

**POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENGKADERAN
ANGGOTA UKK-KSR PMI UNIT IAIN PONOROGO
PERIODE 2023-2024**

SKRIPSI



**JURUSAN KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM
FAKULTAS USHULUDDINADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2024**

ABSTRAK

Marhalati, Laili Evrilia. 2024. *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Pengkaderan Anggota UKK-KSR PMI Unit IAIN Ponorogo Periode 2023-2024.* Skripsi Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Rizqi Akbarani, S.Pd.I., M.Pd.

Kata Kunci : Pola Komunikasi, Pengkaderan

Keberlangsungan sebuah organisasi tidak bisa dilepaskan dari proses kaderisasi. Kaderisasi merupakan proses pencarian sumber daya manusia untuk melanjutkan tongkat estafet organisasi. Seperti yang diterapkan di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo melalui proses kaderisasi yang diberi nama ORCAB dan DIKLATSAR. Hal tersebut tidak luput dari pembentukan dan penerapan pola komunikasi yang dijalankan. Pola

komunikasi dalam sebuah organisasi menentukan bagaimana jalannya sebuah pengkaderan. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengidentifikasi pola komunikasi yang digunakan dalam kaderisasi serta untuk (2) menganalisis hambatan yang dihadapi pada periode 2023-2024 (3) menganalisis solusi dari hambatan pola komunikasi organisasi di UKK-KSR PMI UNIT IAIN Ponorogo periode 2023-2024.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif dan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan reduksi data, penyajian, data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa (1) pola komunikasi organisasi yang digunakan di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo adalah pola komunikasi roda, pola komunikasi langsung antar ketua dan anggota, di mana ketua sebagai komunikator utama dalam pengambilan keputusan pada saat pengkaderan. Selanjutnya,

polabintang mencerminkan komunikasi terbuka antara semua anggota dalam penyampaian ide sehingga muncul rasa saling menghargai dan meningkatkan kreativitas anggota. (2) Hambatan segiteknis, keterbatasan pada media komunikasi dan respons lambat dari anggota. Hambatan psikologis, kelelahan fisik dan mental yang dapat menurunkan konsentrasi dan pemahaman informasi yang disampaikan. (3) *malamkeakraban (makrab)*, evaluasi rutin setiap tiga bulan dan guyonansantaimenunjukkan upaya organisasi untuk menciptakan suasana yang nyaman dan kesadaran organisasi untuk terus memperbaiki diri.

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Laili Evrilia Marhalati
Nim : 302200120
Jurusan : Komunikasi dan Penyiaran Islam
Fakultas : Ushuluddin, Adab, dan Dakwah
Judul : Pola Komunikasi Organisasi dalam Pengkaderan
Anggota UKK-KSR PMI Unit IAIN Ponorogo
Periode 2023-2024

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji dalam munaqosyah.

Ponorogo, 5 November 2024

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Kayis Fikri Ajhuri, M.A
NIP.19830867201531004

Menyetujui,
Dosen pembimbing

Rizqi Akbarani, S.Pd.I., M.Pd.
NIP.199108112020122020



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

PENGESAHAN

Nama : Laili Evrilia Marhalati
Nim : 302200120
Jurusan : Komunikasi Dan Penyiaran Islam
Fakultas : Ushuluddin, Adab, Dan Dakwah
Judul : Pola Komunikasi Organisasi Dalam
Pengkaderan Anggota UKK-KSR PMI Unit
IAIN Ponorogo Periode 2023-2024

Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang Munaqosyah Fakultas Ushuluddin,
Adab, Dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 4 Desember 2024

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar
sarjana dalam Komunikasi dan Penyiaran Islam (S.Sos) pada :

Hari : Senin
Tanggal : 9 Desember 2024

Tim penguji :

1. Ketua Sidang : Kayyis Fithri Ajhuri, M.Ag. (.....)
2. Penguji 1 : Asna Istya Marwantika, M.Kom.I. (.....)
3. Penguji 2 : Rizqi Akbarani, M.Pd. (.....)

Ponorogo, 5 November 2024

Mengesahkan
Dekan



Dr. H. Ahmad Munir, M.Ag.
NIP. 196806161998031002

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda Tangan dibawah ini:

Nama : Laili Evrilia Marhalati
Nim : 302200120
Jurusan : Komunikasi dan Penyiaran Islam
Fakultas : Ushuluddin, Adab, dan Dakwah
Judul : Pola Komunikasi Organisasi Dalam
Pengkaderan Anggota UKK-KSR PMI Unit
IAIN Ponorogo Periode 2023-2024

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini 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

Ponorogo, 9 Desember 2024
Penulis.



Laili Evrilia Marhalati

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Laili Evrilia Marhalati
Nim : 302200120
Jurusan : Komunikasi dan Penyiaran Islam
Fakultas : Ushuluddin, Adab, dan Dakwah

Menyatakan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

**POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENGKADERAN
ANGGOTA UKK KSR PMI UNIT IAIN PONOROGO PERIODE
2023-2024.**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan tulisan hasil karya sendiri, bukan pengambilan karya orang lain kecuali pada bagian tertentu yang menjadi rujukan sumbernya.

Ponorogo, 5 November 2024
Yang Membuat Pernyataan



Laili Evrilia Marhalati
Nim.30200120



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Dimana komunikasi merujuk pada terjadinya suatu proses yang dilakukan oleh manusia dalam rangka memberikan respon terhadap perilaku yang dilakukan oleh manusia lainnya yang dapat membantunya dalam mencapai tujuan bersama.¹

D. Lawrence Kincaid membuat definisi bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lain yang pada gilirannya akan menimbulkan pengertian yang mendalam.² Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan, bahwa komunikasi merupakan suatu komponen yang sangat penting sehingga mampu menjaga eksistensi kehidupan suatu kelompok atau organisasi.

Tindakan komunikasi dapat dilakukan baik secara personal, kelompok, maupun dalam lingkup organisasi. Dalam lingkup organisasi, gaya komunikasi merupakan hal penting untuk mendapatkan atau tanggapan tertentu. Redding dan Sanborn menyatakan komunikasi organisasi adalah pengiriman dan

¹Geofakta Razali et. al., *Ilmu Komunikasi Dan Informasi & Transaksi Elektronik*. (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022).

²Didik Hariyanto, *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi* (Sidoarjo: UMSIDA Press, 2021).

penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks, meliputi komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi dari atas ke bawah dan sebaliknya, komunikasi horizontal, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis, serta komunikasi evaluasi program.³

Komunikasi dalam organisasi memegang peran penting, terutama di lingkungan universitas yang memiliki banyak organisasi di dalamnya. Organisasi menjadi wadah untuk membangun kompetensi, mengasah keterampilan, serta memperkuat karakter mahasiswa, yang mana sebagian besar mahasiswa berada pada usia dewasa awal, di mana mereka memiliki semangat dan energi yang tinggi dalam berorganisasi, sambil mencari dan membentuk identitas diri mereka. Terdapat organisasi di tingkat jurusan yang disebut Himpunan Mahasiswa (HIMA), organisasi tingkat fakultas yang disebut Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), dan organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang bertujuan mengembangkan minat bakat mahasiswa. Salah satu organisasi yang ada di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo adalah UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo. UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo adalah organisasi yang mewadahi para mahasiswa di bidang sosial, kesehatan dan kegiatan kebencanaan dan bantuan sosial.

Dalam melaksanakan tugasnya UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo berkoordinasi dengan Palang Merah Indonesia (PMI) dan

³Rinawati, *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi* (Banjarmasin: Pustaka Baru Press, 2019), 49.

bekerjasama dengan organisasi lain dalam bidang kemanusiaan dan sosial sesuai dengan ketentuan dan kebijaksanaan yang berlaku dalam bidang itu. di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo, relawan memiliki keterlibatan yang tinggi dalam melakukan kegiatan kampus seperti Tim Kesehatan pada PBAK dan kegiatan besar kampus, maupun di luar kampus. UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo menyelenggarakan banyak kegiatan, diantaranya Donor Darah, TAKSI (Temu Aksi dan Prestasi), cek tensi gratis, seminar kebencanaan, dan bakti sosial. Hal ini yang membedakan KSR dari unit kegiatan mahasiswa (UKM) lainnya karena KSR-PMI berfokus pada bidang kesehatan dan sosial.

Upaya dalam memecahkan masalah tidak lepas dari proses komunikasi, dimana komunikasi dalam sebuah lembaga seperti lembaga kemahasiswaan sangat penting.

Pola komunikasi dalam organisasi dapat menentukan bagaimana penyampaian pesan dan dapat diterima atau tidak

dan ini dapat mempengaruhi solidaritas organisasi terutama solidaritas antar anggotanya

a. Semua gagasan besar organisasi hanya akan terhenti di konsep saja, apabila pemimpin dan

anggota tidak memiliki kemampuan penyampaian pesan melalui komunikasi.⁴ Pola

komunikasi yang diterapkan dalam organisasi KSR-PMI sangat

menentukan bagaimana pesan yang disampaikan oleh

pemimpin atau pengurus dapat diterima dan dipahami oleh seluruh anggota. Jika

komunikasi berjalan dengan baik, solidaritas antar anggota akan terjaga.

⁴ West, Richard, *Pengantar Teori Komunikasi* (Jakarta: Salemba Humanika, 2008).

Sebaliknya, jika komunikasi buruk, maka tujuan organisasi akan terhambat, bahkan bisa terhenti di tahap konsep saja. Oleh karena itu, kemampuan penyampaian pesan yang jelas dan terbuka sangat penting bagi keberhasilan UKK KSR-PMI dalam mencapai tujuannya.

Kelangsungan sebuah organisasi tidak bisa dilepaskan dari proses kaderisasi. Kaderisasi merupakan sebuah proses pencarian bakat atau pencarian sumber daya manusia yang handal untuk melanjutkan tongkat estafet organisasi itu sendiri dalam meningkatkan kapasitas untuk menuju masa organisasi yang lebih baik.⁵ Sehingga mahasiswa nantinya dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya serta dapat mengambil keputusan secara bebas dan mandiri. Dalam organisasi UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo terdapat proses kaderisasi yang diberi nama ORCAB (Orientasi Calon Anggota Baru) dan DIKLATSAR (Pendidikan dan Latihan Dasar). Kegiatan pelatihan dasar merupakan program kerjanya dari UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo dari sisi sumber daya manusia (SDM). Kegiatan ini merupakan kegiatan lanjutan dari penerimaan anggota baru, sehingga dengan adanya kegiatan ini dapat dijadikan sebagai bekal bagi anggota baru untuk beradaptasi dan menimba pengalaman di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, dari tahun ketahun di organisasi UKK KSR-PMI sudah mengalami banyak perubahan, perubahan

⁵ I Gede Dharman Gunawan et al., "Pentingnya Kaderisasi Kepemimpinan Untuk Mewujudkan Pemimpin Muda" dalam jurnal Kaderisasi (Jakarta: Ghalia, 2020).

yang sangat terlihat dari kualitas dan kuantitas anggota. Dimana mengalami penurunan dan peningkatan pada jumlah anggota. Jumlah peserta di UKK KSR-PMI mengalami peningkatan peserta ketika ORCAB (Orientasi Calon Anggota Baru). Namun, setelah ORCAB peserta mengalami penurunan peserta saat DIKLATSAR (Diklat dan Pelatihan Dasar).⁶

Tabel 1. 1 Jumlah Pendaftar Orientasi Calon Anggota Baru (ORCAB) dan Pendidikan dan Pelatihan Dasar (DIKLATSAR)

No.	Tahun	Jumlah pendaftar	
		ORCAB	DIKLATSAR
1.	2021	55	19
2.	2022	52	25
3.	2023	57	20

Sumber : Arsip UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo

Seperti yang tertera pada Tabel 1.1 di atas, jumlah peserta yang mendaftar ORCAB mencapai lebih dari 50 peserta, tetapi ketika memasuki tahap pengkaderan selanjutnya, terjadi penurunan. Pada tahun 2021, jumlah anggota ORCAB mencapai 55 orang. Hal tersebut juga terulang pada tahun berikutnya, 2022, di mana jumlah anggota ORCAB yang bergabung adalah 52 orang dan mengalami penurunan saat DIKLATSAR menjadi 25 orang. Begitu juga pada tahun 2023, jumlah anggota ORCAB

⁶Lihat Transkrip Wawancara Kode 01/W/20-II/2024

mencapai 57 orang dan juga mengalami penurunan saat DIKLATSAR menjadi 20 orang.

Berdasarkan observasi bahwa terdapat konflik yang terjadi. Contoh konflik yaitu pada saat melaksanakan kegiatan Pelatihan Dasar. Dimana kurangnya koordinasi antarpanitia dengan panitia lainnya, hal ini disebabkan pada padatnya kegiatan pelaksanaan pelatihan dasar KSR yang berlangsung selama 120 jam atau selama 12 hari yang mana sangat menguras tenaga. Hal tersebut menunjukkan bahwa pola komunikasi dalam sebuah organisasi memegang peran penting dalam memberikan pemahaman lebih. Dengan komunikasi yang efektif, organisasi dapat mengidentifikasi letak permasalahan dan memperbaikinya untuk masa depan yang lebih baik.

Penelitian ini dilakukan karena UKK-KSR PMI Unit IAIN PONOROGO merupakan bagian dari kegiatan kampus yang mana interaksi antara mahasiswa perlu dikaji guna mengetahui pola komunikasi organisasi yang digunakan. Dengan mengkaji pola komunikasi organisasi dalam pengkaderan pada anggota UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo penelitian ini bisa memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana komunikasi bisa berperan dalam menjaga eksistensi organisasi, selain itu penelitian ini juga bisa memberikan wawasan baru tentang cara meningkatkan kualitas dan kuantitas anggota dalam suatu organisasi.

Untuk itu dalam kesempatan ini penulis tertarik akan melakukan penelitian dengan mengambil tema penelitian yang berjudul, **“POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENGKADERAN ANGGOTA UKK-KSR PMI UNIT IAIN PONOROGO PERIODE 2023-2024.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan kronologi latar belakang sebagaimana permasalahan telah diuraikan, penulis merumuskan beberapa masalah sebagai pijakan penelitian secara sistematis. Adapun masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pola komunikasi organisasi yang digunakan dalam pengkaderan di UKK-PMI Unit IAIN Ponorogo Periode 2023-2024?
2. Bagaimana hambatan pola komunikasi organisasi di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo Periode 2023-2024 ?
3. Bagaimana solusi dalam mengatasi hambatan pola komunikasi organisasi di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo Periode 2023-2024 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan topik yang ada dalam rumusan masalah dan latar belakang, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi pola komunikasi organisasi yang digunakan dalam pengkaderan di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo periode 2023-2024.
2. Untuk menganalisis hambatan pola komunikasi organisasi di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo periode 2023-2024.
3. Untuk menganalisis solusi yang diterapkan dalam mengatasi hambatan dalam pola komunikasi organisasi di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo Periode 2023-2024

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat terkait studi komunikasi dan penyebaran informasi. Khususnya pada pola komunikasi organisasi pada UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo.

Untuk memberikan kontribusi dalam ilmu komunikasi serta menambah pengetahuan dan pengembangan dalam teori komunikasi organisasi khususnya dalam pola komunikasi organisasi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pengurus terhadap pengelolaan terkait pola komunikasi organisasi pada UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para

praktis komunikasi agar lebih mengetahui bagaimana pola komunikasi seperti apa yang harus diambil dalam pengkaderan atau perekrutan anggota agar para mahasiswa dapat memahami terkait. Karena pola komunikasi organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja anggota.

E. Telaah Pustaka

Terdapat beberapa penelitian yang serasi dan menjadi acuan dari penelitian yang akan diteliti oleh penulis, yakni sebagai berikut:

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Dini Septianingsih berjudul Pola Komunikasi Organisasi PAC IPNU-IPPNU Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara Dalam Mempertahankan Eksistensi Organisasi. Adapun teori yang digunakan yakni DeVito yaitu pola komunikasi Y. Adapun selain itu, peneliti menemukan pola komunikasi lain yang juga digunakan yaitu pola komunikasi bintang atau saluran yang mana pola komunikasi tersebut lebih sering digunakan dalam forum atau pada saat berdiskusi. Pola komunikasi dalam organisasi ini tidak mempengaruhi eksistensi organisasi karena tidak ada hambatan komunikasi organisasi di PAC IPNU-IPPNU yaitu hambatan semantik, hambatan manusiawi berupa kepribadian, usia, dan terakhir hambatan sosio-antropologis.⁷

Adapun persamaan skripsi ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh

⁷ Dini Septianingsih, "Pola Komunikasi Organisasi Pac Ippnu Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara Dalam Mempertahankan Eksistensi Organisasi" (Skripsi: Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2023).

peneliti adalah sama-

sama meneliti tentang pola komunikasi organisasi, namun memiliki perbedaan dari objek penelitian yang akan diteliti.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Yuli Rahmawati berjudul Pola Komunikasi Organisasi di Kantor Desa Banjardowo Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang.

tujuan dalam penelitian tersebut untuk mengetahui dan mendeskripsikan pola komunikasi organisasi antar pimpinan dan staf serta pola komunikasi organisasi antar staf di Kantor Desa Banjardowo. Adapun Pola Komunikasi Organisasi di Kantor Desa Banjardowo Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang, ditemukan bahwa pola komunikasi yang digunakan antar pimpinan dan staf di Kantor Desa Banjardowo adalah polar roda (wheel), sedangkan pola komunikasi yang digunakan antar staf di Kantor Desa Banjardowo adalah polar bintang (star) dan polarantai (chain).⁸

Adapun persamaan skripsi ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti tentang pola komunikasi organisasi, namun memiliki perbedaan dari objek penelitian yang akan diteliti.

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Azza Fahreza Zayyinatul Ula, berjudul Pola Komunikasi Organisasi PC IPPNU Kabupaten Ponorogo Dalam Mengatasi Konflik Internal. Tujuan

⁸ Yuli Rahmawati, "Pola Komunikasi Organisasi di Kantor Desa Banjardowo Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang" (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2021).

daripenelitiantersebutbertujuanuntukmendeskripsikanbentuk-
bentukkonflikinternal yangterjadi di PC IPPNU KabupatenPonorogo.
Penelitiantersebutmenunjukkanadanyapolakomunikasi yang dijalankan PC
IPPNU KabupatenPonorogodalammengatasikonflik internal yakni model
bintang dan model rantai. Model
bintangdiimplementasikanmelalui komunikasi horizontal dan komunikasi
informal. Sedangkan, model
rantaidiimplementasikanmelaluiJaringankomunikasi formal
secaravertikalmeliputikomunikasikeatas dan komunikasikebawah.
Keduapolatersebutmenekankanadanyakepentinganbersama (common interest)
dan tujuanbersama (common goals). Selain itu,
keduapolainimampumenumbuhkansifatproaktif dan
salingketerbukaansetiapanggotauntukikutaktifdalammenyelesaikankonflik
internal organisasi.⁹

Adapun persamaanskripsiinidenganpenelitian yang akandilakukan oleh
penelitiadalahsama-
samamenelititentangpolakomunikasiorganisasi,namunmemiliki perbedaandari
enekananobjek yang akanditeliti.

Keempat, Jurnal yang ditulis oleh DeshintaAffriani Br Brahmana,
berjudul Pola KomunikasiOrganisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di
Kantor Lurah Gung Leto KecamatanKabanjahe.
PenelitiantersebutbertujuanuntukMengetahui bagaimanapengaruh Pola

⁹ Azza FahrezaZayinnatulUla , “Pola KomunikasiOrganisasi PC IPPNU
KabupatenPonorogodalamMengatasiKonflik Internal” (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri
Ponorogo, 2023).

Komunikasi Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe meningkatkan Kinerja Pegawai. Adapun konsep teori yang digunakan oleh penelitian ini teori Miles dan Huberman. Kesimpulan dalam penelitian, bahwa Pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Lurah Gung Leto

Kecamatan Kabanjahe memakai pola komunikasi rodadimanapimpinan berada pada posisentral dan berpengaruh dalam proses penyampaian pesan dan semua informasi yang berjalan harus terlebih dahulu disampaikan kepada pimpinan dan semua laporan, instruksi, perintah kerja dan pengawasan terpusat pada satu orang yang memimpin tetapi melihat kinerja dari pada pegawai, yang mana pegawai masih dijumpai datang terlambat dan masih ditemukan pegawai yang tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsinya menyebabkan pola komunikasi roda yang ada di Kelurahan Gung Leto Kecamatan Kabanjahe tidak berjalan dengan baik disebabkan pimpinan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya kurang melibatkan bawah dalam pencapaian tujuan organisasi.¹⁰

Adapun persamaan kripsi ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti tentang pola komunikasi organisasi, namun memiliki perbedaan dari penekanan objek yang akan diteliti.

¹⁰Deshinta Affriani Br Brahmana dan Elisabeth Sitepu, "Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe," *social opinion*, 2 (Desember, 2020).

Kelima, Skripsi yang ditulis oleh MarhotlenMarbun, berjudul Pola Komunikasi Organisasi Pada PT. GunungBangau (KebunGunungBangau) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi organisasi dalam membentuk budaya Perusahaan pada PT. GunungBangau dan peran perusahaan terhadap pola komunikasi yang membentuk budaya perusahaan di PT. GunungBangau. Penelitian ini menggunakan pendekatan Metode Penelitian Kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah: Observasi dan Wawancara terhadap sejumlah informan serta dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam suatu penelitian yang dilakukan, yaitu dengan menggunakan Teknik Analisa Interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola komunikasi yang ada di dalam PT. GunungBangau yaitu Pola komunikasi All Channel (Semua Saluran), dimana peneliti mendapati, bahwa semua anggota karyawan dapat berkomunikasi dengan sesamanya pada basis oleh struktur organisasi yang ada di dalamnya (egaliter), pada saat meeting internal perusahaan, mengadakan apel pagi, pelatihan terhadap para pekerja.¹¹

Adapun persamaannya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti tentang pola komunikasi organisasi, namun memiliki perbedaan dari objek yang akan diteliti

¹¹MarhotlenMarbun, "Pola Komunikasi Organisasi Pada PT. GunungBangau (KebunGunungBangau) Dalam Membentuk Budaya Perusahaan" (Skripsi: Universitas Medan Area, 2022).

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, Penelitian kualitatif merupakan suatu kajian berbagai studi dan kumpulan berbagai jenis materi yang bersifat empiris seperti studi kasus, pengalaman personal, wawancara, dan produksi kultural dan berbagai teks visual. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis deskriptif. Peneliti deskriptif berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasi apa yang ada, bagaimana kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi atau kecenderungan yang tengah berkembang).¹²

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pola komunikasi dalam organisasi mahasiswa, khususnya di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo. Dengan pendekatan kualitatif dan analisis deskriptif penelitian ini menggambarkan bagaimana pola komunikasi yang ada dalam hal solidaritas antara anggota dalam pengambilan keputusan, serta dalam pencapaian tujuan organisasi..

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek pada penelitian merupakan bentuk batasan penelitian yang dimanaseorangpenelitidapatmenentukannyadenganmenggunakanbenda,

¹² Abu Achmadi dan CholidNarbuko, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 36.

hal atau orang untuk melekatkan suatu variabel yang digunakan dalam penelitian.

Sedangkan untuk objek penelitian merupakan variabel atau suatu yang menjadi titik penentu awal penentuan suatu penelitian.¹³

Dalam penelitian ini sebagai subjek penelitian adalah KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo. Sedangkan untuk objek yang digunakan peneliti yaitu pola komunikasi organisasi dalam pengkaderan anggota.

3. Data dan Sumber Data

a. Data Penelitian

1) Data Primer

Data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Data adalah segala fakta mentah yang diperoleh melalui hasil observasi di lapangan dalam bentuk huruf, angka, gambar, grafik dan sebagainya yang kemudian akan diolah lebih mendalam sehingga memperoleh hasil yang diinginkan.¹⁴ Data primer yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah cara komunikasi, arah komunikasi dan hal-hal lain yang berkaitan dengan pengkaderan di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo.

2) Data Sekunder

¹³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Renika Cipta, 2016), 35.

¹⁴ Lexy J Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), 157.

Data sekunder adalah data pelengkap yang tidak secara langsung memberi data kepada peneliti.¹⁵ Data sekunder berperan sebagai data pendukung yang akan melengkapi data peneliti. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan adalah profil organisasi yang memuat tentang sejarah singkat, struktur kepengurusan, visi dan misi serta program kerja UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo periode 2023-2024.

b. Sumber Data

Sumber data menurut Lofland adalah sebuah kata-kata dan tindakan, sedangkan dokumen dan sumber data tertulis lainnya berperan sebagai pelengkap.¹⁶ Berdasarkan sumbernya, data dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1) Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti dengan cara kegiatan observasi dan wawancara yang berhubungan dengan pola komunikasi organisasi dalam pengkaderan di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo Periode 2023-2024. Pada penelitian ini ada beberapa orang yang akan dijadikan narasumber atau informan sebagai sumber data primer, di antaranya adalah:

¹⁵ Lexy J Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), 157.

¹⁶ Lexy J Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), 157.

- a) Ketua Umum UKK KSR-PMI UNIT IAIN Ponorogo Periode 2023-2024
- b) Ketua Pelaksana
- c) Koordinator Yankes
- d) Asisten Koordinator Humas
- e) Anggota UKK KSR-PMI.

2) Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber pendukung atau pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Sumber data sekunder pada penelitian ini adalah dokumen-dokumen milik KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo yang berupa:

- a) Struktur kepengurusan UKK KSR-PMI UNIT IAIN Ponorogo Periode 2023-2024
- b) Dokumentasi kegiatan pengkaderan di UKK KSR-PMI UNIT IAIN Ponorogo Periode 2023-2024
- c) Program kerja UKK KSR-PMI UNIT IAIN Ponorogo Periode 2023-2024

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dengan tujuan peneliti untuk memperoleh informasi yang valid mengenai penelitian. Pada setiap penelitian diperlukan suatu data sebagai hasil akhir dari penelitian. Dengan pengumpulan data yang konkrit peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, seperti:

a. Observasi

Metode observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.¹⁷ Observasi dilakukan dengan mengamati dan meninjau secara langsung dengan cermat dan actual guna mengetahui keadaan yang terjadi di lapangan. Penelitian yang akan dilakukan dan diamati adalah perihal pola komunikasi organisasi dalam kaderisasi pada anggota UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo. Adapun observasi dilakukan pada 22 Desember 2023 hingga 31 Desember 2023 dengan mengamati, mencatat dan menganalisis secara sistematis terhadap kegiatan pengkaderan di UKK-KSR PMI Unit IAIN Ponorogo dengan menggunakan field note (catatan lapangan).

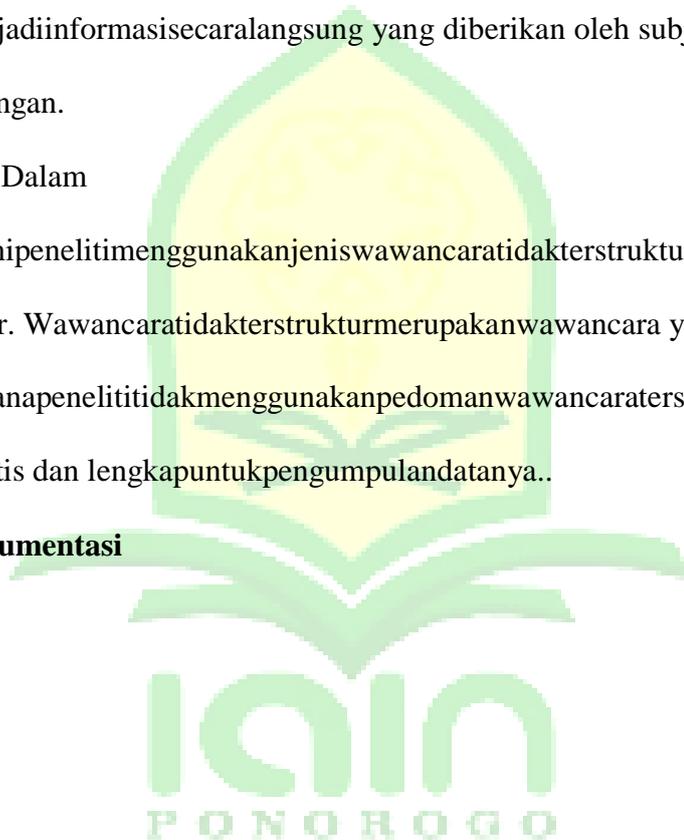
¹⁷Handari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1991) hal.100.

b. Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi yang terwawancara.¹⁸ Wawancara dipakai untuk mendalami data yang diperoleh dari observasi hingga data sampai pada titik jenuh. Wawancara dilakukan untuk mengubah data menjadi informasi secara langsung yang diberikan oleh subjek penelitian di lapangan.

Dalam hal ini peneliti menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur kepada narasumber. Wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang bebas yang dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya..

c. Dokumentasi



¹⁸Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta, Rineka Cipta, 1993) Edisi Revisi II, hal. 126.

SuharsimiArikuntomengatakan, dokumentasiadalahmencari data mengenaihal-halatauvariabel yang berupacatatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulenrapat, agenda dan sebagainya.¹⁹Dalam penelitianinidokumentasidilakukanuntukmendapatkan data yang lengkapmengenailatarbelakang dan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di UKK KSR-PMI Unit IAIN PONOROGO. Dokumentasidigunakanuntukmengumpulkan data kemudianditelaah. Pada teknikpengumpulan data dokumentasi yang digunakanpenelitiiniakanmengambildaridokumentasi dan foto pada kegiatan di UKK KSR-PMI Unit IAIN PONOROGO.

5. Teknik AnalisisData

Analisis data adalahupayauntukmencariinformasi dan mengorganisasikan data secarasistematisuntukmeningkatkanpemahamanpenilititerhadapkasus yang diteliti dan untukmempresentasikanhasiltersebutkepada orang lain. Analisis data kualitatifdiawalidengananalisis terhadapberbagai data yang berhasildikumpulkan dan disajikan dalam bentuk laporan lapangan.²⁰

Dalam penelitianinipenulismenggunakan teknikanalisis data Menurut Miles dan Huberman, analisis terdiridaritigaalurkegiatan yang terjadisecarabersamaanyaitu: reduksi data, penyajian data,

¹⁹SuharsimiArikunto, *ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktik* (Jakarta: Rineka Cipta 2006), hal 231.

²⁰Noeng Muhadjir, *MetodologiPenelitianKualitatifEdisi VI* (Yogyakarta: Rake Sararin, 2011), 21.

penarikan kesimpulan atau verifikasi. Uraian masing-masing langkah analisis tersebut sebagai berikut:²¹

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan data, menggolongkan, mengarahkan, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

Peneliti berusaha untuk menggambarkan fokus peneliti dengan merumuskan pertanyaan menggunakan cara tertentu. Selain itu reduksi data juga dapat bermakna sebagai kegiatan pemilihan, pemusatan, perhatian, pengabsahan data yang masih umum di lapangan.

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian bagaimana pola komunikasi organisasi dalam pengkaderan UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo. Peneliti melakukan pengamatan dan meninjau kembali data dan hasil wawancara yang diperoleh dari narasumber. Penelitian ini dilakukan peneliti dengan cara mengamati dan meninjau kembali hasil dari wawancara dengan para narasumber.

b. Penyajian Data

Dalam proses penyajian data, peneliti menyajikan data secara jelas dan singkat untuk memudahkan dalam memahami masalah yang diteliti baik secara keseluruhan maupun bagian demi bagian. Sehingga

²¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 246.

data yang bertumpuk dan laporan yang tebal akan sulit untuk dipahami.²² Sementara itu Miles dan Huberman mengungkapkan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif. Untuk itu nantinya dalam penelitian ini, penyajian data akan berupa teks naratif yang menjelaskan hasil dari observasi, wawancara, dokumentasi yang dilakukan terhadap narasumber dalam UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo.

c. Penarikan Kesimpulan

Data yang sudah melalui proses reduksi dan penyajian, maka penarikan kesimpulan dan verifikasi menjadi langkah ketiga sekaligus terakhir dalam analisis data kualitatif. Langkah ini memiliki maksud untuk mengetahui makna data yang diteliti.²³ Tidak hanya terjadi pada waktu proses pengumpulan data saja, akan tetapi perlu verifikasi agar benar-benar dapat dipertanggungjawabkan.

Pada penelitian ini akan mengkonfirmasi dan mempertajam data berupa kesimpulan final berupa kalimat-kalimat tentang realitas yang diteliti. Kesimpulan data yang terkumpul dijadikan pembahasannya yaitu mengenai pola komunikasi organisasi UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo dalam pengkaderan anggota

²² S. Nasution, *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Jakarta) 129.

²³ Masri Singarimbun Sofian Efendi, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: LPJS, 1995), 263.

yang diperoleh menjadi sebuah pernyataan yang mampu menjawab rumusan masalah yang ada.

6. Uji Keabsahan Data

Menguji keabsahan data, peneliti akan menggunakan teknik triangulasi, yang diartikan sebagai pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data tersebut.²⁴

Menurut Dwidjwinoto analisis triangulasi terdapat lima macam, yaitu Triangulasi Sumber data, Triangulasi waktu, triangulasi teori, triangulasi periset dan triangulasi metode.²⁵ Sedangkan, penulis memilih triangulasi sumber dalam penelitian ini, Triangulasi sumber merupakan teknik menguji keabsahan data melalui pengecekan data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber titik data yang telah terkumpul dan dikategorikan berdasarkan pandangan mana yang sesuai hingga yang berbeda titik data yang telah dilakukan analisis maka akan diperoleh kesimpulan lalu dimintakan kesepa katandeng sumber data terkait.²⁶ Dimana peneliti melakukan konfirmasi data-data ke UKK-KSR PMI Unit IAIN Ponorogo meliputi Ketua Umum, Pengurus dan Anggota.

²⁴ Lexy J, Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hal.4.

²⁵ Achmad Hafizh Ary Pradana,,*“Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Potensi Karyawan”*, (Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2017), hal. 37.

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017),274

Peneliti melakukan upaya untuk mencapai kebenaran dan kesesuaian antara data-data yang ada dengan menggunakan metode triangulasi sumber data. Dalam metode ini peneliti memeriksa keabsahan data dengan cara membandingkan hasil observasi dengan data yang diperoleh melalui wawancara. Selain itu, peneliti mengambil berbagai sumber data lain, seperti dokumenter tertulis, arsip, dokumen sejarah, gambar, catatan resmi, dan catatan pribadi. Pendekatan ini memberikan keleluasaan intelektual bagi peneliti untuk memperoleh fakta-fakta yang valid.

G. Sistematika Pembahasan

Sistem penulisan penelitian skripsi ini mengacu pada sistem yang diterapkan pada penulisan skripsi di IAIN Ponorogo. Semua bab saling berhubungan dan mendukung satu sama lain, gambaran pembahasan masing-masing bab seperti:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis memaparkan tentang pendahuluan sebagai pengantar skripsi yang akan dibahas,

mulaidarilatarbelakangpolakomunikasiorganisasidalampengkaderananggot
a UKK-KSR PMI Unit IAIN Ponorogo,
rumusanmasalahtentangBagaimanapolakomunikasiorganisasi yang
digunakandalampengkaderan di UKK-PMI Unit IAIN PonorogoPeriode
2023-2024,Bagaimana hambatanpolakomunikasiorganisasi di UKK KSR-
PMI Unit IAIN PonorogoPeriode 2023-
2024,Bagaimanasolusiuntukmengatasihambatandalampolakomunikasiorga
nisasi di UKK KSR-PMI Unit IAIN PonorogoPeriode 2023-2024, tujuan
dan manfaatpenelitian, telaahpustaka, metodepenelitian, dan
sistematikapembahasan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Landasanteori yang membahastentangpolakomunikasiorganisasi,
pengkaderan, dan hambatanpolakomunikasi. Dalam
babinimemaparkanteori dan konsep yang digunakandalampenelitian.

BAB III : HASIL PENELITIAN / PAPARAN DATA

Berupapemaparan data umumyakhnideskripsiumumsubyekpenelitian,
pemaparan data berupaprofil UKK-KSR PMI Unit IAIN Ponorogo data
pengurus dan anggota UKK-KSR PMI Unit IAIN Ponorogo dan data
khususberupapemaparan data hasilpenelitian.

BAB IV : ANALISIS DATA / PEMBAHASAN

Merupakan analisis dari data yang telah diperoleh dalam penelitian. Analisis data meliputi teknik komunikasi organisasi dalam pengembangan kader anggota UKK-KSR PMI Unit IAIN Ponorogo serta hambatan komunikasi organisasi dalam pengembangan kader anggota UKK-KSR PMI Unit IAIN Ponorogo.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan penelitian dan disertai dengan saran yang berdasarkan temuan penelitian, pembahasan dan kesimpulan penelitian.



Pace dan Feules berpendapat bahwa komunikasi organisasi adalah penunjukkan dan penafsiran suatu pesan di antara unit-unit komunikasi dari organisasi yang bersangkutan. Sedangkan Devito menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah usaha pengiriman dan penerimaan pesan di dalam organisasi melalui kelompok formal dan informal.²⁹

Dengan merujuk dari mengenai komunikasi dan organisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah pengaturan dan penyusunan bagian tertentu hingga menjadi satu kesatuan, sehingga menjadi satu kesatuan yang teratur dan gabungannya untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Bentuk Komunikasi Organisasi

A. Komunikasi Formal

Komunikasi formal dapat diartikan sebagai komunikasi yang dapat terhubung berdasarkan struktur garis sebuah organisasi, matriks, maupun fungsional, tergantung kepada kedudukan seseorang dalam sebuah organisasi.

Komunikasi formal terbagi menjadi tiga bentuk yaitu:

- 1) Komunikasi dari atas ke bawah,

Komunikasi akan terjadi ketika komunikasi dari pemimpin

²⁹Morissan., 25.

yang bersifat atas kebawah. Alur komunikasi yaitu berkaitan dengan sebuah tanggung jawab serta kewenangan terhadap organisasi. Sebagaimana manajer yang memilih untuk menerapkan komunikasi ini terhadap suatu organisasi memiliki tujuan untuk memimpin, lalu mengarahkan, dan memotivasi, mengkoordinasi serta mengendalikan berbagai kegiatan aktivitas ataupun aktivitas yang sering terjadi di bagian level yang berada di bawah.

2) Komunikasi dari bawah ke atas, Dalam komunikasi ini, memiliki alur informasi yang bersumber dari bawah yang akhirnya menuju kepada atas. Dalam penerapannya, menuju sebuah keberhasilan, dan para manajer menaruh kepercayaan secara penuh terhadap bawahannya. Jika tidak, maka data serta informasi yang sifatnya sangat bagus jika hal tersebut bersumber dari bawahannya maka tidak akan bermanfaat sama sekali bagi seorang manajer.

3) Komunikasi horizontal, Komunikasi horizontal terjadi di antarabagian-bagian setiap anggota yang memiliki kedudukan yang sejajar atau posisi yang sederajat dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Komunikasi horizontal memiliki tujuan dalam melakukan persuasif dan

menyampaikan suatu informasi menuju setiap bagian departemen dengan kedudukan sama.³⁰

B. Komunikasi Informal

Komunikasi informal dapat diartikan sebagai jenis komunikasi yang tidak dapat memandang kedudukan di dalam suatu organisasi atau hierarki. Terdapat dua faktor secara umum dalam komunikasi informal sebagai berikut:

- a. Desas-desus, adalah sebagai fungsi yang ambigu dalam situasi ini dilakukan untuk kepentingan sebuah isu atau berita. Penyebaran di desas-desus direduksi dengan adanya kesadaran kritis bagi subjek, bahwa informasi yang menyebarkan tidak valid.
- b. Selentingan, yaitu penyebaran sebuah isu yang melalui cara berkommunikasi dalam penyebarannya tercepat menuju suatu organisasi.³¹

3. Fungsi komunikasi organisasi

Komunikasi berperan penting dalam organisasi, salah satunya sebagai sarana memadukan tugas-tugas yang telah tersusun dan sistematis. Fungsi komunikasi dibagi menjadi empat fungsi yaitu:³²

³⁰ Wahyu Saronto, *Pembangunan Jaringan*. (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2022) 13.

³¹ Wahyu Saronto. *Pembangunan Jaringan*. (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2022) 13-14.

³² Sri lestari, *Teknologi Informasi Dalam Organisasi Di Era Society 5.0* miramaulaniutami, *Teknologi Informasi Dalam Organisasi Di Era Society 5.0*,

a. Fungsi Pengawasan

Pada umumnya organisasi mempunyai struktur dan perintah. Komunikasi membantu karyawan tentang bagaimana dan apa yang seharusnya mereka lakukan agar bekerja sesuai standar yang telah ditentukan.

b. Sebagai Motivasi

Informasi yang disampaikan secara jelas dan bagaimana prestasi serta pencapaian anggota organisasi, serta bagaimana cara memotivasi anggota organisasi supaya mempunyai kemauan dalam melaksanakan tugasnya.

c. Pengungkapan Emosi

Komunikasi yang terjadi dalam organisasi kerja mereka merupakan sumber utama dalam komunikasi sosial dan merupakan fundamental dimana pengungkapan yang menunjukkan ekspresi kecewa maupun puas.

d. Informasi

Kegiatan komunikasi yang dilakukan dapat memberi informasi yang berguna dalam langkah pengambilan keputusan.

B. Teori Komunikasi Organisasi

Menurut Lubis dan Martani, teori organisasi adalah sekumpulan ilmu pengetahuan yang membicarakan tentang mekanisme kerjasama antara dua orang atau lebih secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Teori organisasi mencari pemahaman tentang prinsip-prinsip yang membimbing bagaimana organisasi-organisasi beroperasi, berkembang dan berubah.

Komunikasi organisasi dibatasi sebagai arus pesan dalam suatu jaringan yang sifat hubungannya saling bergantung satu sama lain. Dengan berkomunikasi, kegiatan yang diagendakan suatu organisasi tidak akan terhambat, karena manusia akan saling berhubungan satu dengan yang lain untuk suatu tujuan yang sama baik antara atas dan dengan atas, atas dan dengan bawah, maupun bawah dengan bawah³³

C. Pola Komunikasi Organisasi

Dalam gagasannya mengenai struktur organisasi klasik yang bersifat hierarki dan formal, Max Weber mendefinisikan bahwa organisasi sebagai “*A system of purposeful, interpersonal activity designed to coordinate individual task*” (suatu sistem kegiatan interpersonal yang bertujuan untuk mengkoordinasikan tugas individu). Max Weber juga

³³Ruliana, Puji Lestari, *Teori Komunikasi* (Depok: Rajawali Pers, 2019), 94.

menyatakan bahwa terdapat

lima

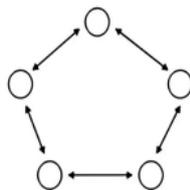
polakomunikasi dalam organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut:³⁴

1. Pola Rantai



Pola rantai ini memiliki kesamaan dengan pola lingkarang, akan tetapi terdapat dua individu yang terletak pada akhir jaringan, sehingga hanya bisa melakukan mengirim dan menerima pesandar satu posisi saja. Dalam pola ini masing-masing anggota dapat berkomunikasi dengan dua anggota tertentu saja sedangkan pemimpin berada di tengah. Untuk anggota yang berada di paling ujung hanya dapat berkomunikasi dengan satu anggota di sebelahnya.

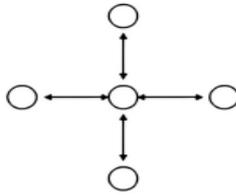
2. Pola Lingkaran



Pola ini tidak memiliki pemimpin yang tetap, semua anggota memiliki posisi yang sama, masing-masing individu dalam pola ini mampu mengirim pesankesebelah kiri atau kanan. Akan tetapi, individu tidak dapat mengirim dan juga menerima pesan secara langsung keseluruh anggota.

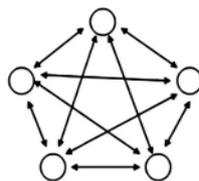
³⁴Morissan, M.A, *Teori Komunikasi Organisasi* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2009), 25.

3. Pola Roda



komunikasi yang dilakukan dengan dua saluran, di mana setiap anggotanya akan melakukan pengiriman pesan kepada pusat komunikasi yang di mana pusat komunikasi akan menerima pesan tersebut, kemudian akan mendistribusikan informasi tersebut. Dalam pola ini memiliki pimpinan yang jelas, sehingga kekuatan pimpinan berada pada posisi sentral dan berpengaruh dalam proses penyampaian pesan yang mana semua informasi yang berjalan harus terlebih dahulu disampaikan kepada pimpinan. Pola komunikasi jenis ini berfokus kepada seseorang pemimpin yang berhubungan langsung dengan anggota dalam kelompok organisasi.

4. Pola komunikasi Bintang

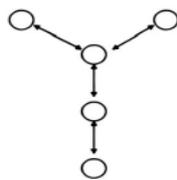


Pada jaringan semua arah ini, semua individu yang berada pada semua posisi dimungkinkan untuk mengirim dan menerima informasi ke segala arah.

Jaringansertastrukturdalam polainidapatdigunakanuntukmenentuka n tipeinteraksiantaraindividudidalamorganisasi.

Setiapanggotadapatsecaralangsungberkomunikasidenganangg ota-anggota lain tanpamelaluiperantara. Denganmengetahuigambaran proses komunikasimakakitaakanmengetahuipolakomunikasi yang terjadi di dalamsebuahorganisasi, sepertipemimpinsebagaikomunikator, anggotasebagaikomunikasikan, bagaimanabentukpenyampaianpesannya,dan lain sebagainya.Pola bintangsendirimerupakanpola yang seluruhanggotamemilikikesempatan dan hak yang sama. Artinyatidakadapembatasantarabawahan dan atasandalammemberikanarahan.³⁵

5. Pola komunikasi Y



Pada pola Y,

pusatkomunikasitidakakandapatmelakukankomunikasisecaralangsungkepadasemuaindividu, akantetapi, salah satuindividunya yang dalammelakukankomunikasiharusmelaluiperantaraindividu yang

³⁵ Gori, F., & Simamora, P. R. (2020). *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Desa Marao Kecamatan Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 5 no 2 (2020): 115–122.

lain. Pola inimemilikipemimpin yang jelas, terdapattigaanggotaorganisasi yang dapatberkomunikasisecaralangsungkepadapemimpin dan terdapat dua orang yang dalammelakukankomunikasihanyadengan yang berada di sebelahatausampingnya.

C. Kaderisasi

Kaderisasiadalahkegiatanberfikir, berpengalaman, sebagaisatu kesatuan proses yang akhirnya membentuk karakter. Sebagai program studi yang memilikicita-cita Pendidikan, yang memilikikarakter yang ideal dengankomunikasi yang baik. proses kaderisasiakanmengikutiperkembangan zaman, namunperkembangansekarang yang menurutanggotasuatu Lembaga atauorganisasi yang kritis dan berwawasanluastipekaderisasi yang dibutuhkanakansesuaidengantujuan tersebut.³⁶

Fungsikaderisasiadalahmempersiapkancalon-calon yang siapmelanjutkantongkatestafetperjuangansebuahorganisasi. Kader suatuorganisasiadalah orang yang telahterlatih dan dipersiapkandenganberbagaiketerampilan dan disiplinilmu, sehinggadiamemilikikemampuan yang diharapkan.

Mohammad Hatta pernahmenyatakantentangkaderisasi dalamrangkakebangsaan, “kaderisisamaartinyadenganmenanam bibit”.

³⁶Syarifuddin, *Manajemen Mutu* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2002),29.

Berarti untuk menghasilkan pemimpin bangsa di masa depan, pemimpin pada masa yang harus dipersiapkan.

Peran kaderisasi yakni sebagai jantung dalam sebuah organisasi, tanpa adanya kaderisasi rasanya sulit dibayangkan suatu organisasi mampu bergerak maju dan dinamis. Hal ini karena kaderisasi adalah yang menciptakan individu-individu yang berkualitas yang nantinya akan memegang peranan penting dalam sebuah organisasi.

Penjamin keberlangsungan organisasi, organisasi yang baik adalah organisasi yang mengalir. Artinya dalam setiap perjalanan waktu ada generasi yang 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 organisasi pun akan mati.³⁷

Sarana belajar bagi anggota, tempat dimana anggota mendapatkan pengetahuan dan pengalaman yang tidak didapatkan di bangkusekolah formal, wahanainidijadikan proses perubahansikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam proses mendewasakan melalui proses Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan disini mencakup dua hal yaitu pembentukan dan pengembangan karakter.

Pembentukan karakter dalam kaderisasi terdapat output-output yang

³⁷ Farid Noviard, *Kaderisasi Kepemimpinan Pembekal* (Kepala Desa) di Desa Hamalau Kabupaten Sungai Selatan, (Jurnal Politik dan Pemerintah Lokal Volume 2 edisi 2, (Juli Desember 2013), h 268.

ingin dicapai, sehingga setiap individu yang terlibat di dalamnya dapat dibentuk karakternya sesuai dengan output yang diharapkan.³⁸

D. Hambatan Komunikasi Organisasi

Dalam setiap kegiatan komunikasi, sudah dapat dipastikan akan menghadapi berbagai hambatan.

Hambatan dalam kegiatan komunikasi yang mana pun tentu akan mempengaruhi efektivitas proses komunikasi tersebut. Karena pada komunikasi massa jenis hambatannya relatif lebih kompleks sejalan dengan kompleksitas komponen komunikasi massa. Dan perlu diketahui juga, bahwa komunikasi harus bersifat heterogen. Oleh karena itu, komunikator perlu memahami setiap hambatan komunikasi, agar ia dapat mengantisipasi hambatan tersebut.³⁹

Menurut Kreitner dan Kinicki, ada 3 hambatan dalam komunikasi, diantaranya yaitu Hambatan personal, hambatan personal ini merupakan hambatan pribadi yang menghambat komunikasi. Kedua hambatan fisik, hambatan ini meliputi suara, waktu, ruang, dan lainnya. ketika berbicara di tempat yang berisik sehingga tidak dapat mendengarkan apa yang orang lain katakan, itu merupakan hambatan fisik. Ketiga hambatan sistematis, hambatan sistematis pada umumnya terjadi pada organisasi yang punya

³⁸Farid Noviard, 269.

³⁹Rismayanti, "Hambatan Komunikasi Yang Sering Dihadapi Dalam Sebuah Organisasi," *Al-Hadi* no. 1 (2018): 825–34.

beragam budaya dan sifat internasional.⁴⁰ Adapun hambatan-hambatan komunikasi dalam organisasi antara lain:⁴¹

a) Hambatan Teknis

Keterbatasan fasilitas dan peralatan komunikasi. Dari sisi teknologi, semakin berkurang dengan adanya temuan baru di bidang kemajuan teknologi komunikasi dan informasi, sehingga saluran komunikasi dapat diandalkan dan efisien sebagai media komunikasi.

1. Tidak adanya rencana atau prosedur kerja yang jelas
2. Kurangnya informasi atau penjelasan
3. Kurangnya keterampilan membaca
4. Pemilihan media yang kurang tepat.

b) Hambatan Psikologis

Hambatan Psikologis Faktor psikologis sering menjadi hambatan dalam proses komunikasi. Hal ini umumnya disebabkan oleh komunikator sebelum melakukan proses komunikasi tidak melihat kondisi komunikannya. Komunikasi sangat sulit untuk berhasil apabila komunikansedang sedih, bingung, marah, kecewa, merasa irihati dan kondisi psikologis lainnya. Komunikasi juga tidak akan berjalan dengan lancar kalau di dalam diri komunikansudah menaruh prasangka kepada komunikator.

Prasangka merupakan salah

⁴⁰ Ambar Sri Lestari, *Teknologi Informasi Dalam Organisasi Di Era Society 5.0*. 2021: 159-171.

⁴¹ Rismayanti, 830.

salah satu hambatan berat bagi kegiatan komunikasi, karena orang yang berprasangka belum apa-apa sudah bersikap menentang komunikator.

Pada orang yang bersikap prasangka emosinya menyebabkan dia menarik kesimpulan tanpa menggunakan pikiran secara rasional. Emosinya sering kali membutakan pikiran dan perasaan terhadap suatu fakta yang bagaimanapun jelas dan tegasnya.

c) Hambatan Status

Latar belakang sosioekonomi dan budaya penyampaian pesan, seperti kedudukan sosioekonomi atau sistem nilai yang tidak sama. Ketanggapan penerima pesan dalam merespons informasi dapat ditentukan dari dan oleh siapa pesan itu disampaikan.⁴²

E. Mengatasi Hambatan Komunikasi Dalam Organisasi Untuk Pencapaian Tujuan Bersama

1. Hubungan Antar Pesona

- a. Menjaga kontak pribadi yang akrab tanpa menumbuhkan perasaan bermusuhan.
- b. Menetapkan dan menegaskan identitas kita dalam hubungan dengan orang lain tanpa membesar-besarkan ketidaksepakatan.

⁴²Wina Sanjaya. *Media Komunikasi Pembelajaran*. (Jakarta: Kencana. 2012), h. 82.

- c. Menyampaikan informasi kepada orang lain tanpa menimbulkan kebingungan, kesalahpahaman, penyimpangan, atau perubahan lainnya yang disengaja.
- d. Terlibat dalam pemecahan masalah yang terbuka tanpa menimbulkan sikap bertahan atau menghentikan proses.
- e. Membantu orang-orang lainnya untuk mengembangkan hubungan persona dan antarpersona yang efektif.
- f. Ikutserta dalam interaksi social informal tanpa terlibat dalam muslihat atau gurauan atau hal-hal lainnya yang mengganggu komunikasi yang menyenangkan. Hubungan antarpersona cenderung menjadi lebih baik bila kedua belah pihak melakukan hal-hal yaitu, menyampaikan perasaan secara langsung dan dengan cara yang hangat dan ekspresif, menyampaikan apa yang terjadi dalam lingkungan pribadi mereka melalui penyingkapan diri, menyampaikan pemahaman yang positif, hangat kepada sesama lainnya dengan memberikan respons-respons yang relevan dan penuh pengertian, bersikap tulus kepada sesama lain dengan menunjukkan sikap menerima secara verbal maupun non verbal, selalu menyampaikan pandangan positif dan pasyarat terhadap sesama lainnya dalam percakapan yang tidak menghakimi dan ramah,

berterus-

terang mengapamenjadisulit atau bahkan mustahil untuk sepakatsatua
malainnyadalam perbincangan yang tidak menghakimi, cermat,
jujur, dan membangun.

2. Hubungan Posisional

- a. Merencanakan penempatan/pengaturan jabatan secara benar.
- b. Berusaha menjernihkan hubungan.

Kegagalan untuk menjernihkan hubungan organisasi menimbulkan kece-
mburuan, percekocan, ketidakamanan,
ketidakefisienan, dan pelepasan tanggung jawab lebih banyak dari kesala-
hanlainnyadalam pengorganisasian. Untuk itu perludanyaindividu
yang
dapat menjadi jembatan untuk mencairkan situasi kebakuankomunikasi
horizontal dan vertikal antarsesama rekan dan antarabawahan –
atasan.

3. Hubungan Berurutan

Informasi disampaikan keseluruh organisasi formal oleh suatu
proses; dalam proses ini orang dipuncakhirarkimengirimkan pesan
;kepada orang kedua yang kemudian mengirimkannya lagi kepada orang
ketiga. Reproduksi pesan orang pertama menjadi pesan orang kedua, dan

reproduksi pesan orang kedua menjadi pesan orang ketiga.
Tokoh kunci dalam sistem ini adalah pengulang pesan.⁴³



⁴³Nurul Hidayah, "Mengatasi Kendala Komunikasi Dalam Organisasi," *Jurnal MPA* 309 (2012): 33.

BAB III
POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM
PENGGKADERAN ANGGOTA UKK KSR-PMI UNIT IAIN PONOROGO
PERIODE 2023-2024

A. Sejarah terbentuknya UKK KSR-PMI UNIT IAIN Ponorogo

1. Sejarah UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo

Asal mulaberdirinya UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogotidakbisadipisahkandariketerlibatan UKK Pramuka. Dimana pencetus pertama kali didirikan KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo adalah saudara Agus Susanto, yang waktu itu menjabat sebagai ketua rencana ronggo warsito dan nikengandini. Suatu ketika beliau mencari buku-buku yang ada di almariracana, beliau menemukan sebuah buku tentang Palang Merah Indonesia yang didalamnya berisi tentang penjelasan pendirian KSR, beliau bertekad untuk menciptakan sebuah organisasi sosial dengan fokus pada kemanusiaan, sehingga diperlukan suatu wadah yang sesuai.⁴⁴

Susanto tertarik mendirikan KSR, kemudian menggandeng anggota Rencana Ronggo Warsito dan Niken Gandini yaitu Qoribun Sidiq, Umi Rohmah, Endang Puji Astutik, Koirul Hidayati, Khumaidi, Fathurrozi, Yuli, Nur Salim, dan lainnya, mereka berkumpul untuk mendiskusikan dan menyetujui pembentukan UKM bernama UKM Sukarela Palang Merah Indonesia. Usulan ini kemudian diajukan kepada Rektor IAIN Ponorogo (saat itu masih bernama STAIN Ponorogo), yang memberikan tanggapan positif.

⁴⁴Arsip Dokumen, UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo.

Akhirnya, pada tanggal 31 Mei 1998, sesuai dengan Surat Keputusan STAIN No 697/PP.01.1/24/1998 UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo didirikan, dan struktur organisasinya pun ditetapkan:

Ketua Umum : Susanto

Ketua I : Umi Rohmah

Ketua II : Khumaidi

Sekretaris : Qoribun Sidiq

Anggota : 34 orang

2. Asas, Tujuan, dan Kedudukan KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo 2023-2024

Asas, tujuan dan kedudukan ini berdasarkan pada AD-ART (Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga) KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo tentang asas, tujuan dan kedudukan yang diatur dalam BAB II pasal 4 yang berbunyi :

a. Pasal 4

1) KSR-PMI Unit IAIN

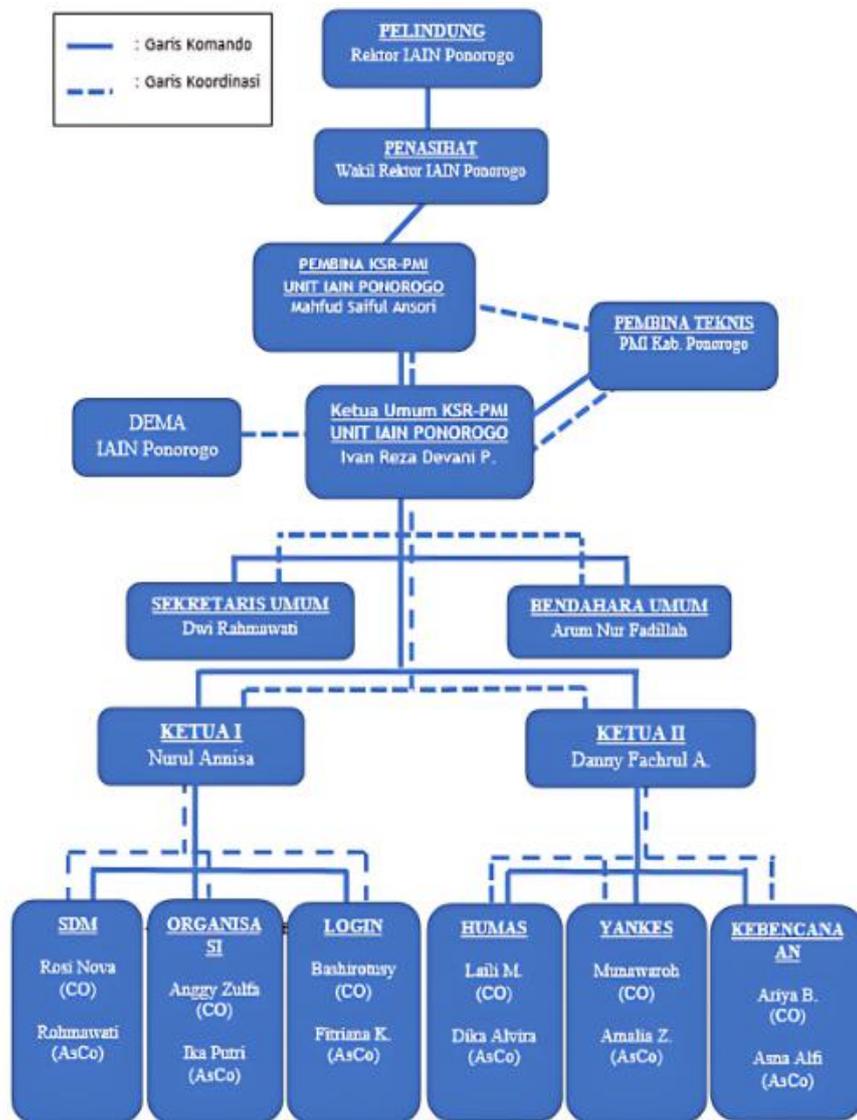
Ponorogo sebagai organisasi sosial kemanusiaan dalam melaksanakan tugasnya bebas dari segala pengaruh yang bertentangan dengan asas dan tujuan.

2) KSR-PMI Unit IAIN

Ponorogo dalam melaksanakan tugasnya berkoordinasi dengan Palang Merah Indonesia (PMI) dan bekerjasama dengan organisasi lain dalam bidang kemanusiaan dan sosial sesuai dengan ketentuan dan kebijaksanaan yang berlaku dalam bidangnya.⁴⁵

⁴⁵Arsip Dokumen, UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo.

3. StrukturKepengurusan UKK KSR PMI Unit IAIN Ponorogo



3

Gambar 3.1
StrukturOrganisasi di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo

4. Program Kerja UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo

Sumber :Dokumen, UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo.

Nama Seksi	Program Kerja
SDM	<ol style="list-style-type: none">a. Malam Keakrabanb. Orientasi Calon Anggota Baruc. Follow Upd. Pelatihan Dasar
Organisasi	<ol style="list-style-type: none">a. Pelatihan manajemen organisasib. Dies Natalisc. Temu Aksi dan Prestasid. Musyawarah Besare. Serah Terima Jabatanf. Rapat Evaluasi Kepengurusan
LOGIN	<ol style="list-style-type: none">a. Bersih Markasb. Pembuatan PDH, PDL, dan Lanyard Anggotac. Foto Bingkai Angkatan dan Pengurusd. Pelabelan Inventarise. Inventaris Peralatan Tahunanf. Daftar Perlengkapan Habis Pakai
Humas	<ol style="list-style-type: none">a. Bakti Sosialb. Khatamanc. Pembuatan Mading

	<ul style="list-style-type: none"> d. Foto Kepengurusan e. Study Banding f. Pengelolaan Media Sosial g. Anjagsana Alumni h. Pendelegasian DN
YANKES	<ul style="list-style-type: none"> a. Pendelegasian Tim Kesehatan b. Donor Darah c. Pendelegasian Fasilitator PMR d. Pelayanan Kesehatan
Kebencanaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Penanaman Pohon b. Seminar Kebencanaan

B. Pola Komunikasi dalam Pengkaderan UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo Periode 2023-2024

Pola komunikasi merupakan bagian yang sangat penting dalam keberhasilan dan keutuhan suatu organisasi. Dengan adanya aliran informasi, setiap anggota organisasi dapat mengetahui siapa yang berkomunikasi dengan siapa.

Seperti pendapat dari ketua umum menjelaskan bahwa :

“Saya setuju kalau komunikasi itu penting di organisasi KSR. tanpa komunikasi, anggota tidak akan tahu apa yang harus mereka lakukan dan apa yang sedang terjadi pada organisasi tersebut.”⁴⁶

Pola komunikasi yang dilakukan oleh UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo menjadi penentu bagaimana proses kegiatan dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya kesalahpahaman pada masing-

⁴⁶Lihat Transkrip Wawancara Kode 01/W/4/5/2024

masing pengurus. Kegiatan pengkaderan di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo ini bernama pelatihan dasar (pelatsar). Kegiatan pelatihan dasar ini merupakan program kerjanya tahunan dari UKK KSR-PMI dari sekecil sumber daya manusia, seperti yang disampaikan oleh ketua umum bahwa :

“Kegiatan pelatihan dasar KSR sendiri merupakan bentuk kegiatan tindak lanjut dari penerimaan anggota baru UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo. Sehingga dengan adanya kegiatan ini dapat dijadikan sebagai bekal bagi anggota baru untuk beradaptasi dan menimba pengalaman di UKK KSR-PMI UNIT IAIN Ponorogo”⁴⁷



Gambar 3. 2 Dokumentasi Kegiatan Pelatihan Dasar

UKK KSR PMI Unit IAIN Ponorogo memanfaatkan beberapa peluang untuk meningkatkan efektivitas jumlah calon anggota, terutama melalui kegiatan pengenalan organisasi saat Pengenalan Budaya Akademik dan Kemahasiswaan (PBAK). Melalui momen PBAK, UKK KSR-PMI memperkenalkan visi, misi, kepada mahasiswa baru dengan harapan dapat menarik minat mereka untuk bergabung

⁴⁷Lihat Transkrip Wawancara Kode 01/W/4/5/2024

ng. Tahap persiapan kaderisasi dimulai dengan pembentukan panitia yang terorganisir. Ketua pelaksana mengungkapkan bahwa:

“Kami membentuk tim yang terdiri dari beberapa divisi, seperti kegiatan, kesekretariatan, perkabdok, korlap dan konsumsi. Tujuannya agar tugas lebih terorganisir, sehingga setiap anggota panitia tahu apa yang harus dilakukan.”⁴⁸

Dalam strategi penyebaran informasi dilakukan melalui berbagai media. Instagram dan WhatsApp untuk menyebarkan informasi. juga membuat video pendek yang menunjukkan kegiatan menarik di KSR, seperti simulasi evakuasi dan pelatihan pertolongan pertama. Selain itu, poster yang dipasang di area strategis kampus untuk menarik perhatian mahasiswa baru. Pendekatan langsung juga dilakukan melalui stand informasi selama PBAK. Alfina sebagai peserta calon anggota baru menyatakan bahwa:

“Saya mengenal UKK KSR- PMI unit IAIN ini sudah dari SMA, karena adanya event TAKSI dan juga pengenalan pada saat PBAK”⁴⁹

Pelaksana kaderisasi mencakup pelatihan dasar seperti simulasi pertolongan pertama, COC, sistem dan struktur organisasi, kedudukan dan peran relawan dan praktik lapangan seperti simulasi besar dan kecil. Ketua pelaksana, menjelaskan:

“Kami menyusun materi pelatihan seperti simulasi pertolongan pertama, COC, sistem dan struktur organisasi, kedudukan dan peran relawan dan praktik lapangan seperti simulasi besar dan kecil. Tujuannya agar mereka memahami tanggung jawab sebagai relawan.”⁵⁰

⁴⁸Lihat Transkrip Wawancara Kode 02/W/29/4/2024

⁴⁹Lihat Transkrip Wawancara Kode 05/W/8/12/2024

⁵⁰Lihat Transkrip Wawancara Kode 02/W/29/4/2024

Melalui simulasi, calon anggota dapat merasakan langsung tantangan yang akan mereka hadapi di lapangan, sehingga lebih siap berkontribusi. Setelah kegiatan selesai, evaluasi dilakukan untuk memastikan keberhasilan program. Ketua umum menyebutkan:

“Setelah saya evaluasi, dari evaluasi ini, kami tahu apa yang harus diperbaiki untuk kegiatan selanjutnya.”⁵¹

Peserta yang lulus akan dimasukkan dalam daftar anggota aktif. Dengan ini, UKK KSR PMI berharap dapat menciptakan kader yang berkualitas dan siap berkontribusi dalam berbagai kegiatan sosial.

Dalam penelitian ini, peneliti membagi pembahasan mengenai pola komunikasi di UKK KSR IAIN Ponorogo sebagai berikut :

a) Pola Komunikasi Roda

Pola komunikasi roda di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo berasal dari satu sumber, yaitu pemimpin yang berada pada posisi pusat. Dalam hal ini posisi pusat di UKK KSR dipegang oleh ketua pelaksana dan ketua umum sebagai penanggung jawab. Mereka berdua merupakan sumber utama informasi dan pengambil keputusan. Semua keputusan diambil dengan persetujuan ketua umum dan ketua pelaksana, kemudian dilaksanakan oleh seluruh anggota. seperti

⁵¹Lihat Transkrip Wawancara Kode 02/W/29/4/2024

yang dinyatakan oleh ketua pelaksana,
ia menyetujui adanya pola komunikasi roda :

“Dalam kegiatan ini, saya bekerjasama dengan ketua umum dalam mengambil keputusan. Setiap keputusan pada saat pelaksanaan di klaitu harus mendapatkan persetujuan dari ketua umum dan badan pengurus harian. Ketika dapat persetujuan dari ketua umum saya akan membahas ke anggota lainnya..”⁵²

Melalui wawancara dengan ketua pelaksana,
saya menyaksikan bahwa pola komunikasi roda di KSR-PMI ini mengedepankan kerjasama ketua umum dan ketua pelaksana sebagai pusat pengambilan keputusan, memastikan bahwa setiap informasi dan keputusan diambil dengan sebaik-baiknya yang diteruskan kepada anggota.

dalam *briefing*, dan *evaluasi*,
anggota dapat menyampaikan perkembangan serta kendala pada masing-masing divisi. Hal ini untuk memudahkan alur komunikasi dan penyampaian informasi. Seperti yang disampaikan ketua umum:

“Untuk koordinasi kegiatan dan *briefing* rutin setiap malam sangat membantu dalam menjalankan tugas, meskipun sebagian wajah sudah terlihat kelelahan”⁵³

Selama observasi pada sesi *briefing* rutin yang diadakan setiap malam menunjukkan bahwa proses ini efektif dalam memfasilitasi komunikasi dan

⁵²Lihat Transkrip Wawancara Kode 02/W/29/4/2024

⁵³Lihat Transkrip Wawancara Kode 02/W/29/4/2024

memastikan semua anggota tetap mendapatkan informasi tentang perkembangan terbaru, seperti yang dikatakan ketua umum. Hal tersebut untuk mempermudah jalannya kegiatan. Berikut penjelasan yang disampaikan oleh anggota humas bahwa :

“Selain memastikan koordinasi berjalan lancar. Tugas ketumitu juga menampung masukan atau keluhan pada setiap divisi yang ketika beradilapangan. Kadang ada juga arahan langsung dari Ketua Pelaksana melalui grup wa.”⁵⁴

Dari penjelasan anggota divisi humas, saya menemukan bahwa peran mereka tidak hanya sebagai penyampai informasi, tetapi juga dalam menampung masukan dan keluhan dari anggota lain, yang mengindikasikan adanya arus umpan balik yang baik dan responsif dalam organisasi.

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa proses penyampaian pesan di UKK-KSR diawali dengan diskusi dulu dengan ketua umum, jika ketua umum cocok dengan rencana yang akan dilakukan, maka selanjutnya rencana tersebut dibahas pada anggota di setiap divisi. Fokus dari pol ini adalah seseorang (pemimpin). pemimpin yang dapat berhubung dengan semua anggota kelompok, dan tidak ada masalah komunikasi, waktu dan *feedback* dari anggota divisi.

b) Pola Komunikasi Bintang

⁵⁴Lihat Transkrip Wawancara Kode 03/W/1/4/2024

Pola komunikasi bintang memungkinkan setiap individu di organisasi, baik pemimpin maupun anggota, untuk mengirimkan dan menerima informasi ke segala arah tanpa batasan. Pola komunikasi yang terjadi di UKK KSR-PMI terdapat interaksi antara pemimpin dengan anggota. Pemimpin memberikan kesempatan kepada anggota untuk berpartisipasi dan menyampaikan ide mereka tanpa batasan. Seperti yang disampaikan oleh ketua umum:

“Saya sebagai ketua tidak hanya memerintah saja, tetapi juga belajar mendengarkan dengan seksama. di mana setiap anggota memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi baik itu dalam rapat, diskusi, atau forum lainnya. Ini membantu bagaimana informasi mengalir secara efektif, memperkuat kerjasama, dan membangun kepercayaan di antara kami.”⁵⁵

Observasi saya sebagai peneliti menunjukkan bahwa ketua umum tidak hanya berperan sebagai pemimpin yang mengarahkan, tetapi juga secara aktif mendengarkan dan memberikan ruang bagi anggota untuk berpartisipasi dalam setiap forum, yang menciptakan komunikasi yang terbuka dan efektif.

Pola komunikasi ini terjadi dalam rapat, dan diskusi bareng. Seringkali menyampaikan informasi kegiatan yang dimana dalam penyampaian itu anggota yang beradanya itu dapat menyampaikan langsung informasi yang berkaitan dengan kegiatan maupun bisa lewat grup diskusi yang ada,

⁵⁵Lihat Transkrip Wawancara Kode 01/W/4/5/2024

sedangkan anggota lain juga dapat memberikan saran oleh pemimpin secara langsung. Seperti yang disampaikan koordinator yang:

“Ketika saya membutuhkan bantuan atau tugas fasilitator langsung menghubungi siapa saja di grup untuk meminta bantuan ke anggota lain”⁵⁶

Penyampaian informasi dilakukan secara terbuka di rapat, diskusi, dan forum lainnya. Anggota dapat langsung bertanya dan memberikan saran kepada pemimpin. Komunikasi dilakukan dengan pola terbuka tanpa batasan.

h. Seperti yang disampaikan anggota humas:

"Ya misal ketika ada ide atau masukan, saya bisa langsung dengan anggota lain tanpa harus melewati koordinator. Misalnya waktu merancang desain pamflet, desain banner, dan perlengkapan yang tim dokumentasi butuh di lapangan, saya sering minta langsung dengan anggota divisi perlengkapan dan kesekretariatan."⁵⁷

Dari hasil wawancara tersebut, bahwa pendekatan yang diterapkan oleh pengurus UKK KSR IAIN Ponorogo terlihat sangat menyeluruh, agar semua anggota memiliki kesempatan yang sama dalam menyampaikan informasi, berbagi ide, dan memberikan masukan. Dimana semua anggota merasa didengar dan dihargai serta mempercepat tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selama saya observasi, pendekatan yang diterapkan oleh pengurus UKK KSR-PMI dengan memberikan setiap anggota kesempatan yang sama untuk berbagi informasi dan ide, menciptakan suasana di mana

⁵⁶Lihat Transkrip Wawancara Kode 04/W/19/3/2024

⁵⁷Lihat Transkrip Wawancara Kode 03/W/1/4/2024

semua anggota merasa dihargai dan diakui. Pola komunikasi bintang yang diterapkan tidak hanya memperkuat hubungan antar anggota, tetapi juga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, karena anggota merasa termotivasi dan didorong untuk aktif berkontribusi.

c) Pola Komunikasi Y

Pola Y memiliki 1 orang pemimpin utama dan 1 orang pemimpin kedua yang berperan sebagai penyampai informasi. Di KSR, pemimpin utama adalah ketua umum dan pemimpin kedua adalah koordinator masing-masing divisi. Seperti yang dikatakan ketua umum :

“Kepengurusan KSR terdiri dari 6 divisi yaitu seksi sdm, seksi organisasi, seksi login, seksi humas, seksi yankes, dan seksi kebencanaan. Dimana setiap divisi terdiri dari koordinator, asisten koordinator dan anggota. Dan setiap divisi memiliki beberapa program kerja yang dijalankan. dan di dalam setiap kegiatan pun juga seperti itu susunannya”⁵⁸

Dalam pengamatan saya sebagai peneliti, saya mencatat bahwa struktur kepemimpinan di KSR sangat terorganisir, dengan ketua umum sebagai pemimpin utama yang dibantu 6 divisi, yang masing-masing memiliki koordinator dan asisten koordinator untuk melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Terdapat tiga orang yang berkomunikasi langsung dengan pemimpin, yaitu asisten koordinator dan dua anggota.

⁵⁸Lihat Transkrip Wawancara Kode 01/W/4/5/2024

Sedangkan sisanya yaitu anggota hanya berkomunikasi dengan koordinator.

Seperti yang dikatakan koordinatornya:

“Tentu dalam membantutercapainya kegiatan baik dalam membutuhkan relawan baik dalam event kampus atau di luar kampus, selain itu saya juga berkoordinasi dengan asisten koordinator saya dalam menentukan anggota dalam tugas yang akan dilaksanakan. Dengan demikian, beban pekerjaannya tidak jatuh pada ketua tetapi dibagi rata di antara semua anggota.”⁵⁹

Dalam kegiatan diklat berlangsung polakomunikasi Y yang terjadi pada setiap divisi yang ada kepada peserta, seperti contoh koordinator lapangan.

Seperti yang disampaikan oleh ketua pelaksana:

“Dalam diklat berlangsung, kami berkoordinasi dengan korlap, untuk memastikan seluruh kegiatan diklat telah dilaksanakan di lapangan sesuai dengan rencana dan jadwal. Selain itu, untuk memberikan arahan dan kedisiplinan calon anggota.”⁶⁰

Selama observasi, terlihat bahwa kerjasama antar anggota sangat penting dalam meringankan beban kerja dan memajukan organisasi, seperti yang

dinyatakan bahwa anggota saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dengan efektif. Melalui interaksi yang saling bekerjasama, saling meringankan beban demi kemajuan organisasi melalui peran masing-masing anggota.

d) Pola Rantai

⁵⁹Lihat Transkrip Wawancara Kode 04/W/19/3/2024

⁶⁰Lihat Transkrip Wawancara Kode 02/W/29/4/2024

Pola rantai merupakan pola komunikasi yang mana satu anggota hanya dapat menyampaikan pesan kepada anggota di sebelahnya, kemudian anggota yang menerima pesan akan melanjutkan dengan anggota lainnya lagi dan seterusnya.

Berikut pernyataan dari anggota humas menyatakan:

“kalaupun rantai itu tidak sering menggunakannya, ketika informasi harus disampaikan dari atas ke bawah dan kemudian diteruskan lagi, sering kali terjadi kesalahan paham karena pesan harus tersebar saat itu juga karena tidak ada feedback dari anggota, misal koordinator tidak mendetail hanya mengingat beberapa poin penting, sehingga ada informasi yang terlewatkan.”⁶¹

Pernyataan di atas kemudian dikonfirmasi oleh yang bersangkutan, mengungkapkan bahwa:

“Semisal dalam suatu masa ada informasi yang masuk secara mendadak maka tentu informasi tersebut harus cepat disebarkan ke anggota yang lain tanpa harus mengkonfirmasi lagi kepada pimpinan untuk disebarkan ke anggota yang lain”⁶²

Berdasarkan hasil wawancara di atas dikemukakan bahwa penggunaan pola ini akan kurang efektif digunakan pada saat pada kegiatan pelatihan dasar ini dikarenakan penyampaian pesannya akan turunturun tanpa adanya umpan balik kepada pimpinan yang memberikan informasi.

⁶¹Lihat Transkrip Wawancara Kode 03/W/1/4/2024

⁶²Lihat Transkrip Wawancara Kode 04/W/19/3/2024

e) Pola Lingkaran

Pola komunikasi lingkaran adalah pola komunikasi yang tidak memiliki pemimpin. Dalam pelaksanaan pelatihan dasar UKK KSR tidak menggunakan pola komunikasi tersebut dikarenakan pola komunikasi ini kurang efektif dan dapat menimbulkan konflik antar anggota karena dapat terjadi miskomunikasi atau kesalahan pemahaman informasi. Karena sejatinya sebuah organisasi memiliki 1 orang pemimpin dan satu orang yang didengar agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. ketua umum menyatakan bahwa :

“Hal itu sering kali menyebabkan miskomunikasi. Dalam situasi seperti itu, tanpa adanya pemimpin yang tegas untuk mengarahkan komunikasi, dan mengalami kesulitan dalam membuat keputusan yang cepat dan efisien di dalamnya.”⁶³

Pernyataan beberapa informan di atas kemudian dikonfirmasi oleh anggota humas:

“menurut saya pemimpin itu sangat berpengaruh, karena dalam pelatihan dasar ini, dibutuhkan kejelasan peran dan tanggung jawab dari setiap pihak. Tapi menurut saya pola komunikasi lingkaran ini membuat tanggung jawab menjadi tidak jelas, karena tidak ada pemimpin di dalamnya.”⁶⁴

C. Hambatan Pola Komunikasi Organisasi dalam Pengkaderan Anggota

UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo Periode 2023-2024

⁶³Lihat Transkrip Wawancara Kode 01/W/4/5/2024

⁶⁴Lihat Transkrip Wawancara Kode 03/W/1/4/2024

Dalam mencapai sebuah tujuan organisasi, pasti memiliki hambatan-hambatan yang bisa mengganggu keberlangsungan hidup organisasi. Hambatan yang dihadapi harus dikomunikasikan supaya selalu ada proses kerjasama dalam menghadapi hambatan tersebut.

Berikut penelitian mendeskripsikan hasil wawancara terkait hambatan komunikasi organisasi di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo.

a) **Hambatan Teknis**

Salah satu hambatan teknis adalah keterbatasan fasilitas dan peralatan komunikasi. Sesuai hasil wawancara, hal ini terjadi karena peralatan komunikasi yang digunakan berupa grup WA mengalami kendala. Seperti yang disampaikan ketua bahwa :

“Selain komunikasi secara langsung, kalau memang tidak memungkinkan untuk rapat langsung di tempat, ya kita melakukan koordinasi menggunakan grup wa, menurut saya kurang efektif, karena banyak kendala seperti kuota habis, dan slow respon anggota, sehingga akan memperlambat jalannya kegiatan.”⁶⁵

Penggunaan media lain seperti google meet dirasa juga tidak efektif pada saat melakukan koordinasi. Seperti yang disampaikan ketua:

“Hambatannya itu ketika mengadakan rapat persiapan dengan menggunakan google meet, selain di rumah yang sinyalnya susah sehingga menyebabkan rapat terputus-putus dan ada juga yang tidak mengikuti rapat yang berakibat tidak tersampainya informasi secara aotuh, juga pemboros kuota, kalau di pesertanya yang terkendala internet sehingga tidak dapat mengikuti kegiatan”⁶⁶

⁶⁵Lihat Transkrip Wawancara Kode 02/W/29/4/2024

⁶⁶Lihat Transkrip Wawancara Kode 02/W/29/4/2024

Saya mengamati bahwa salah satu hambatan adalah keterbatasan fasilitas dan peralatan komunikasi yang dimiliki. Ketua menjelaskan bahwa pengguna grup WA dianggap kurang efektif karena sering terjadi kendala seperti kuota internet habis dan respons anggota yang lambat. Penggunaan aplikasi seperti telegram pun menemui hambatan serupa, di mana rapat sering terputus akibat sinyal internet yang lemah, terutama bagi anggota atau peserta yang berada di daerah yang sinyalnya sulit. Berdasarkan pengamatan saya selama wawancara, dapat disimpulkan bahwa keterbatasan infrastruktur digital menjadikan kendala utama bagi kelancaran komunikasi dan koordinasi kegiatan UKK KSR-PMI. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan fasilitas agar proses komunikasi dapat berjalan lebih efektif.

b) **Hambatan Psikologis**

Hambatan ini terjadi dikarenakan persoalan-persoalan individu yang dimiliki oleh seseorang seperti kondisi emosi, fisik, kelelahan.

Ketua umum menyampaikan:

“Karena kegiatan diklat sangat padat sekali dari pagi hingga malam, belum lagi ada evaluasi dan briefing untuk kegiatan selanjutnya hingga larut malam, banyak panitia yang tidak enak badan, sehingga waktu rapat kurang maksimal dalam penyampaian

anpesansaatitu. Tidak hanyapanitia, peserta pun juga adayang sakit.”⁶⁷

Dari

hasilwawancaradiatasbahwagangguansecarapsikologisfaktorkondisifisi k yang berbeda-bersedamenjadipenghambatkomunikasi, haltersebut juga terjadi di UKK KSR PMI bahwakondisifisikdapatmempengaruhikomunikasidalam proses diklatberlangsung. Hal inididukungdenganpernyataankoordinatorankes, bahwa:

“ketikaadapengurus yang pulangatauadakesibukanbisadihubungiditinggal. teman-temanituakhirnyamerangkapdivisi lain, seperticontohkurangnyaapersonildari humas untukmengurusperizinantempatkeSDN danlapanganwateskemarin.”⁶⁸

Berdasarkanobservasisayamengamatibahwakegiatan yang dilaksanakansejakawalmulaidaridiklatruangansampaike lapangan sangat mengurastenagasekalidikarenakanpadatnyajadwalkegiatan yang dilaksanakan, baikanggotapanitiamapunpesertamengalamisakit.

c) **Hambatan status**

Hambatankomunikasi yang disebabkankarenaadanyajarakantara senior dan junior ataupunketua dan anggota. Namunberdasarkanwawancara,ketuaenyatakantidakpernahmendenga

⁶⁷LihatTranskripWawancara Kode 02/W/29/4/2024

⁶⁸LihatTranskripWawancara Kode 04/W/19/3/2024

keluhan terkaithambatan status antara senior ke junior atau ketua ke anggota. disampaikan oleh ketua umum bahwa :

“Sampai saat ini, saya belum pernah mendengar keluhan semacam itu. Saya selalu terbuka untuk mendengarkan masukan dan kritik dari anggota, dan hal ini juga saya tekankan kepada pengurus lainnya. Kami sering mengadakan forum diskusi terbuka di mana semua anggota bisa menyampaikan pendapatnya pada perasaan takut atau sungkan karena perbedaan status. Kunci dari kelancaran komunikasi kami adalah transparansi dan saling menghormati.”⁶⁹

Berdasarkan observasi peneliti di KSR sendiri anggota dan pengurusnya saling menyemangati sesama lain agar bisa tercapainya rasa kekeluargaan, menghindari persaingan sesama lain agar semua mendapatkan perlakuan yang sama.

D. Solusi Dalam Mengatasi Hambatan Pola Komunikasi Organisasi di UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo Periode 2023-2024

Hubungan antar pesona menjadi salah satu elemen penting dalam membangun komunikasi yang sehat di dalam organisasi. Ketua UKK KSR PMI IAIN Ponorogo menyampaikan,

“Dalam organisasi, kami berusaha menjaga kedekatan personal antar anggota. Kami selalu mengedepankan komunikasi yang hangat, dan terbuka, sehingga setiap anggota merasa diterima. Hal ini membantu kami menghindari konflik yang tidak perlu. Selain itu, untuk mempererat hubungan, kami rutin mengadakan malam keakraban (makrab) di awal masa kepengurusan dan juga sering bercanda atau guyon untuk mencairkan suasana.”⁷⁰

⁶⁹Lihat Transkrip Wawancara Kode 01/W/4/5/2024

⁷⁰Lihat Transkrip Wawancara Kode 01/W/4/5/2024

Setiap selesai kegiatan, mereka juga melakukan evaluasi untuk memperbaiki kekurangan. Yaitu evaluasi rutin setiap tiga bulan untuk menilai kinerja dan mencari solusi atas kendala yang ada. Hubungan posisional sering kali menimbulkan tantangan dalam organisasi, terkait dengan kecemburuan atau ketidakjelasan peran.

Ketua pelaksana menjelaskan:

“Kami sadar pentingnya merencanakan penempatan jabatan dalam proses pemilihan pengurus, kami selalu transparan agar tidak ada kecemburuan.”⁷¹

Pendekatan seperti evaluasi rutin setiap tiga bulan dan setelah kegiatan, malam keakraban (makrab), serta guyonansantaimenjadi hal penting untuk menjaga kedekatan antar anggota. Selain itu, transparansi dalam pembagian peran dan aliran informasi yang terstruktur memastikan komunikasi berjalan lancar dan menimbulkan kesalahpahaman.

⁷¹Lihat Transkrip Wawancara Kode 02/W/29/4/2024

BAB IV
ANALISIS POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM
PENGGKADERAN ANGGOTA UKK-KSR PMI UNIT IAIN PONOROGO
PERIODE 2023-2024

A. Analisis Pola Komunikasi Organisasi dalam Pengkaderan Anggota
UKK-KSR PMI Unit IAIN Ponorogo

Unit Kegiatan Khusus (UKK) Korp Sukarela Palang Merah Indonesia (KSR PMI) Unit IAIN Ponorogo merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang kemanusiaan. Keberadaan KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo sebagai salah satu korp sukarela di wilayah kabupaten Ponorogo. Sebagai organisasi, perlukiranyapengkaderan bagi KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo dalam meningkatkan kualitas anggota demi keberlangsungan di masa mendatang. Dalam hal ini, dibutuhkan komunikasi yang dibangun di KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo karena komunikasi merupakan hal paling mendasar yang harus diperhatikan agar hasil pengkaderan sesuai dengan apa yang ingin dicapai. Pertukaran informasi terkait kegiatan pengkaderan dapat menjadi penghubung antar satu individu dengan individu lainnya sehingga membentuk sebuah pola komunikasi.⁷²

Berdasarkan hasil penelitian yang bersumber dari hasil wawancara informan dan observasi dapat dikemukakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses

⁷²Mendrofa, Aperiaan Jaya dan M Syafii, "Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Komunitas Marga Parna di Kota Batam (Studi Kasus Komunitas Marga Parna di Batu Aji Kota Batam)", Scientia Journal, Vol. 1 No. 1 (Oktober 2019)

menciptakan dan saling menukar pesandalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau berubah-ubah.

Dari hasil penelitian di atas, hasil penelitian akan dijelaskan berdasarkan teori Pola Komunikasi Joseph A. DeVito yang digunakan pada UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo, dapat diketahui bagaimana interaksi antar pengurus yang terjadi, keterbukaan sesama anggota dan peran apa saja yang ada di dalamnya. Dari lima pola jaringan yang ada, UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo menggunakan dua pola komunikasi, proses komunikasinya adalah sebagai berikut:

1. Pola Komunikasi Roda

Pola roda menjadi pola komunikasi yang paling sering digunakan di UKK KSR-PMI. Pola komunikasi ini lebih berfokus kepada seorang pemimpin yang berhubungan langsung dengan anggota dalam kelompok organisasi. Seorang pemimpin sebagai komunikator (penyampaian pesan) dan anggota kelompok sebagai komunikan (penerima pesan) yang melakukan umpan balik (*feedback*) kepada pemimpinnya pada adanya interaksi antar anggota, karena hanya berfokus kepada pemimpin.⁷³ Hal tersebut didukung dengan pernyataan dalam pola komunikasi pada

⁷³ Poppy Ruliana, Komunikasi Organisasi: Teori Dan Studi Kasus (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014).

point komunikasi, yakni komunikasi yang berfokus kepada orang pemimpin yang berhubungan langsung dengan anggota dalam kelompok organisasi.

Dalam proses pengambilan keputusan yang dilakukan secara kolaboratif antara ketua pelaksana dan ketua umum. Ini menunjukkan adanya upaya untuk memastikan bahwa semua keputusan didasarkan pada kesepakatan dan bukan atas keputusan satu pihak.⁷⁴

Ketua pelaksana berfungsi sebagai penghubung yang memastikan informasi penting disampaikan dengan jelas kepada anggota, yang membantu mengurangi miskomunikasi dan kebingungan dalam pelaksanaan tugas.

Rapat rutin dan briefing di malam hari menjadi sarana penting untuk menjalin komunikasi yang baik.

Hal tersebut menjadi kesempatan bagi anggota untuk menyampaikan perkembangan dan kendala, proses ini memungkinkan tim untuk merespons dengan lebih cepat terhadap masalah yang muncul, serta memperkuat koordinasi antar divisi.⁷⁵

koordinasi yang baik di dalam divisi menunjukkan pentingnya memberikan umpan balik. Misalnya, pada anggota divisi dokumentasi menyatakan bahwa mereka menerima arahan dari ketua

⁷⁴ Hasil Transkrip Wawancara Nomor 02/W-POLAKOMUNIKASI/29-04/2024.

⁷⁵ Hasil Transkrip Wawancara Nomor 02/W-POLAKOMUNIKASI/29-04/2024.

divisi dan ketua pelaksana melalui grup komunikasi. Komunikasi membantu anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan.⁷⁶

2. Komunikasi Bintang

Jenis pola komunikasi ini adalah pola komunikasi yang saling berinteraksi dengan semua anggota, hal tersebut terjadi di UKK KSR, hal ini terlihat dari bagaimana pemimpin dan anggota divisinya saling berinteraksi terbuka dalam menyampaikan ide, saran, dan informasi. Keterlibatan anggota dalam diskusi dan dapat menimbulkan rasa saling menghargai sesama tim. Dimana setiap individu merasa bahwa mereka berkontribusi terhadap tujuan bersama.

Penyampaian ide secara langsung dapat mempercepat informasi dan mengurangi kemungkinan kesalahan komunikasi yang sering kali terjadi dalam komunikasi. misalnya, pernyataan koordinator yang menunjukkan komunikasi yang terjadi melalui grup whatsapp dapat memudahkan dalam penyampaian info

⁷⁶ Hasil Transkrip Wawancara Nomor 03/W-POLAKOMUNIKASI/1-04/2024.

ormasi keanggotaan untuk berkontribusi dalam penanganan masalah yang ada.⁷⁷

Kemudian dalam konteks pengembangan ide kreatif seperti desain pamflet atau banner, dimana anggota lain dapat memberikan kesempatan bagi semua anggota untuk berkolaborasi dalam memunculkan ide-ide konten.⁷⁸ Sehingga komunikasi yang dilakukan pun tidak terikat oleh jabatan apapun.

B. Analisis Hambatan Pola Komunikasi Organisasi dalam Pengkaderan Anggota UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo Periode 2023-2024

1) Hambatan Teknis

Hambatan teknis yang dihadapi oleh pengurus UKK KSR PMI disebabkan oleh keterbatasan fasilitas dan peralatan komunikasi, yang berdampak pada koordinasi antar anggota. Dalam hal ini, penggunaan grup WhatsApp dan Google Meet terdapat beberapa kendala. Grup WhatsApp sering kali tidak efektif karena masalah seperti respons lambat dari anggota divisi, yang dapat memperlambat urdiskusi dan pengambilan keputusan.

Sementara itu, Google Meet juga memiliki tantangan, seperti kualitas sinyal yang tidak stabil yang menyebabkan rapat terputus-putus, pemborosan kuota internet, dan ketidakhadiran anggota yang tidak dapat mengikuti rapat akibat masalah teknis.

⁷⁷ Hasil Transkrip Wawancara Nomor 04/W-POLAKOMUNIKASI/19-03/2024.

⁷⁸ Hasil Transkrip Wawancara Nomor 03/W-POLAKOMUNIKASI/01-04/2024.

Dari wawancara, diketahui bahwa penggunaan grup WhatsApp sebagai media komunikasi utamamengalamiberbagaikelemahan. Masalahsepertikuota dan responanggota yang lambat.

Kesimpulan

dari hambatan teknis ini adalah bahwa infrastruktur komunikasi yang kurang memadai dapat menghambat penyampaian informasi dengan baik, yang berpotensi mengganggu kolaborasi dan kelancaran kegiatan organisasi.

2) **Hambatan Psikologis**

Hambatan psikologis muncul dari kondisi individu anggota, yang berpengaruh pada kemampuan mereka dalam berkomunikasi.

a. **Kelelahan dan Emosi:**

Ketua umum mencatat bahwa kegiatan diklat yang padat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Hal ini berdampak pada efektivitas rapat, di mana anggota mungkin tidak dapat berkontribusi secara maksimal. karena kondisi psikologis yang tidak mendukung.

b. **Kelelahan dan kondisi fisik**

Kelelahan fisik yang tidak baik dapat menurunkan fokus dan daya serap anggota, sehingga menyebabkan informasi yang disampaikan selama rapat tidak dipahami dengan baik.

mengingat pentingnya penyampaian informasi yang jelas dan efektif.

3. Hambatan Status

Meskipun ketua umum menyatakan tidak menemukan keluhan terkait hambatan status atau jarak komunikasi antara senior dan junior, hal ini tetap menjadi hal penting yang perlu diperhatikan. Keterbukaan untuk mendengarkan masukan dan kritik dari anggota mencerminkan budaya organisasi yang sehat, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki suara.

Adanya forum diskusi yang memungkinkan anggota untuk menyampaikan pendapat tanpa rasa takut merupakan langkah positif dalam menjagakan komunikasi yang konstruktif. Masing-masing individu, baik senior maupun junior, diberi kesempatan untuk berbagi perspektif mereka, yang menciptakan suasana yang lebih inklusif.

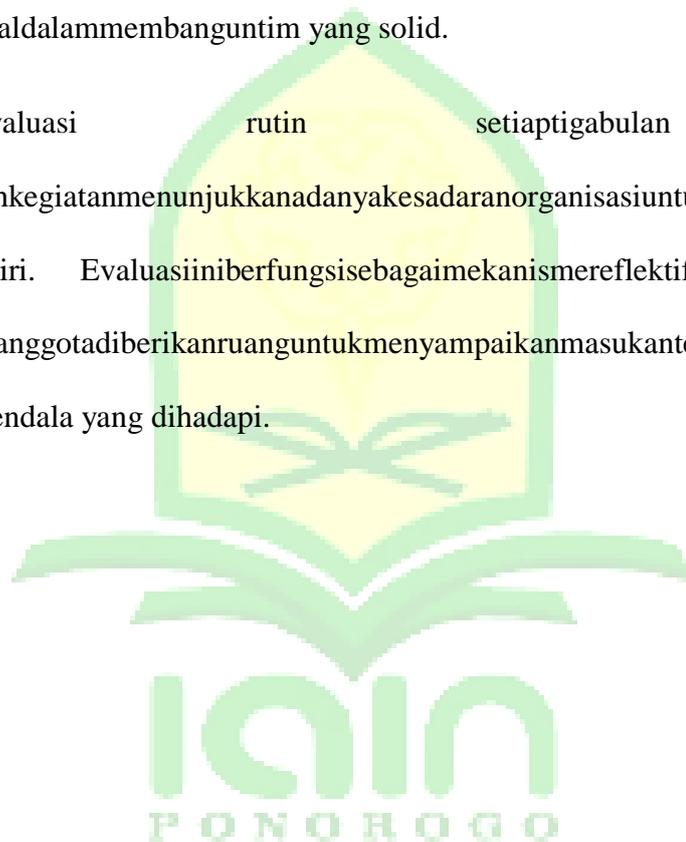
C. Analisis Solusi Hambatan Pola Komunikasi Organisasi dalam Pengkaderan Anggota UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo Periode 2023-2024

Terdapat beberapa poin penting yang terkait solusi komunikasi di organisasi UKK KSR PMI IAIN Ponorogo:

Pendekatan interpersonal menjadi fondasi dalam menjaga hubungan antar anggota. Adanya aktivitas seperti *malam keakraban* (*makrab*) dan

guyonansantaimenunjukkanupayaorganisasiuntukmenciptakansuasana yang nyaman dan penuhkeakraban. Hal inimenunjukkanbahwaorganisasimemahamipentingnyaaspekemosionaldalam membangunkedekatanantaranggota, sehinggadapatmeminimalkankonflik internal. Komunikasi yang terbukamembantumenciptakan rasa salingpercaya dan kebersamaan, yang esensialdalammembanguntim yang solid.

Evaluasi rutin setiapigabulan dan setelahkegiatanmenunjukkanadanyakesadaranorganisasiuntukterusmemperbaikidiri. Evaluasiiniberfungsisebagaimekanismereflektif, di mana setiapanggotadiberikanruanguntukmenyampaikanmasukanterkaitkinerja dan kendala yang dihadapi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pola komunikasi organisasi dalam rangka kaderan anggota UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo periode 2023-2024, sebagaimana yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa:

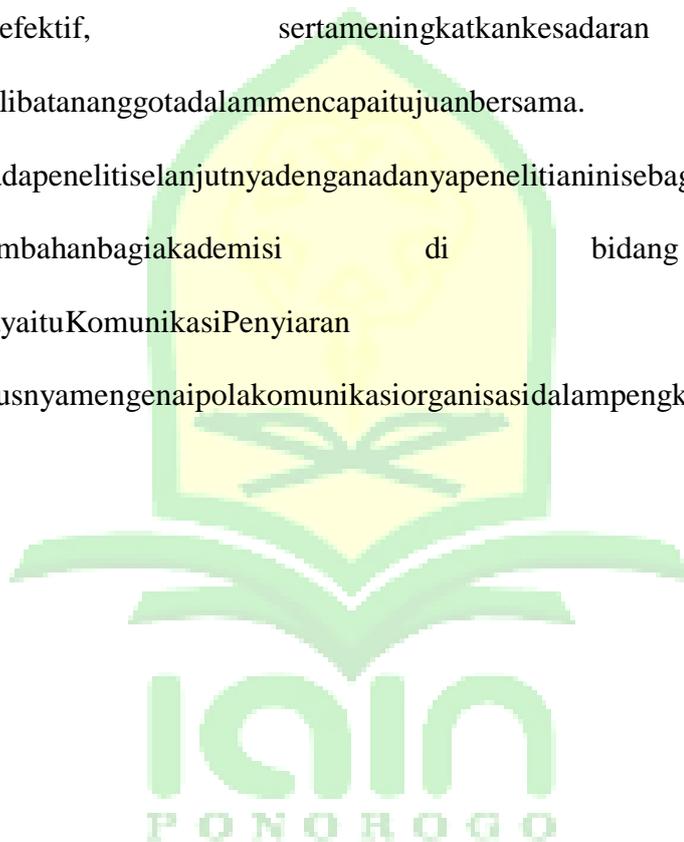
1. Pola komunikasi yang digunakan di UKK KSR-PMI, terdapat dua pola komunikasi organisasi yang terbentuk, yaitu pola roda, dan pola bintang. *Pertama* Pola roda menunjukkan pola komunikasi langsung antara pemimpin dan anggota, di mana pemimpin berfungsi sebagai komunikator utama dengan fokus pada pengambilan keputusan kolaboratif untuk mengurangi miskomunikasi. Selanjutnya, pola bintang mencerminkan komunikasi terbuka antara semua anggota, dalam penyampaian ide sehingga muncul rasa saling menghargai dan meningkatkan kreativitas. Kedua pola tersebut saling berkesinambungan dengan mengutamakan kepentingan dan tujuan bersama yang ingin dicapai dalam pelaksanaan kaderan. Dengan demikian, komunikasi yang efektif di UKK KSR-PMI berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama dan pengembangan individu anggotanya. Sedangkan pola komunikasi Y, Rantai, dan polalngkaran ini kurang efektif.

2. Hambatan yang dihadapi oleh pengurus UKK KSR-PMI, baik dari segi teknis, psikologis, maupun status, menunjukkan bahwa alat komunikasi yang memadai serta keadaan psikologis yang baik sangat penting untuk kelancaran komunikasi dalam organisasi. Hambatan teknis, seperti keterbatasan fasilitas komunikasi dan respons lambat dari anggota, menghambat berjalannya diskusi dan pengambilan keputusan. Sementara itu, faktor psikologis seperti kelelahan fisik dan mental dapat menurunkan konsentrasi dan pemahaman informasi yang disampaikan. Oleh karena itu, perhatian terhadap infrastruktur komunikasi dan kondisi psikologis anggota adalah langkah krusial untuk meningkatkan efektivitas organisasi serta memastikan setiap suara anggota diakomodasi dan dihargai. Melalui pendekatan interpersonal, evaluasi rutin, transparansi dalam pembagian peran, dan alur informasi yang terstruktur, organisasi ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

B. SARAN

1. Bagi akademis diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan sebagai sumber pengetahuan bagi peneliti masa depan yang tertarik dalam mempelajari pola komunikasi organisasi.

2. Bagi UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo, diharapkan untuk UKK KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo dapat meningkatkan komunikasi organisasi dengan mengintegrasikan informasi tentang kebijakan dan langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, komunikasi organisasi dapat menjadi sarana yang lebih efektif, serta meningkatkan kesadaran dan keterlibatan anggota dalam mencapai tujuan bersama.
3. Kepada peneliti selanjutnya dengan adanya penelitian ini sebagai bahan referensi tambahan bagi akademisi di bidang yang samayaitu Komunikasi Penyiaran Islam khususnya mengenai pola komunikasi organisasi dalam pengkaderan.



DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku:

- Abu Achmadi dan CholidNarbuko. *MetodologiPenelitian*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Ambar Sri Lestari. *TeknologiInformasi Dalam OrganisasiDi Era Society 5.0*. 2021.
- Didik Hariyanto. *Buku Ajar PengantarIlmuKomunikasi*. Sidoarjo: UMSIDA Press, 2021.
- Erliana Hasan. *KomunikasiPemerintahan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Geofakta Razali et al. *IlmuKomunikasi Dan Informasi&Transaksi Elektronik*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2022.
- Husein Umar. *MetodologiPenelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Lexy J. Moleong. *MetodologiPenelitianKualitatif*. Bandung: RemajaRosdakarya, 2015.
- Lexy J. Moleong. *MetodologiPenelitianKualitatif*. Bandung: RemajaRosdakarya, 2006.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi. *Metode PenelitianSurvei*. Jakarta: LPJS, 1995.
- Morissan, M.A. *Teori KomunikasiOrganisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009.
- Sri Lestari, *TeknologiInformasi Dalam OrganisasiDi Era Society 5.0*. 2021 [http://digilib.uinsgd.ac.id/40787/1/KOMUNIKASI ORGANISASI CETAK.pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/40787/1/KOMUNIKASI_ORGANISASI_CETAK.pdf)

Referensi Jurnal:

Farid Noviard. "*Kaderisasi Kepemimpinan Pembekal (Kepala Desa) di Desa Hamalau Kabupaten Sungai Selatan.*" *Jurnal Politik dan Pemerintah Lokal* 2, edisi 2 (Juli-Desember 2013): 268.

Gori, F., dan Simamora, P. R. "*Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Desa Marao Kecamatan Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan.*" *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi* 5, no. 2 (2020): 115–122.

Handari Nawawi. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1991.

J Innocento dan M R Priyono. "Penggunaan Pola Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Crayoone Production x Skala Rental." *Journal Communication Lens*, 2022.

Mendrofa, Aperian Jaya dan M Syafii. "*Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Komunitas Marga Parna di Kota Batam (Studi Kasus Komunitas Marga Parna di Batu Aji Kota Batam).*" *Scientia Journal* 1, no. 1 (Oktober 2019).

Rismayanti. "Hambatan Komunikasi Yang Sering Dihadapi Dalam Sebuah Organisasi." *Jurnal Al-Hadi* 4, no. 1 (Juli-Desember 2018): 825–34.

Rismayanti. "Hambatan Komunikasi Yang Sering Dihadapi Dalam Sebuah Organisasi." *Jurnal Al-Hadi* 4, no. 1 (Juli-Desember 2018): 830.

Referensi Skripsi:

Achmad Hafizh Ary Pradana. *Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Potensi Karyawan.*

Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2017.

Deshinta Affriani Br Brahmana dan Elisabeth Sitepu. *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe*. Social Opinion 2 (Desember, 2020).

Dini Septianingsih. *Pola Komunikasi Organisasi Pac Ippnu Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara Dalam Mempertahankan Eksistensi Organisasi* Skripsi, Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2023.

