pelosok tanah air, pada tahun 1936 di Surabaya ada Tsamrotul Mustafidin dan PERSANO (Hubungan Nahdlatul Oelama') di Malang. Pada tahun 1941 dibentuk PAMNO (Hubungan Sarjana Masyarakat Nahdlatul Oelama'), dan pada tahun 1945 didirikan Ikatan Mahasiswa Nahdlatul Oelama' (IMNO), pada tahun 1946 di Sumbawa didirikan Idjtimaut Tolabah Nahdlatul Oelama' (ITNO), dan masih ada banyak asosiasi dengan zat terdekat.

Pada tahun 1950 didirikan Afiliasi Nahdlatul Ulama Mubaligh di Semarang

dengan individu-individu muda. Pada tahun 1953 Persatuan Mahasiswa (Perpanu) NU didirikan di Kediri. Sekitar waktu yang sama Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) di Bangil dan Hubungan Mahasiswa Nahdlatul Ulama di Medan didirikan pada tahun 1954, dan banyak lainnya tidak dirujuk dalam komposisi ini.

Meskipun perkumpulan-perkumpulan yang berdekatan ini dibingkai atas dorongan dan daya cipta mereka sendiri, mereka pada dasarnya didirikan atas keyakinan untuk menjaga *Dien Al Islam Ahlusunah Wal Jama'ah*. Persamaan ini mendorong pengenalan mahasiswa dan asosiasi mahasiswa secara luas.

Pada tanggal 20 Jumadil Akhir 1373 H, bertepatan dengan Iklan 24 Februari 1954, Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) resmi diselesaikan melalui musyawarah Ma'arif Konbes NU yang pelopornya adalah: M. Sofyan Cholil, H. Mustafa, Achmad Masjhub, dan A. Ghani Farida M. Uda. Sebagai presiden jenderal, Mochamad Tolchah Mansur setuju.

Pada tanggal 28 Februari 1955, IPNU mengadakan kongres pertamanya di Malang, Jawa Timur. Dalam pertemuan ini, beberapa siswa berprestasi, siswa, dan siswa perempuan disambut. Di sinilah muncul pemikiran untuk mendirikan Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPPNU). Pada Tanggal 8

Rajab 1374 H/2 Jalan Kaki 1955 Reklame IPPNU resmi ditetapkan dalam Pergelaran, dan Umroh Mahfudhoh terpilih sebagai pelaksana keseluruhan.

Status hierarkis IPNU dan IPPNU pada awalnya merupakan keturunan binaan LP. Ma'arif NU dan sejak 30 Agustus 1960 (Muktamar IPNU VI dan IPPNU V) keadaan mereka berdua menjadi salah satu Badan Independen NU yang tercatat dalam Promosi NU pasal 13 ayat 4.⁵³

Seperti yang diatas tiap-tiap organisasi terdapat sifat kedaerahan, juga tidak kenal satu dengan yang lainnya. Meskipun namanya berbeda, namun kegiatan dan petunjuknya sama yaitu memahami atau menjalankan ajaran Islam Ahlus Sunnah Wal Jamaah. Titik tolak ini menjadi sumber inspirasi bagi para pionir para pendiri IPNU IPPNU untuk bergabung dalam langkah-langkah mendirikan paguyuban.

3) Visi dan Misi IPNU IPPNU

Visi : Terwujudnya IPNU IPPNU yang Unggul dan Kolaboratif dalam Skala Nasional Dan internasional berlandaskan Nilai Religius Nasionalis.

Misi :

⁵³ Diakses <https://sites.google.com/site/ipnuippnutallo/sekilas-tentang-ipnu--ippnu-pada-21-oktober-2021>

- a) Menjadikan IPNU IPPNU sebagai organisasi pelajar yang sistematis dalam kaderisasi, dan terstruktur dalam tata kelola organisasi.
 - b) Melakukan Internalisasi, Aktualisasi dan Desiminasi nilai-nilai Ahlu Sunnah walJamaah AnNahdliyyah.
 - c) Membentuk kader IPNU IPPNU sebagai insan terpelajar, berwawasan global, bertindak profesional, dan produktif dalam berkarya.
- 4) Tujuan IPNU IPPNU
- Tujuan dari IPNU dan IPPNU adalah sebagai berikut :
- (1)Terbentuknya kesempurnaan pelajar Indonesia yg bertaqwa kepada Allah, berilmu dan berakhlakul karimah.
 - (2)Bertanggung jawab atas tegak dan berkembangnya syari'ah Islam menurut faham Ahlussunnah Wal Jamaah.
 - (3)Terbentuknya kader Islam yang berwawasan kebangsaan.
 - (4)Terbentuknya masyarakat Indonesia yang adil makmur berdasarkan pancasila dan UUD 1945.

Dengan kata lain, tujuan IPNU IPPNU adalah mendidik seluruh pelajar yang bertakwa, berilmu, beramal dan berwawasan kenegaraan Allah SWT serta bertanggung jawab menegakkan dan melaksanakan syariat Islam menurut Ahlussunnah Wal Jamaah dalam

masyarakat Indonesia yang berdasarkan pancasila dan UUD 1945.

b. IPNU IPPNU Ranting Medaeng

IPNU IPPNU Ranting Medaeng adalah salah satu organisasi keislaman yang dibawah naungan masyarakat islam berfaham Ahlusunnah Wal Jamaah. Organisasi IPNU IPPNU Medaeng ini beranggotakan siswa mulai dari smp hingga perguruan tinggi. IPNU IPPNU ini adalah wadah atau tempat para generasi muda atau anak remeja untuk mengembangkan diri dan menata dalam diri masing-masing. IPNU IPPNU Ranting Medaeng adalah organisasi yang berada pada tingkat desa, IPNU IPPNU desa dinaungi atau dibawah oleh Pimpinan Anak Cabang IPNU IPPNU Waru. IPNU IPPNU Medaeng berdiri sejak tahun 2010, pada tahun 2010 yang kita ketahui organisasi organisasi seperti ini dianggap tabu oleh masyarakat khususnya medaeng. Medaeng adalah desa yang dekat dengan bersebrangan langsung dengan desa Bungurasih yang mayortitas masyarakat bekerja di terminal atau kehidupan bebas. Pada tahun 2010-2012 organisasi tidak dapat berkembang secara maksimal karena kurangnya SDM dan kurangnya pengetahuan dari masyarakat tentang IPNU IPPNU pada masa itu. Komunikasi yang terjalin pada 2010-2012 dirasa kurang baik karena kurangnya kesiapan ketua serta Pembina dalam membentuk dan membuat organisasi ini lebih maju.

Tahun 2013-2016 organisasi ini tetap ada namun hanya sebuah nama tanpa ada kepengurusan yang jelas. Organisasi ini mengadakan kegiatan kegiatan yang menarik perhatian masyarakat disekitar

Medaeng, tapi masyarakat kurang tertarik dengan kegiatan dan kurangnya penyuluhan tentang organisasi IPNU IPPNU kepada para remaja yang ada di lingkungan sekitar. Organisasi ini bangkit lagi pada tahun 2017 dengan kepemimpinan yang baru dan semangat yang baru. Ketua yang membangkitkan pada tahun 2017 sangat berjuang keras agar para remaja di lingkungan desa medaeng dapat mengenal dan mengetahui IPNU IPPNU adalah organisasi yang positif dan dapat memberi banyak manfaat bagi kehidupan. Penyebaran organisasi pada tahun 2018 dirasa kurang karena hanya dapat mendapat SDM dari 6 RT pada tingkat desa dengan jumlah RT yang ada sekitar 15 RT. Tak berhenti sampai disitu pada tahun 2018 organisasi mulai menyebarkan dakwah hingga keseluruhan desa Medaeng dengan mengadakan berbagai agenda seperti jam'iyah rutin setiap 2 minggu sekali dengan mendatangi setiap musollah yang ada di organisasi. pada kepemimpinan periode ini anggota masih kurang lleuasa untuk menyampaikan pendapat dikarenakan pemimpin yang dianggap otoriter. Setiap hal atau perbuatan yang direncanakan oleh ketua atau pemimpin harus terlaksana sehingga organisasi ini dape berjalan sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.

Pada tahun 2019 pergantian ketua atau kepengurusan IPNU IPPNU, masa khidmat kepengurusan selama 2 tahun setiap periode. Pada kepemimpinan tahun 2019 muncullah sebuah perubahan sikap pemimpin. Organisasi ini pun udah cukup berkembang dan familiar dikalangan masyarakat Medaeng. Pemimpin yang otoriter sekarang berubah menjadi bersahabat hingga

organisasi ini dapat berjalan dan mengembangkan hingga pada RT yang sebelumnya belum ikut berpartisipasi menjadi ikut berpartisipasi. Sikap ketua pada periode ini mengikuti kegiatan kegiatan yang ada diluar organisasi IPNU IPPNU Medaengn guna untuk mengembangkan organisasi. Sikap yang diambil ketua pada periode ini bertujuan untuk mendapat pengalaman pengalaman baru serta ilmu baru agar dpat diterapkan didalam organisasi yang dipimpin. Kegiatan kegiatan yang dilakukan pada tahun 2020 hanya dpat dilakukan dan berjalan pada tingkat internal saja, semua kegiatan yang dilakukan tentu bertujuan untuk berbagai hal seperti mengembangkan organisasi, menjaga tali silaturrahi dan memperkuat solidaritas antar anggota maupun pengambilan keputusan pada sat terjadi konflik atau permasalahan. Pada tahun 2021 timbul lah sebuah konflik yang sedikit membuat beberapa sumber daya manusia dalam organisasi meninggalkan tanggung jawab yang telah diberikan. Ketua yang jarang bisa mendengar masukan dari anggota hingga evaluasi setiap kegiatan pada tiap departemen atau kelompok kurang.

Departemen dalam organisasi dibuat agar mudah pemimpin mengontrol atau mengevaluasi tiap tiap kegiatan yang telah direncanakan. Departemen-departemen yang ada dalam organisasi ini masing-masing ada 5. Departemen pendidikan dan pengembangan organisasi memiliki tugas atau program kerja seperti ngobrol santai tentang organisasi, evaluasi anggota dan pengurus tiap bulan dengan melakukan hal atau kegiatan seperti itu diharap anggota maupun pengurus dalam organisasi dapat mengetahui permasalahan atau hal-hal yang

dapat menghambat pengembangan organisasi IPNU IPPNU Medaeng. Departemen kaderisasi memiliki tugas atau program kerja seperti kegiatan tahunan dengan seminar atau penyuluhan pada setiap karangtaruna tentang IPNU IPPNU Medaeng guna untuk mendapat anggota-anggota baru. Departemen dakwah dan pengabdian masyarakat, program kerja pada departemen ini adalah melakukan dakwah atau penyebaran islam dengan berfaham ahlusunnah wal jama'ah. Departemen humas, program kerja departemen ini adalah penyampain informasi yang ada di internal organisasi terkait kegiatan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh organisasi pada masyarakat sekitar. Departemen seni, budaya dan olahraga, departemen ini tempat untuk menyalurkan bakat para anggota untuk mengembangkan diri dengan kegiatan kegiatan positif seperti rutinan bulutangkis, futsal, dan rebana.

c. Struktur organisasi IPNU-IPPNU Ranting Medaeng

Struktur IPNU

Pelindung : PR.Nahdlatul Ulama Medaeng

Pembina :Drs. Ibrohim

: Syamsul Arifin, S.Pd

: H. Abdul Kholiq Idris, S.Ag

Ketua Umum : Zainal Abidin

Wakil Ketua : Sulton Fauzi

Sekretaris : Muhammad Fathullah Rahman

Wakil sekretaris : Eka Putr S A

Bendahara : M Dika Ari Yahya

Wakil Bendahara : Muhammad Faishol Bakhir

Departemen – Lembaga

- 1) Dep. Pendidikan dan Organisasi
Koordinator : Ahmad Chanif Fuadi
Anggota : M. Putra Mahesa
: M. Mahdi Afrezi
- 2) Dep. Kaderisasi
Koordinator : Fadel M. Rizal
Anggota : Lutfi
: Defri Nanda Fahrezi
- 3) Dep. Dakwah
Koordinator : M. Hafidhul Wahyi
Anggota : Suhadata
: Sufa Adim
- 4) Dep. Humas
Koordinator : Yaser Putra Agung
Anggota : Marwan Banu Rusman
: Wildan
- 5) Dep. Olahraga dan Pengembangan Minat dan Bakat
Koordinator : Juliansyah Dwiputra Adi
Anggota : Adam Zulfikar
: Zamroni Anas

Struktur IPPNU

Pelindung : PR.Nahdlatul Ulama Medaeng

Pembina :Hj. Siti Nur Falahah, S. Ag

:Ummu Layyinah, S. Ag

: Azzariyah

Ketua Umum : Nabila Rizka Kamelia

Wakil Ketua : Nuril Zahrotul

Sekretaris : Febrina Fauziah

Wakil Sekretaris : Purwanigtyas

Bendahara : Debby Aura Afifa

Wakil Bendahara: Hidayatul Umuroh

Departemen – Lembaga

a) Dep. Pendidikan dan Pengembangan Organisasi

Koordinator : Fitrah Amalia

Anggota : Reffita Zulfatuz

: Afny Rachma S

b) Dep. Kaderisasi

Koordinator : Diyas Putri Dwiyanti

Anggota : Aghfanny Prajna P

: Hervina Ayuni

c) Dep. Dakwah dan Pengabdian Masyarakat

Koordinator : Febryana Sari

Anggota : Rara Wiri Tanaya

: Izzah Luthfia M

d) Dep. Humas

Koordinator : Siti Ummairoh

Anggota : Dinny Mareta Putri

: Ike Nur Sholiha

e) Dep. Seni, Budaya dan Olahraga

Koordinator : Ulya Laili Maghfiroh
Anggota : Yulinda Putri
: Nur Rahmah

5) Profil Informan

(1) Nama : Zainal Abidin

Status : Ketua IPNU Ranting Medaeng

Zainal Abidin yang akrab dipanggil Mas Bidin merupakan anggota IPNU yang menjabat sebagai Ketua IPNU pimpinan Ranting Medaeng periode 2019-2021.

Alasan memilih Mas Bidin sebagai salah satu informan karena Mas Bidin merupakan ketua IPNU yang secara tidak langsung aktif dan menjadi pihak yang berperan secara aktif di IPNU Pimpinan Ranting Medaeng

(2) Nama : Nabila Rizka

Status : Ketua IPPNU Ranting Medaeng

Nabila Rizka yang akrab dipanggil Nabila atau mbak Nabila merupakan anggota IPPNU yang menjabat sebagai Ketua IPPNU periode 2019-2021.

Alasan memilih Nabila menjadi salah satu informan karena Nabila merupakan ketua IPPNU yang secara tidak langsung turut menjadi pihak yang berperan secara aktif di IPPNU Pimpinan Ranting Medaeng.

(3) Nama : Sulton Fauzi

Status : Wakil Ketua IPNU

Sulton Fauzi yang akrab dipanggil Mas Fauzi merupakan anggota IPNU yang menjabat sebagai Wakil Ketua IPNU Pimpinan Ranting Medaeng periode 2019-2021.

Alasan memilih Mas Fauzi sebagai salah satu informan karena mas Fauzi

merupakan badan pengurus harian yang aktif dan mengikuti kegiatan yang ada di organisasi serta mengetahui proses komunikasi didalam organisasi.

(4) Nama : Nuril Zahrotul

Status : Wakil ketua IPPNU

Nuril Zahrotul yang akrab dipanggil Nuril merupakan anggota IPPNU yang menjabat sebagai Wakil Ketua IPPNU Pimpinan Ranting Medaeng periode 2019-2021.

Alasan memilih Nuril sebagai salah satu salah satu informan karena Nuril merupakan wakil ketua IPPNU yang aktif dan ikut berperan dalam kegiatan yang ada di organisasi.

(5) Nama : Muhammad Fathullah Rahman

Status : Sekretaris

Fathullah yang akrab dipanggil mas fatt merupakan anggota IPNU yang menjabat sebagai sekretaris IPNU Pimpinan Ranting Medaeng periode 2019-2021.

Alasan memilih mas fatt sebagai informan karena masfatt adalah anggota dan pengurus harian yang aktif dan mengerti jalannya organisasi.

(6) Nama : Ahmad Chanif Fuadi

Status : Koordinator Departemen Pendidikan dan Pengembangan Organisasi

Chanif yang akrab di panggil mas hanif merupakan anggota IPNU yang menjabat sebagai koordinator departemen pendidikan dan organisasi Pimpinan Ranting Medaeng periode 2019-2021.

Alasan memilih mas hanif sebagai salah satu informan karena mas hanif anggota yang aktif dan berperan dalam organisasi serta mas hanif juga perwakilan anak ranting yang ke PAC Waru.

(7) Nama : Fitrah Amalia

Status : Koordinator Departemen Pendidikan dan Pengembangan Organisasi

Fitrah yang akrab di panggil Fitra merupakan anggota IPPNU yang menjabat sebagai koordinator departemen pendidikan dan organisasi Pimpinan Ranting Medaeng periode 2019-2021.

Alasan memilih fitra sebagai salah satu informan karena fitra anggota yang aktif dan sering terlibat dalam setiap kegiatan organisasi.

(8) Nama : Diyas Putri Dwiyanti

Status : Koordinator Departemen Kaderisasi IPPNU

Diyas Putri yang akrab di panggil Diyas merupakan anggota IPPNU yang menjabat sebagai koordinator departemen kaderisasi Pimpinan Ranting Medaeng periode 2019-2021.

Alasan memilih diyas sebagai salah satu informan karena diyas adalah salah satu anggota yang aktif disetiap kegiatan organisasi namun jarang mengeluarkan pendapat.

(9) Nama : Lutfi

Status : Anggota Departemen Kaderisasi IPNU

Lutfi merupakan anggota dari departemen kaderisasi Pimpinan Ranting Medaeng periode 2019-2021.

Alasan memilih lutfi sebagai salah satu informan karena lutfi anggota yang aktif dalam setiap diadakannya acara dalam organisasi.

(10) Nama : Dinny Maretta Putri

Status :Anggota Departemen Humas IPPNU

Dinny Maretta yang akrab di panggil Dinny merupakan anggota departemen humas IPPNU Pimpinan Ranting Medaeng periode 2019-2021.

Alasan memilih Dinny sebagai salah satu informan karena Dinny adalah anggota yang aktif dalam kegiatan dan anak yang kritis didalam organisasi.

B. Penyajian Data Penelitian

1. Data Tentang Proses Komunikasi Organisasi IPNU IPPNU

a) Komunikasi Organisasi

Komunikasi antar anggota dilakukan untuk agar setiap anggota memiliki hubungan baik dan solidaritas antar anggota. Dalam kehidupan sehari-hari anggota organisasi berkomunikasi untuk mendiskusikan organisasi, bertukar pikiran digunakann untuk merencanakankegiatan-kegiatan yang sudah dilakukan atau yang sedang akan dilakukan. Serta berdiskusi untuk mengembangkan organisasi dan menjaga kesolidaritan antar anggota.

Dalam organisasi ini terdapat 3 pola komunikasi yaitu komunikasi kebawah, komunikasi keatas dan komunikasi horisontal. Komunikasi kebawah digunakan saat pengambilan keputusan dan menyampaikan informasi penting dari Pembina maupun PAC atau undangan dari organisasi luar. Komunikasi keatas sering dilakukan saat mencari solusi jika terjadi permasalahan serta saat pengevaluasian organisasi. Komunikasi horisontal sering dilakukan bertukar gagasan serta merencanakan sesuatu untuk mencapai tujuan bersama komunikasi ini terjadi seperti berkomunikasi dengan teman sejawat untuk mempererat organisasi.

Seperti yang disampaikan oleh informan selaku ketua organisasi saat berkomunikasi kebawah dengan anggotanya,

“Saya selaku ketua selalu menyampaikan informasi dari Pembina maupun undangan dari organisasi lain atau PAC menggunakan komunikasi yang santai atau menyesuaikan kondisi. Saya juga mengajak BPH atau anggota untuk datang ke acara, jika ada undangan untuk semua anggota ya diajaki via WA Group. Atau saat kegiatan atau tatap muka disampaikan informasi yang mungkin belum disampaikan keanggota. Dan saat akan ada kegiatan saya sebagai ketua selalu berusaha memberikan tugas masing-masing dengan kemampuan maupun minat bakatnya sendiri mengingat didalam organisasi

ini diikuti oleh banyak jenjang pendidikan, usia dan karakter kepribadian .”⁵⁴

Seperti yang disampaikan oleh informan selalu ketua organisasi saat berkomunikasi keatas dengan anggotanya,

“Agar tidak ada kesenjangan antar anggota dengan ketua atau anggota lama dengan anggota baru saya sebagai ketua berusaha mengadakan evaluasi. Setiap bulan selalu menyempatkan untuk mengadakan evaluasi organisasi sih, jadi semua anggota berhak berbicara dan mengeluarkan permasalahan selama sebulan atau kinerja-kinerja para anggotanya. Saya ketua dikritik ya sering juga sama anggota lain, tapi yawes lah terkdang yang kita lakukan benar tapi tidak buat mereka. Makanya butuh evaluasi. Evaluasi dalam organisasi guna untuk dapat mudah mengerjakan program kerja sesuai rencana.Tapi masih ada saja anggota yang merasa tidak didengar, sehingga membuat organisasi makin banyak mengalami pengurangan anggota.”⁵⁵

Seperti yang disampaikan oleh informan selaku wakil ketua organisasi saat berkomunikasi horizontal dengan anggotanya,

⁵⁴ Wawancara ketua IPNU Mas Bidin sebagai informan pada tanggal 19 Oktober 2021 pukul 14.00 WIB.

⁵⁵ Wawancara ketua IPPNU Mbak Nabila sebagai informan pada tanggal 19 oktober 2021 pukul 18.00 WIB.

“Saya selaku wakil ketua selalu berusaha mendengarkan masukan dari anggotanya, sering melakukan ngobrol santai bareng layaknya teman sejawat dan biasanya ngobrol santai diluar organisasi guna untuk mencari tau keluhan-keluhan anggotanya atau permasalahan yang ada didalam organisasi meskin hanya itu-itulah yang berani untuk speak up. Dan menurut saya ketua selalu berusaha mendengarkan permasalahan yang dimiliki oleh anggota dengan ngobrol santai seperti ngopi bareng di warung kopi.”⁵⁶

b) Pengembangan Organisasi dan Menjaga Solidaritas

Seperti yang disampaikan oleh informan selaku koordinator kaderisasi organisasi hal atau kegiatan untuk mengembangkan organisasi.

“Ketua biasanya selalu mengadakan kegiatan atau acara untuk menarik perhatian anggota-anggota yang belum mengikuti organisasi ini. Seperti jamiyaan rutin yang ditempat berbeda-beda, bagi-bagi takjil, melakukan kegiatan ziarah kewali-wali, mengikutu lomba-lomba online atau offline yang diadakan oleh Pimpinan PAC, PW atau ranting-ranting lain. Dengan hal seperti itu ketua dan anggota yang lain selalu berharap dapat mengembangkan organisasi ini walau

⁵⁶ Wawancara Mas Fauzi wakil ketua sebagai informan, pada 21 oktober 2021 pukul 19.00 WIB

hanya pada tingkat desa maupun kecamatan saja. Namun pengembangan organisasi ini juga sedikit terhambat menurut saya karena kurangnya komunikasi dan kurangnya SDM sehingga untuk mengembangkan organisasi ini juga ada tantangan tersendiri.”⁵⁷

Seperti yang disampaikan oleh informan selaku wakil ketua IPPNU organisasi hal atau kegiatan untuk menjaga kesolidaritasan organisasi,

“Saya beranggapan untuk menjaga kesolidaritasan dengan cara sering berkumpul, saling berbagi informasi tentang internal maupun eksternal organisasi. Jadi keterbukaan antar anggota maupun ketua itu sangat penting, hal itu juga dapat mengerti satu sama lain sehingga dapat menjaga kesolidaritasan organisasi. Inti dan kunci dari sebuah organisasi ini bisa dikatakan baik atau tidak hanya pada bentuk komunikasi saja menurut saya. Karena dengan sering berkumpul yang dilakukan oleh BPH dapat menjalin hubungan yang erat dengan anggota maupun dengan yang lain.”⁵⁸

c) Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi

⁵⁷ Wawancara Diyas koordinator dep.kaderisasi sebagai informan pada 20 oktober 2021 pukul 14.00 WIB

⁵⁸ Wawancara Nuril Wakil Ketua IPPNU sebgai informan. Pada 26 oktober 2021 pukul 14.000 WIB

Seperti yang disampaikan oleh informan selaku ketua IPNU saat Pengambilan Keputusan di organisasi,

“Selaku ketua dalam membuat dan mengambil keputusan selalu melakukan musyawarah dan mencari keputusan suara terbanyak. Namun tidak semua permasalahan dapat dimusyawarahkan jadi sering kali saya ketua mengambil keputusan sendiri agar lebih cepat dan efektif.”⁵⁹

Seperti yang disampaikan oleh informan selaku ketua IPPNU saat Pengambilan Keputusan di organisasi,

“Dalam mengambil keputusan seperti organisasi yang lain tentu musyawarah namun jika di organisasi ini ketika berunding hanya dengan kelompok kecil karena agar lebih cepat menemukan titik temu dan solusi.”⁶⁰

2. Data Tentang Respon Anggota dengan Pengurus Dalam Proses Komunikasi Organisasi

a) Respon Anggota dalam Komunikasi Organisasi

⁵⁹ Wawancara ketua IPNU Mas Bidin sebagai informan pada tanggal 19 Oktober 2021 pukul 14.00 WIB.

⁶⁰ Wawancara ketua IPPNU Mbak Nabila sebagai informan pada tanggal 19 oktober 2021 pukul 18.00 WIB.

Informasi yang disampaikan oleh informan selaku koordinator departemen pendidikan dan organisasi, respon anggota dalam pemimpin berkomunikasi keatas dengan anggotanya,

“Ketua sudah cukup baik menyampaikan informasi pada anggotanya dan terbuka dengan anggotanya walau hanya beberapa orang saja. Namun terkadang pembagian tugas yang diberikan tidak berubah dalam arti hanya orang-orang itu saja yang menjadi koor setiap acara jadi tak semua bisa merasakan rasanya belajar dan mengembangkan minatnya sendiri. Terlibatnya anggota dalam setiap acara cukup bagus karena ketua selalu mengajak anak-anak baru namun ya itu tadi yang berperan aktif sebenarnya hanya orang-orang tertentu saja. Namun hanya sedikit saja ketua kurang bisa merangkul anggotanya agar tetap bertahan didalam organisasi”⁶¹

Sedangkan yang disampaikan oleh informan selaku koordinator departemen pendidikan dan organisasi, respon anggota dalam pemimpin berkomunikasi keatas dengan anggotanya,

“Ya mungkin setiap kepemimpinan tidak ada yang sempurna. Sudah cukup baik komunikasi anggota dan ketua. Namun terkadang anggota sulit untuk menyampaikan keluh kesah pada ketua, karena tak semua ketua dapat menerima masukan dan usulan para anggota dengan baik. Namun

⁶¹ Wawancara mas Hanif koordinator dep pendidikan dan organisasi IPNU, pada 25 oktober 2021 pukul 19.00 WIB

evaluasi yang dilakukan oleh ketua belum cukup memberikann efek yang besar bagi organisasi, karena terkadang ada orang yang tersinggung sehingga tidak mau mengikuti kegiatan organisasi lagi. Hal yang perlu diingat tak semua anggota memiliki jiwa organisasi, karena usia, pendidikan dan karakter kepribadian yang berbeda.”⁶²

Ditambahkan oleh informan selaku Sekretaris IPNU, respon anggota organisasi dengan komunikasi horizontal,

“Komunikasi yang terjalin begitu santai dan dapat berkomunikasi tanpa ada ksenjangan jabatan, karenakan usia yang terpaut tak begitu jauh. Namun hanya saja saat berbicara mungkin tetap saja harus dijaga ketika menyinggung permasalahan organisasi agar tidak ada yang tersinggung dari departemen manapun dan ketua itu sendiri. Mengingat juga didalam organisasi IPNU-IPNNU ini memiliki berbagai macam perbedaan seperti usia, jenjang pendidikan dan karakter orang.”⁶³

b) Respon Anggota dalam Pengembangan dan Menjaga Solidaritas

Sedangkan respon yang disampaikan oleh informan selaku koordinator Departemen

⁶² Wawancara mbak Fitrah koordinator dep pendidikan dan organisasi, pada 25 oktober 2021 pukul 15.00 WIB

⁶³ Wawancara Mas Fathullah sekretaris IPNU sebagai informan. Pada 21 Oktober 2021 pukul 20.00 WIB

Hubungan Masyarakat, respon anggota dalam mengembangkan organisasi,

“Pengembangan organisasi dapat dilihat dari banyak sisi. Namun hanya sedikit kegiatan yang bisa terlaksana menurut saya selama kepengurusan ini. Kurangnya SDM dan kurangnya kepekaan antar ketua dan anggota juga menjadi salah satu faktor terhambatnya untuk mengembangkan organisasi juga. Kegiatan yang dilakukan pun juga monoton sehingga kurang bisa dikatakan untuk pengembangan organisasi ini. Dan untuk pengembangan organisasi didalam atau secara internal juga menurut saya kurang karena tidak ada pendampingan khusus untuk mengembangkan diri masing-masing.”⁶⁴

Sedangkan respon yang disampaikan oleh informan selaku anggota dari Departemen Kaderisasi, dalam kepemimpinan untuk menjaga solidaritas didalam organisasi,

“Dalam kepengurusan ini ketua atau BPH kurang terbuka dan kurang untuk berbaur dengan anggotanya yang baru gabung maupun yang sudah lama, hanya beberapa orang saja yang ikut turut membaur dalam anggotanya. Kurangnya komunikasi yang terjadi antara anggota dan ketua atau BPH membuat kurangnya rasa solidaritas dan kekompakkan antar keduanya. Jika anggota

⁶⁴ Wawancara Dinny Anggota Departemen HUMAS IPPNU, sebagai Informan. Pada 26 Oktober 2021 Pukul 15.00 WIB

dan anggota dirasa cukup karena dengan sesama anggota kita jika berkomunikasi lebih enak nyaman karena sering bertemu dan berkomunikasi bersama.”⁶⁵

c) Respon Anggota Pengambilan Keputusan dalam Organisasi IPNU IPPNU

Sedangkan yang disampaikan oleh informan selaku koordinator departemen pendidikan dan organisasi, respon anggota dalam pengambilan keputusan di organisasi

“Pengambilan keputusan jelas seperti normalnya akan diadakan musyawarah dan rapat untuk menentukan hasil. Tetapi didalam kepemimpinan ini terkadang jika sudah dilakukan rapat atau ditentukan dengan hasil bersama semua tetap kembali pada keputusan atasan atau ketua, sehingga menurut saya rapat dan musyawarah sepertinya tidak dibutuhkan dalam pengambilan keputusan karena ujung-ujungnya nanti juga semua kembali pada pemimpin dan anggota tidak ikut merundingkan hasil akhir.”⁶⁶

Sedangkan yang disampaikan oleh informan selaku Sekretaris IPNU, respon anggota dalam pengambilan keputusan di organisasi

⁶⁵ Wawancara Lutfi Anggota Departemen Kaderisasi, sebagai informan. Pada 27 Oktober 2021 pukul 20.00 WIB

⁶⁶ Wawancara mbak Fitrah koordinator dep pendidikan dan organisasi, pada 23 oktober 2021 pukul 15.00 WIB

“Jika dilihat secara persentase lebih besar dan lebih banyak pengambilan keputusan dilakukan dan hanya diketahui oleh beberapa orang saja. Jika hal seperti ini sebenarnya ada kelebihan dan kekurangan, karena tidak semua orang harus jadi konseptor atau pemikir tidak ada titik temunya dan yang lain sebagai eksekutor atau yang menjalankan. Tapi hal ini juga ada minusnya ketika mereka tidak ada ruang untuk speak up atau berpendapat anggota hanya stalk di zona nyaman masing-masing.”⁶⁷

Sedangkan yang disampaikan oleh Informan selaku Wakil Ketua IPNU, respon anggota dalam pengambilan keputusan

“Dalam kepengurusan ini masih banyak miskomunikasi dalam pengambilan keputusan maupun yang lain. Setiap ada permasalahan biasanya di diskusikan sendiri dengan beberapa orang atau kelompok masing-masing, sehingga disini sering terjadi pertengkaratan atau kubu-kubu dan dapat mengancam pertengkaratan dan perpecahan dalam organisasi.”⁶⁸

⁶⁷ Wawancara Mas Fathullah sekretaris IPNU sebagai informan. Pada 21 Oktober 2021 pukul 20.00 WIB

⁶⁸ Wawancara Mas Fauzi wakil ketua sebagai informan, pada 21 oktober 2021 pukul 19.00 WIB

C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

1. Temuan Penelitian Proses Komunikasi Organisasi IPNU IPPNU

a) Komunikasi Organisasi IPNU IPPNU

Komunikasi antar anggota dilakukan untuk bertujuan agar tiap anggota tetap berhubungan dengan baik. Dalam kehidupan sehari-hari anggota organisasi berkomunikasi guna berkoordinasi, mendiskusikan suatu kajian organisasi, dan saling bertukar pendapat guna merencanakan kegiatan-kegiatan yang sudah dilakukan, sedang berlangsung maupun yang akan datang.

Dalam organisasi terjalin baik dari kepengurusan sebelumnya meskipun ada perbedaan jenjang pendidikan, usia maupun karakter kepribadian. Proses interaksi komunikasi di organisasi ini mulai dari komunikasi kebawah, komunikasi keatas dan komunikasi horizontal diterapkan dengan cukup baik dalam kepemimpinan organisasi ini .

Dalam organisasi IPNU IPPNU Medaeng menurut pemaparan ketua organisasi dalam kepemimpinannya, pemimpin dapat berkomunikasi secara komunikatif dan menyerahkan semua kembali pada anggota karena unuk menyesuaikan juga dengan latar belakang pendidikan, usia maupun kepribadian masing-masing.

Dalam hal ini peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi adalah untuk mempersuasi anggota supaya dapat menyeimbangkan proses

interaksi komunikasi yang ada didalam organisasi IPNU IPPNU, seperti fungsi dari komunikasi kebawah yang menyampaikan dan memberikan instruksi tugas pada anggota, penjelasan kenapa kegiatan harus dilakukan, penyampaian informasi dan memberikan motivasi pada anggota untuk bekerja lebih baik lagi didalam organisasi.

Sedangkan komunikasi antar anggota yang memiliki jenjang yang sama akan menemukan kenyamanan tersendiri dalam diri anggota. Berdasarkan wawancara penulis dengan informan komunikasi yang terjadi antara anggota cukup efektif meski ada perbedaan latar belakang usia, pendidikan dan kepribadian. Namun hanya masih sering terjadi kesenjangan komunikasi antara anggota yang baru gabung dengan anggota yang sudah lama gabung, tetapi itu semua dapat berjalan dan dapat terselesaikan dengan berjalannya waktu.

Pembatasan yang ada dalam organisasi IPNU IPPNU bukan semata mata membedakan dan mengkotak-kotakkan anggota, namun hal ini dilakukan demi menjaga kestabilan keberlangsungan kegiatan dalam organisasi. Sesuai dengan fungsi komunikasi horizontal guna untuk memperbaiki koordinasi tugas, upaya pencegahan masalah, saling berbagi informasi memecahkan konflik dan membina hubungan baik dengan anggota melalui kegiatan-kegiatan organisasi. komunikasi yang terjadi komunikasi secara horizontal atau setara dapat berjalan dengan baik. Anggota dan ketua dalam berkomunikasi dengan baik layaknya teman sejawat serta tidak berpatok pada jabatan saat berda diluar organisasi ini , sehingga komunikasi ini bisa dikatakan

komunikasi yang cukup efektif untuk ketua merangkul para anggota yang memiliki usia, jenjang pendidikan dan kepribadian yang berbeda-beda

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa proses komunikasi di organisasi IPNU IPPNU di dominasi oleh beberapa kelompok. Dalam paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa ketua organisasi dalam praktiknya yang digunakan di organisasi IPNU IPPNU didominasi oleh Ketua, BPH dan kelompok kelompok tertentu dalam komunikasi keatas, komunikasi kebawah maupun komunikasi horizontal.

b) Pengembangan Organisasi dan Menjaga Solidaritas dalam Organisasi

Pengembangan organisasi adalah program yang berusaha untuk meningkatkan organisasi dan menggabungkan individu satu dengan yang lain tumbuh dan mengembangkan organisasi. Dalam organisasi akan memiliki program-program kerja yang direncanakan dari awal kepengurusan untuk mengembangkan dan membawa organisasi ini makin maju.

Dalam pengembangan organisasi atau kegiatan yang akan dilakukan sudah direncanakan sebelumnya. Namun setiap perencanaan tak selalu dapat berjalan dengan lancar tanpa ada tantangan karena untuk mencapai suatu rencana harus ada pengendalian dan yang melakukan dalam setiap perencanaan. Pengendali atau yang melakukan program kerja untuk mengembangkan organisasi sesuai dengan bakat dan minat masing-masing anggota, agar dapat tetap mempertanggung

jawabkan setiap rencana yang telah dibuat diawal. Ditengah melaksanakan suatu program kerja tak dapat berjalan dengan mulus semua harus dapat mengambil jalan keluar dalam setiap permasalahan yang ada saat melakukan program kerja agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan bersama diawal hingga akhir.

Dalam pengembangan organisasi juga memerlukan beberapa hal yaitu mulai dari kepekaan dan keterbukaan, setiap individu harus memilik dan keterbukaan antar sesama agar semua program dan kegiatan yang dilakukan dapat mencapai tujuan bersama. Pembentukan tim dalam pengembangan adalah cara efektif untuk mencapai tujuan. Tim dalam suatu pengembangan hanya bersifat sementara bukan pengelompokan antar individu-individu tertentu. Pembentukan tim ini juga dibuat agar untuk menghindari sebuah menggantungkan dengan teman sekelompoknya. Dan dalam pengembangan juga perlu sebuah feedback atau umpan balik dari setiap anggota atau individu dengan permasalahan program kerja perlu dirubah atau tidak agar dapat mencapai tujuan bersama.

Kesolidaritasan adalah kesatuan, tingkat dan jenis kesatuan, ditunjukkan oleh masyarakat atau kelompok dengan orang lain. Solidaritas merupakan kesepakatan bersama dan dukungan, kepentingan dan tanggung jawab antar individu dalam kelompok, terutama karena diwujudkan dalam dukungan suara dan tindakan kolektif untuk sesuatu hal. Pengaruh komunikasi untuk meningkatkan solidaritas dalam berorganisasi yaitu terjalinnya keharmonisan dan keakraban

dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang mendukung kegiatan kerja individu.

Dalam organisasi untuk menjaga kesolidaritasan harus diawal dengan komunikasi yang baik, lancar dan efektif, karena kunci dari sebuah organisasi adalah komunikasi. Komunikasi yang lancar dapat membuat individu didalam organisasi merasa lebih merasa kekeluargaan dan nyaman, seperti hal yang sudah dikethui bahwa proses komunikasi yang lancar dapat merubah pendapat, sikap dan perilaku invidu.

Dalam organisasi untuk menjaga solidaritas perlu mencapai komunikasi yang lancar dan efektif, keterbukaan antara ketua dan anggota perlu dilakukan agar tidak ada hal yang harus disembunyikan dan diselesaikan sendiri mengingat sebuah organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai bersama. Empati rasa yang dimiliki oleh individu untuk peduli dengan individu atau anggota yang lain. Rasa empati dapat menumbuhkan solidaritas karena satu dengan yang lain jug ikut merasakan apa yang dirasakan. Dukungan adalah hal yang terpenting pula untuk menjaga solidaritas. Namun dukungan ini biasa hanya didapat oleh kelompok-kelompok mereka sendiri dan dilaksanakan oleh kelompok mereka sendiri. Kelompok kecil atau geng dalam sebuah organisasi memiliki nilai positif yaitu dapat mendukung setiap program kerja yang akan dilakukan dengan bantuan kelompoknya sendiri. Jika ketua menganggap bahwa kelompok kecil atau geng dalam sebuah organisasi membawa pada ancaman perpecahan kesolidaritasan organisasi,

pemimpin berhak berkomunikasi agar dapat tetap menjaga keutuhan organisasi.

c) Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi IPNU IPPNU

Dalam sebuah organisasi diperlukan adanya komunikasi antar anggota satu dengan yang lain untuk menciptakan komunikasi yang searah. Dalam semua anggota organisasi harus diajak untuk berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai permasalahan yang ada didalam organisasi. Semua anggota organisasi berhak untuk diberikan kesempatan untuk berpendapat dan ikut turut berperan dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan tujuan bersama.

Pengambilan keputusan bersama dilakukan untuk agar terciptanya suasana kekeluargaan dan memupuk rasa kepercayaan pada anggota. Organisasi IPNU IPPNU Medaeng dalam pengambilan keputusan terbuka pada anggotanya sehingga para anggota mengetahui permasalahan yang ada didalam organisasi. Seperti membahas program kerja rihlah penentuan tujuan.

Dalam pengambilan keputusan ketua memiliki kewenangan setelah diskusi. Ketua atau pemimpin memiliki kewenangan untuk menentukan yang terbaik bagi organisasi sehingga disini akan terjadi sebuah kelompok-kelompok guna untuk mempengaruhi keputusan yang kan diambil oleh pemimpin. Setiap pendapat kelompok satu dengan yang lain pun juga menjadi pertimbangan untuk kewenangan ketua dalam pengambilan keputusan.

Dalam organisasi IPNU IPPNU Ranting Medaeng ini terjadi hubungan yang cukup harmonis, meski hanya tak semua orang yang ikut dalam pengambilan keputusan namun bisa semua anggota ikut turut andil dalam pelaksanaan kegiatan dari hasil pengambilan keputusan.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan yang ada di dalam organisasi IPNU maupun IPPNU didominasi oleh kelompok-kelompok tertentu seperti ketua dan Pembina. Semua keputusan kembali lagi kewenangan yang diberikan oleh ketua mseki sudah berdiskusi dan musyawarah smeua keputusan kembali pada ketua atau pemimpin organisasi.

2. Temuan Penelitian Respon Anggota Dengan Pengurus Dalam Komunikasi Organisasi

a) Respon anggota dengan pengurus dalam komunikasi organisasi

Dalam komunikasi organisasi IPNU IPPNU komunikasi yang dilakukan secara kebawah untuk menunjuk atau memberi tugas para anggota dirasa kurang menerapkan fungsi dari komunikasi kebawah organisasi. Komunikasi kebawah yang dilakukan oleh pengurus atau pemimpin dapat kurang merangkul dan mempertahankan anggota untuk terus tetap bertahan di organisasi. Komunikasi kebawah yang dilakukan oleh pemimpin dan pengurus inti organisasi kurang dalam penyampaian secara langsung maupun

online. Komunikasi kebawah yang dilakukan oleh pengurus dan pemimpin organisasi hanya dengan sedikit cara untuk terus dapat mempertahankan anggotanya.

Dalam komunikasi organisasi keatas terjalin sangat baik komunikasi yang terjadi tidak ada pembatasan antara anggota dengan pemimpin atau pengurus inti. Komunikasi keatas atau penyampaian informasi yang dilakukan didominasi oleh beberapa orang untuk menunjukkan laporan kegiatan yang telah terlaksana. Komunikasi ini dianggap efektif karena dianggap mempersingkat waktu dan segera melanjutkan kegiatan yang lain agar tetap berjalan. Komunikasi ini sangat efektif jika dilakukan secara offline karena untuk meminimalisir kesalahpahaman.

Dalam komunikasi keatas maupun kebawah dilakukan secara langsung atau tatap muka dengan cara evaluasi ataupun kegiatan rutin rapat untuk meminimalisir kesalahpahaman. Pertemuan online atau melalui medi WA Group hanya dilakukan untuk komunikasi kebawah untuk menyampaikan informasi serta memberikan intruksi tugas pada anggota untuk dilakukan. Serta komunikasi WA Group digunakan untuk selalu memberi motivasi anggota agar terus dapat berpartisipasi dalam organisasi.

Dalam organisasi IPNU-IPPNU menurut anggota juga hampir sama dalam menyesuaikan komunikasi dalam organisasi. Seperti halnya yang

disebutkan oleh informan bahwa komunikasi yang mengarah dari bawah keatas tetap berjalan seperti semestinya dan mungkin hanya ada orang yang akan berpatok pada sebuah jabatan dalam organisasi. Dalam komunikasi ini praktiknya menyampaikan informasi tugas yang belum dilaksanakan maupun yang sudah dilaksanakan, serta menyampaikan saran-saran dan keluhan serta permasalahan individu anggota maupun tugas organisasi.

Komunikasi secara horizontal antara anggota dengan anggota terjalin kurang sehat dan baik. Adanya kesenjangan antara anggota lama dan anggota yang baru gabung. Komunikasi antar anggota juga karena latar belakang usia, pendidikan dan keprbadian. Komunikasi antar anggota ada kesenjangan jika terjadi pada WA Group, dikarenakan para anggota tidak bertemu secara langsung atau tatap muka. Komunikasi antar anggota akan terjalin baik jika anggota bertemu dalam suatu kegiatan seperti kegiatan rutin. Kurangnya waktu bertemu antar anggota satu dengan yang lain membuat kesenjangan antar anggota itu terjadi.

Komunikasi secara horizontal yang dilakukan oleh pengurus pada anggota untuk memperbaiki hubungan antar anggota dengan pengurus serta berbagi informasi antar anggota maupun pengurus serta memecahkan permasalahan yang ada didalam organisasi. Anggota dapat bertemu dan berbicara serta berbagi informasi layaknya teman sejawat dengan ngopi bersama atau nongki ditempat yang nyaman.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa respon anggota dengan pengurus dalam proses komunikasi organisasi IPNU IPPNU berjalan baik dan sedikit didominasi oleh beberapa kelompok. Dalam kesimpulan tersebut respon anggota dengan pengurus dalam proses komunikasi organisasi ketua kurang dapat menjalankan fungsi dari komunikasi mulai dari atas dan komunikasi bawah. Pengurus atau pemimpin kurang dapat menjaga dan memberikan instruksi secara lebih detail. Proses komunikasi sering dilakukan secara langsung atau tatap muka agar dapat segera memecahkan permasalahan dan mengurangi kesalahpahaman antar anggota maupun pengurus organisasi.

b) Respon anggota dengan pengurus dalam pengembangan dan menjaga solidaritas anggota

Pengembangan organisasi adalah suatu kegiatan yang berusaha meningkatkan kinerja organisasi mulai dari individu masing-masing maupun organisasinya. Dalam organisasi akan banyak kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan untuk mengembangkan organisasi maupun individu untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam pengembangan organisasi atau kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya atau menyatukan visi misi anggota dengan pengurus organisasi dengan mencapai tujuan bersama dan memajukan organisasi. Kegiatan yang dilakukan selama kepengurusan atau untuk mencapai tujuan bersama dirasa kurang memenuhi tujuan

pengembangan organisasi. Pengembangan organisasi selalu ada kegiatan atau program kerja yang harus memiliki pengendalian dan pertanggungjawaban. Pengendalian dan pertanggungjawaban yang dilakukan oleh semua yang terlibat dalam organisasi agar dapat berjalan sesuai rencana serta mencapai tujuan awal dari rencana yang telah dibuat sebelumnya.

Tujuan pengembangan organisasi juga memerlukan beberapa indikator mulai dari kepekaan hingga kepekaan yang dimiliki oleh setiap individu. Indikator itu harus dimiliki oleh antar anggota maupun pengurus atau pemimpin organisasi, agar dapat mengevaluasi diri masing-masing maupun organisasi ini. Hal yang harus dilakukan dalam pengembangan organisasi ini lebih efektif jika membagi individu menjadi beberapa tim. Tim dibuat agar memudahkan pengendalian serta pertanggung jawaban setiap tim.

Pengendalian yang dilakukan oleh organisasi juga sangat diperlukan untuk mengembangkan organisasi. Pengendalian yang dilakukan agar semua kegiatan atau program kerja dapat berjalan sesuai rencana awal organisasi. Pengendalian ini dapat juga bentuk pemerataan pembagian setiap tugas serta dapat mengembangkan minat bakat individu. Hal tersebut hanya dilakukan oleh beberapa individu dalam organisasi. Organisasi masyarakat yang membuat menganggap bahwa pengendalian secara langsung tidak dibutuhkan dalam pengembangan organisasi, sehingga banyak SDM yang tidak

dapat mempertanggungjawabkan kegiatan-kegiatan yang telah dibuat diawal.

Kesolidaritasan adalah kesatuan, kebersamaan yang ditunjukkan oleh organisasi. Solidaritas juga kesepakatan bersama dan tanggung jawab individu untuk mewujudkan kegiatan baik dalam organisasi. Pengaruh komunikasi untuk menjaga dan meningkat rasa solidaritas dengan kegiatan yang harmonis dan keakraban antar individu dapat menunjang kegiatan berjalan dengan baik dan sesuai apa yang telah direncanakan.

Indikator dari kesolidaritasan adalah keterbukaan antar anggota maupun pemimpin, rasa empati antar anggota dan pemimpin harus memiliki rasa empati apa yang dirasakan individu lain juga ikut merasakan, dukungan verbal maupun nonverbal yang harus ada dalam menjaga solidaritas. Semua indikator ini dapat disimpulkan bhawa setiap individu dalam menjaga dan meningkatkan organisasi perlu keterbukaan agar dapat merasakan individu satu dengan yang lain dan dapat saling mendukung satu dengan yang lainnya.

Komunikasi yang efektif sangat penting dalam organisasi kesiapan atau gabungan dari antar individu yang mendatangkan rasa suka dan perhatian dimiliki pemimpin maupun anggota untuk manajemen komunikasi agar mendapat kepuasan kedua belah pihak dan tidak merasa diabaikan perannya dalam organisasi. Keterlibatan anggota dalam menjaga solidaritas sangat

diperlukan karena dengan adanya keterlibatan langsung anggota dan pemimpin dapat langsung menunjukkan perasaan pikiran dan dal itu membuat komunikasi efektif dan berjalan lancar.

Dari pemaparan diatas pengendalian secara langsung di organisasi kurang dapat berjalan dengan baik karena kurangnya kepekaan antar anggota dan pemimpin organisasi. Kegiatan atau program kerja yang tidak mendapat pengendalian tidak dapat dipertanggungjawabkan setiap individu. Menjaga solidaritas indikator 3 tidak dapat dilakukan oleh setiap individu kurangnya rasa empati atau turut merasakan apa yang dirasakan individu lain. Sikap kesiapan atau menejemen komunikasi untuk pengungkapan rasa kepuasan antar anggota dan pemimpin kurang sehingga timbul rasa diabaikan dan tak didengar .

c) Respon anggota dengan pengurus dalam pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah kegiatan yang sering dilakukan oleh setiap organisasi guna untuk mencari jalan keluar setiap masalah atau membahas permasalahan yang ada didalam organisasi. Keterbukaan pengurus dan pemimpin di perlukan dalam pengambilan keputusan agar tercipta suasana kekeluargaan dan memupuk rasa kepercayaan antar individu.

Dalam pengambilan keputusan kewenangan tanpa diskusi memiliki kelebihan dan kelemahan. Kelebihan pengambilan keputusan ini dapat dapat cepat menemukan dan memutuskan sesuatu tidak membuang waktu yang terlalu banyak. Namun

kewenangan ini juga lebih sempurna dan baik jika mendapat persetujuan para anggotanya. Keputusan ini juga dapat menimbulkan permasalahan karena kurangnya rasa percaya pada anggota untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dalam organisasi. Kewenangan setelah diskusi pengambilan keputusan ini memiliki kelebihan yang lebih baik untuk organisasi. Pengambilan keputusan setelah diskusi dapat meningkatkan kualitas dan tanggungjawab anggotanya. Kelemahan dari pengambilan keputusan ini adanya persaingan antar kelompok satu dengan yang lain untuk mempengaruhi keputusan pemimpin yang perlu dipertimbangkan.

Dalam pengambilan dan pembuatan keputusan anggota organisasi IPNU IPPNU Ranting Medaeng ini dalam pengambilan keputusan juga hanya beberapa kelompok saja yang ikut andil dalam pengambilan keputusan namun saat melakukan atau pelaksanaan semua turut andil dalam kegiatan. Beberapa program kerja acara rutin jamiyaan ataupun rapat untuk membahas jalannya sebuah program kerja yang telah dirancang sebelumnya. Keterlibatan anggota dalam setiap proses pengambilan keputusan dapat membuat anggota merasa dianggap dan menyampaikan pengetahuan maupun pendapat dan gagasan.

Dari pemaparan diatas pemimpin atau pengurus kurang melibatkan proses pengambilan keputusan anggota secara langsung. Pengambilan keputusan juga hanya diikuti oleh beberapa kelompok kecil. Keputusan dalam pengambilan

keputusan kembali pada pemimpin karena memiliki kewenangan. Pengambilan keputusan secara individu atau kewenangan tanpa diskusi membuat anggota merasa tidak dianggap keberadaan, gagasan serta pendapat yang dimiliki.

3. Prespektif Dalam Teori

Pada penelitian kualitatif, dalam tahap ini peneliti melakukan analisis data. Teori Cattell kepribadian kelompok ini memiliki arti dengan sintalitas atau kebersamaan. Dan fungsi dari teori ini untuk menganalisis sifat-sifat kebersamaan kelompok kecil dan juga untuk kebersamaan sebagai pengaruh seseorang terhadap organisasi.

Dalam teori Raymond Cattell kepribadian ini menekankan interaksi kelompok dalam dimensi internal yang ada di dalam organisasi, dengan berbagai macam jenjang pendidikan, usia maupun karakter individu dalam satu organisasi. Organisasi memiliki banyak macam latar belakang yang berbeda mulai dari SMP hingga perguruan tinggi. Jenjang yang ada di dalam organisasi IPNU IPPNU Ranting Medaeng ini cukup memiliki kekompakan untuk mengembangkan organisasi dan dapat menjalin hubungan baik setiap anggota dan dapat bergaul tanpa melihat usia, pendidikan maupun jabatan dalam suatu organisasi. Kekompakan yang ada di dalam organisasi ini cukup atau mungkin lebih untuk dikatakan baik karena dari usia yang lebih tua dapat merangkul anggota yang dibawah umurnya dan yang lebih muda dapat menghormati namun tetap dapat menjalin hubungan yang baik seperti teman. Interaksi kepribadian kepemimpinan yang diinginkan

oleh anggota tidak dapat dilakukan oleh ketua dapat ditutupi oleh anggota yang lain agar dapat mempertahankan kader-kader yang ada dan dapat menjaga keutuhan anggota dalam suatu organisasi.

Teori kepribadian kelompok ini juga menerangkan bahwa setiap anggota kelompok harus melaksanakan tugas kelompok khusus atau tiap departemen dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan bersama yang telah direncanakan sebelumnya. Tugas setiap departemen dalam organisasi IPNU IPPNU Ranting Medaeng memiliki program kerja yang telah direncanakan dan disepakati oleh anggota yang lain untuk mewujudkan mimpi besar mencapai tujuan bersama dalam mengembangkan serta memajukan organisasi. Tugas kedua yang harus dilakukan anggota dalam organisasi atau kelompok adalah menjaga anggota didalam organisasi agar tidak ada yang mengancam keberlangsungan untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Dalam temuan penelitian ini kelompok kecil atau geng dalam suatu organisasi memiliki 2 sisi nilai yaitu positif dan negative. Nilai positif dalam geng atau kelompok kecil yang diluar dari kelompok yang dibuat oleh organisasi ini dapat membawa nilai positif seperti lebih giat untuk mengikuti organisasi dan dapat mengembangkan organisasi dengan mengajak para teman atau zona nyamannya. Namun ada nilai negative dalam sebuah geng atau kelompok kecil ini dengan salah satu anggota yang memiliki masalah dengan organisasi anggota lain akan ikut memiliki masalah dengan organisasi dan itu mengancam keutuhan organisasi. Dari hal tersebut pemimpin maupun anggota yang lain

yang tidak terlibat di masalah itu harus dan dapat menjaga keutuhan organisasi.

Dalam temuan penelitian ini anggota dalam sebuah kelompok atau organisasi harus saling bersinergi untuk mewujudkan mimpi dan tujuan bersama dalam organisasi dan kelompok. Struktur dalam organisasi dan pengurus dalam organisasi atau kelompok harus dapat mengkader anggota anggota baru serta mengetahui permasalahan yang ada didalam organisasi. Dalam organisasi IPNU IPNU Ranting Medaeng ini selalu mengkader anggota anggota baru untuk meneruskan dan mewujudkan mimpi atau tujuan bersama. Dalam penelitian ini juga pengurus selalu berusaha untuk mencari dan menyelesaikan permasalahan yang ada didalam maupun diluar organisasi yang sekiranya mengancam organisasi akan ditindak lanjut oleh pengurus demi menjaga organisasi. Namun memang benar adanya pengurus akan terjun bahkan menyelesaikan permasalahan yang ada dalam organisasi agar permasalahan yang mengancam organisasi cepat selesai.

Teori kepribadian kelompok ini juga memiliki sinergi yaitu pemeliharaan energy dalam sinergi ini juga diterapkan oleh organisasi IPNU IPPNU Ranting Medaeng. Pengurus harian akan langsung memberikan tugas atau tanggungjawab kepada anggota lain untuk menjalankan tugas dengan pengambilan keputusan yang mungkin ini dapat menjadi ancaman bagi organisasi, karena tidak semua anggota dapat menerima keputusan yang telah dibuat dan tanpa disetujui oleh semua anggota namun hanya kelompok kecil saja. Meski muncul permasalahan seperti ini adalah permasalahan kecil dan dapat diatasi oleh banyak anggota dalam waktu yang singkat.

Dalam menjalankan tugas maupun tanggungjawab akan sedikit mengganjal pengurus atau pemimpin dapat menyelaraskan keinginan anggota dengan tugas atau tanggungjawab yang telah diberikan. Salah satu tujuan pengurus untuk memberikan tanggungjawab atau tugas pada anggota untuk tetap menjaga solidaritas dengan latar belakang yang beda mulai dari usia, pendidikan dan kepribadian setiap anggota organisasi.

Temuan dalam penelitian ini juga memiliki sinergi dukungan energy dalam sinergi ini terlihat dari kegiatan ini digunakan untuk para departemen dalam organisasi dalam menjalankan program kerja yang dapat mengembangkan dan memajukan organisasi. Organisasi IPNU IPPNU Ranting Medaeng memiliki departemen departemen yang didalamnya terdapat program kerja yang harus dilakukan atau dicapai dalam keberlangsungan organisasi. Pemimpin dapat mengarahkan dan membantu setiap departemen dalam organisasi untuk melaksanakan program kerja yang kan dilaksanakan. Kegiatan yang akan dilakukan oleh setiap departemen harus mengarah padahal hal yang dapat membawa organisasi ,menjadi lebih berkembang dan lebih maju. Dalam temuan penelitian ini juga dukungan energy dapat dilihat dari pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin. Pemimpin atau pengurus harian jika akan mengambil keputusan hanya dari beberapa orang namun semua hal yang dilakukan diharap dapat memberi hasil yang baik untuk mewujudkan tujuan bersama dalam organisasi karena didalam organisasi tidak semua anggota dapat menjadi pemikir, namun didalam organisasi juga perlu anggota sebagai

penindak lanjut untuk mewujudkan tujuan bersama dan mencapai mimpi bersama dalam organisasi.

Teori hubungan manusia Mayo menjelaskan bahwa faktor yang paling berpengaruh pada perkembangan sebuah organisasi adalah hubungan antar anggota dan anggota dengan pemimpin. Produktivitas program kerja yang dilakukan oleh anggota dapat berkembang jika memiliki hubungan timbal balik yang baik antar anggota maupun anggota dengan pemimpinnya. Hubungan yang baik antara anggota dan pemimpin dapat menjadi pendukung individu untuk mencapai tujuan dan hasil yang baik.

Dalam organisasi pemberian motivasi pemimpin sangat dibutuhkan untuk anggotanya agar anggota dapat merasa nyaman berada pada lingkungan dan situasi kelompok baru atau lama. Situasi kelompok yang santai serta dapat berbaur lebih penting dan dibutuhkan oleh anggota atau individu. Perbedaan usia, pendidikan dan kepribadian individu dalam organisasi ini jelas ada, maka dari itu pentingnya menjaga situasi kelompok yang nyaman lebih penting dari pengaturan logis dan terstruktur dalam organisasi. Perlakuan yang terjadi dalam organisasi seperti ketidakpercayaan pemimpin dengan anggotanya saat pengambilan keputusan dapat membuat dampak positif dan negative pada individu. Pengambilan keputusan tanpa melibatkan semua anggota dirasa lebih efektif karena tidak membuang waktu yang banyak untuk pengambilan keputusan. Namun dampak negative pemimpin dalam pengambilan keputusan tidak melibatkan semua anggota dan hanya melibatkan beberapa orang akan timbul rasa tidak puas anggota lain karena

keterbatasan untuk menyampaikan ide dan gagasannya. Dampak positif dari pengambilan keputusan dari respon anggota menyebutkan bahwa tidak semua orang menjadi pemikir, tetapi ada beberapa orang yang dapat bekerja atau menjalankan tugas sebagai eksekutor.

Organisasi masyarakat adalah hubungan sosial antar individu juga memiliki faktor penting didalamnya yaitu kepuasan anggota dalam mencapai tujuan yang telah dikerjakan. Pemimpin telah memberikan tugas pada masing-masing anggota untuk melaksanakan agar dapat tercapai tujuan bersama. Situasi yang nyaman akan membuat anggota dapat bekerja secara giat dan menghasilkan tujuan dan hasil yang ingin dicapai sesuai dengan rencana. Memberikan sebuah penghargaan atau pujian pada anggota membuat anggota dapat berusaha lebih giat untuk mencapai dan melaksanakan tugas yang telah diberikan. Pemimpin yang kurang memberikan pengendalian atas tugas yang telah diberikan akan merubah sikap anggota yang semangat menjadi menurun akibat sikap pemimpin itu sendiri. Pembatasan atau kesenjangan yang terjadi pada anggota lama dan anggota baru juga menyebabkan anggota baru merasa tidak dianggap dan merasa terasingkan oleh situasi yang tidak nyaman.

Komunikasi yang baik antar anggota dan pemimpin dapat mengembangkan organisasi. Tujuan atau hal yang ingin dicapai dalam organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana jika komunikasi antar anggota dan pemimpin terjalin dengan baik. Dalam organisasi pemimpin kurang dapat menyampaikan informasi secara terbuka kepada semua anggota hanya

melalui beberapa kelompok atau individu sehingga dapat menyebar kepada semua anggota. Komunikasi keatas yang dilakukan dalam organisasi kurang dapat berjalan dengan baik sehingga pengembangan organisasi sedikit terhambat. Anggota dapat berkomunikasi dengan baik secara horizontal atau setara sesama anggota karena merasa memiliki kedudukan yang sama. Komunikasi horizontal yang dilakukan pemimpin berjalan layaknya teman sejawat ini juga dapat memecahkan persoalan yang ada didalam organisasi.

Dari temuan penelitian ini teori hubungan manusia komunikasi yang baik antar anggota dan pemimpin dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi dan dapat mengembangkan serta mencapai tujuan bersama yang telah direncanakan sebelumnya. Pengambilan keputusan yang sering terjadi dalam organisasi sering kali mengambil keputusan dengan dominasi oleh beberapa kelompok sehingga anggota atau individu yang lain merasa diabaikan. Pengambilan keputusan organisasi dilakukan secara musyawarah namun kewenangan ada ditangan pemimpin, sehingga para anggota tidak merasa nyaman dengan keputusan yang diambil dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja atau untuk mewujudkan tujuan bersama. Komunikasi yang terjalin cukup baik antar anggota sehingga para anggota dapat merasa nyaman dan dapat melaksanakan program kerja yang telah direncanakan sebelumnya. Pemimpin dapat berkomunikasi secara horizontal atau layaknya teman sejawat dapat memecahkan persoalan yang ada didalam organisasi. Komunikasi kebawah yang dilakukan pemeimpin

cukup baik penyampaian informasi lewat WA Group maupun langsung meski hanya beberapa kelompok atau individu.

4. **Dinamika Komunikasi Dalam Kajian Keislaman**

Al-Qur'an menetapkan korespondensi sebagai salah satu naluri manusia. Untuk mengetahui bagaimana orang harus menyampaikan. Al-Qur'an memberikan beberapa semboyan yang diidentifikasi dengannya. Sebagaimana ditunjukkan oleh Ibnu Katsi yang mengutip penilaian Hasan Al-Bashri dalam buku Harjani Hefni, mengartikan semboyan Al Bayan sebagai kemampuan untuk mengartikulasikan dengan baik. Selanjutnya semboyan yang digunakan Al-Qur'an untuk surat menyurat adalah Al-qaul. Ada beberapa standar moral korespondensi yang terkandung dalam qawl/kata-kata dalam Al-Qur'an, untuk lebih spesifiknya:

1. Qawlan Baligha

Dalam bahasa Arab, kata baligha diartikan sebagai datang ke, mencapai tujuan atau mencapai tujuan. Jika dikaitkan dengan kata qawl, baligh mengandung makna persuasif, jelas maknanya, tepat dalam menyampaikan apa yang diinginkan dan indah. Qaulan Baligha menyiratkan penggunaan kata-kata yang berhasil, fokus, informatif, lugas, terus terang, dan tidak membingungkan atau memanjakan. Dalam Al-Qur'an disebutkan dalam Q.S. An-Nisa /4:63

أُولَئِكَ الَّذِينَ يَعْلَمُ اللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمْ فَأَعْرِضْ عَنْهُمْ وَعِظْهُمْ وَقُلْ لَهُمْ فِي أَنفُسِهِمْ قَوْلًا بَلِيغًا

Artinya : Mereka itu adalah orang-orang yang Allah mengetahui apa yang di dalam hati mereka. karena itu berpalinglah kamu dari mereka, dan berilah mereka pelajaran, dan Katakanlah kepada mereka Perkataan yang berbekas pada jiwa mereka.⁶⁹

Dalam dinamika komunikasi harus menggunakan komunikasi yang efektif agar dapat di pahami oleh semua individu. Dengan komunikasi yang efektif pula kita juga harus dapat meletakkan komunikasi yang sesuai atau pesan ini dapat tersampaikan kepada komunikan atau setiap individu dengan porsi yang telah diperlukan. Komunikasi yang harus terjadi dalam komunikasi organisasi harus efektif dan tepat sasaran serta semua informasi dapat di terima oleh setiap individ.

2. Qawlan Karima

Qawlan Karima dapat diartikan sebagai kata yang terhormat. Bila dikonsentrasikan lebih jauh, akhlaq surat menyurat yang memanfaatkan qawlan karima lebih ditujukan (komunikator) dengan tingkat usia yang lebih berpengalaman. Selanjutnya, metode yang digunakan adalah metode yang lebih banyak yang lebih mudah diterima, halus, dengan kebutuhan dan kebaikan. Seolah-olah, memberi kekaguman dan tidak meremehkan. Al-Qur'an menjelaskan hal ini dalam Q.S. Al-Isra/17:23.

وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَيَالِ الْوَالِدِينَ إِحْسَانًا ۗ إِنَّمَا يُبَلِّغَنَّ عِندَكَ الْكِبَرَ
أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَيْهِمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا آفٌ وَلَا تُنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا

Artinya : Dan Tuhanmu telah memerintahkan supaya kamu jangan menyembah selain Dia dan hendaklah kamu

⁶⁹ QS. An-Nisa' ayat 63

berbuat baik pada ibu bapakmu dengan sebaikbaiknya. jika salah seorang di antara keduanya atau Kedua-duanya sampai berumur lanjut dalam pemeliharaanmu, Maka sekali-kali janganlah kamu mengatakan kepada keduanya Perkataan "ah" dan janganlah kamu membentak mereka dan ucapkanlah kepada mereka Perkataan yang mulia.⁷⁰

Dalam komunikasi kita harus berbicara yang sopan dengan semua orang terutama kepada orang yang lebih tua. Dalam komunikasi organisasi terdapat banyak latar belakang usia yang sering ditemui dalam sebuah organisasi. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat menghargai dan mengjormati satu sama lain antar anggota. Perbedaan usia dalam suatu organisasi adalah hal yang sangat sering ditemui maka Allah selalu mengingatkan lewat firmanNya agar selalu saling menghargai setiap berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain.

3. Qawlan Maisura

Qawlan Maisura Dalam korespondensi Islam, qawlan maisura dapat diartikan bahwa dalam menyampaikan pesan, komunikator harus menggunakan bahasa yang ringan, mendasar, tepat atau efektif yang diakui oleh komunikan secara cepat tanpa melalui renungan yang substansial, seperti dalam Al-Qur'an. Q.S. Al-Isra/17:28 yang berbunyi:

وَأَمَّا تَعْرِضْنَ عَنْهُمْ أَبْتِغَاءَ رَحْمَةٍ مِّن رَّبِّكَ تَرْجُوهَا فَقُلْ لَهُمْ قَوْلًا مَّيْسُورًا

⁷⁰ Q.S Al-Isra' ayat 23

Artinya : Dan jika kamu berpaling dari mereka untuk memperoleh rahmat dari Tuhanmu yang kamu harapkan, Maka Katakanlah kepada mereka Ucapan yang pantas.⁷¹

Qaulan Maysura artinya ungkapan yang gampang, yaitu gampang dipahami, gampang ditelaah, juga dimengerti bagi pendengar. Arti lain ialah perkataan-perkataan yang membungkakan maupun isinya perhal-perihal yang menyenangkan. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang bisa dicerna secara cepat oleh komunikan atau orang lain. Komunikasi organisasi juga harus memiliki qawlan maisura yang artinya mudah dicerna sehingga dapat meminimalisir sebuah kesalahpahaman antar anggota.

4. Qawlan Ma'rufan

Qawlan Ma'rufan Artikulasi qawlan ma'rufan dapat diartikan sebagai artikulasi yang tepat dan agung. Proper dapat diuraikan secara terhormat dan great dapat diuraikan dengan ramah. Kata ma'rufan dapat dipahami sebagai apa yang diketahui oleh kecenderungan individu. Tatanan untuk mengartikulasikan ma'ruf meliputi metode elokusi, kalimat-kalimat yang diungkapkan secara lisan dan gaya wacana. Qawlan Ma'rufan juga mengandung makna diskusi yang bermanfaat dan menimbulkan kebaikan (maslahat). Seperti dalam Al-Qur'an Q.S. An-Nisa/4:5, yang berbunyi:

وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا وَاكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَعْرُوفًا

⁷¹ Q.S Al-Isra' ayat 28

Artinya : Dan janganlah kamu serahkan kepada orang-orang yang belum sempurna akalannya harta (mereka yang ada dalam kekuasaanmu) yang dijadikan Allah sebagai pokok kehidupan. berilah mereka belanja dan pakaian (dari hasil harta itu) dan ucapkanlah kepada mereka dengan kata-kata yang baik.⁷²

Dalam komunikasi komunikator maupun komunikan harus menggubakan bahasa yang sopan ketika berbicara. Dinamika komunikasi yang terjadi dalam organisasi sering terjadi karena ketika berbicara kepada orang yang lebih tua kurang sopan dan tidak memperhatikan sopan santun. Sebagai orang yang lebih tua jika terjadi hal seperti itu harusnya mengingatkan dan menegur agar tidak diulang kepada orang lain. Orang lebih tua juga dalam berkomunikasi harus menggunakan bahasa yang santun lemah lembut dan tidak menyakiti hati orang begitu saja.

⁷² Q.S An-Nisa ayat 5

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil wawancara mengenai Dinamika Komunikasi Organisasi IPNU IPPNU Desa Medaeng dengan menggunakan teori kepribadian kelompok, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain:

1. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa proses komunikasi yang ada didalam organisasi IPNU IPPNU ketua organisasi dalam praktiknya komunikasi yang digunakan oleh IPNU IPPNU cukup baik dan berjalan sesuai dengan proses komunikasi pada umumnya. Namun hanya mungkin latar belakang usia, pendidikan dan karakter setiap individu membuat organisasi sedikit ada salah paham. Proses komunikasi anggota dalam mengembangkan organisasi sudah cukup maksimal, tapi hanya hasil dan anggota yang kurang bertanggung jawab dapat membuat kegiatan tidak bisa berjalan seperti apa yang direncanakan. Pengambilan keputusan semua kewenangan kembali pada ketua tau pemimpin.
2. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, respon anggota dengan pengurus dalam proses komunikasi. Komunikasi yang dilakukan oleh pengurus secara kebawah sudah cukup baik meski hanya da hal yang sedikit membuat permasalahan kecil. Komunikasi ketasa dilakukan oleh

perwakilan pada setiap departemen atau koordinator departemen untuk mengevaluasi setiap kegiatan. Komunikasi horizontal sedikit ada kesenjangan antara anggota lama dan anggota baru tapi semua bisa diatasi oleh pemimpin. Respon anggota dalam pengembangan organisasi pengembangan organisasi kurang adanya pengendalian secara langsung oleh pemimpin sehingga anggota kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Dalam pengambilan keputusan anggota merasa kurang dianggap keberadaannya karena keputusan sering dilakukan oleh beberapa kelompok kecil.

B. Saran dan Rekomendasi

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada subyek penelitian yang dalam hal ini adalah organisasi IPNU dan IPPNU adalah untuk selalu menguatkan komunikasi yang sesuai dengan latar belakang usia, pendidikan dan karakter pribadi setiap individu. Memperkuat pengkaderan agar dapat terus mengembangkan organisasi dan mengadakan kegiatan yang lebih menarik dan tidak monoton dan menarik perhatian calon kader-kader baru. Dalam pengambilan keputusan ketua jangan hanya melibatkan orang tertentu dan kelompok tertentu karena dapat mengancam keutuhan organisasi dan kewenangan keputusan yang diambil oleh ketua sedikit atau dapat kurangi agar tidak terkesan otoriter.

Rekomendasi

Rekomendasi yang bisa penulis berikan adalah untuk mendengarkan segala permasalahan dan keluhan setiap anggota. Setiap ada koreksi atau evaluasi agar tidak terbawa perasaan dan menganggap anggota mengintimidasi anggota lain. Sebab, dengan evaluasi dan komunikasi yang sering terjadi antar anggota maupun ketua dapat memperkuat keutuhan dan kesolidaritasan serta mengembangkan organisasi meski memiliki latar belakang usia, pendidikan dan karate pribadi yang berbeda-beda.



Daftar Pustaka

- (n.d.). Retrieved September 18, 2021, from https://id.wikipedia.org/wiki/lkatan_Pelajar_Nahdlatul_Ul_ama
- (n.d.). Retrieved Oktober 8, 2021, from <http://digilib.uinsuka.ac.id/23984/>
- (n.d.). Retrieved oktober 21, 2021, from <https://sites.google.com/site/ipnuippnutallo/sekilas-tentang-ipnu--ippnu>
- Agustinus, F. (2016). THE EFFECT OF CHANGE AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SINAR GALESONG PRIMA MANADO. *Jurnal EMBA*, 1057-1067.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arifin, S. (2018). *Dasar Komunikasi dan Dinamika Kelompok*. 8.
- Aunul, S. (2021). Modul ke: Teori Komunikasi Kelompok.
- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 56.
- Bagus, F. (2019). Modul Teori Komunikasi Kelompok. 11-12.
- Effendy, O. (1996). *Dinamika Komunikasi*. Bandung : PT. Reaja Rosdakarya.

- Fadilla, D. (2019). DINAMIKA KOMUNIKASI ORGANISASI MUHAMMADIYAH DIY DAN PENCALONAN SENATOR DPD RI DALAM TINJAUAN TEORI KEPERIBADIAN KELOMPOK RAYMOND CATTELL. *MEDIAKOM : Jurnal Ilmu Komunikasi*.
- Fajar, M. (2009). *Ilmu Komunikasi teori & praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- faules, R. P. (2006). *Komunikasi organisasi stretegi emningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gede, I. G. (2012). The Influence of Organizational Development, Leadership, and Career Path towards Employee Satisfaction and Performance of Puskesmas Worker. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Gibson, I. D. (n.d.). Organisasi Dan Manajemen. 583.
- Goldhaber, G. M. (1993). Organizational Communication. 15-25.
- Habibullah. (2013). Perbandingan Overhand Throw dan Sidehand Throw Terhadap Akurasi dan Kecepatan Lembaran dalam Olahraga Softball. 35.
- Hadi, S. S. (2014). Komunikasi Kelompok Remaja Masjid dengan Preman.
- Hambali, A. M. (2018). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Program Studi Ilmu Komunikasi.
- J.Moleong, L. (1995). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Josep, D. A. (n.d.). *Message: Building Interpersonal Communication*. 35.
- Juliana, L. (2015). *DINAMIKA KONFLIK DALAM KOMUNIKASI*. e-*journal Acta Diurna*.
- Mochamad Azam, S. S. (2017). Pola Komunikasi dalam IPNU Kota Surabaya 2014-2016 dalam Membangun Jaringan. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 121-133.
- Muchlas, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Muhamad Irhamdi, J. (2021). KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PEMBINAAN SKILL MAHASISWA MELALUI PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA (PMII) RAYON ALGHAZALI KOMISARIAT UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) .
- Muhammad, A. (2000). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, D. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2016). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nana Triapnita Nainggolan, d. (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika*. Yayasan Kita Menulis.
- Nurdin, A. (2014). *Komunikasi Kelompok dan Organisasi*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press.

- Nurhikmah. (2013). POLA KOMUNIKASI ORGANISASI BENTENG PANYNYUA ENGLISH CLUB DALAM MEMPERTAHANKAN SOLIDARITAS.
- Paules, P. &. (2004). *Komunikasi Organisasi*.
- Sendjaja, S. D. (1994). Teori Komunikasi. 137.
- Sitepu, Y. S. (2011). Paradigama dalam Teori Organisasi dan Implikasinya pada Komunikasi Organisasi. *Jurnal AL-AZHAR INONESIA SERI PARANATA SOSIAL*, 87.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. 300.
- System, A. B. (2011). Effective Organizational Communication: in Search of a System.
- Toha, M. (2014). *Perilaku Organisasi: Prinsip Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wijaya, I. S. (2013). Dinamika Komunikasi Organisasi di Perguruan Tinggi. 211.
- Wuri Rahmawati, E. R. (2020). Organizational Communication Dynamics in the Process of Integrated Information System in Muhammadiyah Healthcare Charity Venture. *Jurnal Komunikator*.