

**GAYA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENGKADERAN DI PMII**

**KOMISARIAT IAIN PONOROGO PERIODE 2020 -2021**

**SKRIPSI**



Oleh:

**Imelia Aziza**  
**NIM: 211017036**

Pembimbing:

**Muchlis Daroini M. Kom. I**  
**NIDN 2016078002**

**JURUSAN KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM**

**FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PONOROGO**

**2022**

**GAYA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENGKADERAN DI PMII**

**KOMISARIAT IAIN PONOROGO PERIODE 2020-2021**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk melengkapi sebagai syarat-syarat**

**Guna memperoleh gelar sarjana program strata satu (S-1)**

**Pada Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah**

**Institut Agama Islam Negeri Ponorogo**

Di Susun Oleh :

**Imelia Aziza**  
**NIM: 211017036**

Pembimbing:

**Muchlis Daroini M. Kom. I**  
**NIDN. 2016078002**

**JURUSAN KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM**

**FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH**

**INSTITUT AGAMA ISLAN NEGERI (IAIN)**

**PONOROGO**

**2022**

## ABSTRAK

**Aziza, Imelia.** 2022. *Gaya Komunikasi Organisasi dalam Pengkaderan di PMII Komisariat IAIN Ponorogo Periode 2020-2021.* **Skripsi.** Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing, Muchlis Daroini M. Kom. I

**Kata Kunci : Gaya komunikasi, Pengkaderan, PMII komisariat IAIN Ponorogo**

Gaya komunikasi merupakan cara penyampaian dan gaya bahasa, hal ini harus diperhatikan betul agar gaya komunikasi yang digunakan sesuai dengan situasi dan kondisi, sehingga informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik. Gaya komunikasi yang dimiliki ketua dan pengurus komisariat PMII IAIN Ponorogo periode 2020-2021 menjadi faktor penting dalam proses pengkaderan di PMII komisariat IAIN Ponorogo.

Rumusan masalah pada penelitian ini memiliki dua poin. Pertama, Gaya komunikasi organisasi. Kedua, hambatan komunikasi organisasi. Sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya komunikasi organisasi yang digunakan oleh pengurus komisariat PMII IAIN Ponorogo periode 2020- 2021 serta untuk mengetahui hambatan komunikasi yang terjadi di lingkungan organisasi PMII komisariat IAIN Ponorogo. Untuk menjawab rumusan masalah yang ada peneliti menggunakan metode kualitatif. Serta teknik pengumpulan data yang digunakan ialah dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Dan diasah menggunakan teori gaya komunikasi menurut Steward L. Tubbs dan Sylvia Moss. Dimana ada 6 gaya komunikasi yaitu *the controlling style, the equalitarian style, the structuring style, the dinamic style, the relinquishing style, dan the withdrawal style.*

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa ada lima gaya komunikasi yang digunakan dalam proses pengkaderan di PMII Komisariat IAIN Ponorogo yaitu *the controlling style, the equalitarian style, the structuring style, the dinamic style, dan the relinquishing style.* Serta ada lima faktor penghambat komunikasi organisasi yaitu sebabkan dikarenakan adanya gangguan teknis, gangguan psikologis, gangguan fisik yang disebabkan oleh waktu gangguan kerangka berfikir yang disebabkan oleh salah menafsirkan terkait pesan yang diberikan dan disebabkan oleh pandangan apriori atau asumsi yang dimiliki setiap orang. Kelima gangguan budaya yang disebabkan oleh sifat egosentris.

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Keseluruhan dari penulisan skripsi ini tidak pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademis pada bidang studi di Universitas lain dan tidak pernah dipublikasikan atau ditulis oleh individu selain penulis, kecuali bila dituliskan dengan format kutipan dalam isi penulisan dan telah mencantumkan sumber pada daftar pustaka.

Apabila ditemukan bukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya akan bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di IAIN Ponorogo.

Ponorogo, 9 November 2022



Imelia Aziza

NIM: 211017036



## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Imelia Aziza

NIM : 211017036

Jurusan : Komunikasi dan Penyiaran Islam

Judul : Gaya Komunikasi Organisasi dalam Pengkaderan di PMII  
Komisariat IAIN Ponorogo Periode 2020 -2021

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji munaqosah

Ponorogo, 20 September 2022

Mengetahui,

Ketua Jurusan KPI

Menyetujui,

Pembimbing



Kayyis Fithri Aijhuri. M.A.  
NIP. 19830672015031004



Muchlis Darfoini M. Kom. I  
NIDN 2016078002





KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Imelia Aziza  
NIM : 211017036  
Jurusan : Komunikasi Penyiaran Islam (KPI)  
Judul : GAYA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM  
PENGKADERAN DI PMII KOMISARIAT IAIN  
PONOROGO PERIODE 2020-2021

Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang munaqosah Fakultas Syariah Institut  
Agama Islam Negeri Ponorogo pada :

Hari : Senin  
Tanggal : 24 Oktober 2022

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar  
sarjana dalam Ilmu Syariah pada :

Hari : Kamis  
Tanggal : 10 November 2022

Tim Penguji :

1. Ketua Sidang : Dr. Muhammad Irfan R, M.Ag.
2. Penguji I : Galih Akbar Prabowo, M.A.
3. Penguji II : Muchlis Daroini, M. Kom.I.

Ponorogo, 10 November 2022  
Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ushulludin  
Adab dan Dakwah



  
Dr. Ahmad Munir, M.Ag.  
19680616199803100

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Imelia Aziza  
NIM : 211017036  
Jurusan : Komunikasi dan Penyiaran Islam  
Fakultas : Ushuluddin, Adab, dan Dakwah  
Judul : GAYA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM  
PENGKADERAN DI PMII KOMISARIAT IAIN  
PONOROGO PERIODE 2020-2021

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat, agar dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Ponorogo, 9 November 2020

Penulis



(Imelia Aziza)

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Komunikasi tidak dapat dipisahkan Dalam hidup manusia, karena melalui komunikasi kita mencoba berbagi informasi, gagasan atau sikap kita dengan partisipan lainnya. Komunikasi sendiri merupakan aktivitas dasar manusia, dengan kata lain manusia saling terhubung satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari baik di rumah tangga, di tempat pekerjaan atau dimana saja mereka berada. Komunikasi adalah alat yang dipakai manusia untuk melangsungkan interaksi dengan individu-individu lainnya untuk memenuhi kebutuhan informasi, baik informasi dari dalam maupun dari luar lingkungannya.

Tindakan komunikasi sendiri dapat dilakukan dalam berbagai konteks baik itu secara personal ataupun secara kelompok, komunikasi kelompok dapat terjadi dalam lingkup organisasi. Dalam lingkup organisasi gaya komunikasi merupakan hal penting dikarenakan gaya komunikasi digunakan untuk mendapat tindakan atau tanggapan tertentu dalam situasi tertentu, seperti apakah intruksi pimpinan sudah dilaksanakan dengan benar oleh anggota ataupun bagaimana anggota menyampaikan keluhan kepada pimpinan, Hal ini tentu merupakan contoh sederhana untuk memperlihatkan bahwa gaya komunikasi merupakan aspek penting dalam organisasi.



Robbins mengatakan, organisasi adalah bentuk kerjasama yang sistematis antara sejumlah orang untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Kita menyebutnya kerjasama, karena di dalamnya terbentuk jalinan, hubungan, relasi dan komunikasi antara sejumlah orang yang mempunyai tugas dan fungsi yang sama atau yang berbeda-beda lalu membentuk sebuah sistem untuk memenuhi tujuan yang telah disepakati bersama<sup>1</sup>. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan jalan bagi organisasi untuk saling memahami satu sama lain dan mengkoordinasikan kegiatan mereka untuk mempertahankan hubungan yang lebih baik. Untuk itulah komunikasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi<sup>2</sup>.

Berbicara organisasi, organisasi kemahasiswaan merupakan wadah yang tepat untuk membuat gerakan mahasiswa mampu beraktifitas dan berkarya demi meningkatkan kualitas diri dan untuk mengaplikasikan ilmu atau teori yang didapatkan dalam aktifitas perkuliahan. Organisasi-organisasi kemahasiswaan baik yang berskala nasional maupun lokal memiliki ciri khas, ideologi, warna, pola, sistem dan tujuan berbeda. Salah satu wadah organisasi yang ada di kampus yaitu organisasi PMII. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) adalah salah satu wadah organisasi ekstra kampus, yang merupakan organisasi pengkaderan ditingkat mahasiswa yang bertujuan terbentuknya pribadi muslim yang bertaqwa kepada Allah SWT,

---

<sup>1</sup> Alo Liliweri, *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 51

<sup>2</sup> irre Victori Manopo, *Peran Komunikasi Organisasi Dalam Membentuk Efektivitas Kerja Karyawan Cv.Magnum Sign And Print Advertising Samarinda*, Vol. 2, No. 3

berbudi luhur, berilmu, cakap dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya dan komitmen memperjuangkan cita-cita kemerdekaan Indonesia.<sup>3</sup> Sebagai organisasi pengkaderan, PMII posisinya berada di luar (ekstra) kampus, yang secara bertahap terus melakukan proses kaderisasi, baik secara formal, non formal dan informal.

PMII Sebagai organisasi mahasiswa yang berpusat pada pengkaderan dan bukan hanya mengutamakan kuantitas semata tetapi juga mengembangkan kualitas pada diri kader PMII. Sistem rekrutmen keanggotaan mengarah pada pembentukan pribadi anggota yang memiliki kemantapan loyalitas dan kemampuan dalam mengelola organisasi. PMII tidak hanya merekrut anggota sebanyak-banyaknya, dengan jenjang pengkaderan yang tersusun secara sistematis. Kaderisasi sendiri merupakan sebuah proses pencarian bakat atau pencarian sumber daya manusia yang handal untuk melanjutkan tongkat *estafet* perjuangan organisasi itu sendiri. Kader organisasi adalah orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan yang diharapkan, dan siap untuk bertanggung jawab atas apa yang sudah di amanahkan.

Seperti halnya kaderisasi pada umumnya yang mengalami peningkatan atau penurunan kader ,dan tak terelakkan bahwa

---

<sup>3</sup> AD/ART Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Tahun 2017.

kaderisasi di PMII komisariat IAIN Ponorogo sendiri juga mengalami peningkatan dari tahun ke tahun entah itu dalam segi kuantitas ataupun kualitas, tetapi hal itu tidak berlangsung lama dikarenakan ketika memasuki jenjang rayon ataupun komisariat mengalami penurunan dalam segi kuantitas kader sehingga hanya tersisa segilintir orang ketika mencapai tataran komisariat. Tentu hal itu juga terjadi di kepengurusan PMII komisariat IAIN Ponorogo tahun 2020-2021, kader mengalami peningkatan yang signifikan yang mana baik di tataran peserta mapaba hingga pengurus rayon, walaupun juga terjadi penurunan dalam segi kuantitas kader tetapi tidak sebanyak seperti tahun-tahun sebelumnya, hal ini tentu menunjukkan bahwa gaya komunikasi yang digunakan oleh pengurus komisariat IAIN Ponorogo periode 2020-2021 memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap proses kegiatan kaderisasi yang ada di PMII KOMISARIAT IAIN PONOROGO. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis tertarik melakukan penelitian yang mengambil tema penelitian yang berjudul penelitian, **GAYA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENGKADERAN DI PMII KOMISARIAT IAIN PONOROGO PERIODE 2020 -2021.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Agar pembahasan ini nantinya tersusun secara sistematis, maka perlu dirumuskan permasalahan. Berdasarkan masalah yang ditemui

oleh penulis melalui latar belakang yang telah disampaikan, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan gaya komunikasi pengurus komisariat IAIN Ponorogo periode 2020-2021 dalam proses pengkaderan ?
2. Bagaimana hambatan komunikasi organisasi di PMII komisariat IAIN Ponorogo periode 2020-2021?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya komunikasi organisasi dalam pengkaderan di PMII Komisariat IAIN Ponorogo periode 2020-2021
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pengkaderan di PMII komisariat IAIN Ponorogo periode 2020-2021

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dibedakan atas aspek teoritis dan aspek praktis. Kegunaan aspek teoritis berkaitan dengan pengembangan ilmu pengetahuan. Sedangkan kegunaan aspek praktis berkaitan dengan kebutuhan dari berbagai pihak yang membutuhkan.

1. Manfaat Teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengembangan dalam teori gaya



komunikasi khususnya dalam komunikasi organisasi.

2. Manfaat praktis, Penelitian ini dapat menjadi masukan untuk para pengurus PMII Komisariat IAIN Ponorogo selanjutnya, agar memahami bagaimana komunikasi organisasi yang sudah berlangsung selama ini dan menerapkan gaya komunikasi dengan anggota lebih baik lagi, serta penelitian ini dapat memberikan pengetahuan untuk kalangan organisasi kampus khususnya yang berbasis pengaderan dari pengurus ke anggota.

#### **E. Telaah Pustaka**

Dalam penelitian *Gaya Komunikasi organisasi Dalam Pengkaderan di PMII Komisariat IAIN Ponorogo Periode 2020-2021* ini, Peneliti melakukan telaah pustaka untuk memastikan bahwa judul atau tema yang peneliti angkat tidak sama dengan penelitian terdahulu.

Berdasarkan hasil penelusuran peneliti, terdapat skripsi tentang :

Pertama, skripsi dari "*Pola Komunikasi Organisasi Dalam Pengkaderan Pada Anggota Ukm Uki Ulin Nuha*" oleh Fashiihatullisan Ziyaadatul Afif Azzahro, mahasiswa jurusan Komunikasi Penyiaran Islam, Institut Agama Islam Negri Ponorogo, tahun 2019<sup>4</sup>. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang di latar belakang Proses Komunikasi Organisasi untuk mengkader para anggota UKM UKI ULIN

---

<sup>4</sup> "*Pola Komunikasi Organisasi Dalam Pengkaderan Pada Anggota Ukm Uki Ulin Nuha (Studi Kasus Pengurus UKM Uki Ulin Nuha Periode 2018-2019)*" Skripsi Karya Fashiihatullisan Ziyaadatul Afif Azzahro, mahasiswa jurusan Komunikasi Penyiaran Islam, Institut Agama Islam Negri Ponorogo, tahun 2019.

NUHA. Untuk mengetahui pola komunikasi dalam pengaderan antara pengurus dan anggota UKM UKI Ulin Nuha. persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama- sama membahas pengkaderan di organisasi sedangkan perbedaan dengan penelitian saya karena saya fokus gaya komunikasi dalam pengkaderan di PMII Komisariat IAIN Ponorogo .

*Kedua*, skripsi yang berjudul “*Strategi Kaderisasi HMJ Manajemen Dakwa Dalam Meningkatkan Kualitas Mahasiswa*” oleh Herman mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar tahun 2017.<sup>5</sup> Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang dilatar belakangi Strategi Kaderisasi HMJ Manajemen Dakwah dalam Meningkatkan Kualitas Mahasiswa untuk mengetahui format materi kaderisasi HMJ Manajemen Dakwah dalam meningkatkan kualitas mahasiswa dalam strategi meningkatkan kualitas mahasiswa. persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama- sama membahas tema kaderisasi di organisasi sedangkan perbedaan dengan penelitian saya karena saya fokus gaya komunikasi dalam pengkaderan di PMII Komisariat IAIN Ponorogo dan untuk Penelitian sebelumnya membahas tentang strategi kaderisasi .

*Ketiga*, skripsi yang berjudul “*Kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang Dalam Meningkatkan Kapasitas Kepemimpinan Anggota*”

---

<sup>5</sup> “*Strategi Kaderisasi HMJ Manajemen Dakwa Dalam Meningkatkan Kualitas Mahasiswa (Studi Kepengurusan HMJ Manajemen Dakwah 2015)*” Skripsi Herman mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar tahun 2017

oleh Hasan Labiqul Aqil mahasiswa jurusan Politik dan Kewarganegaraan Universitas Negeri Semarang tahun 2020.<sup>6</sup> Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang dilatar belakangi upaya meningkatkan kapasitas kepemimpinan anggotanya, kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang unruk mengetahui proses kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang dilaksanakan. persamaan Penelitian ini dengan penilitian sebelumnya sama- sama membahas tentang kaderisasi di PMII sedangkan perbedaan dengan penelitian saya, saya fokus gaya komunikasi dalam pengkaderan di PMII Komisariat IAIN Ponorogo dan untuk Penelitian sebelumnya membahas tentan strategi kaderisasi .

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode pemaparan deskriptif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan data- data secara mendalam pada suatu data yang sebenarnya dan data merupakan suatu nilai dibalik data yang terlihat.

Dalam prakteknya pendekatan kualitatif menggunakan metode berupa pengumpulan data dan metode analisis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis deskriptif yang

---

<sup>6</sup> “Kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang Dalam Meningkatkan Kapasitas Kepemimpinan Anggota” oleh Hasan Labiqul Aqil mahasiswa jurusan Politik dan Kewarganegaraan Universitas Negeri Semarang tahun 2020

dimana metode ini mengamati suatu fenomena atau setting sosial yang nantinya akan dituangkan kedalam tulisan.

## 2. Data dan Sumber Data

Data adalah segala fakta mentah yang diperoleh melalui hasil pengamatan dari lapangan dalam bentuk huruf, angka, gambar, grafik dan sebagainya yang kemudian diolah lebih lanjut sehingga dapat memperoleh hasil tertentu. Lofland mengemukakan bahwa sumber data merupakan sebuah kata-kata dan tindakan, sedangkan dokumen dan sumber data tertulis lainnya sebagai tambahan<sup>7</sup>. Jenis data dalam penelitian ini meliputi:

### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti dengan cara kegiatan observasi dan wawancara serta dokumentasi yang berhubungan dengan gaya komunikasi organisasi dalam pengkaderan di PMII Komisariat IAIN Ponorogo periode 2020-2021.

### b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber pendukung atau pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya.

---

<sup>7</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), 157.



Menurut Lofland yang dikutip oleh Moleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data<sup>8</sup>. Pada penelitian ini ada beberapa orang yang akan dijadikan narasumber atau informan sebagai sumber data primer, diantaranya adalah:

- 1) Ketua Komisariat PMII Komisariat IAIN Ponorogo periode 2020-2021
- 2) Wakil Ketua I bidang kaderisasi PMII Komisariat IAIN Ponorogo periode 2020-2021
- 3) Koordinator biro Kaderisasi PMII Komisariat IAIN Ponorogo periode 2020-2021

b. Sumber Data Sekunder

data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti, yaitu dengan mengambil dokumentasi berupa data data langsung dari lokasi penelitian. Sumber data sekunder pada penelitian ini adalah dokumen-dokumen milik PMII komisariat IAIN Ponorogo berupa:

- 1) Struktur Pengurus komisariat PMII IAIN Ponorogo

---

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2006), 253.

2) Lembar Pertanggung Jawaban Pengurus komisariat PMII  
IAIN Ponorogo

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian kualitatif ini dilakukan dengan tiga cara, antara lain sebagai berikut:

a. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, akan tetapi peneliti juga dapat mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam<sup>9</sup>. Wawancara dilakukan kepada Ketua, Pengurus Komisariat, Wakil Ketua 1 bidang kaderisasi, Koordinator biro kaderisasi di PMII Komisariat IAIN Ponorogo Periode 2020-2021, dan 2 kader PMII Komisariat IAIN Ponorogo.

b. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung ke tempat objek penelitian. Observasi merupakan kegiatan paling utama dan teknik penelitian yang paling penting. Observasi tidak hanya

---

<sup>9</sup> Sugiyono, *memahami penelitian kualitatif*, (Bandung: Alfabeth. 2010), 72

sekedar melihat atau mengamati melainkan untuk mengetahui terkait kejadian yang sebenarnya dilapangan.

Pada penelitian ini melakukan pengamatan secara langsung ke lingkungan organisasi PMII komisariat IAIN Ponorogo terkait proses pengkaderan yang dilakukan. Sehingga penulis dapat melihat dan terlibat secara langsung dalam proses pengkaderan yang ada di PMII komisariat IAIN Ponorogo.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara meminta data yang telah ada sebelumnya. Dokumentasi merupakan faktor penting dalam melengkapi sumber data, diperlukan catatan khusus tentang keadaan foto atau menggambarkan secara rinci tentang dokumentasi tersebut. Dokumentasi dapat menjelaskan terkait sejarah, sosial, ritual dan kultur apabila dipelajari dengan rinci dalam dokumentasi.

#### 4. Analisis Data

Analisis data adalah proses pengumpulan data dan mengurutkannya dalam pola dan pengumpulan data. Burhan Bungin mengemukakan analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dalam analisis data tersebut dapat

diberi arti dan makna yang berguna untuk memecahkan masalah penelitian. Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan empat tahap, yaitu:

a. Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif.

b. Reduksi Data

Tahap selanjutnya adalah reduksi data. Reduksi data merupakan analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, dan membuang yang tidak penting, serta mengorganisasikan data, sehingga memudahkan peneliti untuk menarik kesimpulan. Dengan cara mengumpulkan data lalu dipilih secara selektif dengan disesuaikan terhadap permasalahan yang ada dalam penelitian. Selanjutnya dilakukan pengolahan dengan meneliti ulang data yang didapat, apakah data tersebut sudah sesuai dan dapat segera diproses ketahap selanjutnya.

c. Penyajian Data

Penyajian data dapat berupa bentuk tulisan atau kata-kata, gambar, grafik, dan tabel. Dalam penyajian data peneliti menguraikan setiap permasalahan dalam penelitian ini dengan



cara pemaparan umum kemudian menjelaskan kedalam pembahasan yang lebih spesifik.

#### d. Penarikan Kesimpulan

Langkah selanjutnya dalam proses analisis adalah proses penarikan kesimpulan, setiap kesimpulan yang disampaikan masih bersifat sementara akan berubah apabila ditemukan bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data. Uaya dalam penarikan kesimpulan dilakukan secara terus menerus selama berada dilapangan. Setelah melakukan pengumpulan data peneliti mencari arti penjelasan- penjelasan yang kemudian diverifikasi selama penelitian berlangsung dan meninjau kembali catata lapangan sehingga dapat terbentuk penegasan kesimpulan.<sup>10</sup>

#### 5. Uji Keabsahan

Pengambilan data-data yang diperoleh di lapangan merupakan data yang masih mentahan artinya data tersebut perlu diolah kembali atau dianalisis kembali agar data yang diperoleh dari lapangan menjadi data yang benar dan dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya. Ada terdapat lima macam analisi trigulasi yaitu, Trigulasi Sumber, Trigulasi Waktu, Trigulasi Teori, Trigulasi Periset, trigulasi Metode. Sedangkan penelitian ini menggunakan Trigulasi Sumber yang dimana menganalis dengan

---

<sup>10</sup> Burhan bungin, *Analisi Data Penelitian Kualitatif* (Jakarta : PT Grapindo Persada, 2003), 131.

perbandingan atau mengecek ulang derajat kepercayaan informasi yang diperoleh dari nara sumber yang berbeda.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Penulis membagi sistematika pembahasan menjadi lima bab. Semua bab tersebut saling berhubungan dan mendukung satu sama lain. Gambaran atas masing-masing bab tersebut adalah sebagai berikut:

**Bab I** Pendahuluan, dalam bab ini berisi data global mengenai keseluruhan isi proposal yang akan disajikan dalam bab-bab berikutnya, meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, telaah pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

**Bab II** Landasan teori, dalam bab ini terdapat pembahasan mengenai kajian teori. *Pertama*, membahas kajian tentang strategi komunikasi yang meliputi pengertian strategi, komunikasi, dan strategi komunikasi. *Kedua*, membahas kajian teori karakter.

**Bab III** Merupakan temuan peneliti, bab ini mendeskripsikan mengenai profil PMII Komisariat IAIN Ponorogo, Visi dan Misi.

**Bab IV** Pembahasan pada bab ini membahas analisa yang berisi tentang pola komunikasi organisasi dalam pengkaderan di PMII komisariat IAIN Ponorogo.

**Bab V** Penutup, berisi tentang penutup yang meliputi kesimpulan sebagai intisari jawaban dari pokok permasalahan dan saran dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti.



## BAB II

### GAYA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENGKADERAN

#### A. Komunikasi

##### 1. Pengertian Komunikasi

Secara bahasa atau menurut asal katanya, komunikasi berasal dari bahasa Latin “*Communicare*” yang berarti memberitahukan atau berlaku di mana-mana<sup>1</sup>. Sedangkan ditinjau secara istilah, menurut Barelson dan Steiner (1964) mengemukakan bahwa “Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian dan lain-lain melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar, angka-angka dan lain-lain”<sup>2</sup>.

Kemudian, untuk memahami pengertian komunikasi yang lain, Harold D. Laswell dalam karyanya *The Structure and Function of Communication Society* mengatakan bahwa cara yang baik untuk menjelaskan komunikasi adalah menjawab *Who, Says What, In Which Channel, To Whom dan What Effect*.<sup>3</sup> Paradigma Harold Lasswell mengungkapkan komunikasi yang efektif adalah yang memiliki lima unsur, yaitu; komunikator, pesan, media, komunikan, dan efek.

---

<sup>1</sup> Hj. Roudhonah, “*Ilmu Komunikasi*”, (Jakarta: UIN Press, 2007),19.

<sup>2</sup> Ibid.,21.

<sup>3</sup> Husein Umar, “*Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*”, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997),26.

Berdasarkan paradigma Lasswell tersebut, komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu.<sup>4</sup>

## 2. Bentuk-bentuk Komunikasi

Bentuk-bentuk komunikasi menurut Onong Uchjana Effendi dalam bukunya berjudul “Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek” ada beberapa bentuk komunikasi, di antaranya komunikasi verbal dan non verbal, komunikasi personal (*intrapersonal dan interpersonal*), dan komunikasi kelompok (besar dan kecil)<sup>5</sup>.

### a. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal adalah pernyataan lisan antara manusia lewat kata-kata dan simbol umum yang sudah disepakati antara individu, kelompok, bangsa dan Negara. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata, baik dinyatakan secara lisan maupun tulisan. Komunikasi lisan dapat didefinisikan sebagai proses di mana seorang pembicara berinteraksi secara lisan dengan pendengar untuk mempengaruhi tingkah laku penerima. Sedangkan komunikasi tulisan apabila keputusan yang akan disampaikan oleh pimpinan itu disandikan dalam simbol-simbol yang dituliskan pada kertas atau pada tempat

---

<sup>4</sup> Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*, 3.

<sup>5</sup> Onong Uchjana Effendi, “*Ilmu Komunikasi : Teori dan Praktek*”, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), cet. ke-6, 7.



lain yang bisa dibaca kemudian dikirimkan kepada karyawan yang dimaksudkan.<sup>6</sup>

b. Komunikasi Non Verbal

Komunikasi non verbal adalah semua isyarat yang bukan kata- kata. Menurut Larry A. Samovar dan Richard E. Porter, komunikasi non verbal mencakup semua rangsangan kecuali rangsangan verbal dalam suatu setting komunikasi, yang dihasilkan oleh individu dan penggunaan oleh individu, yang mempunyai nilai pesan potensial bagi pengirim atau penerima, jadi definisi ini mencakup perilaku yang disengaja atau tidak sengaja sebagai bagian dari peristiwa komunikasi secara keseluruhan.<sup>7</sup>

c. Komunikasi Personal

Komunikasi personal dibedakan atas dua kelompok, yaitu komunikasi *Intrapersonal* dan komunikasi *Interpersonal*. Komunikasi *Intrapersonal* (*Intrapersonal Communication*) atau disebut komunikasi dengan diri sendiri. Komunikasi ini merupakan landasan komunikasi antara pribadi dengan komunikasi dalam konteks-konteks lainnya, dengan kata lain komunikasi ini adalah komunikasi dalam dua orang, tiga orang dan seterusnya karena sebelum berkomunikasi dengan orang lain biasanya kita dengan

---

<sup>6</sup> Arni Muhammad, "Komunikasi Organisasi", (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), cet.ke-4,95

<sup>7</sup> Hafied Cangara, "Pengantar Ilmu Komunikasi", (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), cet.ke-4, 103.

diri sendiri yaitu mempersepsi makna pesan orang lain, hanya saja caranya tidak kita sadari bahwa keberhasilan komunikasi kita dengan orang lain bergantung pada keefektifan komunikasi kita dengan diri sendiri.<sup>8</sup>

Sedangkan komunikasi antarpribadi (*Interpersonal Communication*) adalah komunikasi antara dua orang atau lebih secara tatap muka (*face to face*) yang memungkinkan setiap individu menangkap reaksi secara langsung baik secara verbal maupun non verbal<sup>9</sup>.

#### d. Komunikasi Kelompok

Kelompok adalah sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama, yang berinteraksi satu sama lainnya untuk mencapai tujuan bersama, mengenal satu dengan lainnya dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut.<sup>10</sup>

Adapun yang dimaksud dengan komunikasi kelompok adalah pesan yang disampaikan terencana dan bukan spontanitas untuk segmen khalayak tertentu.<sup>11</sup> Komunikasi kelompok terbagi

---

<sup>8</sup> Phil Astrid S. Susanto, "*Komunikasi dalam Teori dan Praktek*", (Bandung: Bina Cipta, 1998), cet.ke-3, 7.

<sup>9</sup> Alo Liliwari, "*Komunikasi Antar Pribadi*", (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1997), cet.ke-2, 12.

<sup>10</sup> Deddy Mulyana, "*Ilmu Komunikasi*", (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1986), 7.

<sup>11</sup> Nuruddin, "*Sistem Komunikasi Indonesia*", (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), cet.ke-2, 33.

dua yaitu kelompok besar dan kelompok kecil. Komunikasi kelompok besar yaitu komunikasi yang mana penyampaian pesannya berlangsung secara terus-menerus, interaksi antara sumber dan penerima sangat terbatas dan jumlah khalayak relatif besar. Sedangkan komunikasi kelompok kecil komunikasi yang mana interaksi antara sumber dan penerima pesan tidak terbatas dan jumlah khalayak kecil.<sup>12</sup> Salah satu contoh dari komunikasi Kelompok adalah komunikasi organisasi.

## **B. Komunikasi Organisasi**

### **1. Teori Komunikasi Organisasi**

Komunikasi adalah sebuah tindakan untuk berbagi informasi, gagasan ataupun pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang terlibat di dalamnya guna mencapai kesamaan makna. Tindakan komunikasi tersebut dapat dilakukan dalam beragam konteks, antara lain adalah dalam lingkup organisasi (*organizational communication*). Dalam konteks organisasi, pemahaman mengenai peristiwa-peristiwa komunikasi yang terjadi di dalamnya, seperti apakah instruksi pimpinan sudah dilaksanakan dengan benar oleh karyawan ataupun bagaimana bawahan mencoba menyampaikan keluhan pada atasan, memungkinkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan

---

<sup>12</sup> Hafied Cangara, “*Pengantar Ilmu Komunikasi*”, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), cet. ke-4, 34-35.

hasil yang diharapkan, merupakan contoh sederhana untuk memperlihatkan bahwa komunikasi merupakan aspek yang penting dalam suatu organisasi, baik organisasi *profit* maupun *nonprofit*.<sup>13</sup>

## 2. Pengertian Organisasi

Organisasi adalah suatu kumpulan atau sistem individu yang memiliki tingkatan secara jenjang dan memiliki sistem pembagian tugas untuk mencapai tujuan tertentu, menurut DeVito (1997: 337) organisasi adalah sebuah kelompok individu yang diorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>14</sup> Jumlah anggota organisasi sendiri sangat bervariasi mulai dari tiga atau sampai memiliki ribuan anggota. Organisasi juga memiliki tujuan umum untuk meningkatkan pendapatan, namun ada juga yang memiliki tujuan-tujuan tertentu yang dimiliki oleh orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan, organisasi memiliki norma aturan yang harus dipatuhi oleh semua anggota organisasi.

## 3. Fungsi Komunikasi Organisasi

Menurut Sendjaja, organisasi baik yang berorientasi untuk mencari keuntungan (*profit*) ataupun nirlaba (*non-profit*), memiliki empat fungsi organisasi yaitu:<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Burhan Bungin, *Sosiologi Komunikasi* (Jakarta:Kencana, 2006), 261.

<sup>14</sup> *Ibid.*, 277.

<sup>15</sup> *Ibid.*, 278.

a. Fungsi Informatif

Dijelaskan bahwa organisasi bertindak sebagai suatu sistem yang memproses informasi. Proses informasi yang hadir dalam organisasi tersebut diharapkan mampu memberikan dan menerima informasi dengan baik untuk tercapainya kelancaran dalam organisasi tersebut.

b. Fungsi Regulatif

Komunikasi organisasi yang diharapkan dapat memperlancar peraturan serta pedoman yang telah disepakati oleh anggota dan pemimpin organisasi tersebut.

c. Fungsi Persuasif

Fungsi ini dilakukan oleh pemimpin organisasi untuk mempersuasi anggotanya daripada memerintah anggotanya untuk melakukan sesuatu. Fungsi persuasi dianggap dapat mempermudah, karena cara yang lebih halus (daripada memerintah) akan lebih dihargai oleh anggota tersebut terhadap tugas yang diberikan oleh pemimpin organisasi.

d. Fungsi Integratif

Fungsi integratif berkaitan dengan penyediaan saluran atau hal-hal yang dapat mempermudah anggota organisasi untuk melakukan dan melaksanakan tugas tertentu dengan baik.

4. Tujuan komunikasi Organisasi



Ada empat tujuan komunikasi organisasi<sup>16</sup>, yaitu:

a. Mengutarakan Pikiran, Pandangan dan Pendapat.

Memberi peluang bagi para pemimpin organisasi dan anggotanya untuk menyatakan pikiran, pandangan, dan pendapat sehubungan dengan tugas dan fungsi yang mereka lakukan.

b. Membagi Informasi

Memberi peluang kepada seluruh aparatur organisasi untuk membagi informasi dan memberi makna yang sama atas visi, misi, tugas pokok, fungsi organisasi, sub organisasi, individu, maupun kelompok kerja dalam organisasi.

c. Menyatakan Perasaan dan Emosi.

Hal ini bertujuan memberi peluang bagi para pemimpin dan anggota organisasi untuk bertukar informasi yang berkaitan dengan perasaan dan emosi.

d. Tindakan Koordinasi.

Tindakan ini bertujuan untuk mengkoordinasi sebagian atau seluruh tindakan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi organisasi yang telah dibagi ke dalam bagian atau subbagian organisasi. Organisasi tanpa koordinasi dan organisasi tanpa komunikasi sama dengan organisasi yang menampilkan aspek individual dan bukan menggambarkan aspek kerja sama.

---

<sup>16</sup> Alo Lili Weri, *Wacana Komunikasi* (Bandung: Mandar Maju, 2004), 443

## 5. Gaya Komunikasi Dalam Organisasi

Gaya komunikasi merupakan langkah yang dilakukan oleh komunikator kepada komunikan untuk menyampaikan pesan. Pesan yang disampaikan oleh komunikator memiliki ciri khas yang berbeda-beda, tentunya gaya komunikasi yang dimiliki oleh setiap individu mengikuti situasi dan kondisi yang ada sehingga menciptakan beberapa gaya komunikasi. Dalam menyampaikan pesan seseorang komunikator tentu akan memilih gaya komunikasi yang efektif agar Informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik.

Gaya komunikasi menurut Steward L. Tubbs dan Sylvia Moss, gaya komunikasi sebagai seperangkat antarpribadi yang terspesialisasi dalam situasi tertentu. Gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai guna memperoleh respons atau tertentu dalam situasi tertentu. Menurut Steward L. Tubbs dan Sylvia Moss ada enam gaya komunikasi dalam organisasi<sup>17</sup> :

### a. *The Controlling Style*

Gaya komunikasi yang bersifat mengendali ini, ditandai dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa dan mengatur perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain. Orang-orang yang menggunakan gaya komunikasi ini

---

<sup>17</sup> Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi* ( Jakarta: PT Rajagrafindo Perkasa:2014), 31.

Ldikenal dengan nama komunikator satu arah atau *oneway communicators*.

b. *The Equalitarian Style*

Aspek penting dalam gaya komunikasi ini ditandai dengan adanya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah (*two-way traffic of communication*). Dalam gaya komunikasi ini tindakan komunikasi dilakukan secara terbuka. Artinya, setiap anggota organisasi dapat mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana yang demikian rupa, situasi ini memungkinkan setiap anggota organisasi dapat mencapai kesepakatan dan pengertian bersama.

c. *The Structuring Style*

Gaya komunikasi yang terstruktur ini, memanfaatkan pesan-pesan verbal secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan, penjadwalan tugas dan pekerjaan serta struktur organisasi. Pengirim pesan (sender) lebih memberi perhatian kepada keinginan untuk mempengaruhi orang lain dengan jalan berbagi informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut.

d. *The Dynamic Style*

Gaya komunikasi yang dinamis ini memiliki kecenderungan agresif, karena pengirim pesan atau sender memahami bahwa lingkungan pekerjaannya berorientasi pada tindakan (*action-oriented*). Gaya komunikasi ini sering dipakai oleh para juru kampanye ataupun supervisor yang membawahi para wiraniaga.

e. *The Relinquishing Style*

Gaya komunikasi ini lebih mencerminkan kesediaan untuk menerima saran, pendapat ataupun gagasan orang lain, daripada keinginan untuk memberi perintah, meskipun pengiriman pesan mempunyai hak untuk memberi perintah dan mengontrol orang lain. Pesan-pesan dalam gaya komunikasi ini akan efektif ketika pengiriman pesan sedang bekerja sama dengan orang-orang yang berpengetahuan luas, berpengalaman, teliti serta bersedia untuk bertanggung jawab atas semua tugas atau pekerjaan yang dibebarkannya.

f. *The Withdrawal style*

Akibat yang muncul jika gaya ini digunakan adalah melemahnya tindakan komunikasi, artinya tidak ada keinginan dari orang-orang yang memakai gaya ini untuk berkomunikasi dengan orang lain, karena ada beberapa persoalan ataupun kesulitan antar pribadi yang dihadapi oleh orang-orang tersebut.

## C. Kaderisasi

### 1. Pengertian Kaderisasi

Kaderisasi menurut KBBI mempunyai makna orang yang diharapkan dapat memegang peranan penting di dalam sebuah organisasi. Dikarenakan kaderisasi merupakan inti dari kelanjutan sebuah organisasi di masa depan. Kaderisasi sendiri merupakan proses atau usaha suatu organisasi yang dilakukan untuk mengembangkan potensi kader untuk menjadikan seorang kader mengetahui apa yang harus dilakukan agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kaderisasi merupakan hal penting yang tidak boleh diabaikan oleh organisasi. Dengan kaderisasi menandakan adanya kata lanjutan dari organisasi kedepannya. Jika tidak ada kaderisasi akan sulit organisasi tersebut untuk melakukan tugas-tugas ke organisasian nya. Organisasi tanpa kaderisasi tidak akan bergerak secara baik dan dinamis oleh karena itu kaderisasi si merupakan kebutuhan internal organisasi yang wajib dijalankan oleh pelaku organisasi.

Kaderisasi bisa dikatakan sebagai upaya proses penanaman bibit baru yang siap meneruskan perjuangan organisasi kedepannya karena fungsi besar kaderisasi itu sendiri adalah mempersiapkan kader yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi.



Muhammad Hatta pernah berkata bahwa kaderisasi merupakan kerangka kebangsaan. Oleh karena itu sama halnya dengan menghasilkan pemimpin bangsa dimasa depan<sup>18</sup>.

Sumber daya manusia yang akan meneruskan tongkat estafet organisasi akan menjalani proses seleksi alam yang disebut kaderisasi. Kaderisasi merupakan jenjang pendidikan yang mana Kadang dapat memahami platform organisasi, sejarah organisasi, arah gerak organisasi, dan cita-cita organisasi si serta memiliki jiwa militansi yang tinggi terhadap organisasi.

Maka dengan ini kaderisasi merupakan proses persiapan kader yang nantinya akan menggantikan perjuangan anggota atau pengurus yang lama guna meneruskan estafet dalam kelanjutan organisasi di masa depan kader-kader yang dipersiapkan dibekali dengan nilai-nilai yang mencerminkan identitas organisasi titik dalam sebuah proses kaderisasi ada dua hal yang tidak dapat ditinggalkan yaitu perilaku organisasi dan sasaran kaderisasi. Pelaku dari kegiatan kaderisasi dalam menjalankan fungsi utama regenerasi dan kesinambungan tugas-tugas

---

<sup>18</sup> Veithzal Rifai dan Deddy Mulyadi, Kepemimpinan dan perilaku organisasi (Jakarta:Pt. Raja grafindo Persada, 2006), 88.

organisasi dan objek kaderisasi merupakan orang-orang yang dipersiapkan dan dilatih untuk meneruskan visi dan misi organisasi.<sup>19</sup>

## 2. Bentuk-bentuk Kaderisasi

Bentuk kaderisasi yang diselenggarakan oleh PMII pada dasarnya merupakan sistem terpadu yang menekankan pengembangan kader secara kognitif, afektif, dan psikomotorik. Artinya, kaderisasi PMII hendak mencetak sosok kader yang memiliki pengetahuan luas dan mendalam serta memiliki keterampilan dengan landasan pijak keimanan yang kuat. Berbicara tentang bentuk kaderisasi di PMII sendiri, kita akan mengenal yang namanya pengkaderan formal, informal, dan nonformal<sup>20</sup>. Tiga model pengkaderan tersebut akan saling mendukung satu sama lain. Ketiga kaderisasi ini sebagai bentuk untuk mewujudkan tujuan PMII yang tertulis dalam Anggaran Dasar Bab IV Pasal 4 yaitu "Terbentuknya pribadi muslim Indonesia yang bertaqwa kepada Allah SWT, berbudi luhur, berilmu, cakap dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya serta komitmen memperjuangkan cita-cita kemerdekaan Indonesia."<sup>21</sup>

Oleh karena itu ketiga model pengkaderan tersebut memiliki substansi yang tidak bisa dipisahkan. Dikarenakan ketiganya akan

---

<sup>19</sup> Ahmad Sobiri, *Kaderisasi Organisasi*, Bandung : Alumni, 1999, 3.

<sup>20</sup> Keputusan-keputusan muspimnas 2019

<sup>21</sup> AD/ART Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Tahun 2017

saling memiliki pengaruh dan mempengaruhi.

a. Kaderisasi Formal

Kaderisasi formal merupakan usaha mempersiapkan seseorang sebagai calon pemimpin dilakukan secara berencana, teratur dan tertib, sistematis, terarah dan disengaja. Upaya tersebut bahkan dapat diselenggarakan secara melembaga, sehingga semakin jelas sifat formalnya. Kaderisasi formal ini sebagai usaha utama dalam kaderisasi yang merupakan kegiatan dari sebuah organisasi dan dilakukan dalam bentuk pendidikan secara terprogram serta terarah untuk mencapai tujuan tertentu<sup>22</sup>. Menurut Bentuk kaderisasi formal lebih mengarah ke arah formal melalui cara yang sudah direncanakan, bersifat sistematis, terarah, dan berkelembagaan sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku di dalam organisasi tersebut. Dalam kaderisasi formal PMII mengenal tiga bentuk pengaderan yang berkaitan satu sama lain, yaitu MAPABA, PKD, dan PKL<sup>23</sup>. MAPABA atau Masa Penerimaan Anggota Baru adalah fase orientasi dan pengenalan awal PMII kepada mahasiswa dalam rangka rekrutmen mahasiswa untuk menjadi anggota PMII. Kemudian, PKD atau

---

<sup>22</sup> Veithzal Rifai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Jakarta:Pt. Raja grafindo Persada, 2006), 88.

<sup>23</sup> Keputusan-keputusan muspimnas 2019

Pelatihan Kader Dasar adalah fase penanaman nilai-nilai dan pembentukan militansi anggota untuk menjadi kader PMII. Dengan mengikuti PKD, secara formal seorang Anggota telah sah menjadi kader PMII. PKD merupakan fase kedua dalam Pengaderan Formal PMII dan diselenggarakan antara empat bulan hingga enam bulan setelah MAPABA. Terakhir, PKL atau Pelatihan Kader Lanjut adalah fase pengaderan untuk membangun dan memperkuat basis pengetahuan dan keterampilan yang akan menopang pilihan gerak kader PMII untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. PKL merupakan fase ketiga dalam proses Pengaderan Formal PMII, diselenggarakan secepat-cepatnya enam bulan setelah PKD.<sup>24</sup>

b. Kaderisasi Nonformal

Kaderisasi nonformal adalah proses pengaderan yang diarahkan untuk membangun kebutuhan-kebutuhan kader, seperti pengembangan ketrampilan dan pengetahuan khusus atau spesifik. Kaderisasi ini berangkat dari pemetaan bakat-bakat dan minat dari anggota kader untuk terjun dalam bidang-bidang tertentu.

Perbedaannya dengan kaderisasi formal adalah terletak pada pelebagaan bentuk kaderisasi, jika pendidikan formal

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm 123.

diselenggarakan sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku di organisasi, maka kaderisasi nonformal diselenggarakan sesuai dengan ciri khas dan kebutuhan masing-masing cabang, komisariat atau rayon masing-masing.

Tujuan dari kaderisasi nonformal pada umumnya adalah untuk memberikan bekal kepada kader bagi kebutuhan yang muncul dalam keorganisasian, kehidupan kampus dan masyarakat serta untuk mengembangkan potensi diri kader. Sementara fungsi dari pengaderan ini adalah untuk menopang kaderisasi formal, sehingga dalam pengaderan di jenjang berikutnya seorang kader telah memiliki wawasan cukup dan spesifikasi keahlian. Bekal pengetahuan dan ketrampilan spesifik kader secara ideal juga berfungsi untuk memudahkan proses distribusi kader di ruang-ruang strategis di luar PMII.

c. Kaderisasi Informal

Kaderisasi informal berangkat dari filosofi bahwa pada hakikatnya setiap ruang, setiap waktu dan setiap kegiatan atau bahkan tanpa kegiatanpun, pada dasarnya dapat menjadi medium dan kesempatan mendidik diri. Pendidikan atau dimaknai identik dalam hal ini dengan pengaderan, bukan saja di dalam forum pelatihan, ruang kelas dengan kurikulum



tertentu; melainkan dalam ruang sehari-hari setiap manusia, setiap anggota dan kader. kaderisasi informal memiliki bentuk yang dapat dilihat dari proses sehari-hari seorang anggota atau kader di lingkungan organisasi<sup>25</sup>.

Hal ini dilihat dari keseharian kader mulai dari anggota atau Mu'takid hingga menjadi kader Muharrrik sebagai proses pembentukan jati diri, sehingga mampu memiliki keunggulan dan mampu bersaing dalam setiap aspek kehidupan masyarakat. Kaderisasi informal tidak jauh berbeda dengan kaderisasi nonformal. Keduanya masing-masing terlepas dari kurikulum formal dan mengikat secara peraturan dan hukum organisasi yang melembaga.

Perbedaannya, pelaksanaan kaderisasi informal tidak sekadar untuk mencapai tujuan kegiatan itu sendiri, melainkan juga direkayasa untuk menguji dan melatih setiap anggota/kader baik individu maupun kelompok. Kaderisasi informal dalam PMII, karena melekat dengan aktivitas harian PMII setempat, sangat berpengaruh terhadap perkembangan karakter/watak, mentalitas, perilaku dan kebiasaan anggota/kader. Oleh sebab itu proses kaderisasi informal sesungguhnya sangat tergantung dengan dinamika PMII

---

<sup>25</sup> IH Harahap “*Kaderisasi Partai Politik dan Kepemimpinan Nasional*” jurnal Politik Lipi

setempat sekaligus kreatifitas anggota/kader PMII khususnya pengurus. Pra-syarat dasar proses pengaderan informal adalah waspada terhadap situasi dan setiap kegiatan. Pengurus sebagai pengelola anggota mesti awas terhadap situasi dan kegiatan, baik situasi maupun kondisi senantiasa dapat menjadi bahan pelajaran untuk mematangkan karakter dan mentalitas anggota/kader.

### 3. Peran Kaderisasi<sup>26</sup>

#### a. Pewarisan Nilai-nilai Organisasi

Proses transfer nilai adalah suatu proses untuk memindahkan sesuatu (nilai) dari satu orang ke orang lain. Nilai-nilai ini bisa berupa hal-hal yang tertulis atau yang sudah tercantum dalam aturan-aturan organisasi (seperti AD/ART, dan aturanaturan lainnya) maupun nilai yang tidak tertulis atau budaya-budaya baik yang terdapat dalam organisasi (misalnya budaya diskusi) maupun kondisi-kondisi terbaru yang menjadi kebutuhan dan keharusan untuk ditransfer.

#### b. Penjamin Keberlangsungan Organisasi

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mengalir, yang berarti dalam setiap keberjalanan waktu ada generasi yang

---

<sup>26</sup> Rukhaini Fitri Rahmawati, "Kaderisasi Dakwah Melalui Lembaga Pendidikan Islam", Jurnal Manajemen Dakwah, Vol.1 No. 1 (Juni 2016), 152.

pergi dan ada generasi yang datang. Keberlangsungan organisasi dapat dijamin dengan adanya sumber daya manusia yang menggerakkan, jika sumber daya manusia tersebut hilang maka dapat dipastikan bahwa organisasinya pun akan mati. Regenerasi berarti proses pergantian dari generasi lama ke generasi baru, yang termasuk didalamnya adanya pembaruan semangat.

c. Sarana Belajar Bagi Anggota

Tempat anggota mendapatkan pembelajaran yang tidak didapat di bangku pendidikan formal. Pembelajaran itu sendiri berarti proses terdapat perubahan sikap dan tata laku atau sekelompok orang dalam proses mendewasakan manusia melalui proses pembelajaran dan pelatihan. Pendidikan di sini mencakup dua hal yaitu pembentukan dan pengembangan. Pembentukan dalam kaderisasi terdapat tujuan yang ingin dicapai, sehingga setiap individu yang terlibat di dalam dibentuk karakternya sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengembangan karena setiap individu yang terlibat di dalam tidak berangkat dari nol tetapi sudah memiliki karakter dan keterampilan sendiri-sendiri yang terbentuk sejak kecil, kaderisasi memfasilitasi adanya proses pengembangan itu.

Kaderisasi tidak pernah bisa terlepas dari perannya, karena kaderisasi yang akan membentuk mahasiswa yang berwawasan luas dan mempunyai karakter. Kaderisasi juga yang akan mendorong mahasiswa untuk selalu mencari dan menambah wawasan sehingga semakin luas.

#### **D. Hambatan Komunikasi Organisasi**

Menurut Chaney dan Martin mengatakan bahwa hambatan komunikasi segala sesuatu yang menjadi penghalang untuk terjadinya komunikasi yang efektif dalam artian hambatan komunikasi adalah penghalang atau hal-hal yang dapat mempengaruhi kelancaraan kegiatan. Komunikasi yang terjadi antara komunikator ke komunikan untuk menyampaikan pesan atau informasi tidak selamanya berjalan efektif, sama halnya dengan komunikasi organisasi ada hambatan yang seringkali terjadi.

Fielding dalam Pricillia Johanna menyebutkan ada lima hambatan utama dalam komunikasi ke bawah antara lain: Pimpinan tidak mengerti tipe pesan seperti apa yang sesuai untuk bawahan, pimpinan tidak mengerti seberapa banyak informasi yang sampai kepada bawahan, masalah dengan karyawan yang tidak memiliki kesadaran untuk mengakses informasi, Informasi yang disampaikan kepada bawahan tidak selalu relevan, dan terlalu banyak informasi yang disampaikan kepada

bawahan.

Stevens dan Hisle dalam Pricillia Johanna mengungkapkan bahwa manajer mengalami masalah komunikasi ke bawah. Komunikasi ke bawah biasanya bermasalah dan ditandai dengan distorsi pesan, informasi yang kurang dan salah tafsir. Dalam mengidentifikasi masalah komunikasi ke bawah, ada enam hambatan komunikasi ke bawah yaitu: Lapisan manajemen mempersulit komunikasi, Karyawan tidak merespon umpan balik, Pesan mengalami perubahan, Pesan tidak diterima utuh oleh staf tingkat terendah, Pesan tidak dapat disebarluaskan, Pesan yang dikirim ke bawah tidak dapat diambil dalam nada yang sama atau konteks sebagaimana dimaksud.<sup>30</sup>

Hambatan pasti selalu ada walaupun sebuah organisasi berusaha menghindarinya, untuk itu perlu di ketahui beberapa hambatan dalam komunikasi, supaya komunikasi organisasi berjalan efektif. Ada beberapa hambatan komunikasi yaitu:

1. Gangguan Teknis

Gangguan ini terjadi jika salah satu alat yang digunakan dalam berkomunikasi mengalami gangguan, sehingga informasi yang ditransmisi melalui saluran mengalami kerusakan. Misalnya gangguan pada stasiun



radio atau televisi, gangguan jaringan telepon, dan lainnya.

## 2. Gangguan Semantik dan Psikologis

Gangguan semantik ialah gangguan komunikasi yang disebabkan karena kesalahan pada bahasa yang digunakan. Sedangkah, gangguan psikologis terjadi karena adanya gangguan yang disebabkan oleh persoalan-persoalan dalam diri individu. Misalnya rasa curiga atau karena gangguan kejiwaan sehingga dalam penerimaan dan pemberian informasi tidak sempurna.

## 3. Gangguan Fisik

Gangguan ini disebabkan karena kondisi geografis misal jarak jauh sehingga sulit berkomunikasi, tidak adanya sarana dan sebagainya.

## 4. Gangguan Status

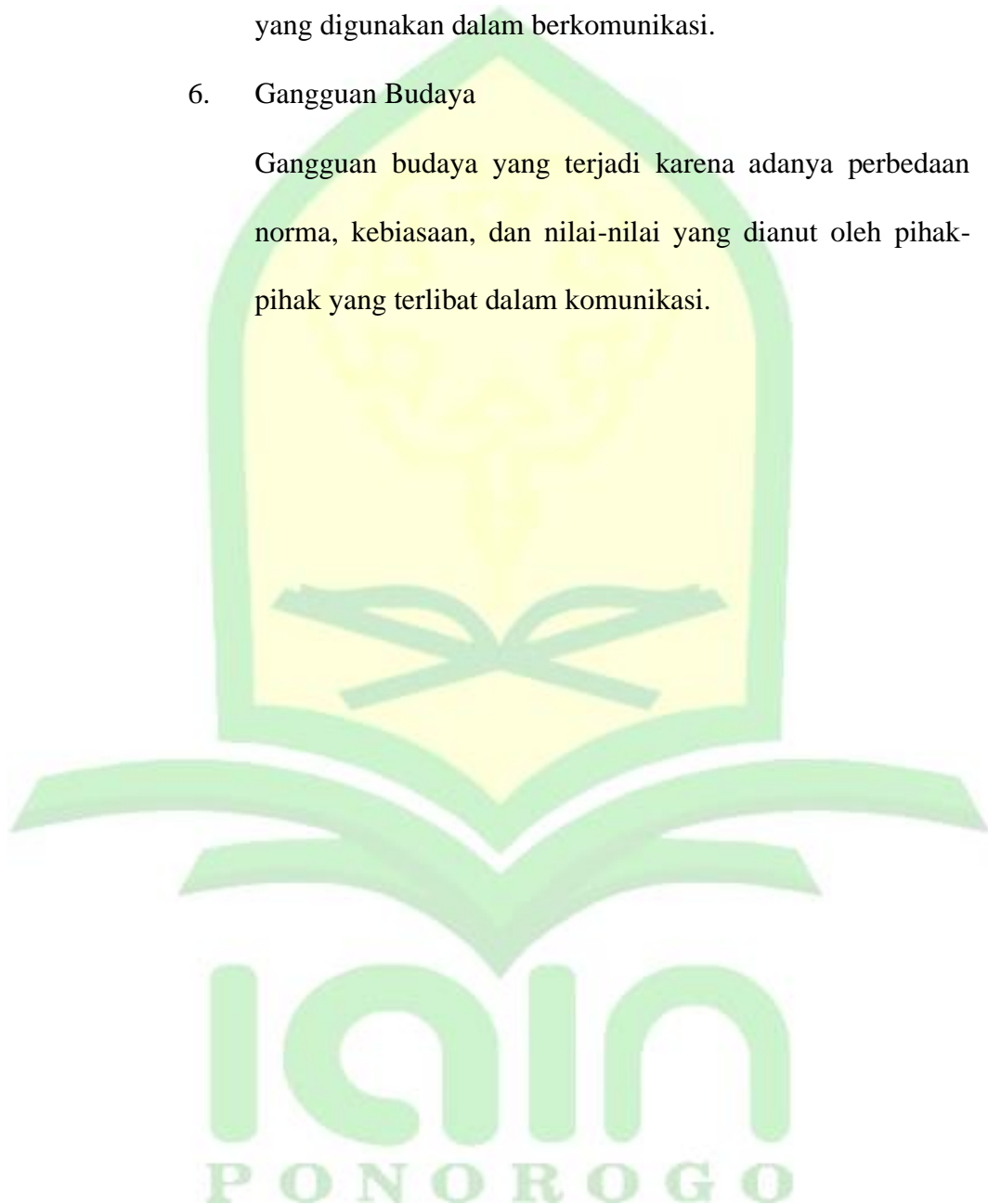
Merupakan gangguan yang disebabkan karena jarak sosial di antara peserta komunikasi, misalnya perbedaan status antara senior dengan junior atau atasan dengan bawahan. Perbedaan ini biasanya menuntut perilaku komunikasi yang selalu memperhentikan kondisi dan etika yang sudah membudaya dalam masyarakat.

## 5. Gangguan Kerangka Berfikir

Gangguan ini disebabkan karena adanya perbedaan persepsi antara komunikator dan komunikan terhadap pesan yang digunakan dalam berkomunikasi.

6. Gangguan Budaya

Gangguan budaya yang terjadi karena adanya perbedaan norma, kebiasaan, dan nilai-nilai yang dianut oleh pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi.



**BAB III**

**PAPARAN DATA GAYA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM  
PENGKADERAN DI PMII KOMISARIAT IAIN PONOROGO PERIODE 2020  
-2021**

**A. Paparan Data PMII Komisariat IAIN Ponorogo**

**1. Sejarah PMII Komisariat IAIN Ponorogo**

PMII komisariat IAIN Ponorogo saat ini diperkirakan berumur lebih dari 30 tahun, hal ini dikarenakan RTK atau rapat akhir komisariat pada tahun 2021 sudah memasuki angka ke 34. Yang mana hal ini menunjukkan bahwa PMII di IAIN Ponorogo sudah berlangsung sangat lama. Berdirinya PMII di IAIN Ponorogo tentu tidak terlepas dari adanya embrio dari Akademi Syariah Abdul Wahab yang menjadi cikal bakal dari IAIN Ponorogo. Akademi ini didirikan pada tanggal 1 Februari 1968 yang kemudian pada tanggal 12 Mei 1970 berubah menjadi fakultas Syariah Ponorogo IAIN Sunan Ampel dan pada tahun 1985 mengalami perkembangan dengan membuka jurusan Qadha dan muamalah jinayah<sup>1</sup>, yang mana pada tahun ini diyakini PMII mulai masuk dan akan menjadi cikal bakal PMII komisariat IAIN Ponorogo di masa sekarang.

Awal mula berdirinya PMII di IAIN Ponorogo yaitu pada tahun

---

<sup>1</sup> <https://iainponorogo.ac.id/tentang-kami/sejarah-singkat/>. Diakses pada Senin 09 mei 2022 pukul 11:05 WIB.

1996 yang dinamai dengan PMII STAIN Ponorogo karna pada saat itu IAIN Ponorogo masih berstatus STAIN Ponorogo, Seiring berjalannya waktu PMII STAIN mengadakan perubahan penamaan di ranah Komisariat dan sektor rayon. Pada tahun 2009 PMII STAIN beralih nama menjadi PMII KOMISARIAT WATOE DHAKON hal ini dikarenakan PMII di STAIN Ponorogo terinspirasi dari nama gedung Graha di STAIN Ponorogo yang bernama Watoe Dhakon dan pada tahun 2016 beralih nama menjadi PMII KOMISARIAT IAIN PONOROGO dikarenakan peralihan status dari STAIN menjadi IAIN Ponorogo.

PMII komisariat IAIN Ponorogo sampai saat ini belum memiliki arsip resmi yang mengulas tentang kapan sejarahnya berdirinya PMII komisariat IAIN Ponorogo. Hal itu dikarenakan dari awal berdirinya sudah tidak memiliki arsip yang bisa menunjukkan kapan berdirinya PMII di IAIN Ponorogo.

Itu tadi penjelasan tentang sejarah singkat adanya PMII KOMISARIAT IAIN PONOROGO, dengan hal tersebut kita dapat mengetahui sejarah singkat PMII Rayon Farid Esack terbentuk.

## **2. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Komisariat IAIN Ponorogo**

Dalam penelitian ini yang menjadi latar adalah lingkungan organisasi. Organisasi yang diteliti oleh penulis adalah organisasi PMII

komisariat IAIN Ponorogo. PMII komisariat IAIN Ponorogo memiliki kesekretariatan yang berada di Jalan Pramuka Nomor 133b, Desa. Ronowijayan, Kabupaten Ponorogo, kesekretariatan ini merupakan rumah kontrakan turun-temurun dari pengurus komisariat sebelumnya.

PMII komisariat IAIN Ponorogo adalah organisasi yang ranah gerakannya ada di tingkat Institut. PMII komisariat IAIN Ponorogo sendiri menangani lima rayon, yaitu rayon Jayadipa (fakultas Syariah), rayon wengker (Fakultas Ekonomi Bisnis Islam), Rayan Farid esack (Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah), rayon Suromenggolo (Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan kecuali jurusan PGMI dan PIAUD), rayon songgolangit (jurusan PGMI dan PIAUD).

Adapun jajaran kepengurusan teras komisariat IAIN Ponorogo dimulai pada tahun 2016 yang diketuai oleh sahabat Laili Humam Miftahudin, dilanjut sahabat Hanif Munawirullah pada tahun 2017, pada tahun 2018 dilanjut sahabat Pamor Aji Pangestu, selanjutnya tahun 2019 diketuai oleh sahabat M. Dwi Chandra dan pada tahun 2020 diketuai oleh sahabat agus Mujiranto.

a. Visi dan Misi PMII Komisariat IAIN Ponorogo periode 2020-2021

1) VISI



## Modernisasi kaderisasi PMII komisariat IAIN Ponorogo

### 2) MISI

- a) Melakukan pendampingan untuk mengembangkan kecerdasan intelektual kader.
- b) Berperan aktif dan berpartisipasi dalam dinamika kehidupan di kampus sesuai tujuan PMII.
- c) Menjalin komunikasi ikatan emosional antar kader dan alumni.
- d) Menginisiasi program pemberdayaan berbasis Entrepreneur & Teknologi sesuai dengan kebutuhan dan potensi kader.

### b. Struktur Organisasi<sup>2</sup>

#### **Badan Pengurus Harian**

- Ketua : Agus Mujiranto  
 Sekertaris : Muhammad Rofi'i  
 Bendahara : Lia Khoiriatul Ulfa

#### **Biro- Biro**

- Koord Kaderisasi : Addin Ayatullah Al-Azmi  
 Koord keilmuan : Miftahul Mukhlis  
 Koord Keagamaan : Muhammad Aziz Roziqin  
 Koord Jarkom : Awal Setiawan

---

<sup>2</sup> Surat Keputusan Pengurus Cabang PMII Ponorogo Tahun 2020

Koord Ekonomi Kreatif: Fakrun Niza F. S.

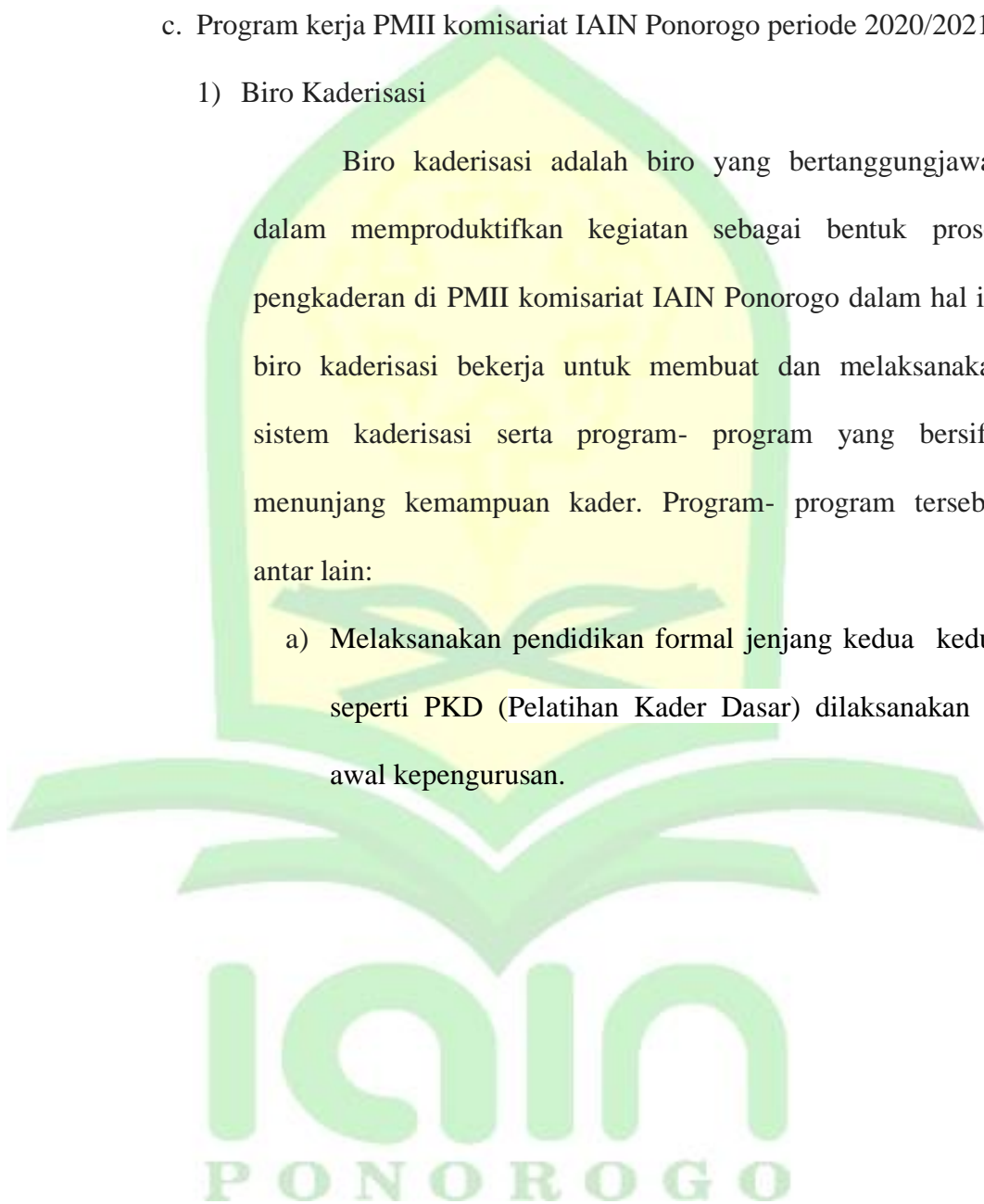
Koord Keputrian : Fitriyah Ulfatun N.

c. Program kerja PMII komisariat IAIN Ponorogo periode 2020/2021<sup>3</sup>

1) Biro Kaderisasi

Biro kaderisasi adalah biro yang bertanggungjawab dalam memproduktifkan kegiatan sebagai bentuk proses pengkaderan di PMII komisariat IAIN Ponorogo dalam hal ini biro kaderisasi bekerja untuk membuat dan melaksanakan sistem kaderisasi serta program- program yang bersifat menunjang kemampuan kader. Program- program tersebut antar lain:

- a) Melaksanakan pendidikan formal jenjang kedua kedua seperti PKD (Pelatihan Kader Dasar) dilaksanakan di awal kepengurusan.



---

<sup>3</sup> Laporan Pertanggung Jawaban Pengurus Komisariat PMII IAIN Ponorogo 2020-2021



Gambar 3.1 Pelatihan Kader Dasar

**Sumber : Dokumen PMII Komisariat IAIN Ponorogo**

- b) Training Of Trainer adalah pelatihan sebagai lanjutan dari TOF dimana tujuan pelatihan ini adalah membentuk pribadi kader yang berpegang pada nilai-nilai organisasi yang mengacu pada prinsip-prinsip fasilitasi untuk menjalankan organisasi, dan mendidik serta memantik kemampuan dari anggota dan kader.
- c) Sekolah Basis Kader adalah pelatihan yang diselenggarakan dan diperuntukkan untuk stage holder rayon yang bertujuan untuk menguatkan basis keilmuan, gerakan, dan manajemen organisasi, yang beracuan pada produk hukum formal PMII.



Gambar 3.2 Sekolah Basis Kader

Sumber : Dokumen PMII Komisariat IAIN Ponorogo

- d) Diskusi internal Komisariat untuk melakukan evaluasi setiap biro apakah telah melaksanakan program kerja atau belum, dan melakukan pembahasan terkait pendampingan kaderisasi yang ada di setiap rayon.



Gambar 3.3 Diskusi Internal Komisariat

Sumber : Dokumen PMII Komisariat IAIN Ponorogo

## 2) Biro Keilmuan

Biro keilmuan bertanggungjawab jawab dan berperan aktif dalam memfasilitasi, mendukung serta mewadahi kader dalam bidang keilmuan yang bertujuan sebagai pengembangan diri para kader, biro keilmuan memiliki beberapa program kerja sebagai sarana penunjang kaderisasi para kader, yaitu

- a) Pelatihan Jurnalistik memiliki rangkaian kegiatan yang berisi pengantar jurnalistik. Pelaksanaan Pelatihan jurnalistik memiliki beberapa tujuan yakni paham akan dasar-dasar kepenulisan, memahami secara teori dan praktik terkait menulis berita, kemudian memahami secara teori serta praktik menulis opini, memahami secara teori dan praktik dalam menulis esai, serta memahami secara teori dan praktek menulis jurnal.



Gambar 3.4 Pelatihan Jurnalistik

Sumber : Dokumen PMII Komisariat IAIN Ponorogo



- b) Diskusi Gender memiliki beberapa rangkaian pembahasan dalam diskusi Interaktif Gender dari biro keilmuan adalah pengantar dan sejarah terkait gender, gerakan perempuan di barat, keadilan gender dalam perspektif Islam dan gerakan perempuan Arab (Islam), gerakan perempuan di Indonesia, pembahasan Isu. Tujuan dari dialog interaktif ini adalah membentuk kesadaran kesetaraan gender. Hasil jangka pendek dialog interaktif gender tersebut adalah dapat berperan aktif dalam gerakan-gerakan kesetaraan gender. Hasil jangka panjangnya, dapat menjadi pelopor dalam kesetaraan gender, kemudian hilangnya segala bentuk diskriminasi subordinasi, marjinalisasi, stereotip dalam gender
- c) Podcast adanya program ini dikarenakan mulai maraknya siniar-siniar di Indonesia yang memiliki pembahasan-pembahasan menarik kemudian dikemas sedemikian menarik meskipun hanya melalui suara. Hal ini mengilhami biro keilmuan untuk menyajikan pembahasan-pembahasan menarik melalui siniar sehingga bisa didengarkan oleh siapa saja terutama para kader organisasi. Adanya program siniar ini juga dapat

mendengarkan siaran secara fleksibel yakni bisa didengarkan tanpa batasan waktu dan tempat.

### 3) Biro Keagamaan

Biro keagamaan mengadakan kegiatan rutin fiqh sosial dengan mengoptimalkan refrensi kekayaan tradisi, dan inilah beberapa program kerja biro keagamaan, yaitu

- a) Khotmil Qur`an kegiatan ini dilakukan sebagai kegiatan rutin sebulan sekali sebagai sarana mendekatkan diri kepada ALLAH SWT.
- b) Ziaroh Makam Tegalsari kegiatan rutin setiap bulan sekali pada malam jum`at kliwon sebagai sarana implementasi dari aswaja.
- c) Pengajian peringatan Maulid nabi hal ini sebagai bentuk cinta kepada nabi Muhammad Saw

### 4) Biro Keputrian

Biro keputrian sebagai wadah untuk kader putri yang ada dipmii komisariat iain ponorogo untuk meningkatkan pemahamanseputar genderserta menjalin relasi antar kader putri, biro keputrian memiliki beberapa program kerja, yaitu:

- a) Safari Puan adalah kegiatan yang dilakukan oleh kader putri yang ada di PMII komisariat IAIN Ponorogo yang

dilaksanakan secara bergantian disetiap rayon, kegiatan ini dapat diisi dengan berbagai macam kegiatan. Tujuan dari kegiatan ini adalah menjalin kedekatan emosional kader putri yang ada di PMII Komisariat IAIN Ponorogo

- b) RKK (Rebug keputrian Komisariat) adalah kegiatan keputrian se-komisariat PMII IAIN Ponorogo (komisariat dan rayon) yang mana didalamnya membahas program kerja yang diselenggarakan oleh biro Keputrian, dan kegiatan ini dihadiri seluruh kader PMII komisariat IAIN Ponorogo.



Gambar 3.5 Rebug Keputrian Komisariat  
Sumber : Dokumen PMII Komisariat IAIN Ponorogo

- c) PPS (Pelatihan Public Speaking) yang diadakan khusus untuk kader-kader putri. Dan diharapkan dari pelatihan ini kader-kader putri dapat membangun mental dan percaya diri dalam berbicara didepan umum.

#### 5) Biro Jaringan dan Komunikasi

Biro jaringan dan komunikasi bertanggungjawab jawab dalam menjalin komunikasi antara komisariat satu dengan yang lain baik itu didalam dan diluar komisariat yang ada di ponorogo, selain itu biro jaringan dan komunikasi bertanggungjawab dalam menyebarkan informasi kearah internal dan eksternal komisariat, ini lah beberapa program kerja biro jaringan dan komunikasi, yaitu

- a) Membuat pamflet untuk event-event seperti PHBN (Peringatan Hari Besar Nasional) dan PHBI (Peringatan Hari Besar Islam).
- b) Mempublikasi hasil-hasil diskusi dari proker biro intelektual dan kaderisasi yang dilaksanakan satu bulan sekali.
- c) Sambang sahabat atau study banding ke rayon dan Komisariat diluar komisariat PMII IAIN Ponorogo. Hal ini diharapkan PMII Komisariat IAIN Ponorogo dapat membangun jaringan yang luas serta mendapatkan ilmu terkait pengkaderan yang ada dirayon atau komisariat tersebut.

#### 6) Biro Ekonomi Kreatif

Biro ekonomi kreatif memiliki satu proram kerja yaitu

- a) Pelatihan Sablon pelatihan ini bertujuan untuk para kader yang ingin memiliki keahlian ini dan melatih dirinya dibidang tersebut.

## **B. Deskripsi Data Khusus**

Peneliti melakukan tahapan penelitian secara terprosedur untuk memperoleh data maksimal. Sama halnya pada penjelasan-penjelasan bab sebelumnya, pengambilan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Data-data yang sudah diperoleh kemudian diolah sehingga menemukan temuan dalam penulisan penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, berikut adalah paparan temuan data lapangan yang muncul.

### **1. Gaya komunikasi organisasi dalam pengkaderan di PMII Komisariat IAIN Ponorgo periode 2020-2021**

Setelah penulis melakukan penelitian selama kurang lebih 3 bulan dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi dan wawancara dengan beberapa narasumber yang berkaitan dengan penelitian ini. Teknik penentu informan dalam penelitian ini adalah melihat dan mengamati pada perumusan dan pelaksanaan bagaimana analisis gaya komunikasi organisasi di PMII Komisariat IAIN Ponorgo periode 2020-2021 dalam proses kegiatan pengkaderan sehingga penulis dapat merangkum informasi yang telah didapat.

- a. Penerapan Gaya Komunikasi Organisasi



Gaya komunikasi merupakan perilaku yang digunakan untuk mendapatkan respon tertentu dalam situasi tertentu. Gaya komunikasi yang digunakan juga bergantung pada pengirim pesan dan timbal balik yang diinginkan. Komunikasi antara ketua dengan anggota dalam sebuah organisasi dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung baik itu secara verbal maupun non verbal. Dalam hal ini komunikasi yang baik perlu perlu terbangun dengan baik hal itu dilakukan agar proses kegiatan pengkaderan yang ada di PMII komisariat IAIN Ponorogo dapat berjalan dengan lancar.

Terdapat 6 jenis gaya komunikasi dalam organisasi, dalam penerapan ke-6 gaya komunikasi dalam organisasi peneliti mendapatkan temuan penelitian sebagai berikut:

*1) The Controlling Style*

Gaya komunikasi ini bersifat mengendali dan membatasi dalam penerapannya di PMII komisariat IAIN Ponorogo peneliti melihat bahwa ketua bersifat mengendalikan ketika sahabat Agus mujiranto memberikan instruksi kepada pengurus atau kader untuk melakukan sesuatu hal yang diperintahkan. Instruksi yang diberikan biasanya seperti rapat evaluasi atau rapat terkait kegiatan yang akan dilaksanakan yang di mana rapat tersebut wajib dihadiri. Seperti halnya ketika ketua komisariat memerintahkan ketua rayon untuk mendelegasikan kader agar mengikuti kegiatan yang

diadakan oleh pengurus komisariat. Seperti yang diungkapkan oleh sahabat Agus mujiranto

*" saya di sini melakukan komunikasi secara struktur yang di mana kemudian saya mengajak, memberikan tugas dan memberikan arahan kepada anggota dan itu wajib dilakukan, hal ini saya lakukan dikarenakan peran fungsi saya sebagai ketua. "*<sup>4</sup>

Sahabat Lutfi juga menambahkan bahwa semua instruksi atau perintah yang keluar semua melalui ketua komisariat.

*" semua perintah baik itu arahan tugas atau yang lain sebagainya Itu lewatnya mas Agus jadi yang memiliki hak itu ya ketua komisariat beda lagi nanti kalau waktu kepantiaan itu nanti ada ketuanya sendiri"*<sup>5</sup>

Dalam wawancara tersebut peneliti menganalisis bahwa dalam gaya controlling style terdapat perilaku mengendalikan pengurus atau kader dalam hal proses pengkaderan, hal ini dilakukan agar proses pengkaderan dapat berjalan lancar.

## 2) *The Equalitarian Style*

Gaya komunikasi ini Bagaimana cara seorang ketua komisariat dapat menyampaikan gagasan dengan suasana yang santai sehingga komunikasi yang dijalin tidak terkesan serius dan intimidasi seperti yang disampaikan oleh sahabat Agus mujiranto

*" Komunikasi yang dilakukan harus intens, komunikasi*

---

<sup>4</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 01/W/27-2/2022

<sup>5</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 02/W/27-2/2022

*Intens ini tidak hanya sebatas komunikasi secara struktur tapi harus juga komunikasi secara kultur. Komunikasi kultur di sini ketika kita berkomunikasi dengan seseorang itu tidak hanya karena posisi kita, misalkan saya ini ketua komisariat entah bagaimana saya harus bisa menempatkan agar para sahabat merasa nyaman karena saya ini juga sahabat mereka. Nah ini bisa diterapkan dengan satu angkatan atau atau pengurus komisaris saat ini dan dengan di atas atau di bawah angkatan kita"*<sup>6</sup>

Dengan proses komunikasi yang baik maka pertukaran informasi antar anggota organisasi dapat berjalan dengan lancar. Proses komunikasi yang terjadi di PMII komisariat IAIN Ponorogo menggunakan komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi secara vertikal lebih efektif digunakan karena dapat saling mengkomunikasikan secara terbuka segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi, serta memudahkan anggota dalam menyampaikan pendapat kepada ketua. Sahabat Addin Ayatulla Al alzmi sebagai koordinator biro kaderisasi mengatakan bahwa

*" Untuk mengakomodir sahabat-sahabat yang ada di rayon kita melakukan pendekatan wilayah warung kopi ataupun kita ngopi-ngopi bareng jadi kita tidak memikirkan sekat antara pengurus komisariat dengan pengurus rayon, yang terpenting kita dapat menjalin kedekatan dengan pengurus rayon. "*<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 01/W/27-2/2022

<sup>7</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 01/W/27-2/2022



Gambar 3.6 Kegiatan Ngopi Bersama Pengurus Rayon  
**Sumber : Dokumen PMII Komisariat IAIN Ponorogo**

Dari hasil wawancara tersebut peneliti menganalisis bahwa pendekatan yang diterapkan oleh pengurus komisariat menggunakan metode yang santai agar dapat dengan mudah merangkul dan melakukan pendekatan kepada setiap kader sehingga para kader tidak merasa canggung.

### 3) *The Structuring Style*

Gaya komunikasi ini bersifat menguatkan setiap pesan-pesan yang disampaikan oleh ketua agar apa yang telah disampaikan dapat dilakukan dengan baik, sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai apa yang telah di agendakan. Seperti yang disampaikan oleh sahabat Agus mujiranto bahwa

*"Saya selalu menegaskan terkait tugas dari sahabat-*

*sahabat baik itu tugas harian program kerja ataupun terkait pendampingan kaderisasi walaupun pada dasarnya sahabat-sahabat itu sudah tahu terkait tugasnya masing-masing.*"<sup>8</sup>

Yang seperti disampaikan tadi dapat diambil kesimpulan bahwa Hal ini dilakukan guna menegaskan terkait tugas yang telah diberikan agar nantinya tidak ada kesalahpahaman di kemudian hari terkait tugas organisasi. Selain itu sahabat addin ayatullah Al Azmi juga menjelaskan bahwa

*" Setiap kita rapat komisariat atau kepanitiaan pasti selalu menjelaskan terkait tugas dari sahabat-sahabat, tujuan kita di sini itu mengingatkan tupoksi dari setiap biro atau divisi sahabat-sahabat"*<sup>9</sup>

Dari hasil wawancara tersebut peneliti menganalisis bahwa penerapan gaya ini di mana seorang ketua komisariat PMII IAIN Ponorogo memperjelas perintah yang harus dilakukan dengan jalan berbagi informasi terkait prosedur yang berlaku.

#### 4) *The Dynamic Style*

Gaya komunikasi ini dapat dilihat dalam organisasi PMII IAIN Ponorogo bahwa ketua komisariat memberikan kebijakan dan himbauan bagi para pengurus lainnya agar dapat mengikuti

---

<sup>8</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 01/W/27-2/2022

<sup>9</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 03/W/27-2/2022



aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan agar dapat mendorong pengurus komisariat agar tidak lalai terhadap tanggung jawabnya masing-masing sehingga tidak berimbas terhadap proses kegiatan kaderisasi, seperti yang disampaikan sahabat Agus mujiranto

*" Saya sebagai ketua biasanya menghubungi pengurus yang tidak aktif dan memberikan teguran dikarenakan mereka memiliki tanggung jawab yang harus diselesaikan kalau untuk kader di tingkat rayon sendiri biasanya kita lewatnya pengurus rayon"<sup>10</sup>*

Yang seperti disampaikan oleh sahabat agus bahwa sahabat agus selalu mengingatkan pengurus yang tidak aktif hal itu juga disampaikan oleh sahabat Lutfi bahwa

*" Setau saya kalo ada sahabat- sahabat yang ndak aktif dikomisariat biasanya dihubungi sama mas agus ditanya kenapa kok nggak ke komisariat, nggak sampek marah-marah cuman teguran tegas soalnya punya tanggung jawab ngurusin adek-adeknya."<sup>11</sup>*

Dari hasil wawancara di atas peneliti menganalisis bahwa ketua organisasi PMII komisariat IAIN Ponorogo memberikan dorongan dan rangsangan kepada pengurus komisariat untuk aktif dalam organisasi dan melakukan tugasnya sehingga dapat menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan.

##### 5) *The Relinquishing Style*

---

<sup>10</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 01/W/27-2/2022

<sup>11</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 02/W/27-2/2022

Gaya komunikasi ini bersifat kesediaan untuk menerima pesan pendapat ataupun gagasan orang lain dalam dalam gaya komunikasi ini peneliti menemukan hal yang terjadi di lapangan bahwasanya sikap ketua komisariat terhadap pengurus komisariat ataupun pengurus rayon selalu melakukan diskusi rutin guna mengevaluasi dan memberikan waktu untuk mengutarakan ide dan gagasan seperti yang sahabat Agus mujiranto katakan

*" Karena singgungan kita tidak hanya satu dua orang artinya kita harus bisa mengakomodir banyak orang salah satunya dengan cara saling menghargai itu jelas karena banyak macam pikiran dan pendapat. Dikarenakan setiap orang memiliki pandangan masing-masing dan harus mampu mengakomodir hal tersebut apalagi seorang ketua. "*<sup>12</sup>

Seperti yang disampaikan bahwa ketua komisariat tidak membatasi terkait saran atau ide gagasan yang disampaikan orang lain kepada dirinya. Seperti yang dikatakan sahabat Aldila bahwa

*"nggak pernah sih mbak selama aku ikut rapat dikomisariat, nggak ada batasan biasanya nanti ditampung dulu nanti baru di diskusikan bareng-bareng sama semua yang hadir disitu."*<sup>13</sup>

Dari hasil wawancara tersebut peneliti menganalisis bahwa ketua komisariat dapat menerima ide dan gagasan yang dikemukakan oleh anggotanya. Ketika ada anggota yang

---

<sup>12</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 01/W/27-2/2022

<sup>13</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 04/W/ 30-10/2022

menyampaikan terkait gagasannya maka yang dilakukan Agus mujiranto selaku ketua mengajak para anggota untuk berdiskusi agar nantinya gagasan yang disampaikan dapat terealisasi kan dengan baik guna proses kegiatan pengkaderan di PMII komisariat IAIN Ponorogo.

6) *The withdrawal Style*

Gaya komunikasi ini tidak digunakan karena di dalam organisasi PMII komisariat IAIN Ponorogo sering melakukan komunikasi dan berdiskusi terkait apapun yang berkaitan dengan kepentingan organisasi. Komunikasi selalu dilakukan dengan baik dan melibatkan seluruh anggota yang ada di organisasi.

*" Komunikasi di organisasi itu yang paling utama, bagaimana kita mengkomunikasikan terkait hal-hal yang ada di organisasi itu sangat penting, saya selalu mengingatkan kalau ada apa-apa yang berkaitan dengan organisasi itu harus dikomunikasikan. " <sup>14</sup>*

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa ketua komisariat selalu mengingatkan bahwa komunikasi merupakan hal penting dalam organisasi. Seperti halnya yang disampaikan sahabat hanifah bahwa

*"Selalu ada komunikasi mbak,tapi ya lewatnya pengurus rayon soalnya informasi apa-apa lewatnya dari situ kecuali*

---

<sup>14</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 01/W/27-2/2022

*kalo ikut acara kepanitian ya langsung kepanitianya itu nggak lewat pengurus rayon.”<sup>15</sup>*

Dari pernyataan di atas bahwa dalam organisasi PMII komisariat IAIN Ponorogo komunikasi selalu dijalankan dengan baik komunikasi selalu dilakukan guna mempermudah dalam mencari jalan keluar dan pengambilan keputusan terhadap permasalahan yang ada hal itu juga dilakukan guna agar tercapainya tujuan organisasi.

## **2. Sistem Kaderisasi di PMII Komisariat IAIN Ponorogo**

System pengkaderan di PMII mengenal tiga bentuk, yaitu pengkaderan formal, informal, dan non formal. Tiga model pengkaderan tersebut akan saling menopang pengkaderan yang satu dengan yang lainnya. Artinya apa, ketiga model pengkaderan tersebut memiliki substansi yang tidak bisa dipisahkan. Ketiganya akan saling memiliki pengaruh dan mempengaruhi.

System pengkaderan yang pertama yaitu ada penkaderan forama. Dalam pengkaderan formal sendiri, khususnya di PMII komisariat IAIN Ponorogo, kita akan mengenal yang namanya MAPABA dan PKD . MAPABA atau Masa Penerimaan Anggota Baru merupakan fase pertama dalam pengkaderan formal PMII. Kegiatan Mapaba ini merupakan ajang

---

<sup>15</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 05/W/ 30-10/2022

rekrutmen anggota baru serta masa pengenalan PMII kepada para anggota baru. Kegiatan ini biasanya dilaksanakan oleh pengurus rayon yang dimana biasanya pengurus rayon akan mengajak mahasiswa baru untuk mengikuti organisasi PMII. Kemudian pengkaderan formal yang kedua ialah PKD atau Pelatihan Kader Dasar. Prosesi pelatihan kader dasar ini merupakan fase penanaman nilai-nilai dan misi pergerakan serta pembentukan jiwa militansi terhadap anggota. Setelah melalui fase ini pula sahabat-sahabat anggota bisa disebut sebagai kader PMII. Untuk kader yang akan mengikuti PKD minimal enam bulan setelah melaksanakan MAPABA.

Selain pengkaderan formal, salah satu penopang pengkaderan di PMII ialah pengkaderan informal. Pengkaderan informal ini berbeda dengan pengkaderan nonformal. Pengkaderan ini sebagai manifesto untuk menguji para kader dan membiasakan kader dengan misi, tugas, tanggung jawab, dan berbagai agenda yang ada diorganisasi. Selain itu pengkaderan informal memiliki daya untuk mengasah naluri dan nalar serta insting berorganisasi. Terkadang, pengkaderan model ini merupakan bentuk *follow up* dari pengkaderan formal. Banyak agenda yang kemudian merepresentasikan pengkaderan informal ini, suatu misal mengundang dan mengajak sahabat-sahabat dalam setiap agenda diskusi, kepanitiaan, bhakti social, silaturahmi dengan lembaga lain serta alumni, dan sebagainya. Apabila dalam fase pengkaderan informal ini kita menata



ulang terkait pemahaman tentang PMII tidak secara awas dan proporsional, maka tidak menutup kemungkinan kader akan tidak lagi aktif di PMII akan terus terjadi.

Pengkaderan yang ketiga ialah pengkaderan nonformal. Pengkaderan nonformal tidak jauh berbeda dengan pengkaderan informal. Pengkaderan nonformal ini bertujuan untuk membekali kader dengan pengetahuan dan keterampilan spesifik yang dibutuhkan oleh kader, entah itu dalam hsl aktivitas keorganisasian, kehidupan kampus, maupun dalam ranah keterampilan yang lainnya. Banyak contoh kegiatan yang dapat merepresentasikan pengkaderan nonformal ini. Bentuknya dari kegiatan kaderisasi nonformal biasanya seperti pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus, seperti halnya yang terlaksana di PMII komisariat IAIN Ponorogo, pelatihan jurnalistik dan sekolah basis kader.

Selain tiga bentuk system pengkaderan diatas pengurus PMII komisariat IAIN Ponorogo juga melakukan beberapa Upaya sebagai penunjang tiga pengkaderan yang ada, beberapa upaya yang dilakukan oleh pengurus PMII komisariat IAIN Ponorogo yaitu

a. Serap Aspirasi

Serap aspirasi ini dilakukan biro kaderisasi sebagai salah satu langkah awal sebagai upaya dalam proses pengkaderan di PMII komisariat IAIN Ponorogo. Serap aspirasi ini diharapkan dapat memberikan dampak kepada seluruh elemen yang ada, guna

keberlangsungan kaderisasi di PMII komisariat IAIN Ponorogo. Serap aspirasi biasa dilakukan dalam forum-forum warung kopi yang mana tidak melalui forum resmi. Hal ini dilakukan agar para kader tidak merasa berada di bawah tekanan dan dapat menjalin kedekatan emosional antara Para pengurus komisariat dengan para kader seperti yang disampaikan oleh sahabat Addin

*" Fungsi utama serap aspirasi ini sebenarnya sebagai langkah awal untuk mengetahui apa yang terjadi di setiap rayon yang berkaitan dengan proses kegiatan kaderisasi, dikarenakan di PMII komisariat IAIN Ponorogo ada lima rayon dengan kultur yang berbeda-beda tentu saja dengan permasalahan yang berbeda juga, nah disinilah peran pengurus komisariat dalam memecahkan permasalahan yang ada di setiap rayon."*<sup>16</sup>

Hal ini dilakukan oleh biro kaderisasi untuk mengetahui proses pengkaderan yang ada di setiap rayon dikarenakan hal ini harus diperhatikan demi keberlangsungan kaderisasi di PMII Komisariat IAIN Ponorogo.

#### b. Super Visi

Supervisi adalah bentuk implementasi dari serap aspirasi yang telah dilakukan oleh biro kaderisasi sebelumnya. Supervisi diisi oleh pengurus komisariat yang telah ditentukan oleh biro kaderisasi, pengurus komisariat yang menjadi supervisi adalah pengurus komisariat dari rayon asalnya dikarenakan setiap rayon

---

<sup>16</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 03/W/27-2/2022

yang berada di PMII komisariat IAIN Ponorogo memiliki kultur yang berbeda-beda.

*“ Supervisi ini diisi oleh orang-orang yang sebelumnya menjadi pengurus dirayon asalnya tetapi ada kalanya supervisi yang kita tempatkan tidak menjalankan tugas sebagaimana mestinya sehingga dari biro kaderisasi melakukan resufle terhadap supervisi.”<sup>17</sup>*

Tugas utama dari supervisi adalah melakukan pengawalan dan pendampingan oleh pengurus komisariat terkait kegiatan pengkaderan yang ada dirayon, seperti yang sahabat lutfi jelaskan

*“Supervisi ini sebenarnya hampir sama seperti instruktur, kalo dimuspimnas instruktur mendampingi saat kegiatan saja sedangkan kalau supervisi mendampingi dari awal sampai akhir kepengurusan ibaratnya kita itu kembali lagi menjadi pengurus rayon.”<sup>18</sup>*

Selain berfungsi sebagai pengawalan dan pendampingan, supervisi bertugas sebagai pengawas jalannya pengkaderan yang ada setiap rayon. Tentu hal ini dilakukan sebagai bahan laporan yang nantinya akan disampaikan ketika rapat evaluasi dikomisariat terkait segala permasalahan atau perkembangan yang ada dirayon.

### **3. Hambatan Komunikasi Organisasi di PMII Komisariat IAIN Ponorogo**

Peneliti akan mendeskripsikan hasil wawancara terkait

---

<sup>17</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 03/W/27-2/2022

<sup>18</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 02/W/27-2/2022

hambatan komunikasi organisasi di PMII komisariat IAIN Ponorogo periode 2020- 2021

a. Gangguan Teknis

Gangguan ini dapat terjadi apabila alat yang digunakan mengalami gangguan sehingga pengiriman informasi dapat terganggu. Seperti sahabat Agus sampaikan bahwa

*“Saya dan pengurus biasanya komunikasi secara langsung, kalo memang tidak memungkinkan untuk rapat secara tatap muka ya lewat grup WA (Whatsapp), tapi ya gitu kendalanya itu biasanya yang susah sinyal, entah kuota habis atau nggak sahabat- sahabat kalau lagi pulang kerumah masing-masing jadi slowrespon karena jarang pegang hp.”<sup>19</sup>*

Yang seperti disampaikan tadi bahwa gangguan teknis yang dihadapi ketika komunikasi melalui grup *Whatsapp* informasi yang disampaikan tidak langsung tersampaikan.

Sahabat Addin juga menyampaikan bahwa

*“Kendalanya itu ketika sahabat-sahabat waktu berada dirumah itu jadi slowrespon karena memiliki kesibukan masing-masing, selain itu juga dirumah pas nggak ada sinyal kaya saya ini rumah pacitan jadi ya kalau pas pulang nggak ada sinyal jadi nggak ada informasi masuk sama sekali.”<sup>20</sup>*

Dari hasil wawancara diatas bahwa gangguan teknis yang dialami pengurus komisariat disebabkan oleh faktor

<sup>19</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 01/W/27-2/2022

<sup>20</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 03/W/27-2/2022

peralatan komunikasi yang tidak memiliki sinyal selain itu ketika pengurus komisariat sedang berada dirumah menjadi *slowrespon* dikarenakan memiliki kegiatan kegiatan masing-masing.

b. Gangguan Semantik dan Psikologis

1) Gangguan Semantik

Gangguan ini disebabkan karena bahasa yang digunakan tidak sesuai sehingga mengakibatkan terjadinya hambatan ketika sedang melakukan komunikasi seperti yang disampaikan oleh sahabat Lutfi bahwa

*” Kesalahan terhadap bahasa yang digunakan itu tidak pernah terjadi dikarenakan setiap kita rapat itu pakainya bahasa indonesia ya walaupun campur-campur bahasa jawa.”<sup>21</sup>*

Hal yang sama juga disampaikan oleh sahabat Addin

*“Kalau terkait bahasa untuk komunikasi saya rasa ndak pernah ada soalnya kita itu setiap selesai rapat ataupun kumpulan apapun itu pasti selalu dipahamkan lagi terkait apa yang telah disampaikan.”<sup>22</sup>*

Dari hasil wawancara diatas bahwa gangguan yang berkaitan dengan bahasa tidak pernah diterjadi dikarenakan

---

<sup>21</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 02/W/27-2/2022

<sup>22</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 03/W/27-2/2022



setiap melakukan rapat menggunakan bahasa Indonesia dan apa yang disampaikan ketika rapat selalu dipahami kembali.

2) Gangguan Psikologis ( Kendala Kondisi Fisik Manusia)

Hambatan ini muncul dikarenakan persoalan-persoalan individu yang dimiliki oleh seseorang. Sahabat Agus menyampaikan bahwa

*“Hal ini pernah terjadi dimana kondisi sahabat-sahabat saat itu banyak yang tidak enak badan, saya ingat betul hal itu dikarenakan waktu itu bertepatan dengan acara DEMA institut dan pengurus komisariat banyak yang juga pengurus DEMA pada saat itu, sehingga waktu rapat saat penyampaian informasi tidak maksimal.”<sup>23</sup>*

Yang seperti disampaikan tadi bahwa kondisi fisik seseorang dapat menghambat komunikasi yang dilakukan seperti yang disampaikan oleh sahabat Lutfi bahwa

*“Kalau hambatan kondisi fisik itu biasanya ketika ada sahabat yang tidak hadir itu biasanya langsung dihandle sama yang lain dulu jadi informasi itu tetap tersampaikan.”<sup>24</sup>*

Hal tersebut juga disampaikan oleh sahabat Hanifah.

*“pernah waktu itu saya ikut rapat dikomisariat dan*

---

<sup>23</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 01/W/27-2/2022

<sup>24</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 02/W/27-2/2022

*ada pengurus komisariat yang ndak hadir, itu langsung digantikan sama pengurus yang hadir waktu itu.”<sup>25</sup>*

Dari hasil wawancara diatas bahwa gangguan secara psikologis faktor kondisi fisik manusia dapat menjadi penghambat komunikasi, hal itu juga terjadi di PMII komisariat IAIN Ponorogo bahwa kondisi fisik seorang pengurus yang tidak memungkinkan dapat mempengaruhi komunikasi dalam proses pengkaderan.

c. Gangguan Fisik

1) Ketersedian Sarana Untuk Berkomunikasi

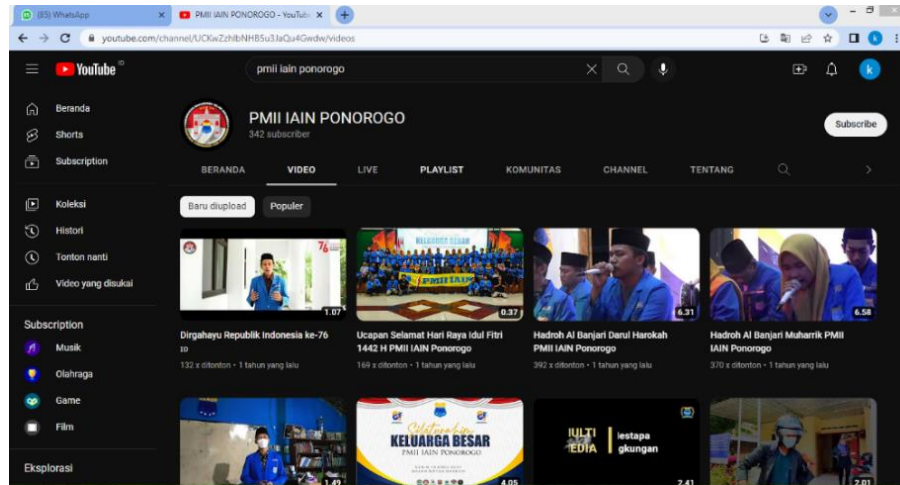
Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Agus Mujiranto selaku ketua komisariat mengenai adanya sarana untuk berkomunikasi di PMII komisariat IAIN Ponorogo bahwa

*“Sarana komunikasi yang kita punya itu ya media sosial pada umumnya seperti instagram, facebook sama website tapi kelihatannya kalau website untuk saat ini sudah nggak ada.”<sup>26</sup>*

---

<sup>25</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 05/W/ 30-10/2022

<sup>26</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 01/W/27-2/2022



Gambar 3.7 Youtube PMII Komisariat IAIN Ponorogo  
Sumber : Dokumen PMII Komisariat IAIN Ponorogo

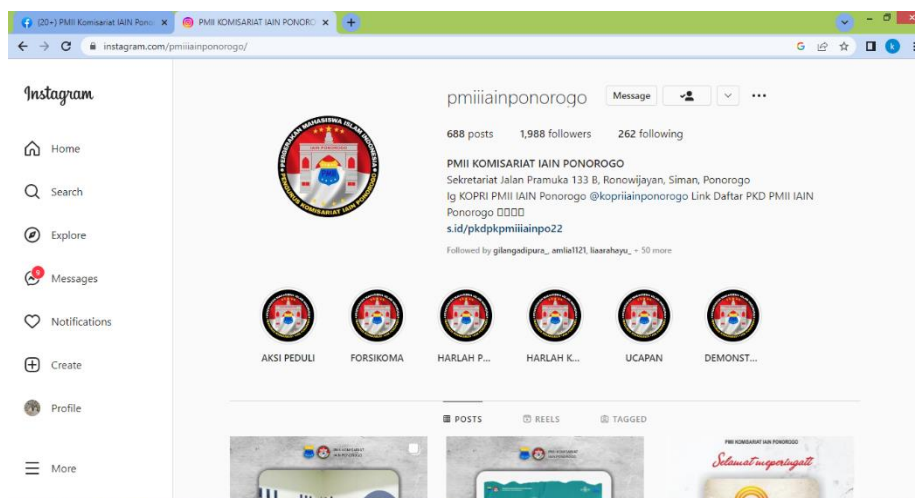
Seperti halnya yang disampaikan sahabat Lutfi bahwa

*“Kalau alat untuk komunikasi ya ada handphone kalo sarananya ya ada grup Whastapp, kalo di komisariat itu punya facebook, instagram, website sama youtube juga ada.”<sup>27</sup>*



Gambar 3.8 Facebook PMII Komisariat IAIN Ponorogo  
Sumber : Dokumen PMII Komisariat IAIN Ponorogo

<sup>27</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 02/W/27-2/2022



**Gambar 3.9 Instagram PMII Komisariat IAIN Ponorogo**  
**Sumber : Dokumen PMII Komisariat IAIN Ponorogo**

Dari hasil wawancara diatas terkait ketersediaan sarana untuk berkomunikasi di PMII komisariat IAIN Ponorogo sudah memadai dikarenakan PMII komisariat IAIN Ponorogo telah dilengkapi dengan sarana media sosial, *website*, dan juga handphone milik pribadi sehingga memudahkan untuk melakukan komunikasi.

## 2) Kendala Waktu Saat Berkomunikasi

Saat berkomunikasi waktu terkadang menjadi kendala entah itu dikarenakan kondisi fisik manusia ataupun kondisi alam yang tidak menentu seperti halnya yang disampaikan oleh sahabat Addin bahwa

*“ Yang menjadikan kendala itu ketika ada rapat*

*atau kumpulan biasa, sahabat- sahabat datangnya tidak sesuai jam. Rapat yang harusnya dimulai jam berapa malah molor jadi banyak waktu yang terbuang.<sup>28</sup>*

Sahabat Aldila juga mengungkapkan bahwa

*“ Biasanya itu mbak kalo waktu rapat itu keseringannya molor yang harusnya rapat habis dhuhur itu bisa dimulai habis maghrib jadi sahabat-sahabat yang datangnya tepat waktu banyak yang pulang duluan karena ndak sesuai jam yang di infokan.<sup>29</sup>”*

Dari hasil wawancara diatas terkait kendala komunikasi yang disebabkan oleh waktu peneliti menyimpulkan bahwa waktu menjadikan kendala ketika berkomunikasi di PMII Komisariat IAIN Ponorogo dikarenakan kemoloran waktu yang menyebabkan komunikasi yang dilakukan jadi terhambat dan kurang efisiensi waktu yang digunakan sehingga banyaknya waktu yang terbuang percuma.

#### d. Gangguan Status

Hambatan komunikasi yang disebabkan oleh adanya jarak antara senior junior ataupun ketua dan anggota tidak terjadi

---

<sup>28</sup>Hasil Transkrip Wawancara Nomor 03/W/27-2/2022

<sup>29</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 04/W/ 30-10/2022



di PMII komisariat IAIN Ponorogo hal itu disampaikan oleh sahabat Agus bahwa

*“Saya tidak membatasi bagaimana sahabat-sahabat dirayon berkomunikasi dengan pengurus komisariat karena saya disini tidak mau ada sekat antara pengurus komisariat dengan pengurus rayon, tapi yang perlu diingat itu ketika forumnya serius atau resmi ya harus bisa menyesuaikan situasi dan kondisi.”<sup>30</sup>*

Hal serupa juga disampaikan oleh sahabat hanifah bahwa tidak ada batasan terkait komunikasi dengan pengurus komisariat

*“Ndak ada mbak, soalnya pas main-main dikomisariat ya nyantai aja kalo ngomong sama mas – masnya cuman kalo pas rapat ya serius tapi ndak sampek yang menegangkan mbak, intinya nyantai mbak.”<sup>31</sup>*

Dari hasil wawancara dan hasil observasi peneliti yang berkaitan dengan gangguan status atau kesenjangan jabatan. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya kesenjangan yang terjadi antara pengurus komisariat dan kader di PMII komisariat IAIN Ponorogo sehingga terjalinnya rasa kekeluargaan.

e. Gangguan Kerangka Berfikir

1) Kesalahan Menafsirkan Pesan

---

<sup>30</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 01/W/27-2/2022

<sup>31</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 05/W/ 30-10/2022

Hasil wawancara peneliti dengan sahabat Agus terkait kesalahan dalam menafsirkan pesan dilingkup organisasi PMII komisariat IAIN Ponorogo sebagai berikut

*“ Dalam berkomunikasi salah menafsirkan pesan yang diberikan itu hal yang wajar apalagi pemahaman setiap orang berbeda-beda tentu hal ini sebagai PR kita bersama bagaimana agar kita satu pemahaman sehingga nanti mempermudah proses kaderisasi di organisasi. ”<sup>32</sup>*

Hal itu juga disampaikan oleh sahabat Addin bahwa kesalahan dalam menafsirkan pesan itu pernah terjadi

*“ Pernah, ketika kita rapat itu sahabat-sahabat pas ditanya terkait pemahaman yang dijelaskan, bilanginya paham tetapi pas waktu eksekusi bingung ditengah jalan. Jadi untuk meminimalisir hal tersebut kita memahami atau menjelaskan ulang terkait apa yang telah disampaikan. ”<sup>33</sup>*

Sedangkan menurut sahabat Hanifah selaku kader menyampaikan sebagai berikut

*“Ndak pernah sih mbak, soalnya pas rapat diakhir itu dijelasin lagi sama pengurus komisariat terkait apa yang disampaikan diawal jadi ndak bingung pas teknisnya. ”<sup>34</sup>*

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan

---

<sup>32</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 01/W/27-2/2022

<sup>33</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 03/W/27-2/2022

<sup>34</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 05/W/ 30-10/2022

bahwa salah dalam menafsirkan pesan dilingkup organisasi PMII IAIN Ponorogo pernah terjadi sehingga pengurus komisariat perlu menjelaskan ulang terkait apa yang telah disampaikan diawal.

## 2) Pandangan Bersifat Apriori ( Asumsi)

Asumsi tentu sering terjadi dikarenakan setiap orang memiliki landasan berpikir yang berbeda seperti yang disampaikan oleh sahabat Addin

*“Yang namanya asumsi itu pasti ada apalagi kita manusia dengan pola pikir yang berbeda setiap orang tentu itu nanti menimbulkan asumsi yang berbeda juga, tinggal kita nanti mau mengatur pola pikir yang seperti apa dan kadang apa yang kita pikirkan tidak sesuai dengan realitas.”<sup>35</sup>”*

Hal yang sama juga disampaikan oleh sahabat Lutfi bahwa

*“Asumsi terhadap setiap orang tentu ada, apalagi singgungan dengan banyak orang, asumsi kita juga berbeda kan pastinya, tapi jangan sampai asumsi yang kita bentuk dapat merugikan organisasi dan orang sekitar”<sup>36</sup>*

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa gangguan kerangka berfikir yang disebabkan faktor

---

<sup>35</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 03/W/27-2/2022

<sup>36</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 02/W/27-2/2022

pandangan apriori terjadi di PMII komisariat IAIN Ponorogo hal ini dikarenakan setiap manusia memiliki asumsi yang bermacam-macam.

f. Gangguan Budaya Karena Sifat Egosentris

Hasil wawancara dengan sahabat Agus terkait gangguan budaya karena sifat egosentris sebagai berikut

*“Kita hidup diorganisasi itu banyak kepala tentu tidak semua bisa menerima kritik atau saran yang diberikan dan itu tentu hak mereka, saya disini sebagai ketua hanya bisa memberikan pemahaman apa yang perlu dipahami dalam hidup berorganisasi”<sup>37</sup>*

Hal yang sama juga disampaikan oleh sahabat Lutfi bahwa

*“Ada dan itu hanya beberapa, soalnya kita tahu setiap orang punya pemikiran bahwa yang mereka yakini itu yang terbaik menurut mereka kita sebagai pengurus harus bisa menangani hal itu dengan cara mengkolaborasi setiap gagasan yang disampaikan.”<sup>38</sup>*

Sedangkan sahabat Aldila menyampaikan hal berikut

*“Ndak tau sih mbak, soalnya setiap aku ikut rapat dikomisariat itu setiap pendapat yang disampaikan itu ditampung dulu baru setelah itu kita diskusikan. Jadi sahabat- sahabat itu bisa menerima hasil yang disampaikan tanpa adanya paksaan.”<sup>39</sup>*

<sup>37</sup>Hasil Transkrip Wawancara Nomor 01/W/27-2/2022

<sup>38</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 02/W/27-2/2022

<sup>39</sup> Hasil Transkrip Wawancara Nomor 04/W/ 30-10/2022

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa di PMII komisariat IAIN Ponorogo terjadi hambatan berdasarkan sifat egosentris meskipun tidak semuanya seperti itu. Setiap manusia memiliki sifat masing- masing entah itu nanti diterima atau tidak pendapat yang diberikan itu semua tergantung pribadi masing- masing.





## BAB IV

### ANALISIS GAYA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENGKADERAN DI PMII KOMISARIAT IAIN PONOROGO PERIODE 2020 -2021

#### A. Penerapan Gaya Komunikasi Organisasi dalam Pengkaderan di PMII Komisariat IAIN Ponorogo

Gaya komunikasi merupakan perilaku yang dilakukan seseorang dalam sesuatu organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan timbal balik dari orang lain terhadap Pesan organisasional yang telah disampaikan. Gaya komunikasi yang digunakan tentu dapat berpengaruh terhadap proses pengkaderan yang dilakukan di PMII komisariat IAIN Ponorogo. Gaya komunikasi yang digunakan itu dipengaruhi oleh situasi yang dihadapi bukan siapa yang dihadapi, hal ini dikarenakan guna memperoleh respons atau tanggapan dalam situasu tertentu.<sup>1</sup>

Dalam penelitian ini gaya komunikasi organisasi dalam pengkaderan di PMII Komisariat IAIN Ponorgo periode 2020-2021 ini sebagai berikut

##### *1. The Controlling Style*

Gaya komunikasi yang bersifat mengendali ini, ditandai dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa dan

---

<sup>1</sup> Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi* ( Jakarta: PT Rajagrafindo Perkasa:2014). 31.

mengatur perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain. Gaya komunikasi ini biasanya lebih diperuntukkan untuk menyampaikan pesan kepada orang lain. Gaya ini tidak mengharapkan adanya umpan balik dari lawan bicaranya.

Biasanya gaya ini digunakan oleh ketua komisariat PMII IAIN Ponorogo Ketika memberikan instruksi kepada seluruh kader ataupun pengurus komisariat tanpa mengharapkan timbal balik atas instruksi tersebut. Situasi yang menggunakan gaya ini ketika adanya rapat yang wajib dihadiri oleh pengurus komisariat seluruhnya. Selain itu gaya ini digunakan juga untuk menginstruksikan seluruh kader melalui ketua rayon untuk mengikuti kegiatan yang diadakan oleh komisariat. Seperti Yang sahabat lutfi sampaikan bahwa untuk instruksi sepenuhnya biasanya dilakukan ketua komisariat. Dikarenakan ketua komisariat disini posisinya pemegang kekuasaan tertinggi.

Berdasarkan hasil pengamatan gaya komunikasi ini tidak hanya digunakan oleh ketua komisariat saja tetapi ada kalanya gaya ini digunakan pada waktu-waktu tertentu misalkan ketika adanya kepanitiaan yang mana kendali sepenuhnya pada saat itu dipegang oleh ketua panitia dan pada saat inilah ketua panitia menggunakan gaya ini untuk memberikan instruksi kepada seluruh panitia yang bertugas. Gaya ini mendorong seorang ketua komisariat ataupun ketua dalam kepanitiaan

menggunakan hak prerogatif sebagai pimpinan tertinggi dalam memberikan sebuah instruksi kepada seluruh.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengendalian terhadap kader dalam memberikan perintah. Secara tidak langsung mempengaruhi pola pikir kader terhadap perintah yang diberikan, sehingga kader berfikir bahwa perintah yang diberikan harus dipenuhi atau ditaati. Yang diharapkan dari sahabat agus dalam memberikan perintah seperti ini agar para kader PMII komisariat IAIN Ponorogo dapat hadir di setiap kegiatan yang diadakan oleh pengurus komisariat PMII IAIN Ponorogo, melihat setiap kegiatan yang diadakan oleh pengurus komisariat ataupun pengurus rayon adalah proses dari pengkaderan yang dilakukan oleh pengurus PMII komisariat IAIN Ponorogo.

## 2. *The Equitarian Style*

Aspek penting dari sebuah komunikasi adalah adanya kesamaan. Bagaimana gaya komunikasi ketua komisariat dalam mengungkapkan ide gagasan atau pendapat dilakukan dalam suasana yang santai dan menggunakan bahasa yang santai agar komunikasi antara ketua komisariat dan anggota tidak cenderung kaku. Komunikasi semacam ini akan mempermudah kegiatan komunikasi dalam organisasi dikarenakan komunikasi semacam ini secara efektif dapat memelihara

keberlangsungan empati dan kerjasama terutama dalam pengambilan keputusan atas masalah kompleks.

Komunikasi ini ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah. Dalam gaya komunikasi ini, tindakan komunikasi dilakukan secara terbuka.<sup>2</sup> Yang mana setiap pengurus maupun kader dapat mengemukakan ide gagasannya. Gaya komunikasi ini biasa digunakan dipmii komisariat IAIN Ponorogo ketika adanya diskusi berlangsung yang mana memerlukan komunikasi dua arah, sehingga ketika diskusi mendapatkan timbal balik yang diharapkan serta mengambil keputusan terhadap permasalahan yang kompleks. Selain itu gaya komunikasi ini dilakukan bertujuan guna meningkatkan kinerja biro yang ada dikomisariat PMII IAIN Ponorogo.

Pengurus PMII komisariat IAIN Ponorogo juga biasa menggunakan gaya ini ketika sedang membicarakan tentang tema kegiatan yang akan dilaksanakan, tentu dalam pembahasan ini diperlukan komunikasi dua arah yang mana setiap panitia ataupun pengurus dapat bebas mengemukakan ide, gagasan dan pandangan mereka mengenai kegiatan yang akan diadakan. Selain dalam lokus diskusi gaya ini juga digunakan ketika pengurus komisariat melakukan tugasnya sebagai supervisi hal ini

---

<sup>2</sup> Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi* ( Jakarta: PT Rajagrafindo Perkasa:2014). h 31

dikarenakan adanya timbal balik antara pengurus komisariat dan pengurus rayon. Yang di mana pengurus rayon menyampaikan permasalahan yang ada di rayon dan pengurus komisariat memberikan saran atau masukan atas permasalahan yang terjadi. Tidak berhenti di situ pengurus rayon juga akan mempertimbangkan saran tersebut dengan dibantu pengurus komisariat dalam memberikan saran yang lain sehingga menemukan jalan keluar atas permasalahan yang terjadi di rayon. Selain itu supervisi juga berfungsi sebagai bahan pertimbangan pengurus rayon ketika akan mengadakan sebuah kegiatan.

Komunikasi ini sangat memudahkan tindakan komunikasi yang dilakukan oleh pengurus komisariat PMII IAIN Ponorogo ataupun kader di PMII komisariat IAIN Ponorogo. Dikarenakan gaya komunikasi ini memiliki sifat dua arah yang mana dapat menimbulkan rasa nyaman diorganisasi. Dimana kader tidak merassa ditekan terhadap setiap gagasan yang diberikan. Gaya komunikasi dua arah ini sangat efektif dalam merawat empati dan menumbuhkan solidaritas yang kuat antar kader di PMII Komisariat IAIN Ponorogo. Seperti yang diungkapkan sahabat agus menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kedekatan emosional antara pengurus komisariat dan para kader yang ada di PMII komisariat IAIN Ponorogo komunikasi yang digunakan adalah komunikasi kekeluargaan yang dimana dengan cara tersebut proses komunikasi dapat terjalin



dengan lancar dan diharapkan dengan komunikasi ini dapat merangkul setiap elemen yang ada di PMII komisariat IAIN Ponorogo.

### 3. *The Structuring Style*

Gaya ini merupakan jenis gaya yang memanfaatkan pesan verbal secara lisan maupun tertulis dengan tujuan menegaskan perintah yang wajib dilaksanakan, penjadwalan tugas, dan pekerjaan dalam struktur organisasi. Gaya Komunikasi ini dilakukan untuk mempengaruhi lawan bicara dengan melakukan pembagian informasi untuk tujuan organisasi, seperti pembagian kerja, jadwal, prosedur, dan lain-lain.

Gaya komunikasi ini digunakan ketika ketua Komisariat PMII IAIN Ponorogo menjelaskan tentang tugas pokok dan fungsi setiap biro yang ada di Komisariat PMII IAIN Ponorogo, hal ini dilakukan agar setiap biro dapat bertanggung jawab terhadap tugasnya, hal ini juga dilakukan ketika adanya pembentukan supervisi, dimana ketua Komisariat menjelaskan bagaimana tugas dan kewajiban seorang supervisi. Selain itu gaya ini juga digunakan oleh ketua panitia kegiatan dalam menjelaskan terkait kegiatan yang akan diadakan dimulai dari awal pembentukan konsep kegiatan hingga akhir kegiatan, hal itu dilakukan guna kegiatan dapat berjalan secara lancar dan sistematis. Gaya ini juga digunakan ketika melakukan penjadwalan kegiatan antara pengurus Komisariat dan pengurus rayon, hal ini dilakukan agar setiap kegiatan

yang dilaksanakan tidak bertabrakan antara rayon satu dengan yang lain sehingga kegiatan yang diagendakan berjalan dengan baik.

#### 4. *The Dynamic Style*

Metode komunikasi ini dapat menyinggung penerima komunikasi karena pengirim komunikasi tahu bahwa lingkungan kerjanya berorientasi pada tindakan. Tujuan dari gaya ini untuk merangsang anggota agar bekerja lebih cepat dan lebih baik. Gaya ini sangat efektif dalam mengatasi masalah genting, tetapi biasanya gaya ini tidak efektif digunakan apabila penerima informasi tidak memiliki pengetahuan atau pengalaman yang cukup dalam menentukan tindakan yang perlu diambil. Dalam penerapannya gaya ini biasa digunakan dalam menegur anggota apabila tidak melakukan tanggung jawab yang diberikan secara baik.

Hal ini dilakukan bertujuan untuk merangsang anggota atau pengurus dalam melakukan tanggungjawab secara baik dan cepat, dengan ini kegiatan yang telah disepakati bersama dapat berjalan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Tujuan utama dari gaya komunikasi ini sebenarnya adalah komunikasi yang agresif, komunikasi yang agresif ini bertujuan untuk merangsang penerima pesan agar melakukan sesuatu dengan lebih baik

#### 5. *The Relinquishing Style*

Metode komunikasi ini mencerminkan kesediaan untuk menerima pesan, pendapat, atau gagasan orang lain, dari pada keinginan untuk mengeluarkan perintah, meskipun pengirim memiliki hak untuk mengeluarkan perintah dan mengontrol orang lain. Dengan cara ini, pesan akan efektif ketika pengirim pesan mampu berkolaborasi dengan orang-orang yang berpengalaman, berpengetahuan luas, dan bersedia melakukan semua tugas yang diberikan. Dalam penerapannya, ketua komisariat dalam melakukan kegiatan organisasi selalu menerima ide atau gagasan pemikiran yang disampaikan oleh anggota, selanjutnya ide yang disampaikan itu dikumpulkan dan di diskusikan. Dikarenakan tidak semua ide yang disampaikan dapat dilakukan secara keseluruhan, ide dan gagasan pemikiran yang disampaikan akan dipili atau menggabungkan ide yang satu dengan lainnya sehingga dapat menciptakan suatu ide atau gagasan yang baru .

#### 6. *The Withdrawal style*

Gaya ini seperti kurangnya komunikasi dalam organisasi. Jika menggunakan gaya ini, maka akan menyebabkan melemahnya perilaku komunikasi, yang berarti orang yang menggunakan gaya ini tidak memiliki keinginan untuk berkomunikasi dengan orang lain, hal ini dikarenakan orang tersebut menghadapi beberapa masalah atau kesulitan

interpersonal. Dalam penerapannya, gaya komunikasi ini tidak digunakan oleh pengurus komisariat PMII IAIN Ponorogo.

Ketua komisariat PMII IAIN Ponorogo dalam melakukan kegiatan organisasi selalu menerapkan komunikasi dikarenakan itu hal yang paling utama, agar tidak terjadinya kesalahan informasi dalam kegiatan organisasi. Agus Mujiranto selaku ketua komisariat PMII IAIN Ponorogo selalu berkomunikasi dengan seluruh pengurus atau kader dengan baik. Dikarenakan komunikasi merupakan pondasi utama dari sebuah organisasi. Gaya komunikasi ini tidak diterapkan oleh Pengurus komisariat PMII IAIN Ponorogo dikarenakan Agus Mujiranto selaku ketua komisariat selalu mengutamakan komunikasi.

Dari hasil penelitian, penulis menemukan bahwa penerapan gaya komunikasi yang digunakan oleh pengurus komisariat PMII IAIN Ponorogo sudah berjalan dengan baik, namun dalam penerapannya terdapat beberapa gaya komunikasi yang cocok diterapkan dan ada beberapa gaya komunikasi yang kurang cocok digunakan. Dari keenam gaya komunikasi yang ada, gaya komunikasi yang lebih dominan adalah *the equalitarian style*, *the structuring style*, *dynamic style*, dan *relinquishing style*. Terbukti dari berkembangnya proses kegiatan pengkaderan yang dilakukan oleh pengurus komisariat PMII IAIN Ponorogo. Selain itu juga secara struktural organisasi penerapan gaya komunikasi yang dilakukan oleh ketua organisasi dapat merubah pola kerja

dan program kerja yang dibuat dapat dijalankan dengan cukup baik. Dua gaya komunikasi lainnya yaitu the controlling style dan the withdrawl style kurang cocok digunakan karena hal ini dapat mempengaruhi kualitas anggota dalam organisasi dikarenakan dua gaya komunikasi ini kurang tepat di terapkan di dalam organisasi.

Gaya komunikasi organisasi yang digunakan sangat mempengaruhi proses komunikasi antar ketua dengan anggota baik itu pengurus ataupun kader yang ada di PMII komisariat IAIN Ponorogo selain itu gaya komunikasi dapat membantu dalam proses kaderisasi yang ada di wilayah PMII Komisariat IAIN Ponorogo. Hal itu disadari oleh pengurus komisariat bahwa pentingnya komunikasi dalam proses kaderisasi harus dilakukan dengan baik dalam meningkatkan kualitas kader.

Gaya komunikasi organisasi juga berfungsi sebagai sarana dalam memperbaiki struktur dalam organisasi, agar organisasi dapat berjalan dengan baik serta menjadi wadah terbaik untuk para kader PMII komisaris IAIN Ponorogo sebagai sarana belajar di luar kampus. Agus mujiranto selalu ketua komisariat IAIN Ponorogo selalu melakukan rapat evaluasi rutin setiap tiga bulan sekali,kegiatan ini dilakukan untuk melaporkan segala sesuatu yang terjadi dalam kurun waktu tiga bulan terakhir serta membahas kegiatan yang akan dilaksanakan kedepannya selain itu rapat evaluasi ini juga berfungsi sebagai sarana membangun kedekatan emosional antara pengurus satu dengan



yang lainnya. Dari gaya komunikasi yang diterapkan arah komunikasi dalam organisasi adalah kesemua arah (keatas. bawah, kesamping, menyilang, dan kesegala tingkatan) hal ini dibuktikan dari ketua organisasi dan anggota bisa memberikan ide atau masukan, dan tidak menutup kemungkinan ketua organisasi juga menerima kritik dan saran dari para anggotanya guna sebagai bahan evaluasi.

## **B. Hambatan Komunikasi Organisasi di PMII Komisariat IAIN Ponorogo Periode 2020-2021**

PMII komisariat IAIN Ponorogo merupakan organisasi yang setiap saat melakukan kegiatan komunikasi tentu dalam kegiatan ini terkadang adanya hambatan yang dihadapi, tentunya hal itu mempengaruhi proses penyebaran informasi yang ada di lingkungan organisasi PMII komisariat IAIN Ponorogo.

Dalam penelitian ini berikut hambatan komunikasi organisasi yang ada di PMII komisariat IAIN Ponorogo periode 2020-2021

### **1. Gangguan Teknis**

Untuk mengetahui gangguan ini maka perlu diketahui terkait faktor yang menjadi penyebabnya. Banyak organisasi yang belum menyadari betul terkait hambatan dalam proses komunikasi antar

pengurus yang disebabkan oleh gangguan teknis sehingga informasi yang disampaikan melalui alat komunikasi mengalami kerusakan.

Peralatan komunikasi yang digunakan pengurus PMII Komisariat IAIN Ponorogo pernah mengalami kendala ketika sedang berkomunikasi entah itu dikarenakan susah sinyal ataupun tidak punya paket data, hal itu menyebabkan informasi yang disampaikan tidak maksimal sehingga pengurus komisariat lebih memaksimalkan komunikasi ketika sedang bertemu secara langsung dikomisariat.

## 2. Gangguan Semantik dan Psikologis

Mengenai gangguan semantik yaitu merupakan hambatan yang disebabkan karena kesalahan pada penggunaan bahasa yang digunakan hal ini seringkali terjadi. Tetapi hal itu tidak terjadi di PMII komisariat IAIN Ponorogo hal itu dikarenakan mayoritas kader atau pengurus menggunakan bahasa Jawa sehingga komunikasi yang berlangsung tidak ada kendala.

Selain gangguan semantik terdapat juga gangguan psikologis yang di mana hal ini disebabkan oleh persoalan-persoalan individu. Hambatan ini pernah terjadi di PMII Komisariat IAIN Ponorogo dikarenakan kondisi fisik pengurus komisariat IAIN Ponorogo yang kurang prima pada saat itu sehingga menyebabkan penurunannya konsentrasi sehingga menjadikan

hambatan komunikasi antara pengurus satu dengan yang lainnya dan hal ini menyebabkan informasi yang disampaikan tidak mendapatkan timbal balik yang baik.

### 3. Gangguan Fisik

Gangguan ini disebabkan oleh kondisi geografis, tidak ada sarana penunjang ataupun sebagainya. PMII komisariat IAIN Ponorogo memiliki kontrakan yang tidak jauh dari kampus sehingga memudahkan siapapun untuk menuju kesana dan untuk sarana komunikasi yang dimiliki PMII komisariat IAIN Ponorogo untuk penyebaran informasi memiliki *platform* media sosial seperti *youtube*, *facebook*, dan *instagram*. Sedangkan sarana komunikasi untuk antar pengurus komisariat memiliki grup *whatsapp*.

Selanjutnya di PMII komisariat IAIN Ponorogo waktu menjadi hambatan dalam berkomunikasi hal itu terjadi dikarenakan ketika pengurus ataupun kader ketika ada rapat selalu datang terlambat atau datang tidak sesuai jam yang telah ditentukan sehingga waktu yang digunakan terbuang sia-sia, yang harusnya bisa untuk membahas terkait topik yang akan didiskusikan justru digunakan untuk menunggu yang lain.

### 4. Gangguan Kerangka Berfikir

Gangguan kerangka berfikir ialah hambatan yang disebabkan oleh perbedaan persepsi atau salah menafsirkan pesan. Salah menafsirkan

pesan saat proses komunikasi di organisasi PMII Komisariat IAIN Ponorogo pernah terjadi hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman terkait intruksi yang diberikan sehingga menyebabkan kekeliruan saat mengolah informasi yang diberikan. Untuk mengatasi hal ini pengurus komisariat selalu memberikan Pemahaman ulang terkait intruksi yang diberikan agar hal hal seperti ini tidak terulang kembali.

Selain itu hambatan lain yang terjadi adanya persepsi di mana hambatan ini muncul dikarenakan setiap orang memiliki persepsi yang berbeda beda seperti pandangan apriori(asumsi). Ini merupakan hal biasa di PMII komisariat IAIN Ponorogo Dikarenakan pada dasarnya sifat manusia memiliki asumsi masing masing.

#### 5. Gangguan Budaya

Gangguan budaya yang disebabkan oleh sifat egosentris pernah terjadi di PMII komisariat IAIN Ponorogo Dikarenakan karakter setiap orang berbeda beda tetapi hal itu dapat di atasi oleh pengurus komisariat dengan cara setiap adanya pendapat yang disampaikan ditampung terlebih dahulu lalu di diskusikan bersama, hal ini tentunya dapat mempermudah dalam memberikan saran atau pendapat kepada setiap orang dikarenakan melalui kesepakatan bersama.





## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Gaya Komunikasi Organisasi Dalam Pengkaderan di PMII Komisariat IAIN Ponorogo Periode 2020-2021 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Setelah melakukan analisis dari temuan penelitian maka dapat disimpulkan terdapat 5 gaya komunikasi yang digunakan oleh pengurus PMII komisariat IAIN Ponorogo periode 2020-2021 yaitu Pertama *the controlling style*, dapat dilihat dari bagaimana ketika ketua komisariat memberikan instruksi kepada pengurus komisariat ataupun kepada kader dan tidak mengharapkan timbal bali. Kedua *the equalitarian style*, dalam penerapannya menggunakan bahasa yang santai atau bahasa sehari-hari agar komunikasi yang dilakukan tidak cenderung kaku. Ketiga *the structuring style*, dalam menerapkan kultur organisasi ketua komisariat selalu mengingatkan tugas setiap Biro yang ada di komisariat, walaupun pada dasarnya pengurus komisariat telah mengetahui tugas-tugas yang harus dilakukan. Keempat *the Dynamic style*, Bagaimana ke tokoh misalnya memberikan rangsangan kepada pengurus lainnya untuk melakukan tanggung jawab yang telah diberikan agar kegiatan pengkaderan dapat dilakukan dengan baik. Kelima *the relingushing*

*style*, Hal ini dapat dilihat Bagaimana kesediaan ketua komisariat PMII IAIN Ponorogo dalam menerima masukan ataupun ide gagasan dari orang lain.

2. Ada 5 hambatan komunikasi organisasi di PMII komisariat IAIN Ponorogo yaitu: Pertama dikarenakan adanya gangguan teknis yang disebabkan oleh susah sinyal ataupun dikarenakan tidak punya paket data. Kedua dikarenakan gangguan psikologis yang disebabkan persoalan- persoalan yang dialami oleh setiap individu yang ada di komisariat. Ketiga gangguan fisik yang disebabkan oleh waktu yang dimana setiap adanya rapat ataupun kegiatan tidak sesuai jam yang dijadwalkan sehingga mengakibatkan kemoloran waktu. Keempat gangguan kerangka berfikir yang disebabkan oleh salah menafsirkan terkait pesan yang diberikan dan disebabkan oleh pandangan apriori atau asumsi yang dimiliki setiap orang. Kelima gangguan budaya yang disebabkan oleh sifat egosentris yang dimana adanya sifat tidak bias menerima terkait saran yang diberikan.

## **B. SARAN**

Ada beberapa saran yang penulis sampaikan agar menjadi masukan dan evaluasi bagi pengurus PMII komisariat IAIN Ponorogo, saran ini bertujuan untuk membuat PMII komisariat IAIN Ponorogo menjadi lebih baik di masa yang akan datang. Saran tersebut diantaranya

1. Untuk memaksimalkan komunikasi organisasi sebaiknya dilakukan secara lisan ataupun tatap muka.
2. Meningkatkan komunikasi yang baik dalam organisasi agar terciptanya sebuah interaksi yang jelas dan terarah.
3. Lebih meningkatkan efisiensi waktu yang digunakan agar komunikasi yang disampaikan lebih efektif.

