

**KOMUNIKASI ORGANISASI IKATAN MAHASISWA BANJARNEGARA  
(IMBARA) DALAM MENINGKATKAN SINERGI ANTAR PENGURUS  
(Studi Pada Pengurus IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
Periode 2020-2021)**



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh

**Hindun Nur Khasanah**  
**NIM. 1817102105**

**PROGRAM STUDI KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM  
JURUSAN MANAJEMEN DAN KOMUNIKASI ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO**

**2022**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hindun Nur Khasanah

Nim : 1817102105

Jenjang : Strata 1

Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam

Fakultas : Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “KOMUNIKASI ORGANISASI IKATAN MAHASISWA BANJARNEGARA (IMBARA) DALAM MENINGKATKAN SINERGI ANTAR PENGURUS (Studi Pada Pengurus IMBARA UIN Prof. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode 2020-2021)” secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 27 April 2022

Saya yang menyatakan,



**Hindun Nur Khasanah**

NIM. 1817102105



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS DAKWAH**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553, www.uinsaizu.ac.id

**PENGESAHAN**

**Skripsi Berjudul  
KOMUNIKASI ORGANISASI IKATAN MAHASISWA BANJARNEGARA (IMBARA)  
DALAM MENINGKATKAN SINERGI ANTAR PENGURUS  
(Studi Pada Pengurus IMBARa UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
Periode 2020-2021)**

Yang disusun oleh **Hindun Nur Khasanah** NIM. 1817102105 Program Studi **Komunikasi dan Penyiaran Islam** Jurusan Komunikasi Islam Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari Rabu tanggal **15 Juni 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos.) dalam (Ilmu Komunikasi)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing

Sekretaris Sidang/Penguji II

**Turhamun, M.S.I**

NIP. 19870202 201903 1 011

**Dedy Riyadin Saputro, M.I.Kom**

NIP. 19870525 201801 1 001

Penguji Utama

**Dra. Amirotn Solikhah, M.Si**

NIP. 19651006 1993 03 2 002

Mengesahkan,  
Purwokerto, **20-6-2022**

Dekan,



**Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag.**

NIP. 19691219 199803 1 001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan perbaikan seperlunya terhadap penulisan skripsi:

Nama : Hindun Nur Khasanah

Nim : 1817102105

Jenjang : Strata 1

Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam

Fakultas : Dakwah

Judul : Komunikasi Organisasi Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) Dalam Meningkatkan Sinergi Antar Pengurus (Studi Pada Pengurus IMBARA UIN Prof. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode 2020-2021)

Dengan naskah skripsi ini, dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diajukan dalam sidang munaqosyah.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 27 April 2022

Pembimbing,



**Turhamun, M.S.I.**

**NIP. 19870202 201903 1 011**

## MOTTO

“Jangan takut untuk keluar dari zona nyamanmu”.



**KOMUNIKASI ORGANISASI IKATAN MAHASISWA BANJARNEGARA  
(IMBARA) DALAM MENINGKATKAN SINERGI ANTAR PENGURUS  
(Studi Pada Pengurus IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
Periode 2020-2021)**

**Hindun Nur Khasanah  
NIM. 1817102105**

**ABSTRAK**

Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) merupakan organisasi mahasiswa kedaerahan yang berasal dari Daerah Banjarnegara. Sejak awal berdiri pada tahun 2017, IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto sudah banyak mengalami perubahan dari tahun ke tahun. Perubahan yang menonjol dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas anggota serta kepengurusan dalam IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Keberhasilan dari suatu organisasi bukan hanya karena sarana dan prasarana yang memadai, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh pola komunikasi yang digunakan dalam kepemimpinan organisasi tersebut antara pemimpin dan anggotanya agar tidak terjadi miskomunikasi. Pemimpin organisasi juga mempunyai peran yang penting dalam mengatur anggota pengurus yang lain agar tercipta suatu proses atau interaksi yang menumbuhkan semangat dan saling percaya satu sama lain dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field reseach*) yang bersifat deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi organisasi Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) IAIN Purwokerto dalam meningkatkan sinergi antar pengurus periode 2020-2021.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dalam meningkatkan sinergi menggunakan dua pola yaitu pola komunikasi berjenjang (pola rantai) dan pola komunikasi interaktif (pola saluran bebas). Sedangkan jaringan komunikasi yang digunakan ada dua yaitu jaringan komunikasi formal dan jaringan komunikasi informal. Komunikasi formal yakni komunikasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas dan komunikasi horizontal. Komunikasi formal berperan penting untuk menyampaikan sebuah pendapat dalam forum musyawarah. Sedangkan komunikasi informal berperan untuk lebih mengeratkan hubungan pribadi antar pengurus.

**Kata Kunci:** IMBARA, Komunikasi Organisasi, Sinergi

## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah* dengan penuh rasa syukur serta berkat rahmat dan karunia Allah SWT penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Karya ini penulis persembahkan untuk orang-orang tersayang yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi dan tidak lupa selalu mendoakan yang terbaik. Penulis ucapkan terimakasih dan mempersembahkan karya ini untuk kedua orang tua saya Bapak Kuswan dan Ibu Suparni, kakak tercinta mba Desi dan mas Aji, seluruh anggota keluarga serta Mas Adi yang selalu memberi dukungan dan semangat. Tidak lupa untuk saya sendiri yang telah berjuang menyelesaikan skripsi ini.

Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan mohon maaf atas segala kesalahan dan kekhilafan.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan umatnya sampai akhir zaman.

Dalam proses panjang yang penulis tempuh dalam menyelesaikan skripsi ini, tentunya tidak lepas dari dukungan, motivasi, bantuan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Dr. KH. Moh. Roqib, M.Ag, Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Abdul Basit, M.Ag, Dekan Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Uus Uswatusolihah, S.Ag, M.A. dan Dedy Riyadin Saputro, M.Kom, Ketua dan Sekretaris Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Turhamun, M.S.I. Dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran, serta memberikan motivasi dan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Agus Sriyanto, M.Si. Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan semangat kepada mahasiswanya.
6. Seluruh Dosen Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan selama perkuliahan, serta Karyawan dan Civitas Akademika Fakultas Dakwah yang telah memberikan banyak bantuan administrasi dan lain-lain.
7. Segenap pengurus IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan izin dan membantu pelaksanaan penelitian ini, serta



seluruh anggota IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang selalu memberikan semangat.

8. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan mengusahakan yang terbaik untuk anak-anaknya, serta selalu mendukung dan memberikan semangat.
9. Kakak tercinta, mba Desi dan mas Aji yang selalu mendukung dan memberikan semangat.
10. Mas Adi suamiku yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan rela bolak balik untuk mengantarkan saya bimbingan skripsi.
11. Teman-teman KPI C angkatan 2018 serta teman seperjuangan angkatan 2018

Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, semoga mendapat imbalan pahala dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang membangun kedepannya. Semoga karya ini membawa manfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Aamiin.

Purwokerto, 27 April 2022



Hindun Nur Khasanah

NIM. 1817102105

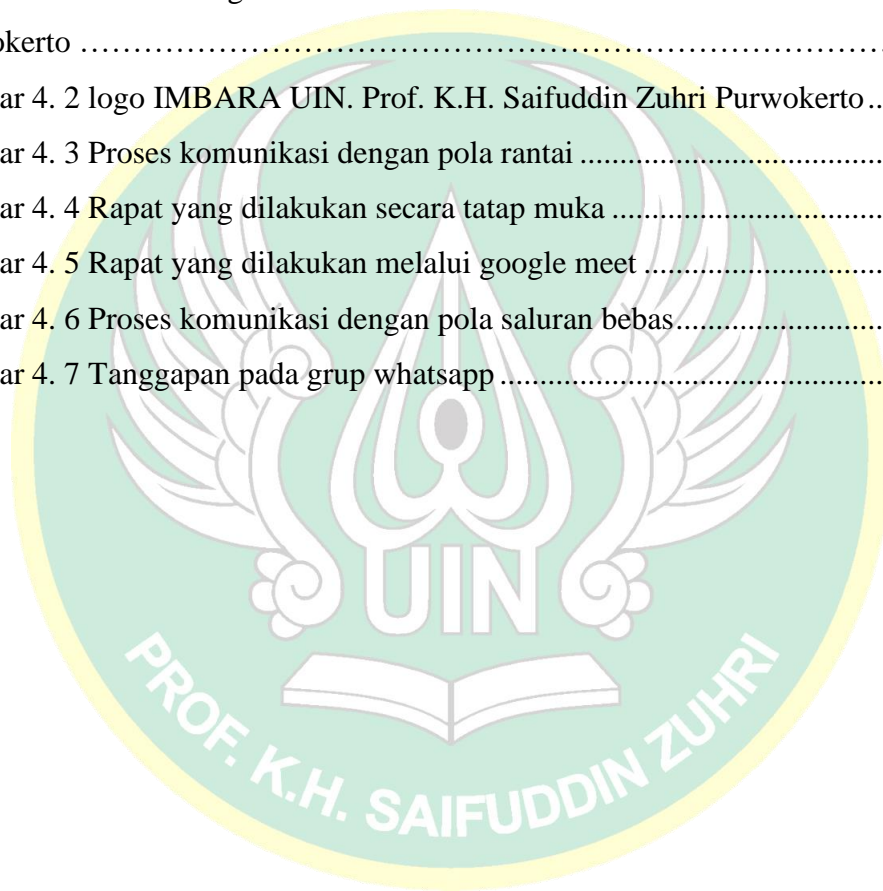
## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat .....	6
D. Kajian Pustaka.....	7
E. Sistematika Pembahasan.....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
A. Pengertian Pola Komunikasi.....	12
B. Pengertian Komunikasi Organisasi.....	19
C. Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi .....	21
D. Jaringan Komunikasi Organisasi.....	24
E. Hambatan-Hambatan Dalam Komunikasi Organisasi .....	28
F. Cara Mengatasi Hambatan Dalam Komunikasi Organisasi.....	30
G. Pengertian Sinergi.....	31

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	36
D. Sumber Data.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>42</b>
A. Gambaran Umum Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) UIN Prof. Saifuddin Zuhri Purwokerto .....	42
B. Pola Komunikasi IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto .....	52
C. Jaringan Komunikasi IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto .....	58
D. Hambatan Komunikasi Organisasi IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto .....	69
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan .....	74
B. Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Gambar Pola Rantai .....	15
Gambar 2. 2 Gambar Pola Roda .....	16
Gambar 2. 3 Gambar Pola Lingkaran .....	17
Gambar 2. 4 Gambar Pola Y .....	18
Gambar 2. 5 Gambar Pola Saluran Bebas .....	18
Gambar 4. 1 Struktur organisasi IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto .....	45
Gambar 4. 2 logo IMBARA UIN. Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto .....	50
Gambar 4. 3 Proses komunikasi dengan pola rantai .....	53
Gambar 4. 4 Rapat yang dilakukan secara tatap muka .....	55
Gambar 4. 5 Rapat yang dilakukan melalui google meet .....	56
Gambar 4. 6 Proses komunikasi dengan pola saluran bebas .....	56
Gambar 4. 7 Tanggapan pada grup whatsapp .....	64



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Komunikasi merupakan suatu kegiatan yang tidak pernah lepas dari kehidupan manusia. Manusia sebagai makhluk sosial, tidak dapat hidup sendiri dan membutuhkan orang lain untuk bersosialisasi, bermasyarakat atau membangun komunitasnya. Disadari atau tidak, setiap hari manusia tentu berinteraksi dengan orang lain, karena komunikasi menjadi unsur dalam melakukan interaksi dengan orang lain.

Komunikasi mempunyai makna bersama-sama. Dalam hal ini, kata bersama memiliki arti bersama dalam memahami dan mengartikan suatu objek atau pesan. Komunikasi berarti ada kesepahaman pengertian antara komunikator (penyebarnya) dengan komunikan (penerima pesan). Jika ada kesamaan pemahaman diantara dua orang tersebut, artinya tidak ada perbedaan terhadap pengertian tentang sesuatu, terjadilah situasi yang disebut *in tune*.<sup>1</sup> Dalam praktiknya komunikasi digunakan untuk mengirim dan menerima pesan. Sebagai praktik, komunikasi dibagi menjadi dua macam yaitu praktik komunikasi yang dilakukan oleh individu dalam interaksi sosialnya dan praktik komunikasi yang dilakukan oleh individu yang terlibat dalam komunikasi.<sup>2</sup>

Komunikasi merupakan suatu kegiatan untuk bertukar informasi, ide atau pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang terlibat didalamnya guna mencapai kesamaan makna. Kegiatan komunikasi ini dapat dilakukan dalam beragam konteks, termasuk komunikasi organisasi. Dalam Al-qur'an sendiri menjelaskan pentingnya komunikasi dalam organisasi terutama dalam mengambil keputusan dalam setiap permasalahan yang bisa

---

<sup>1</sup> Ahmad Sultra, Nurhakki Hakki, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017), 28.

<sup>2</sup> Rendi Panuju, *Pengantar Studi (Ilmu) Komunikasi, Komunikasi Sebagai Kegiatan Komunikasi Sebagai Ilmu*, (Jakarta: Kencana, 2018), 6.

dilakukan melalui musyawarah seperti firman Allah SWT dalam Q.S. Asy-Syuara ayat/42:38 yang berbunyi:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ  
وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

*”Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan tuhanNya dan mendirikan sholat, sedang utusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka, dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka.”*

Komunikasi yang efektif dapat mempengaruhi tingkat sinergi karena dengan komunikasi yang efektif, setiap anggota dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan fungsi dan tanggungjawabnya dalam manajemen. Dalam organisasi, suatu organisasi dikatakan berhasil dapat diukur dari sejauh mana organisasi tersebut telah mencapai tujuan yang ditentukan. Selain itu, kemampuan seorang pemimpin dalam melakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya juga menentukan keberhasilan dari organisasi itu sendiri.

Organisasi mahasiswa daerah merupakan salah satu contoh dari organisasi ekstra kampus yang kegiatannya dibidang kedaerahan. Organisasi ini beranggotakan dari sekelompok mahasiswa dari daerah yang sama dan dengan tujuan organisasi yang sama. Tujuan dari dibentuknya organisasi mahasiswa daerah agar dapat menjadi wadah untuk menjalin silaturahmi dan menjadi sarana untuk berkontribusi bagi daerah.

Alloh SWT menganjurkan kepada manusia untuk berorganisasi sebagaimana yang terdapat pada Q.S al-Shaff ayat 4 berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرصُومٌ

*”Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”*

Makna dari *shaff* dalam ayat tersebut menurut Al Qurtubi adalah menyuruh masuk dalam sebuah barisan yaitu organisasi agar mempunyai suatu tatanan untuk mencapai tujuan. Karena dalam organisasi tentu mempunyai tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu, dalam organisasi yang baik, diperlukan perencanaan yang terarah sera teratur. Untuk itu dibutuhkan peran pemimpin untuk mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan yang akan dicapai.<sup>3</sup> Sebagai anggota tentunya harus menghormati pemimpinnya agar terhindar dari perpecahan sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. al-Anfal ayat 46:

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ  
وَاصْبِرُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

*“Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”*

Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto merupakan salah satu dari sekian banyaknya organisasi mahasiswa kedaerahan yang berada di kota Purwokerto tepatnya di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Selain itu, terdapat juga perkumpulan mahasiswa Banjarnegara dengan nama yang berbeda seperti Keluarga Mahasiswa Banjarnegara (KMB) yang merupakan perkumpulan mahasiswa atau orda Banjarnegara di tiap-tiap kampus yang ada di Jogja. Namun, khusus untuk wilayah karesidenan Banyumas disepakati dengan nama IMBARA. Tujuan di bentuknya IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yaitu untuk menjalin silaturahmi bagi anggota IMBARA khususnya mahasiswa UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto pada umumnya serta instansi lain.

---

<sup>3</sup> Ghufron Jayadi, *Formulasi Organisasi Dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadits*, Jurnal Lisan Al Hal, Vol. 11, No. 1, Tahun 2017, 172-174.

IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto didirikan pada tahun 2017. Sebagai organisasi mahasiswa daerah yang masih terbilang baru, namun sudah cukup eksis dikalangan organisasi mahasiswa daerah yang lain. Dengan mengedepankan rasa kekeluargaan yang erat serta memiliki anggota dengan latar belakang yang bermacam-macam seperti dari ormas, organisasi kampus, perbedaan tingkat semester dan yang lainnya. Perbedaan tersebut justru menjadikan antara anggota yang satu dengan yang lain dapat saling berbagi pengalaman dan berbaur satu sama lain, sehingga antara yang sudah berpengalaman maupun yang belum atau bahkan baru mengikuti organisasi perbedaan tersebut tiap anggota dapat berbaur satu sama lain.

Selain itu, IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto juga mempunyai panggilan khusus untuk anggotanya yaitu kangmas untuk laki-laki, dan mbekayu untuk perempuan. Penggunaan panggilan tersebut merupakan kesepakatan dari pendiri IMBARA yang terinspirasi dari kangmas dan mbekayu Banjarnegara, yaitu sebutan untuk duta wisata di Banjarnegara. Hal inilah yang menjadi salah satu keunikan tersendiri dari IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dibanding organisasi lain.

Seperti organisasi pada umumnya, sebuah organisasi pasti terdapat susunan kepengurusan yang mengatur dan mengkoordinir organisasi tersebut. IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto juga mempunyai struktur kepengurusan yang setiap tahunnya berganti dengan kepengurusan baru, atau masa jabatan dari kepengurusan hanya selama satu tahun periode.<sup>4</sup> Selama masa kepengurusan tersebut, tentu banyak kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Sejak awal berdiri pada tahun 2017, IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto telah mengalami banyak perubahan dari tahun ke tahun. Perubahan yang menonjol dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas

---

<sup>4</sup>Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto



anggota serta kepengurusan dalam IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Dalam praktiknya, setiap kegiatan yang telah direncanakan tentu membutuhkan komunikasi antar pengurus demi kesuksesan kegiatan tersebut. Pemimpin organisasi mempunyai peran yang penting dalam mengatur anggota pengurus yang lain agar tercipta suatu proses atau interaksi yang menumbuhkan semangat dan saling percaya satu sama lain dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Keberhasilan dari suatu organisasi bukan karena sarana dan prasarana yang memadai, melainkan dari bagaimana pola komunikasi yang digunakan dalam kepemimpinan organisasi tersebut antara pemimpin dan anggotanya agar tidak terjadi miskomunikasi.

Di masa pandemi seperti sekarang ini tentu terdapat banyak perubahan salah satunya dari aspek komunikasi. Dalam melakukan komunikasi kini lebih banyak menggunakan media sosial karena media tersebut menjadi alternatif yang paling efisien agar tetap dapat melakukan komunikasi dengan orang lain. Walaupun masyarakat telah terbiasa berkomunikasi melalui media sosial, namun biasanya mereka hanya menggunakannya untuk hal-hal yang sederhana. Begitu pula dengan komunikasi organisasi, walau sudah terbiasa menggunakan *whatsapp* untuk berkomunikasi sehari-hari, namun tetap saja terasa perbedaannya.

Akibat yang terjadi saat ini, komunikasi antar pengurus IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto periode 2020-2021 lebih sering dilakukan dengan media sosial. Agenda kegiatan yang semula direncanakan secara *offline* diganti *online* menggunakan perantara media sosial, walaupun belakangan ini beberapa kegiatan bisa dilakukan secara *offline*. Dari kecenderungan tersebut komunikasi antar pengurus yang selalu menggunakan media sosial seringkali terjadi miskomunikasi antara satu pengurus dengan pengurus lainnya. Dalam pengamatan penulis masih ditemukan permasalahan seperti kurang adanya *feedback*, ego, serta kesibukan masing-masing pengurus yang akhirnya mengabaikan

komunikasi organisasi dan beberapa kegiatan dari IMBARA yang harus ditunda pelaksanaannya. Hal ini tentu menjadi sebuah permasalahan dari sistem komunikasi yang berlangsung antar pengurus dalam menjalankan organisasi IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang harus segera diperbaiki.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Komunikasi Organisasi Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) dalam Meningkatkan Sinergi Antar Pengurus (Studi Pada Pengurus IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode 2020-2021)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis merumuskan pokok masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana pola komunikasi organisasi yang dijalankan oleh ketua IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dalam meningkatkan sinergi antar pengurus?
2. Bagaimana jaringan komunikasi yang dijalankan dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto?

## **C. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Memberikan gambaran terkait komunikasi organisasi yang dijalankan oleh ketua IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwoekrto dalam meningkatkan sinergi antar pengurus?
- b. Mengetahui jaringan komunikasi yang di jalankan dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

## 2. Manfaat

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

### a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengembangan teori komunikasi yang efektif khususnya dalam komunikasi organisasi.

### b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi masukan untuk para pengurus dan anggota Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto bagaimana komunikasi organisasi yang telah berlangsung selama ini dan dapat menerapkan komunikasi organisasi yang efektif terutama dalam meningkatkan sinergi antar pengurus dengan lebih baik lagi.

## D. Kajian Pustaka

Dalam menentukan judul ini, penulis melakukan telaah pustaka terlebih dahulu untuk menghindari kesamaan sekaligus sebagai perbandingan dari peneliti terdahulu yang membahas tentang judul penelitian ini. Sebelumnya telah ada mahasiswa yang membuat penelitian tentang pola komunikasi organisasi untuk dijadikan judul skripsi namun berbeda pembahasannya yaitu:

*Pertama*, skripsi berjudul “Pola Komunikasi Dalam Pengaderan Pada Anggota UKM Ulin Nuha (Studi Kasus Pengurus UKM Ulin Nuha Periode 2018-2019)” yang ditulis oleh Fashihatullisan Zuiyaadatul Afif Azzahro, mahasiswa jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam IAIN Ponorogo, tahun

2019.<sup>5</sup> Penelitian ini sama-sama membahas tentang pola komunikasi namun beda pembahasan. Penelitian tersebut membahas tentang pola komunikasi dalam pengkaderan pada anggota Ukm Ulin Nuha, sedangkan penulis membahas tentang pola komunikasi Ikatan Mahasiswa Banjarnegara dalam meningkatkan sinergi antar pengurus. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian tersebut tentang pola komunikasi yang digunakan serta sistem pengaderan yang di terapkan pada UKM Ulin Nuha.

*Kedua*, skripsi berjudul “Pola Komunikasi Organisasi dalam Penerapan Visi dan Misi (Studi Kepemimpinan Dinas Perhubungan Kota Makassar” yang ditulis oleh Aan Srialam Irian, mahasiswa Fakultas dakwah dan Komunikasi Alauddin Makassar.<sup>6</sup> Penelitian ini sama-sama membahas tentang pola komunikasi organisasi namun beda pembahasan. Skripsi yang ditulis oleh Aan Srialam Irian berfokus pada penerapan visi & misi pada kepemimpinan di dinas perhubungan kota Makasar, sedangkan penulis berfokus pada meningkatkan sinergi antar pengurus. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pola komunikasi organisasi yang diterapkan pada dinas perhubungan kota makassar adalah pola komunikasi model “Y” dan Rantai. Selain itu komunikasi yang telah diterapkanpun sudah cukup baik.

*Ketiga*, skripsi berjudul “Pola Komunikasi Organisasi KOMPAS-USU di Era Pandemi Covid-19” yang ditulis oleh Andre Purba, mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2020. Penelitian ini sama-sama membahas tentang

---

<sup>5</sup> *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Pengaderan (ada Anggota UKM Ulin Nuha (Studi Kasus Pengurus Ukm Uki Ulin Nuha Periode 2018-2019)*”, Skripsi Karya Fashiihatullisan Ziyaadtul Afif Azzahro, Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam IAIN Ponorogo, Ponorogo, 2019.

<sup>6</sup> *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Penerapan Visi & Misi (Studi Kepemimpinan Dinas Perhubungan Kota Makassar*, Skripsi karya Aan Srialam Irian, Mahasiswa fakultas dakwah dan komunikasi, UIN Alauddin Makasar, 2016.

pola komunikasi organisasi namun berbeda pembahasan. Skripsi yang ditulis oleh Andre Purba membahas proses dan pola komunikasi dimasa pandemi yang digunakan oleh Korps Mahasiswa Pecinta Alam dan Studi Lingkungan Hidup di Universitas Sumatera Utara. Sedangkan penulis membahas tentang pola komunikasi dalam meningkatkan sinergi antar pengurus Ikatan Mahasiswa Banjarnegara UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dan sedikit membahas kepengurusan dimasa pandemi. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif dengan paradigma konstruktivisme.<sup>7</sup> Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa proses komunikasi yang dianut meliputi proses komunikasi primer dan sekunder serta pola komunikasi organisasi yang terbentuk dalam organisasi KOMPAS-USU selama masa pandemi adalah pola komunikasi segala arah.

*Keempat*, Jurnal karya Salvador Faria Sequeira Goncalves yang berjudul “Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Gajayana TV” yang ditulis pada tahun 2018. Jurnal tersebut meneliti tentang pola komunikasi organisasi dan faktor-faktor yang menghambat pola komunikasi organisasi yang diterapkan di Gajayana TV dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.<sup>8</sup> Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pola komunikasi organisasi. Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah objek penelitiannya, pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) dalam meningkatkan sinergi antar pengurus.

*Kelima*, Jurnal karya Velani Ayu Ningtyas, Miftahul Huda dan Ahmad Anif Syaifudin yang berjudul “Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19” yang ditulis pada

---

<sup>7</sup> *Pola Komunikasi Organisasi KOMPAS-USU di Era Pandemi Covid-19*, Skripsi karya Andre Purba, Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Sumatera Utara, Medan, 2020.

<sup>8</sup> Salvador Faria Sequeira Goncalves, *Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Karyawan di Gajayana TV*, Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol. 8, No. 1, Tahun 2019.

tahun 2021. Jurnal tersebut meneliti tentang pola komunikasi organisasi yang digunakan oleh PT. Apparel One Indonesia Semarang dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era *new normal*.<sup>9</sup> Penelitian ini sama-sama membahas tentang pola komunikasi organisasi. Adapun perbedaannya yaitu pada objek penelitian, pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) dalam meningkatkan sinergi antar pengurus.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk memberikan gambaran mengenai penelitian secara jelas guna memberikan kemudahan kepada pembaca untuk memahami skripsi ini, maka penulis menggunakan sistematika penulisan skripsi yang terdiri dari lima (5) BAB dengan ketentuan sebagai berikut:

Bagian awal berisi halaman sampul, halaman judul, halaman persyaratan keaslian, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman abstrak, kata pengantar, daftar isi, halaman daftar tabel dan daftar lampiran.

BAB I berisi tentang pendahuluan, merupakan uraian mengenai hal-hal yang mendasari diperlukannya penelitian. Yang meliputi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika pembahasan.

BAB II berisi kerangka teori yang didalamnya membahas teori-teori untuk menunjang serta memperkuat penelitian penulis.

BAB III yaitu berisi metode penelitian. Yang berisi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

---

<sup>9</sup> Velani Ayu Ningtyas, Miftahul Huda dan Ahmad Anif Syaifudin, *Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19*, JUSTICE/Journal Of Social and Political Science, Vol. 1, No. 1, Tahun 2021.

BAB IV berisi tentang hasil penelitian berupa gambaran umum Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) IAIN Purwokerto, pola komunikasi IMBARA IAIN Purwokerto, arus komunikasi IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dalam meningkatkan sinergi antar pengurus.

BAB V berisi penutup meliputi kesimpulan, saran-saran dan kata-kata penutup.

Bagian akhir skripsi terdiri dari daftar pustaka, daftar riwayat hidup dan lampiran-lampiran.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Pengertian Pola Komunikasi

Pola komunikasi terdiri dari dua kata yaitu pola dan komunikasi. pola didefinisikan sebagai model yang dapat digunakan untuk merepresentasikan suatu objek yang meliputi kompleksitas proses dan hubungan antar elemen pendukungnya. Pola komunikasi diartikan sebagai bentuk atau pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.<sup>10</sup> Menurut Little John model dapat diterapkan pada setiap representasi simbolik dari suatu benda, proses maupun ide.<sup>11</sup>

Komunikasi *communication* dalam bahasa Inggris berasal dari kata Latin *communication*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama disini maksudnya yaitu sama makna.<sup>12</sup> Sama makna berarti menciptakan persatuan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Sederhananya, komunikasi dapat berlangsung ketika ada kesamaan antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan kembali baik secara verbal maupun nonverbal.<sup>13</sup> Komunikasi akan berhasil apabila pengirim dan penerima pesan sama-sama memaknai pesan tersebut sesuai dengan apa yang diinformasikan.

Harold Lasswell dalam karyanya, *The Structure and Function of Communication in Society* mengatakan bahwa cara yang baik untuk menjelaskan komunikasi ialah menjawab *Who Says What In Which Channel To Whom With What Effect?*. Dari pertanyaan itu terdapat lima paradigma

---

<sup>10</sup> Amrin Tegar Sentosa, *Pola Komunikasi Dalam Proses Interaksi Sosial Di Pondok Pesantren Nurul Islam Samarinda*, eJournal Ilmu Komunikasi, Vol. 3, No. 3, 2015, 497.

<sup>11</sup> Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2020), 9.

<sup>12</sup> Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. (Bandung: Rosdakarya, 2017), 9.

<sup>13</sup> Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. (Depok: Rajawali Pers, 2018), 2.



yang digunakan Lasswell sebagai jawaban yaitu: komunikator, pesan, media, komunikan dan efek. Berdasarkan paradigma Lasswel tersebut, komunikasi merupakan proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu.<sup>14</sup>

Shannon dan Weaver mengatakan bahwa komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, baik disengaja maupun tidak dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi.<sup>15</sup> Turner berpendapat bahwa komunikasi yaitu proses sosial dimana individu-individu menggunakan simbol-simbol untuk menciptakan dan menginterpretasikan makna dalam lingkungan.<sup>16</sup>

Menurut Soejanto, pola komunikasi adalah suatu gambaran yang sederhana dari proses komunikasi yang menunjukkan hubungan antara satu komponen komunikasi dengan komponen lainnya.<sup>17</sup> Dapat pula dikatakan sebagai bentuk atau pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses penyampaian dan penerimaan pesan agar informasi yang disampaikan dapat dipahami oleh penerima pesan.

Secara umum pola komunikasi merupakan cara bagaimana berkomunikasi baik verbal maupun non verbal, termasuk cara memberi dan menerima informasi dalam situasi tertentu. Pola komunikasi adalah bentuk komunikasi yang digunakan. Dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam lingkup organisasi peran komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama dalam proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi, para anggota harus saling bertukar pesan dengan

---

<sup>14</sup> Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. (Bandung: Rosdakarya, 2017), 10.

<sup>15</sup> Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2020), 7.

<sup>16</sup> Ahmad Sultra, Nurhakki Hakki, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017). 30.

<sup>17</sup> Suzy Azeharie, Nurul Khotimah, *Pola Komunikasi Antarpribadi Antara Guru dan Siswa di Panti Sosial Taman Penitipan Anak "Melati" Bengkulu*, *Jurnal Pekommas*. Vol. 18, No. 3, tahun 2015, 215.

anggota lainnya. Pertukaran pesan tersebut terjadi dengan melalui suatu jalan yang dinamakan pola aliran informasi atau jaringan komunikasi.<sup>18</sup>

Dari beberapa pengertian pola dan komunikasi diatas, dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi merupakan gambaran atau model dari suatu proses komunikasi yang dilakukan yang menunjukkan hubungan atau interaksi manusia dalam penyampaian dan penerimaan informasi sehingga pesan yang disampaikan dapat tersampaikan, dimaknai dan berpengaruh terhadap tujuan organisasi yang akan dicapai.

Pola yang berkaitan dengan pesan merujuk pada situasi dan kondisi yang merujuk pada 'suatu yang membungkus inti pesan itu sendiri'. Pola memberikan data untuk memahami dan menangkap tindakan atau perilaku seseorang, kelompok (keluarga) atau organisasi. Pola komunikasi menunjukkan suatu indentifikasi untuk mengakses tingkah laku komunikasi dalam suatu sistem karena pola komunikasi menyediakan konteks atau ruang untuk memahami tingkah laku yang spesifik. Pola komunikasi disesuaikan dengan kondisi anggota dan komunikasi yang ada saat mereka berinteraksi dengan lingkungannya. Pola ini bila dihubungkan dengan karakter, pesan, dan media akan menjadi rangkaian yang beragam dan terus berkembang.<sup>19</sup>

Pola komunikasi organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam penyampaian informasi dari seorang pemimpin kepada anggota, yaitu meliputi sumber informasi sebagai pusat ingatan bagi organisasi dan pembangkitan ide-ide atau gagasan yang ditujukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi.<sup>20</sup> pola komunikasi dalam dalam suatu organisasi yaitu proses bagaimana suatu pesan termasuk arus informasi dan instruksi yang disampaikan secara rinci. Dengan pola komunikasi dapat dilihat bentuk hubungan atau koneksi beberapa orang

---

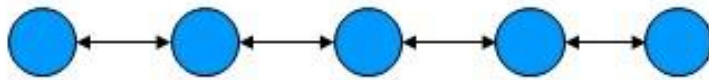
<sup>18</sup> Abdullah Masmuh, *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. (Malang: UMM Press, 2008), 57.

<sup>19</sup> Marfuah Sri Sanityastuti, Yani Tri Wijayanti, Alip Kunandar, *Pola Komunikasi Keluarga dalam Membangun Akhlakul Karimah*, Jurnal Channel, Vol. 3, No. 2, 2015, 116.

<sup>20</sup> Ni Kadek Tia W. W., Si Luh Nyoman S, *Pola Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan Dalam Penerapan Ajaran Wacika Parisudha*, Jurnal Penelitian Agama, Vol. 7, No. 1, 2021, 64.

serta orang-orang yang berpengaruh dalam suatu kelompok. Pertukaran informasi yang terjadi antara individu-individu akan membentuk sebuah pola. Stephen P. Robbins menyatakan bahwa terdapat lima pola komunikasi, yaitu:<sup>21</sup>

1. Pola Rantai (*Chain*)



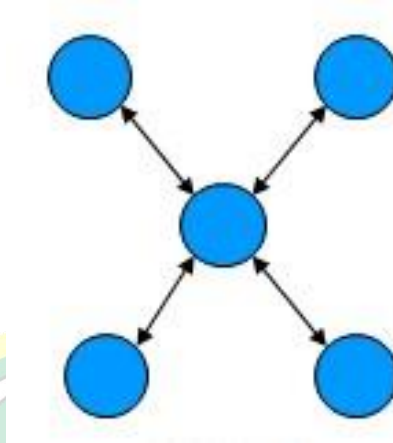
Gambar 2. 1 Gambar Pola Rantai

Pola rantai terdapat lima tingkatan dalam jenjang hirarkinya dan hanya dikenal komunikasi sistem arus komunikasi keatas dan kebawah yang artinya dalam model komunikasi ini menganur sistem hubungan garis komando baik ke atas maupun ke bawah. Struktur rantai sama seperti struktur lingkaran, tetapi anggota yang berada dibagian ujung hanya dapat berkomunikasi dengan satu orang saja. Keadaan terpusat juga terdapat disini, dimana yang berada di posisi tengah lebih berperan sebagai pemimpin dari mereka yang berada di posisi lain. Pola rantai ini penyampaian informasinya secara berurutan seperti rantai.

Menurut Stephen P. Robbins pola komunikasi rantai memiliki lima tingkatan dalam jenjang hirarkinya dan hanya dikenal sebagai sistem komunikasi arus ke atas (*uoward*) dan ke bawah (*downward*) begitu pula sebaliknya. Artinya model tersebut menganut hubungan komunikasi garis langsung (komando) baik keatas maupun kebawah tanpa terjadi suatu penyampaiannya.

<sup>21</sup> Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), 88.

## 2. Pola Roda (*Wheel*)

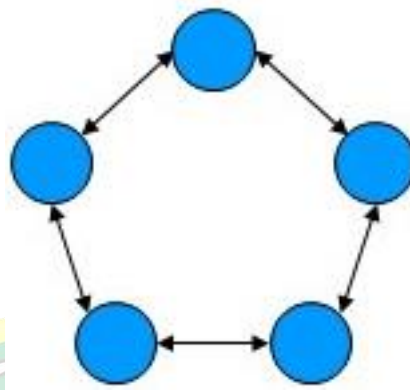


*Gambar 2. 2 Gambar Pola Roda*

Pola roda mempunyai pemimpin yang jelas, yaitu posisinya di pusat. Sehingga dalam penyampaian informasi, pola roda hanya melalui satu orang yaitu pemimpin. Kekuatan pemimpin berada pada posisi sentral dan berpengaruh dalam proses penyampaian pesan. Oleh karena itu, jika seorang anggota ingin berkomunikasi dengan anggota lain, pesan tersebut harus disampaikan melalui pemimpin.

Menurut Stephan P. Robbins, pola roda merupakan sistem jaringan komunikasi yang menjadikan semua laporan, instruksi, perintah kerja dan pengawasan terpusat pada satu orang yang memimpin dengan empat bawahan atau lebih dan tidak adanya komunikasi sesama bawahannya yang lain. Sehingga informasi yang ingin disampaikan oleh seorang anggota harus melalui pemimpin.

### 3. Pola Lingkaran (*Circle*)



*Gambar 2. 3 Gambar Pola Lingkaran*

Pola lingkaran tidak memiliki pemimpin. Semua anggota dalam organisasi mempunyai posisi yang sama. Mereka memiliki wewenang atau kekuasaan yang sama dalam mempengaruhi kelompok. Karena pada pola ini setiap anggota dapat berkomunikasi dengan dua anggota lainnya. Pola lingkaran ini bersifat penyampaian yang berkelanjutan dari informan membentuk lingkaran kepada anggota lainnya dan akhirnya informan mengevaluasi hasil dari orang terakhir yang memberi pesan.

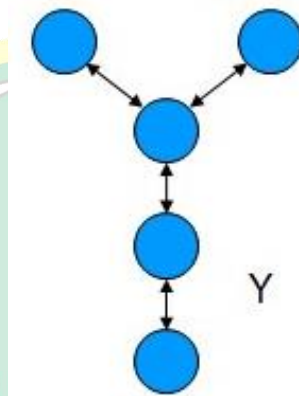
Menurut Stephan P. Robbins pola lingkaran adalah adanya interaksi pada setiap tiga tingkatan hirarki, namun tidak adanya interaksi lanjutan hirarki pada tingkat yang lebih tinggi. Misalnya komunikasi terjadi interaksi antar sesama bawahan dengan atasannya langsung.

### 4. Pola Y

Pola Y memiliki pemimpin yang jelas serta dapat mengirimkan dan menerima pesan dari dua anggota lainnya. Pola Y kurang tersentralisasi dibandingkan dengan pola roda, namun lebih tersentralisasi dibandingkan dengan pola yang lainnya karena pada pola Y juga

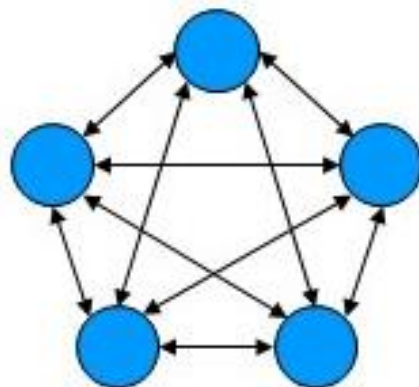
memiliki pemimpin yang jelas, anggota dapat mengirimkan dan menerima pesan dari dua orang lainnya. Ketiga anggota lainnya komunikasinya terbatas dengan satu orang lainnya.

Menurut Stephen P. Robbins pola Y terdapat empat level jenjang hirarki, satu supervisor mempunyai dua bawahan dan dua atasan yang memungkinkan berbeda divisi atau departemen.



*Gambar 2. 4 Gambar Pola Y*

5. Pola Saluran Bebas (*All Channel*)



*Gambar 2. 5 Gambar Pola Saluran Bebas*

Pola saluran bebas (*all channel*) Semua anggota memiliki kekuatan yang sama untuk mempengaruhi anggota lainnya dan setiap anggota lainnya memungkinkan adanya partisipasi anggota secara optimal. Pola ini memungkinkan dapat saling berinteraksi satu sama lain dengan sesama anggota dalam menyampaikan informasi serta dapat melakukan timbal balik ke sesama anggota.

Menurut Stephen P. Robbins dalam pola ini semua tingkatan dalam jaringan ini dapat melakukan komunikasi timbal balik tanpa melihat siapa yang menjadi tokoh sentralnya. Dan setiap staff/bawahan tidak dibatasi dan bebas melakukan interaksi dengan berbagai pihak/pimpinan atau sebaliknya.

## **B. Pengertian Komunikasi Organisasi**

Istilah organisasi berasal dari bahasa latin *organizare* yang berarti *to form as or into a whole consisting of interdependent or coordinated parts* (membentuk sebagai atau menjadi keseluruhan dari bagian-bagian yang saling bergantung atau terkoordinasi). Secara harfiah, organisasi berarti paduan dari bagian-bagian yang saling bergantung satu sama lain.<sup>22</sup>

Herbert A. Simon, Donald W. Smithburg dan Victor A. Tompson mendefinisikan organisasi sebagai sebuah sistem yang terstruktur terkait dengan usaha kerjasama, dimana setiap anggota memiliki kontribusi dan kewajiban yang diakui untuk dilaksanakan.<sup>23</sup> Pendapat lain dari Evert M. Rogers dan Rekha Agarwala Rogers mengatakan bahwa organisasi terdiri dari individu-individu, kelompok-kelompok dalam suatu sistem yang

---

<sup>22</sup> Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. (Bandung: Rosdakarya, 2017), 114.

<sup>23</sup> Syamsu Q. Badu, Novianty Djafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2007), 7.

terorganisir, pembagian kerja menurut kedudukan dan wewenangnya untuk bekerja sama mencapai tujuan.<sup>24</sup>

Dari definisi organisasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan melalui pembagian pekerjaan dan fungsi sesuai dengan bagian dan tanggung jawab masing-masing. Sehingga setiap anggota memiliki kontribusi dan kewajiban yang harus dilaksanakan.

Menurut Schein secara umum organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi yang berkaitan dengan hubungan hirarki antara satu unit dengan unit lainnya. Setiap unit kerja atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap unit harus berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang tinggi selaras dengan fungsi, peran dan tanggung jawab sehingga tiap unit dapat berpartisipasi dengan baik dalam unit tersebut.<sup>25</sup>

Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan antar unit organisasi sebagai bagian dari kelancaran pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.<sup>26</sup> Godhaber menyatakan komunikasi organisasi sebagai proses membuat dan bertukar pesan dalam jaringan hubungan yang saling bergantung untuk mengatasi ketidakpastian lingkungan.<sup>27</sup> Komunikasi di dalam sebuah organisasi merupakan tindakan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih yang berkomunikasi dengan cara mengirim, menginformasikan, menerima pesan,

---

<sup>24</sup> Aselina Endang Trihastuti, *komunikasi Internal Organisasi* (Jogjakarta: Deepublish Publisher, 2019), 1.

<sup>25</sup> Dede Irawan, Antar Venus, *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat*. Jurnal kajian komunikasi, Vol. 4, No. 2, 2016, 123.

<sup>26</sup> Muhammad Rifa'I, Muhammad Fadhli, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, 2013), 128-129.

<sup>27</sup> Komarudin Subekti, Ahmad Toni, *Fungsi Komunikasi dalam Organisasi Melalui Grup Percakapan WhatsApp Civitas Academica Fakultas Psikologi Universitas Pancasila*, Jurnal ilmu komunikasi, Vol. 4, No. 3, 2021, 94.



memberi saran, berdiskusi untuk memberikan umpan balik guna menciptakan pemahaman dan tujuan yang sama. Secara teoritis komunikasi dalam sebuah organisasi yang didalamnya terdapat proses kepemimpinan dengan fungsi utama yaitu:<sup>28</sup>

1. Kendali (kontrol, pengawasan), dimana komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggotanya dengan berbagai cara, selain itu komunikasi juga menjalankan fungsinya sebagai kontrol.
2. Motivasi, komunikasi membantu membangun motivasi dengan menjelaskan kepada anggota kelompok tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka melakukannya dan lainnya.
3. Pengungkapan emosional (termasuk gagasan), dalam organisasi dapat terjadi ketidakpuasan, ekspresi emosional sebagai bentuk hubungan pribadi antara pemimpin dan bawahan yang diungkapkan dalam bahasa atau tanda-tanda komunikasi.
4. Informasi, salah satu fungsi komunikasi secara umum yaitu menginformasikan sesuatu kepada orang lain. Sehingga *feedback* dalam fungsi komunikasi sebagai informasi banyak muncul dalam tindakan

### C. Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi

Menurut Liliweri ada dua fungsi komunikasi organisasi yang bersifat umum dan khusus. Dibawah ini akan dijabarkan dua fungsi tersebut.<sup>29</sup>

1. Fungsi umum
  - a. Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan atau memberikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Contohnya deskripsi pekerjaan.

<sup>28</sup> Moch Fakhruroji, *Pola Komunikasi dan Model Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Mimbar Pustaka, 2019), 84.

<sup>29</sup> Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), 34.

- b. Komunikasi berfungsi untuk menjual gagasan dan ide, opini, dan fakta. Termasuk juga menjual sikap organisasi dan sikap tentang sesuatu yang merupakan subjek layanan. Contohnya *public relations*.
  - c. Komunikasi berfungsi untuk meningkatkan kemampuan karyawan, sehingga mereka dapat belajar dari orang lain (secara internal), mengetahui apa yang orang lain pikirkan, rasakan dan dikerjakan orang lain tentang apa yang “dijual” atau yang dilakukan orang lain tentang organisasi.
  - d. Komunikasi berfungsi untuk menentukan apa dan bagaimana suatu organisasi membagi pekerjaan atau siapa yang menjadi atasan dan siapa yang menjadi bawahan, dan besarnya kekuasaan dan wewenang, menentukan bagaimana menangani sejumlah orang, bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia, dan mengalokasikan manusia, mesin, metode dan teknik dalam organisasi.
2. Fungsi khusus
- a. Membuat karyawan melibatkan diri ke dalam masalah organisasi lalu menerjemahkannya ke dalam tindakan tertentu dibawah sebuah komando atau perintah.
  - b. Membuat karyawan untuk menciptakan dan menangani relasi satu sama lain untuk meningkatkan produk organisasi.
  - c. Membuat para karyawan memiliki kemampuan untuk menangani dan mengambil keputusan-keputusan dalam suasana yang ambigu dan ketidakpastian.

Sedangkan menurut Sedjaja mengungkapkan bahwa ada empat fungsi komunikasi organisasi yaitu sebagai berikut:<sup>30</sup>

1. Fungsi Informatif

Fungsi informatif organisasi dilihat sebagai suatu sistem pemrosesan informasi (*information processing system*) yang mana seluruh anggota organisasi dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Dengan informasi yang didapatkan tersebut, anggota organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih pasti. Informasi pada dasarnya diperlukan oleh semua orang yang memegang posisi berbeda dalam suatu organisasi.

2. Fungsi Regulatif

Fungsi regulatif ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang ada pada suatu organisasi. Ada dua hal yang berpengaruh dalam semua organisasi terhadap fungsi ini. *Pertama*, atasan (manajemen) yang memiliki kewenangan untuk mengontrol semua informasi yang disampaikan. *Kedua*, yaitu pesan. Pesan yang bersifat regulatif pada dasarnya berorientasi pada pekerjaan dimana bawahan membutuhkan kepastian tentang aturan apa yang boleh dan tidak boleh mereka lakukan.

3. Fungsi Persuasif

Dalam mengatur organisasi, kekuasaan dan wewenang tidak selalu membawa hasil sesuai dengan yang diinginkan. Sehingga banyak pemimpin lebih memilih mempersuasi bawahannya daripada mendikte, karena tugas yang dilakukan secara sukarela akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar daripada ketika pimpinan memperlihatkan kekuasaan dan kewenangan terhadap anggota organisasi.

---

<sup>30</sup> Komarudin Subekti, Ahmad Toni, *Fungsi Komunikasi dalam Organisasi Melalui Grup Percakapan WhatsApp Civitas Academica Fakultas Psikologi Universitas Pancasila*, Jurnal ilmu komunikasi, Vol. 4, No. 3, 2021, 94.

#### 4. Fungsi Integratif

Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan melakukan tugas mereka dan melakukan dengan baik. Fungsi integratif bertujuan untuk menghubungkan semua elemen yang berada di organisasi. Ada dua saluran komunikasi agar mewujudkan hal tersebut, yaitu saluran komunikasi formal dan saluran komunikasi informal.

### D. Jaringan Komunikasi Organisasi

Deddy Mulyana memperkenalkan lingkup kajian komunikasi organisasi bahwa komunikasi organisasi terjadi dalam jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok. Dalam komunikasi organisasi menggunakan komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal merupakan komunikasi menurut struktur organisasi, yaitu komunikasi kebawah, komunikasi keatas dan komunikasi horizontal. Sedangkan komunikasi informal tidak bergantung pada struktur organisasi, seperti komunikasi antar sejawat, termasuk juga gosip. Adapun penjelasannya sebagai berikut:<sup>31</sup>

#### 1. Komunikasi Formal

##### a. Komunikasi dari atas ke bawah

Komunikasi dari atas ke bawah adalah komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya.<sup>32</sup> Menurut Lewis komunikasi ke bawah adalah untuk menyampaikan tujuan, mengubah sikap, membentuk opini, mengurangi ketakutan dan keraguan yang disebabkan oleh kesalahan informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurangnya informasi dan mempersiapkan

<sup>31</sup> Cartono, Asep Maulana, *Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi*, Jurnal dakwah dan Komunikasi, Vol. 10, No. 2, 2019, 232.

<sup>32</sup> Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), 104.

anggota organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan.<sup>33</sup> Umumnya, komunikasi dari atas kebawah digunakan untuk menyampaikan pesan terkait dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah pertanyaan dan kebijaksanaan umum.

Kelemahan saluran komunikasi ini yaitu memungkinkan terjadinya penyaringan ataupun sensor informasi penting bagi bawahan. Dengan kata lain, pesan yang diterima bawahan mungkin tidak selengkap aslinya. Ketidaklengkapan pesan yang diterima disebabkan oleh saluran komunikasi yang cukup panjang dari atasan ke bawahan. Oleh karena itu, perlu memperhatikan panjangnya saluran komunikasi yang digunakan dan kompleksitas pesan yang akan di sampaikan kepada bawahan.<sup>34</sup>

b. Komunikasi dari bawah ke atas

Komunikasi dari bawah ke atas adalah komunikasi yang berlangsung dari bawahan kepada atasan. Komunikasi ini bertujuan untuk memberikan umpan balik, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan. Adapun fungsi komunikasi dari bawah ke atas menurut Smith yaitu sebagai balikan bagi pimpinan memberikan petunjuk tentang keberhasilan pesan yang disampaikan kepada bawahan dapat memberikan stimulus kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam merumuskan pelaksanaan kebijakan bagi departemen atau organisasinya.<sup>35</sup>

Ada beberapa jenis informasi yang sering mengalir melalui saluran-saluran komunikasi ke atas, diantaranya yaitu:<sup>36</sup>

- 1) Informasi tentang keberhasilan, kemajuan, dan rencana-rencana mendatang dari para bawahan.

<sup>33</sup> Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 104.

<sup>34</sup> Heri Rahmatsyah Putra, *Bentuk Komunikasi Organisasi di Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh*, *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 7, No. 2, 2021, 72.

<sup>35</sup> Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, ....117.

<sup>36</sup> Ida Suryani Wijaya, *Dinamika Komunikasi Organisasi Di Perguruan Tinggi*, *Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol. 14, No. 2, 2013, 210.

- 2) Informasi tentang masalah pekerjaan yang memerlukan bantuan dari tingkatan lebih atas dalam organisasi.
- 3) Ide-ide untuk perbaikan dalam aktivitas dan fungsi yang berhubungan dengan pekerjaan.
- 4) Informasi tentang apa yang bawahan pikirkan tentang pekerjaan atau masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kelemahan komunikasi dari bawah ke atas salah satunya yaitu kemungkinan bawahan hanya menyampaikan informasi yang baik saja, sedangkan informasi yang menimbulkan kesan negatif atau tidak menyenangkan atasan cenderung disimpan dan tidak diteruskan. Hal ini karena para bawahan beranggapan bahwa dengan hanya melaporkan hal-hal yang baik mereka dapat mempertahankan atau menyelamatkan posisinya dan memperoleh rasa aman dalam suatu organisasi.<sup>37</sup>

#### c. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal merupakan komunikasi antara orang-orang yang setara kedudukannya dalam organisasi. Pesan yang disampaikan pada umumnya berkaitan dengan koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan sebagainya.<sup>38</sup> Komunikasi horizontal biasanya berlangsung tidak formal. Mereka berkomunikasi satu sama lain bukan pada saat bekerja, tetapi pada saat mereka istirahat atau di waktu luang. Media atau saluran komunikasi horizontal terjadi dalam bentuk rapat komisi, interaksi pribadi selama istirahat, obrolan di telepon, memo atau catatan, dan kegiatan sosial.<sup>39</sup>

Tujuan komunikasi horizontal diantaranya yaitu:<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> Heri Rahmatsyah Putra, *Bentuk Komunikasi Organisasi di Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh*, Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol. 7, No. 2, 2021, 73.

<sup>38</sup> Umar Farouk Zuhdi, *Komunikasi Bisnis Pemahaman Secara Mudah*, (Jogjakarta: Wahana Totalita Publisher, 2011), 50.

<sup>39</sup> Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), 107.

<sup>40</sup> Umar Farouk Zuhdi, *Komunikasi Bisnis Pemahaman .....50*.

- 1) Melakukan koordinasi tugas atau pekerjaan.
- 2) Membagi informasi dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.
- 3) Memecahkan masalah yang timbul dalam organisasi
- 4) Mengatasi konflik diantara anggota organisasi.
- 5) Menjamin adanya pemahaman yang sama terhadap perubahan yang mungkin terjadi dalam organisasi.
- 6) Mengembangkan solidaritas diantara para anggota organisasi.

Adapun fungsi dari komunikasi horizontal yaitu:<sup>41</sup>

- 1) Koordinasi berbagai kegiatan yang dilakukan oleh banyak bagian dalam organisasi.
- 2) Informasi tentang berbagai kegiatan pekerjaan dalam bagian-bagian organisasi yang sama tingkatannya.
- 3) Persuasi pada orang-orang lain yang sama tingkatannya dalam organisasi.
- 4) Informasi mengenai perasaan para sejawat tentang pekerjaan dan isu-isu yang berhubungan dengan pekerjaan

## 2. Komunikasi Informal

Komunikasi informal adalah komunikasi yang tidak direncanakan, alurnya tidak terstruktur, timbul dari interaksi sosial yang biasa dilakukan diantara anggota organisasi lain setiap waktunya. Dikatakan oleh Pacc & Boren bahwa komunikasi informal sama halnya dengan komunikasi intim yang kita miliki dengan orang lain, dalam hal ini disebut sebagai hubungan antar personal.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Ida Suryani Wijaya, *Dinamika Komunikasi Organisasi Di Perguruan Tinggi*, Jurnal Dakwah Tabligh, Vol. 14, No. 2, 2013, 211.

<sup>42</sup> Edy Zubaidi, *Komunikasi Organisasi Pimpinan dalam Membangun Kinerja Aparatur di IAIN Pekalongan Tahun 2019-2020*, Jurnal dakwah dan komunikasi, Vol.6, No.1, 2021, 121.

Dalam komunikasi informal, sebuah hubungan antar personal berubah dari waktu ke waktu serta harus mengalir dan strategis, bersifat intern dari dalam diri komuniaktor. Dalam istilah komunikasi disebut *grapevine*, yaitu sebagai metode interaksi untuk menyampaikan rahasia dengan orang lain yang tidak dapat diperoleh melalui jaringan komunikasi formal. meskipun disebut *grapevine*, tetap membawa manfaat bagi organisasi. *Grapevine* memberikan timbal balik kepada pimpinan mengenai sentiment karyawan. Selain itu, *grapevine* membantu pula dalam menterjemahkan arahan pimpinan dengan bahasa yang lebih mudah. Komunikasi menjadi instrument penting dalam menyebarkan berbagai informasi dan intruksi agar dikerjakan oleh anggota organisasi sehingga dapat terwujud sinergitas antar individu. Sinergitas antar individu penting diciptakan sebagaimana Mondy dan Premcaux “*the cooperation action of two or more persons working together to accomplish more than they could working separately*” bahwa kerjasama akan mewujudkan sesuatu yang besar dari pada melakukannya sendiri atau tanpa kerjasama.<sup>43</sup>

#### **E. Hambatan-Hambatan Dalam Komunikasi Organisasi**

Dalam proses komunikasi terdapat gangguan (noise) yang seringkali dapat mengurangi lancarnya proses komunikasi. Hambatan dalam komunikasi secara garis besar di bedakan menjadi dua yaitu hambatan internal (hambatan yang berasal dari dalam diri individu yang terkait dengan kondisi fisik dan psikologis) dan hambatan eksternal (hambatan yang berasal dari luar diri individu terkait dengan lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya). Hambatan-hambatan dalam komunikasi secara umum dapat disebabkan oleh:

---

<sup>43</sup> Edy Zubaidi, *Komunikasi Organisasi Pimpinan dalam Membangun Kinerja Aparatur di IAIN Pekalongan Tahun 2019-2020*, Jurnal dakwah dan komunikasi, Vol.6, No.1, 2021,122.



1. Penyampaian pesan yang kurang efektif. Umumnya disebabkan oleh faktor bahasa, seperti pemilihan kata dan penyusunan kalimat yang kurang tepat.
2. Perbedaan tingkat dalam organisasi atau lingkungan sosial.
3. Perbedaan persepsi. Persepsi yang dimiliki setiap orang berbeda-beda. Begitupula dalam menafsirkan pesan yang diterimanya.
4. Kurang perhatian. Akibat kurang perhatian, orang tidak dapat menyimak pesan yang diterimanya secara seksama sehingga menimbulkan perbedaan penafsiran yang kurang atau tidak tepat.
5. Adanya *hallo effect*. *Hallo effect* merupakan sikap atau perilaku mempersepsikan atau menilai seseorang secara subjektif.
6. Emosi. Seseorang yang sedang emosi pada umumnya tidak dapat melakukan komunikasi secara efektif.

Selain hambatan-hambatan diatas, hambatan dalam komunikasi juga dapat disebabkan oleh tiga faktor yaitu hambatan teknis, hambatan semantik serta hambatan perilaku.<sup>44</sup>

1. Hambatan yang bersifat teknis dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya sarana dan pernanan yang diperlukan daam proses komunikasi, penguasaan teknik dan metode komunikasi yang tidak sesuai, serta kondisi fisik yang tidak memungkinkan terjadinya proses komunikasi. Saat ini kemajuan tekologi semakin pesat yang menjadikan informasi dapat disampaikan dengan cepat pula. Namun masalahnya yaitu pemerataan penggunaan alat telekomunikasi yang menjadikann pesan yang disampaikan tidak langsung tersampaikan kepada komunikan. Untuk itu komunikan membutuhkan teknik dalam berkomunikasi. Teknik komunikasi ialah keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam menyampaikan informasi kepada pihak lain sehingga informasi yang disampaikan dapat diterima dengan cepat dan tepat oleh

---

<sup>44</sup> Ida Suryani Wijaya, *Dinamika Komunikasi Dalam Perguruan Tinggi*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 67.

komunikasikan. Apabila komunikator kurang memperhatikan atau tidak menggunakan teknik yang tepat maka proses komunikasi tidak akan mencapai sasaran yang diharapkan.

2. Hambatan semantik yaitu hambatan yang disebabkan kesalahan dalam memberikan pengertian terhadap bahasa (kata-kata, kalimat, kode-kode) yang dipergunakan dalam komunikasi. Hambatan semantik termasuk dalam hambatan secara umum yang terjadi dalam komunikasi seperti yang telah disebutkan di atas. Untuk mengatasinya, komunikator dapat menggunakan bahasa yang sederhana serta menyesuaikan latar belakang komunikasi agar informasi yang disampaikan dapat mudah dipahami oleh komunikasi.
3. Hambatan perilaku atau hambatan kemanusiaan, hambatan ini disebabkan dari berbagai bentuk sikap dan perilaku baik dari komunikator ataupun komunikasi. Hambatan tersebut tampak dalam bentuk pandangan yang bersifat apriori, prasangka yang didasarkan pada emosi, suasana otoriter, ketidakmampuan untuk berubah serta sifat yang tegas dan egois. Jika proses komunikasi masing-masing pihak memiliki pandangan yang negatif dan keraguan satu sama lain maka komunikasi tidak akan berhasil karena dalam komunikasi dituntut adanya pengertian bersama antara kedua belah pihak. Untuk mengatasi hambatan perilaku ini bisa dengan menciptakan suasana yang lebih terbuka dan penuh kekeluargaan.

#### **F. Cara Mengatasi Hambatan Dalam Komunikasi Organisasi**

Djoko mengatakan bahwa komunikasi tidak efektif terjadi karena adanya kesalahpahaman dalam berkomunikasi. Kesalahpahaman tersebut menandakan adanya sesuatu yang mengganggu, baik penyampaian, pesan yang disampaikan, maupun semua unsur komunikasi itu sendiri.<sup>45</sup> Adanya

---

<sup>45</sup> Rismi Somad, Donni Juni Priansa, *Manajemen Komunikasi Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 135.

hambatan yang sering terjadi menyebabkan pesan yang dikirimkan tidak tersampaikan atau tidak mendapatkan umpan balik dari penerima pesan. Adapun cara yang dapat digunakan untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam proses komunikasi:<sup>46</sup>

1. Gunakan umpan balik (*feedback*). Komunikator harus memperhatikan umpan balik yang diajukan oleh komunikan apakah dengan bahasan verbal atau nonverbal, kemudian memberi makna umpan balik tersebut agar benar.
2. Pahami perbedaan individu atau kompleksitas individu dengan baik. Setiap individu memiliki latar belakang dan keunikan yang berbeda-beda. Dengan memahami hal tersebut, komunikator dapat menggunakan taktik yang tepat dalam berkomunikasi dengan komunikan tersebut.
3. Gunakan komunikasi langsung. Komunikasi langsung dapat mengatasi hambatan dalam komunikasi karena sifatnya lebih persuasif disamping kata-kata yang selektif juga dapat menggunakan kontak mata, mimik wajah dan bahasa tubuh yang dapat membuat komunikasi lebih berhasil.
4. Gunakan bahasa yang sederhana dan mudah. Dengan menggunakan kata dan kalimat yang sederhana membuat pesan yang disampaikan menjadi lebih mudah di pahami oleh komunikan, dibandingkan dengan menggunakan kata yang sulit serta suku katanya panjang membuat komunikan sulit untuk memahami pesan yang disampaikan oleh komunikator.

### **G. Pengertian Sinergi**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sinergi berasal dari kata yang artinya 1). Kegiatan atau operasi gabungan 2) Sinergisme.<sup>47</sup> Menurut Deardorff dan Williams, sinergi adalah sebuah proses interaksi dari dua

---

<sup>46</sup> Umar Farouk Zuhdi, *Komunikasi Bisnis Pemahaman Secara Mudah*, (Yogyakarta: Wahana Totalita Publisher, 2011), 32-33.

<sup>47</sup> <https://kbbiweb.id> diakses pada hari jum'at 30/4/2021 pada pukul 10:30

bagian atau lebih, yang menghasilkan efek gabungan yang lebih besar daripada jumlah efek masing-masing secara individual.<sup>48</sup> Hampden Turner menyatakan bahwa aktifitas sinergi merupakan suatu proses yang melibatkan berbagai aktifitas, yang berjalan bersama sehingga menciptakan sesuatu yang baru. sinergi merupakan hasil dari suatu relasi dialigik antara berbagai sumber pengetahuan yang berbeda dan merupakan suatu proses yang mengakumulasikan berbagai macam pengetahuan.<sup>49</sup>

Sinergi itu sendiri diartikan sebagai kombinasi atau paduan dari elemen-elemen atau bagian-bagian yang dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan jika dicapai sendiri-sendiri. Sinergi dapat terbangun melalui dua cara yaitu:<sup>50</sup>

#### 1. Komunikasi

komunikasi di sini dibedakan menjadi dua bagian yaitu: pertama, komunikasi yang berorientasi pada sumber kegiatan guna mendapatkan tanggapan. Kedua, komunikasi yang berorientasi pada penerima memandang bahwa komunikasi sebagai semua kegiatan untuk (penerima) dalam menanggapi stimulus atau rangsangan.

#### 2. Koordinasi

Komunikasi tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya koordinasi. Koordinasi yaitu integrasi dari kegiatan-kegiatan individual dan unit-unit ke dalam suatu usaha bersama yaitu bekerja kearah tujuan bersama. Moekijat menyebutkan ada beberapa syarat untuk mewujudkan koordinasi yang efektif sebagai berikut:

- a. Hubungan langsung, bahwa koordinasi dapat lebih mudah dicapai melalui hubungan pribadi langsung.

---

<sup>48</sup> G.P Handoko. *Sinergi Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut IV Dengan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Dalam Penanganan Perompakan Di Perairan Nipah dan Selat Singapura*, Jurnal Strategi Perang Semesta, Vol. 3, No. 2, 2017, 29.

<sup>49</sup> Siti Sulasmi, *Peran Variabel Perilaku Belajar Inovatif, Intensitas Kerjasama Kelompok, Keberdamaan Visi dan Rasa saling Percaya dalam Membentuk Kualitas Sinergi*, Jurnal Ekuitas Vol. 13, No. 2, 2009, 223.

<sup>50</sup> Dicky Wahyudi, dkk, *Sinergitas Organisasi Publik dengan Mengimplementasikan Sukuk Wakaf Melalui Pembentukan Halal Center Industry*, (Palembang: Simposium Nasional Keuangan Negara, 2018), 725.

- b. Kesempatan awal, koordinasi dapat dicapai lebih mudah dalam tingkat awal perencanaan dan pembuatan kebijaksanaan.
- c. Kontinuitas, koordinasi merupakan proses yang kontinu dan harus berlangsung pada semua waktu mulai dari tahap perencanaan.
- d. Dinamisme, koordinasi harus secara terus-menerus diubah mengingat perubahan lingkungan baik intern maupun ekstern
- e. Tujuan yang jelas untuk mencapai koordinasi yang efektif.
- f. Struktur organisasi yang sederhana memudahkan koordinasi yang efektif
- g. Perumusan wewenang dan tanggungjawab yang jelas
- h. Komunikasi yang efektif
- i. Kepemimpinan yang efektif dalam koordinasi kegiatan

Dalam suatu kelompok organisasi yang terdiri dari orang-orang dengan latar belakang yang berbeda-beda akan terbentuk perpaduan perilaku dari para anggota kelompok yang berinteraksi satu sama lain. Kualitas yang dihasilkan dapat bernilai lebih besar daripada hanya dari satu anggota kelompok saja atau individual. Kualitas seperti inilah yang disebut sinergi. Sinergi dapat berwujud sebagai “*maintenance synergy*” apabila sinergi dilihat dari kohesi kelompok yang muncul sebagai akibat dari hubungan interpersonal harmoni yang terjadi didalam kelompok itu. Sinergi ini menjadi dasar untuk mencapai kualitas produktif dengan cara mencapai tujuan bersama yang disebut “*effective synergy*”.<sup>51</sup>

Sinergi kelompok digambarkan sebagai suatu tindakan yang berkembang dan mengalir dari kelompok-kelompok yang bekerja secara sinkron atau satu sama lain sehingga dapat bergerak dan berfikir sebagai satu kesatuan. Dari sudut pandang organisasi, sinergi berarti bahwa melalui

---

<sup>51</sup> Siti Sulasmi, *Peran Variabel Perilaku Belajar Inovatif, Intensitas Kerjasama Kelompok, Keberdamaan Visi dan Rasa saling Percaya dalam Membentuk Kualitas Sinergi*, Jurnal Ekuitas Vol. 13, No. 2, 2009, 223-224.

kolaborasi dan interaksi, bagian-bagian individu dari suatu organisasi akan lebih produktif dibandingkan jika dilakukan sendiri.<sup>52</sup>

Tujuan dari sinergi yaitu mempengaruhi perilaku seseorang maupun kelompok untuk saling berhubungan, melalui dialog dengan semua golongan dimana persepsi, sikap dan opininya penting terhadap suatu kesuksesan. Adapun konsep bersinergi diantaranya sebagai berikut:

1. Berorientasi pada hasil yang positif
2. Perspektif mengganti atau melengkapi paradigma
3. Saling bekerjasama dan bertujuan sama serta adanya kesepakatan
4. Sangat efektif diusahakan dan merupakan suatu proses

Pelaksanaan sinergi membutuhkan suatu insting, positif, memberdayakan dan menggunakan sumber daya yang ada dalam kelompok secara keseluruhan dan terintegrasi<sup>53</sup> Dalam organisasi, sinergi yang efektif pada hakikatnya merupakan hasil dari proses penggabungan cara pemecahan masalah dan kombinasi sikap yang saling mendukung untuk menghasilkan suatu gagasan baru yang benar-benar menguntungkan semua pihak.<sup>54</sup> Melalui sinergi, kerja sama dari pola pikir yang berbeda akan menghasilkan hasil lebih besar dan efektif sehubungan dengan proses yang dijalani menunjukkan tujuan yang sama dan kesepakatan demi hasil yang positif. Bersinergi berarti saling menghargai ide, pendapat dan saling berbagi. Bersinergi tidak mementingkan diri sendiri melainkan berpikir untuk menang dan tidak ada pihak yang dirugikan.

---

<sup>52</sup> Yoyok Wahyudi, *Sinergi Satuan Komando Kewilayahan dengan Pemerintah Daerah dalam Penanggulangan Bencana Alam (Studi Kasis Di Kodim 0609/Kab. Bandung)*, Jurnal Strategi Kampanye Militer, Vol. 3, No. 2, 2017, 23.

<sup>53</sup> G.P Handoko, *Sinergi Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut IV Dengan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Dalam Penanganan Perompakan Di Perairan Nipah dan Selat Singapura*, Jurnal Strategi Perang Semesta, Vol. 3, No. 2, 2017, 30.

<sup>54</sup> Siti Sulasmi, *Peran Variabel Perilaku Belajar Inovatif, Intensitas Kerjasama Kelompok, Keberdamaan Visi dan Rasa saling Percaya dalam Membentuk Kualitas Sinergi*, Jurnal Ekuitas, Vol. 13, No. 2, 2009, 223.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian lapangan (*field reseach*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Digunakannya penelitian lapangan karena dua sebab. *Pertama*, untuk membuktikan suatu teori benar atau tidak dengan cara mencari data-data yang dapat mendukung teori tersebut. *Kedua*, untuk mencari kemungkinan-kemungkinan adanya teori baru setelah melakukan penelitian lapangan tersebut.<sup>55</sup>

Adapun penelitian yang digunakan yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata secara lisan maupun tertulis dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>56</sup> Sedangkan pendekatan deskriptif yaitu pengumpulan data berupa gambar dan kata-kata. Data tersebut diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, foto, *videotape*, dokumen pribadi, catatan, dan dokumen resmi lainnya. Jadi, peneliti harus dapat menelaah dan menganalisis setiap data yang ada sehingga peneliti tidak dengan mudah menerima dan memandang sesuatu dengan begitu saja, melainkan penulis harus memiliki daya kritis terhadap objek yang ditelitinya.<sup>57</sup>

Jadi penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan apa adanya tentang komunikasi organisasi yang dijalankan pada kepengurusan Ikatan Mahasiswa Bnajarnegara (IMBARA) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dalam meningkatkan sinergi antar pengurus. Berdasarkan

---

<sup>55</sup> Bungaran Antonius Simanjuntak, Soedjito Sosrodihardjo, *Metode Penelitian Sosial: Edisi Revisi* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2014), 12.

<sup>56</sup> Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), 64.

<sup>57</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 11.

pemaparan tersebut maka penulis akan langsung terjun ke lapangan untuk meneliti komunikasi organisasi Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dalam meningkatkan sinergi antar pengurus.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, yang berlokasi di Kel. Semarang RT 05 RW 02, Banjarnegara. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan September hingga November 2021.

## **C. Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek dari penelitian ini adalah pengurus IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, sedangkan objeknya yaitu komunikasi organisasi.

## **D. Sumber Data**

### **1. Sumber Primer**

Sumber data primer merupakan sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data.<sup>58</sup> Dalam hal ini, penulis memperoleh data-data primer dengan wawancara langsung dengan ketua dan pengurus IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

### **2. Sumber Sekunder**

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya melalui

---

<sup>58</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 9.



orang lain atau melalui dokumen.<sup>59</sup> Dalam hal ini, penulis memperoleh data dari buku atau catatan yang berhubungan dengan penelitian.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara peneliti memperoleh ataupun mengumpulkan data. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain:

### 1. Observasi (*observation*)

Observasi sebagai metode pengumpulan data memiliki ciri-ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan metode yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang-orang, maka observasi tidak hanya berlaku untuk orang, tetapi juga untuk objek-objek alam lainnya. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.<sup>60</sup>

Metode observasi dapat dikelompokkan dalam beberapa bentuk, sebagai berikut:<sup>61</sup>

- a. Observasi partisipasi, yaitu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan dimana peneliti terlibat dalam keseharian informal
- b. Observasi tidak terstruktur, yaitu pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman observasi, sehingga peneliti menggunakan pengamatannya berdasarkan pada perkembangan yang terjadi di lapangan.

---

<sup>59</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 225.

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, ....* 145.

<sup>61</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian-Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 32.

- c. Observasi kelompok, yaitu pengamatan yang dilakukan oleh sekelompok tim peneliti terhadap suatu isu yang diangkat menjadi suatu objek penelitian

Dalam hal ini, peneliti menggunakan observasi partisipan dimana peneliti terlibat langsung dalam kegiatan informan yang terjadi di lapangan. Peneliti melakukan pengamatan secara langsung bagaimana komunikasi organisasi Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dalam meningkatkan sinergi pengurus.

## 2. Wawancara (*interview*)

Michalak dan Yager dalam Gluey mengatakan bahwa wawancara adalah suatu metode pengumpulan informasi atau data yang berlangsung melalui kontak langsung dengan suatu pertanyaan.<sup>62</sup> Wawancara diperlukan untuk mendapatkan informasi melalui tanya jawab, sehingga dapat dibangun pengertian dalam pengumpulan data penelitian. Karena dengan wawancara, peneliti dapat memperoleh data-data yang diinginkan secara langsung dari sumbernya sehingga akan memudahkan bagi penulis

Dalam hal ini, saya sebagai penulis langsung turun ke tempat untuk melakukan wawancara. Peneliti melakukan wawancara kepada pihak yang berkenaan langsung penelitian serta data tambahan yang dapat membantu penulis dalam meneliti, adapun yang peneliti wawancarai yaitu: Riko Agung Kurnia sebagai ketua, Latifah Retno Sari sebagai wakil ketua 1, Anugerah Mustika Aji sebagai wakil ketua 2, Mila Krisdayanti sebagai wakil ketua 3, Zulfa Aurelia Damayanti sebagai sekretaris, dan Feiza Rahma Putri sebagai bendahara. Kemudian tiga kordinator departemen yaitu: Eka Yuli Andani, Meilana Rizkita dan Nahdiyatun Maslichah, Serta tiga anggota departemen yaitu: Sri

---

<sup>62</sup> I.G.A.K. Wardani, Dkk, *Teknik Menulis Karya Ilmiah*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2012), 229.

Wahyuni, Yuni Zanuba Arifah, dan Yanuarin Devita Amelia. Selain itu penulis juga melakukan wawancara dengan dewan kehormatan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk data tambahan tentang sejarah dan profil dari IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data yang diperoleh dari catatan atau data yang telah tersedia atau telah dibuat oleh pihak lain.<sup>63</sup> Teknik pengumpulan data berupa dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang bersifat dokumen baik.

Dokumentasi penelitian ini yaitu sumber data yang berupa catatan data-data berupa tulisan-tulisan, foto-foto dan arsip organisasi Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang di butuhkan dalam penelitian ini.

## F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, mensintesis, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>64</sup>

Analisis data menurut model Miles and Hubberman yang dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data meliputi:<sup>65</sup>

### 1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

<sup>63</sup>.Hamidi,*Metode Penelitian dan Teori Komunikasi : Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*, (Malang : UMM Press, 2010), 140.

<sup>64</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 244.

<sup>65</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,dan R&D.....* 246-253.

Reduksi data adalah sejumlah data yang diambil dari lapangan dan harus dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak diperlukan. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan lebih banyak data dan mencarinya sesuai kebutuhan. Reduksi data bertujuan untuk memilih data yang akan dibuang atau diambil kemudian diberikan hasil akhir berupa suatu kesimpulan.

## 2. *Data Display* (Penyajian data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

Pada tahap ini penyajian data yang digunakan yaitu dalam bentuk teks naratif berupa catatan lapangan. Ini akan membantu peneliti menjadi untuk mempermudah dalam merancang data menjadi bentuk yang praktis. Dengan kegiatan seperti inilah peneliti melakukan aktivitas penelitiannya dengan merancang data apa yang akan dipilih dan dalam bentuk apa penelitian itu diseleksi.

## 3. *Verification* (Kesimpulan Data)

Tahap terakhir yang peneliti lakukan adalah adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas dan dapat

menghasilkan berupa hubungan kausal atau interaktif, serta hipotesis atau teori.

Peneliti berusaha menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi dengan mencari makna setiap gejala yang diperoleh dari lapangan, mencatat proses pembuatan data yang ada serta membuktikan benar tidaknya data tersebut. penarikan kesimpulan dilakukan saat data telah benar-benar valid sehingga data dapat dijadikan sebagai kesimpulan terakhir.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) UIN Prof. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

1. Sejarah Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) UIN Prof. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) adalah kelompok non formal yang menghimpun mahasiswa Banjarnegara di berbagai wilayah. Terbentuknya IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dilatar belakangi oleh keinginan dari mahasiswa Banjarnegara yang saat itu ingin mempunyai suatu perkumpulan atau organisasi untuk saling bertukar pikiran dengan konsep kekeluargaan. Layaknya keluarga yang akan selalu ada serta membantu satu sama lain, sehingga mahasiswa Banjarnegara yang kuliah di Purwokerto atau kota lain mereka memiliki keluarga walaupun orang tua mereka jauh.

Tahun 2016 merupakan pertemuan awal oleh beberapa mahasiswa Banjarnegara bertempat di alun-alun Purwokerto. Saat itu mereka mengungkapkan keinginan mereka mempunyai wadah untuk saling bertukar pikiran dan dapat saling membantu serta bersama-sama membangun Banjarnegara dengan peran mereka sebagai mahasiswa.

Tahun 2017 awal, mereka ingin lebih serius untuk mewujudkan keinginan dalam membentuk sebuah organisasi mahasiswa daerah. Kemudian diadakan kembali pertemuan di alun-alun Purwokerto, sekaligus dilakukan pemilihan ketua agar lebih jelas arah dan tujuan organisasi ini terbentuk. Berdasarkan hasil pemilihan yang dilakukan melalui voting terpilihlah Andi Putra Pratama sebagai ketua sementara. Setelah itu mereka mengadakan pertemuan kembali di serambi masjid IAIN Purwokerto dengan dihadiri oleh beberapa mahasiswa perwakilan

kampus yang ada di Purwokerto. Hasil pertemuan tersebut disepakati bahwa nama untuk organisasi mahasiswa daerah asal Banjarnegara khusus di Karesidenan Banyumas bernama Ikatan Mahasiswa Banjarnegara atau yang disingkat IMBARA.<sup>66</sup>

IMBARA IAIN Purwokerto ini dirumuskan pada tanggal 29-30 September 2017 pukul 19.30 WIB sampai dengan selesai di serambi Perpustakaan IAIN Purwokerto, kemudian diresmikan pada tanggal 1 Oktober 2017 pada Musyawarah Anggota IMBARA yang ke-I dengan nama-nama tim perumus Teguh Amanah, Fendianto, Nikmat Hidayatulloh, Layli Khotimatul Imtikhanah, dan Aris Rasyid Setiyadi.<sup>67</sup>

Hasil dari musyawarah anggota yang pertama terpilihlah Nikmat Hidayatullah sebagai ketua umum pertama IMBARA IAIN Purwokerto. Saat itu, musyawarah anggota dihadiri lebih kurang oleh 25 orang mahasiswa Banjarnegara IAIN Purwokerto. Setelah ketua terpilih, kemudian dibentuk formasi kepengurusan untuk masa jabatan selama satu periode yaitu 1 tahun.

Pada awal terbentuk, organisasi ini bernama IMBARA IAIN Purwokerto mengikuti nama institusi kampus yang bernama IAIN Purwokerto. Berdasarkan Peraturan Presiden nomor 41 tahun 2021, IAIN Purwokerto bertransformasi menjadi UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Adanya peralihan IAIN menjadi UIN berpengaruh juga terhadap organisasi yang ada di dalam lembaga tersebut termasuk organisasi mahasiswa daerah. Setelah dilakukan rapat intern dan musyawarah dengan anggota, nama IMBARA IAIN Purwokerto berubah menjadi IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Karena organisasi ini memang dibentuk oleh mahasiswa Banjarnegara dengan mengikuti nama institusi mereka masing-masing.

---

<sup>66</sup> Wawancara dengan Nikmat Hidayatullah, Dewan Kehormatan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,

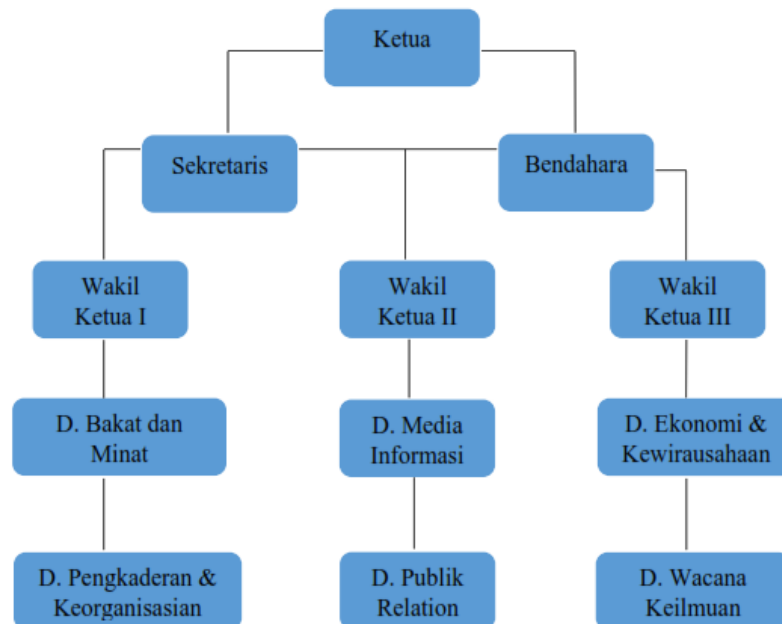
<sup>67</sup> Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Awal berdirinya IMBARA UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto belum banyak mahasiswa UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang mengetahui adanya organisasi mahasiswa daerah Banjarnegara ini, sehingga mereka berusaha mencari dan merangkul mahasiswa asal Banjarnegara untuk bergabung dan membesarkan nama IMBARA seperti sekarang ini. Dengan begitu, mereka tidak hanya mempunyai teman baru, tapi menemukan saudara seperjuangan untuk bersama-sama membangun IMBARA serta Banjarnegara.

2. Tujuan, Fungsi dan Peran IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
  - a. Tujuan  
Menjalin silaturahmi bagi anggota IMBARA khususnya dan Mahasiswa UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto pada umumnya serta instansi lain.
  - b. Fungsi  
IMBARA berfungsi sebagai wadah untuk menjalin silaturahmi dan ikut andil membangun Kabupaten Banjarnegara
  - c. Peran  
IMBARA berperan sebagai media sekaligus wadah untuk mengembangkan skill mahasiswa Banjarnegara di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.



3. Struktur Organisasi IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.



Gambar 4. 1 Struktur organisasi IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

4. Tupoksi pengurus IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

a) Ketua Umum

- 1) Memimpin, mengkoordinir serta menjaga kelancaran pelaksanaan kebijakan-kebijakan organisasi.
- 2) Menentukan arah kebijakan umum organisasi untuk kemudian dimusyawarahkan dengan pengurus yang lain
- 3) Mengontrol dan mengevaluasi tugas-tugas badan pengurus harian dan departemen

b) Sekretaris

- 1) Melakukan monitoring atas kondisi objektif tiap anggota IMBARA

- 2) Melakukan pendampingan intensif terhadap tiap-tiap anggota baru IMBARA
- c) Bendahara
- 1) Mengusahakan dan menggali sumber-sumber dana bagi IMBARA
  - 2) Mengatur, mencatat, dan menyimpan penerimaan maupun pengeluaran keuangan IMBARA secara transparan
  - 3) Melaporkan kondisi keuangan IMBARA setiap 1 bulan sekali
- d) Wakil Ketua 1
- 1) Melakukan monitoring atas kondisi objektif tiap anggota IMBARA
  - 2) Mewakili ketua sesuai dengan bidang yang dimaksud ketika ketua berhalangan
  - 3) Dalam menjalankan tugasnya wakil ketua 1 dibantu oleh departemen bakat minat dan kebudayaan serta departemen pengkaderan dan keorganisasian
- e) Wakil ketua 2
- 1) Melakukan jaringan kerja, hubungan organisasi kemasyarakatan dan kampus
  - 2) Mewakili ketua sesuai dengan bidang yang dimaksud ketika ketua berhalangan
  - 3) Dalam menjalankan tugasnya wakil ketua 2 dibantu oleh departemen media informasi dan departemen *publik relation*
- f) Wakil ketua 3
- 1) Membentuk dan mengadakan pelatihan-pelatihan dibidang keagamaan dan kultural
  - 2) Mewakili ketua sesuai dengan bidang yang dimaksud ketika ketua berhalangan

- 3) Dalam menjalankan tugasnya wakil ketua 3 dibantu oleh departemen ekonomi kewirausahaan dan departemen wacana keilmuan
- g) Departemen Bakat Minat dan Kebudayaan
- 1) Bertanggungjawab untuk mengadakan kegiatan untuk mengembangkan bakat dan minat anggota IMBARA.
  - 2) Mengadakan kegiatan untuk melestarikan kebudayaan Banjarnegara
- h) Departemen Pengkaderan dan Keorganisasian
- 1) Bertanggung jawab menjaga kehormatan antar anggota IMBARA.
  - 2) Bertanggung jawab atas pendidikan tentang keorganisasian pada anggota.
  - 3) Mengkoordinasikan kebutuhan IMBARA secara kelembagaan pada tingkatan IMBARA.
  - 4) Memaksimalkan pendayagunaan anggota tanpa sekat primodialisme.
  - 5) Memberikan motivasi, bimbingan ataupun pengarahan dan monitoring terhadap perkembangan Anggota Baru.
  - 6) Merumuskan dan mengembangkan konsepsi pengkaderan IMBARA.
  - 7) Bertanggungjawab terhadap sinergitas antar anggota IMBARA dan pihak organisasi lain yang ada dikampus dan masyarakat.
- i) Departemen Media Informasi
- 1) Bertanggungjawab terhadap pengembangan keilmuan Antropologi kampus dan masyarakat sekitar sebagai perangkat analisis dalam melakukan pemberdayaan anggota.
  - 2) Membuat database anggota berbasis teknologi informasi.
  - 3) Bertanggungjawab dalam publishing kegiatan IMBARA dan permedia massa.

- j) Departemen *Public Relation*
- 1) Bertanggungjawab terhadap surat masuk dan keluar dalam kegiatan eksternal.
  - 2) Mengadakan sosialisasi ke sekolah menengah atas di wilayah Banjarnegara.
  - 3) Membangun jaringan dan kerja sama serta hubungan eksternal secara kontinyu kepada lembaga dan instansi lain
- k) Departemen Ekonomi dan Kewirausahaan
- 1) Mengadakan wirausaha yang kemudian dikelola oleh IMBARA;
  - 2) Bersama anggota IMBARA melakukan kegiatan sosial kemanusiaan dan mengupayakan pemberdayaan terhadap masyarakat
- l) Departemen Wacana Keilmuan
- 1) Sebagai pusat menampung aspirasi anggota IMBARA
  - 2) Bertanggung Jawab terhadap pengembangan Ilmu Pengetahuan bidang akademis dan kebanjarnegaraan
  - 3) Bertanggungjawab dalam melakukan kajian-kajian keIslaman secara intensif.
  - 4) Bertanggungjawab dalam melakukan pemberdayaan anggota yang berada di Pondok Pesantren
5. Program Kerja IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
- a) Departemen bakat minat dan kebudayaan
- 1) Migar (Minggu Bugar)
  - 2) Dolan Curug Banjarnegara
  - 3) Orda Futsal Cup
  - 4) HUT IMBaRA
- b) Departemen pengkaderan dan keorganisasian
- 1) Pelantikan pengurus dan penerimaan anggota baru IMBARA (PENABARA) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
  - 2) Follow up

- c) Departemen media dan informasi
    - 1) Pelatihan desain
    - 2) Mengelola media sosial IMBARA
  - d) Departemen publik relation
    - 1) DCF
    - 2) Sosialisasi ke sekolah-sekolah di Banjarnegara
  - e) Departemen ekonomi dan kewirausahaan
    - 1) Pembuatan baju PDL untuk anggota baru IMBARA
  - f) Departemen wacana keilmuan
    - 1) IMBARA berbagi
    - 2) Sinau bareng IMBARA (Sinarbara) dan kajian islam inspiratif (Kansai)
    - 3) Nulis bareng IMBARA
6. Jargon IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
 Jargon IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yaitu:  
*IMBARA UIN Saizu Purwokerto, BERAKSI!*  
 Kata beraksi merupakan singkatan dari kata Berstu, Amanah, Kreatif, Solutif, Inspiratif yang diciptakan oleh Nikmat Hidayatulloh
7. Mars IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
 MARS IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto diciptakan oleh Nikmat Hidayatulloh, Teguh Amanah, dan Fendianto.  
 Berikut lirik Mars IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Ikatan Mahasiswa Banjarnegara  
 Di UIN Saizu Purwokerto  
 Menjalin rasa sosial persaudaraan  
 Rela tuk membantu sesama

Mahasiswa hebat bertekad semangat  
 Bersatu mengukir prestasi  
 Amanah kreatif solutif inspiratif  
 Wujudkan Indonesia Jaya

REFE

IMBARA IMBARA, Ikatan Mahasiswa Banjarnegara 2x

Jayalah Jayalah dan Beraksi 2x

8. Logo IMBARA UIN. Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto



*Gambar 4. 2 logo IMBARA UIN. Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto*

Makna Logo IMBARA UIN. Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Dari Bentuk:

- Lingkaran berarti persaudaraan yang tidak pernah terputus dan tidak adanya celah sehingga mahasiswa Banjarnegara mempunyai ketahanan dan kemampuan terhadap berbagai tantangan dan pengaruh luar.

- Pita Merah Putih dengan tulisan IMBARA melambangkan kecintaan dan kebanggaan anggota IMBARA terhadap Indonesia sebagai NKRI tempat lahir tumbuh dan berkembangnya IMBARA.
- Patung Dawet Ayu Banjarnegara merupakan ikon kabupaten Banjarnegara dan sebagai wujud kecintaan anggota IMBARA terhadap tanah kelahirannya.
- Tulisan Ikatan Mahasiswa Banjarnegara yang merupakan identitas.
- Tulisan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto sebagai tanda bahwa IMBARA berkedudukan di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Dari Warna:

- Hitam, melambangkan keabadian, yang harapannya IMBARA akan senantiasa istiqomah dan ada dalam melaksanakan cita-cita besarnya
- Biru berarti kedalaman ilmu pengetahuan yang harus dimiliki dan digali oleh mahasiswa Banjarnegara. Biru juga menggambarkan lautan Indonesia yang mengelilingi kepulauan Indonesia dan merupakan kesatuan Wawasan Nusantara.
- Kuning berarti identitas kemahasiswaan yang menjadi sifat dasar lambang kebesaran dan semangat yang selalu menyala serta penuh harapan menyongsong masa depan.
- Hijau melambangkan kesuburan, bahwa Banjarnegara merupakan tanah subur tempat anggota IMBARA berasal.
- Ungu melambangkan kelembutan dan kekuatan yang harus dimiliki oleh setiap anggota IMBARA.
- Putih melambangkan kesucian hati dan niat yang harus dimiliki oleh setiap anggota IMBARA dalam rangka memujudkan visi misi IMBARA.
- Merah melambangkan keberanian yang harus dimiliki oleh setiap anggota IMBARA dalam melangkah.

## **B. Pola Komunikasi IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

Pola komunikasi yang digunakan dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto periode 2020-2021 menggunakan dua pola komunikasi, yaitu:

### 1. Pola Komunikasi berjenjang

Komunikasi berjenjang yaitu komunikasi yang mengikuti garis komando baik yang dilakukan dari pihak bawahan kepada atasan maupun dari atasan kepada bawahan. Misalnya ketika ketua menyampaikan informasi terkait tugas-tugas kepada departemen, ketua akan menyampaikannya kepada wakil ketua yang kemudian akan diteruskan kepada kordinator departemen. Begitupun sebaliknya ketika kordinator departemen ingin menyampaikan ataupun menanyakan sesuatu kepada ketua, harus melalui wakil ketua terlebih dahulu. Hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh Riko Agung Kurnia berikut:

*“Biasanya saya Ketika menginstruksikan kepada departemen pasti saya melalui wakil ketua kemudian wakil ketua akan memberitahukan kepada departemen, begitupun sebaliknya ketika departemen ingin membicarakan suatu hal kepada saya pasti akan melalui wakil ketua terlebih dahulu. jadi setiap problem atau suatu hal yang ada dalam departemen pasti wakil ketua akan mengetahuinya. karena untuk jalur secara resminya pun harus melalui wakil ketua terlebih dahulu yang mereka menaungi departemen itu. begitupun saya walaupun memiliki hak yang besar sebagai ketua, saya pun melakukan nya dengan melalui waka terlebih dahulu untuk menginstruksikan kepada departemen”<sup>68</sup>*

Hal yang tidak jauh berbeda juga diungkapkan oleh Yanuarin Devita Amalia berikut:

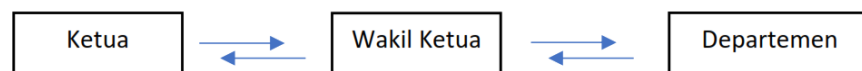
---

<sup>68</sup> Wawancara dengan ketua IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Riko Agung Kurnia



*“Komunikasi bisa dilakukan kapan saja akan tetapi melalui garis koordiansi”*.<sup>69</sup>

Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto berlangsung secara berjenjang, baik dari pihak atasan ke bawahan ataupun sebaliknya. Dalam berkomunikasi atau menyampaikan informasi baik dari pihak atas maupun bawah dapat dilakukan kapan saja, akan tetapi harus tetap melalui garis komando.



*Gambar 4. 3 Proses komunikasi dengan pola rantai*

→ = pesan atau informasi yang berasal dari pihak atas  
 ← = pesan atau informasi yang berasal dari pihak bawah

Gambar diatas menunjukkan proses komunikasi yang terjadi dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Ketua menyampaikan informasi kepada wakil ketua kemudian wakil ketua akan menyampaikan kepada departemen begitupun sebaliknya jika departemen ingin menyampaikan informasi maka departemen tersebut akan menyampaikan kepada wakil ketua yang menaunginya terlebih dahulu. Proses komunikasi yang demikian juga dapat disebut sebagai pola rantai.

Pola rantai hampir sama dengan pola lingkaran, akan tetapi anggota yang dibagian ujung hanya dapat berkomunikasi dengan satu orang saja Pola komunikasi ini juga dikenal dengan komunikasi sistem arus yang mengatur sistem hubungan garis komando baik ke atas maupun ke

<sup>69</sup> Wawancara dengan anggota departemen *public relation*, Yanuarin Devita Amalia

bawah. Pola rantai digunakan dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto karena dalam penyampaian informasi baik dari pihak atas maupun pihak bawah mengikuti garis komando.

Pola rantai dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dapat dilihat ketika ketua menyampaikan pesan untuk suatu departemen ataupun departemen yang ingin menyampaikan informasi kepada ketua harus melalui wakil ketua terlebih dahulu. Contohnya saat akan diadakan kegiatan *follow up* dari departemen pengkaderan dan keorganisasian, sebelumnya koordinator telah mendiskusikannya dengan anggota departemen terkait konsep, tempat, tanggal dan lainnya. Setelah itu kordinator akan menyampaikan kepada wakil ketua 1 yang membawahi departemen pengkaderan dan keorganisasian, terkait dengan kegiatan *follow up* tersebut. kemudian wakil ketua 1 akan menyampaikan hal tersebut kepada ketua. Bila ada masukan atau yang perlu dipertimbangkan lagi ketua akan menyampaikan kepada wakil ketua dan akan diteruskan kepada kordinator departemen. Setelah itu barulah kegiatan akan lakukan sesuai yang telah dijadwalkan.

Dalam praktiknya, komunikasi berantai dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto cenderung menggunakan media sosial yaitu *whatsapp* sebagai media dalam memperlancar komunikasi. sehingga pesan yang akan dibahas dapat tersalurkan dengan cepat dan mendapatkan respon yang cepat pula.

## 2. Pola komunikasi interaktif

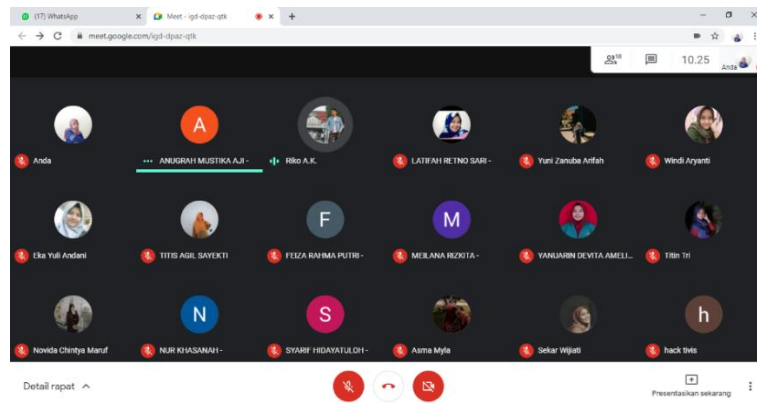
Pola komunikasi interaktif dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto terlihat dari komunikasi yang terjadi tidak membutuhkan perantara dari orang lain dalam menyampaikan informasi. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi bersifat terbuka, pesan dapat langsung disampaikan kepada ketua serta dapat langsung disampaikan ke sesama pengurus. Pada pola ini semua

anggota mempunyai kekuatan (*power*) yang sama untuk mempengaruhi anggota yang lainnya. Pola komunikasi ini berlaku baik saat rapat maupun interaksi di luar rapat. Pola yang demikian dapat pula disebut dengan pola komunikasi saluran bebas.

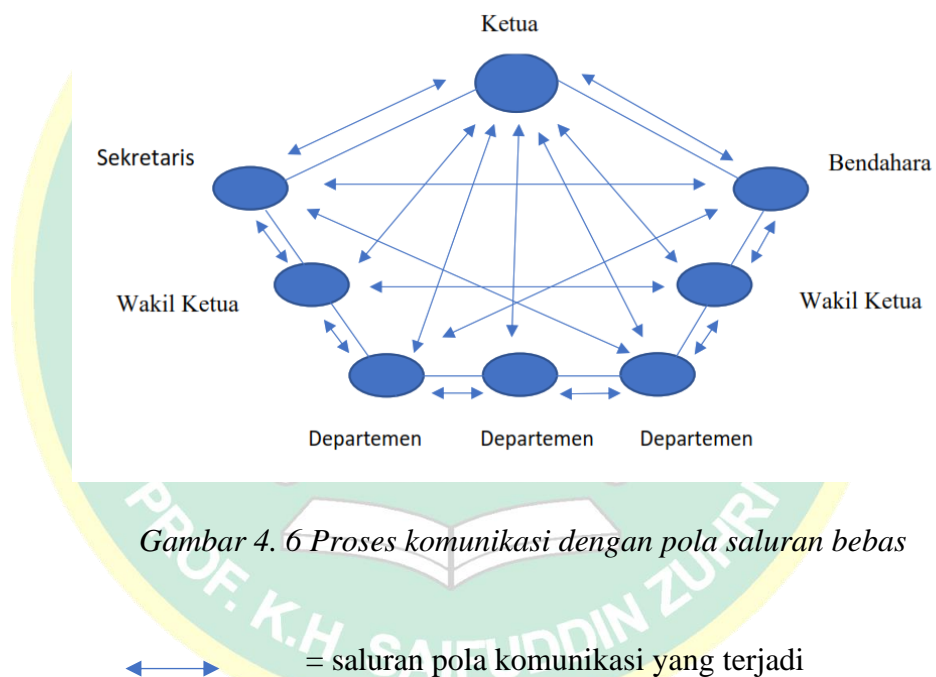
Pola ini di dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dapat dilihat ketika rapat kerja yang dilakukan secara tatap muka atau melalui *google meet*, maupun diskusi di grup *whatsapp*. Dari situ terjadi timbal balik secara langsung antara pengurus satu dengan pengurus lainnya tanpa memandang jabatan, mereka juga dapat menyatakan pendapat dan memberi saran langsung kepada sesama pengurus maupun ketua serta mereka juga mempunyai andil dalam mengambil keputusan sesuai dengan tugas-tugas mereka. Misalnya ketika di adakan rapat kegiatan IMBARA berbagi yang dilakukan secara tatap muka, semua pengurus maupun panitia bebas mengungkapkan pendapatnya di dalam forum dan memiliki hak untuk mengambil keputusan.



*Gambar 4. 4 Rapat yang dilakukan secara tatap muka*



*Gambar 4. 5 Rapat yang dilakukan melalui google meet*



Gambar di atas menunjukkan tanda-tanda komunikasi yang terjadi dari pemimpin ke pengurus, pengurus ke pemimpin serta pengurus ke pengurus. Hal ini memperlihatkan bahwa dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto memberikan kesempatan kepada setiap pengurus yang ingin menyampaikan informasi atau gagasan mereka, tidak ada batasan bagi pengurus dan pimpinan untuk menjalin komunikasi yang efektif. Pola saluran bebas

diterapkan dalam komunikasi organisasi guna menciptakan komunikasi yang terstruktur dengan baik dan mudah dipahami.

Dengan komunikasi saluran bebas tersebut, setiap pengurus dapat berinteraksi satu sama lain serta mengungkapkan pendapat mereka. Sehingga mereka dapat menggabungkan pikiran maupun pendapat mereka dalam membangun sinergi masing-masing. Seperti yang dikatakan oleh Yuni Zanuba Arifah berikut:

*“Setiap pengurus dan ketua mempunyai visi, misi dan tujuan yang sama. Dengan kesamaan tersebut akan terjalin komunikasi yang baik. walaupun ada perbedaan pendapat bukan berarti tidak sama lagi, melainkan hal itu dapat untuk digabungkan sebagai alterntaif untuk mencapai puncak”<sup>70</sup>*

Dari dua pola komunikasi yang sudah di jelaskan sebelumnya, ada tiga pola yang tidak digunakan dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yaitu pola roda, pola y, dan pola lingkaran. Pola tersebut tidak digunakan menurut yang peneliti amati karena:

1. Pada pola roda, fokus perhatian yaitu pada seorang pemimpin. Yang mana menjadikan semua laporan, instruksi, perintah kerja dan pengawasan terpusat pada satu orang yaitu ketua. Pola ini kurang tepat di gunakan dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, karena pada pola ini jika pengurus akan menyampaikan pesan atau informasi kepada anggota yang lain, informasi tersebut harus disampaikan melalui ketua. Dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto jika pengurus menyampaikan pesan atau informasi dapat disampaikan kepada wakil ketua terlebih dahulu ataupun langsung di grup pengurus.

---

<sup>70</sup> Wawancara dengan anggota departemen media informasi, Yuni Zanuba Arifah

2. Pola Y bila di terapkan dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto kurang tepat dan akan menghambat jalannya komunikasi. karena pada pola ini, pusat komunikasi yaitu ketua tidak dapat berkomunikasi langsung dengan seluruh individu.
3. Pola lingkaran bila diterapkan pada kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto kurang tepat karena akan menghambat dalam memecahkan masalah. Hal ini dikarenakan setiap masalah yang ada harus diselesaikan secara bersama. Pola ini juga memungkinkan melahirkan banyak kesalahan. Pasalnya tidak semua pengurus dapat berkomunikasi dengan yang lainnya sehingga akan sangat mudah dalam menafsirkan sesuatu tanpa tahu fakta yang sebenarnya

### **C. Jaringan Komunikasi IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

Jaringan komunikasi yang digunakan dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal. Berikut penjelasannya:

#### **1. Komunikasi Formal**

##### **a. Komunikasi dari pimpinan ke bawahan**

Komunikasi yang mengalir dari tingkat otoriter yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah, dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto berdasarkan yang peneliti amati, dalam hal ini ketua yaitu Riko Agung Kurnia menyampaikan informasi terkait tugas-tugas ataupun instruksi kepada mereka yang otoritasnya lebih rendah baik itu sekretaris, bendahara, wakil ketua 1, wakil ketua 2, wakil ketua 3, kordinator departemen dan anggota departemen.

Komunikasi ke bawah ini merupakan bagian yang sangat efektif dilakukan di dalam mengirimkan informasi, menerima informasi, menerima hasil laporan tugas dan tanggung jawab dari pihak bawah. Contoh nyata dari komunikasi ini yaitu dalam setiap kegiatan, ketua akan memberikan intruksi kepada wakil ketua yang membawahi departemen untuk mengintruksikan kepada departemen terkait kegiatan tersebut. Misalnya kegiatan PENABARA (penerimaan anggota baru IMBARA), ketua memberi intruksi kepada wakil ketua 1 yang membawahi departemen pengkaderan dan bakat minat. Wakil ketua 1 memberi intruksi kepada departemen koordinator pengkaderan yang mana bertanggung jawab dalam mengkader calon anggota baru IMBARA, setelah itu koordinator akan mendiskusikan dengan anggota departemen. Begitupula dengan departemen yang lain akan berkoordinasi dengan wakil ketua yang membawahi departemen mereka masing-masing.

Komunikasi ke bawah dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dilakukan oleh ketua ketika melaksanakan rapat, diskusi, memberi instruksi, ataupun ketika kegiatan-kegiatan departemen. Hal tersebut dimanfaatkan oleh ketua untuk berkonsolidasi atau berkomunikasi dengan pihak bawah karena komunikasi yang baik dalam sebuah kepengurusan sangatlah penting. Seperti yang dikatakan oleh Mila Krisdayanti berikut:

*“Komunikasi sangat penting. Karena tanpa komunikasi kita tidak dapat ngapa-ngaapin. Karena sesuatu yang tidak dikomunikasikan akan gagal, kayak orang gagu yang tidak dapat bicara saja perlu komunikasi, apalagi kita yang manusia biasa dikaruniai bicara terus kita dalam sebuah kepengurusan yang disitu ada problem, masalah, intinya ada pokok pembahasan yang harus di bahas, jadi penting bagi kita untuk saling berkomunikasi”<sup>71</sup>*

---

<sup>71</sup> Wawancara dengan wakil ketua 3, Mila Krisdayanti

Hal ini menunjukkan bahwa dengan komunikasi, baik ketua maupun pengurus yang lain dapat mengetahui masalah satu sama lain. Terutama bagi ketua, dapat mengetahui masalah yang didapati atau kelalaian yang dilakukan pihak bawah karena ketua bertanggung jawab guna memberikan solusi atas permasalahan yang ada.

b. Komunikasi dari bawahan ke pimpinan

Komunikasi dari bawahan ke pimpinan dalam suatu organisasi berarti informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Komunikasi ke atas bertujuan untuk menyampaikan informasi kepada atasan seperti laporan terkait pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan, kendala yang didapati dalam pelaksanaan tugas, atau saran serta pendapat yang ingin disampaikan kepada atasan.

Berdasarkan yang peneliti amati, informasi yang mengalir dari tingkat otoritas yang lebih rendah ke tingkat yang otoritasnya lebih tinggi di dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto BPH yang terdiri dari Bendahara, Sekretaris, wakil ketua 1, wakil ketua 2, dan wakil ketua 3 bertanggung jawab langsung kepada ketua umum. Sedangkan departemen akan melaporkan kepada wakil ketua yang membawahi departemen terlebih dahulu. Berdasarkan hasil wawancara dengan Zulfa Aurelia Damayanti mengatakan bahwa:

*“Komunikasi dari bawah ke atas melaporkan apa saja kegiatan yang dijalankan, misalnya departemen melaporkan apa saja program kerja yang akan dilaksanakan. BPH melaporkan kepada ketua umum, untuk bendahara seberapa anggaran yang keluar masuk, sekretaris melaporkan setiap kegiatan dan misal ada undangan sekretaris mendampingi ketua umum untuk menghadirinya dan wakil ketua*



*melaporkan perkembangan departemen yang dibawahnya*''<sup>72</sup>

Komunikasi ke atas dapat menumbuhkan rasa solidaritas serta saling memiliki akan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto juga dapat memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan saran, kritik, gagasan serta mengajukan pertanyaan. Hal ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi ketua dalam menilai dari pihak bawah tentang sejauh mana tingkat pemahaman mereka terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan terkait dengan program-program yang sedang dijalankan.

Dalam komunikasi organisasi pemimpin juga perlu mendengarkan, mengetahui kontribusi serta saran-saran dari bawahan. Oleh karena itu komunikasi dari bawahan dapat menunjukkan bahwa pemimpin menghargai karyawan, sehingga membentuk dasar bagi sebuah komunikasi yang efektif.

c. Komunikasi antar pimpinan dan departemen

Komunikasi horizontal ialah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatannya dalam sebuah organisasi. Komunikasi horizontal dalam IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dilakukan oleh mereka yang sama tingkatannya seperti antara wakil ketua dengan wakil ketua, atau sesama kordinator departemen. Contohnya ketika wakil ketua berkomunikasi dengan wakil ketua lainnya mereka tidak hanya membicarakan terkait kegiatan saja, mereka juga berusaha menyelesaikan masalah, keluhan ataupun kendala yang dihadapi oleh departemen yang disampaikan kepada mereka.

---

<sup>72</sup> Wawancara dengan sekretaris, Zulfa Aurelia Damayanti

Komunikasi antara kordinator departemen misalnya ketika akan diadakan kegiatan *follow up* ke 3 dari departemen pengkaderan dan keorganisasian berkolaborasi dengan departemen bakat dan minat dalam kegiatan dolan curug Banjarnegara.

Komunikasi horizontal dapat dilakukan baik secara formal maupun informal. Dari segi aktivitas, komunikasi horizontal biasanya lebih sering dilakukan secara informal, sebab mereka berada pada taraf yang sama sehingga dapat mengungkapkan pendapatnya secara terbuka. Mereka berkomunikasi satu sama lain lebih santai baik saat kegiatan maupun diwaktu luang mereka.

Komunikasi formal dapat diartikan dengan komunikasi yang mengikuti garis komando yang telah ditentukan dalam organisasi serta menggunakan bahasa yang formal. Dalam struktur organisasi garis, fungsional, maupun matriks akan tampak berbagai macam posisi dan kedudukan masing-masing sesuai dengan batas tanggung jawab dan wewenangnya.

Komunikasi formal memang penting untuk dilakukan dalam organisasi, namun dampak dari komunikasi formal kurang menguntungkan dari sudut pandang individual dan organisasi. Dilihat dari segi individual, komunikasi formal sering kali membuat jengkel pihak tertentu khususnya dalam hal mengambil keputusan. Karena keputusan diambil setelah melalui pertimbangan dari pihak atas yaitu ketua. Bila dilihat dari segi organisasi, dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk berkomunikasi dengan ketua harus memlalui wakil ketua yang membawahi departemen terlebih dahulu.

## 2. Komunikasi Informal

Komunikasi informal merupakan komunikasi antara orang-orang yang berada dalam organisasi, akan tetapi tidak direncanakan serta tidak

ditentukan dalam struktur organisasi. Saluran komunikasi informal muncul dari hubungan sosial antar anggota organisasi. Faktor-faktor yang mengarahkan informasi dalam komunikasi informal lebih bersifat pribadi atau komunikasi antarpribadi.

Di dalam organisasi IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto komunikasi informal sering dilakukan. Misalnya sebagai berikut:

a. Humor

Humor dalam komunikasi dapat menciptakan kondisi saling terbuka yang memudahkan individu dalam menerima pesan yang disampaikan saat komunikasi berlangsung. Humor dalam organisasi mampu memberikan dampak yang positif salah satunya yaitu meningkatkan komunikasi antarpribadi dalam organisasi tersebut.

Candaan atau humor kadang-kadang di butuhkan untuk mencairkan suasana yang tegang dan membangun interaksi dengan orang lain, baik dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun tidak langsung (melalui media sosial). Misalnya ketika ada yang menanyakan di grup *whatsapp* tentang kebenaran suatu berita yang didapatkan dari media sosial, anggota yang lain tidak memprovokasi, melainkan ditanggapi dengan santai namun tetap pada konteks berita tersebut.



*Gambar 4. 7 Tanggapan pada grup whatsapp*

#### b. Motivasi pengurus

Dalam organisasi kemampuan untuk membangun, menumbuhkan, menjaga dan mengembalikan semua kepercayaan para pemangku kepentingan maupun rekan kerja merupakan kunci sinergi. Walaupun membutuhkan waktu, namun sikap saling mempercayai harus dibangun dalam sebuah organisasi. Karena jika tidak ada rasa saling percaya satu sama lain, sinergi organisasi akan sulit terbentuk.

Komunikasi bukan hanya tentang mengkomunikasikan informasi saja, tetapi dengan bertukar simbol anggota organisasi dapat membentuk makna dan menumbuhkan harapan mengenai apa

yang sedang terjadi disekitar mereka. Komunikasi merupakan elemen penghubung dari berbagai bagian yang saling bergantung dari sistem yang ada. Seperti yang dikatakan oleh Nahdiyaton Maslichah berikut:

*“karena komunikasi dari ketua maupun anggota yang lain dapat meningkatkan solidaritas, kekompakan, motivasi, mengkondisikan pengurus dari departemen, wakil ketua, BPH. Jadi komunikasi itu sangat penting di dalam organisasi. Jangan sampai ada miss komunikasi”<sup>73</sup>*

Melalui komunikasi interpersonal tersebut, mereka dapat saling memahami sifat dan kepribadian masing-masing. Terkadang mereka juga membicarakan terkait masalah mereka dengan anggota organisasi lainnya, tetapi apa yang mereka bicarakan bukan hanya tentang masalah organisasi, tetapi juga memperkuat hubungan emosional mereka di dalam organisasi dengan cara menciptakan keakraban. Hal tersebut juga berperan dalam meningkatkan sinergi, seperti yang dikatakan oleh Feiza Rahma Putri berikut:

*“Meningkatkan sinergi mengakrabkan terlebih dahulu Ketika dari kita tidak akrab itu akan sulit untuk meningkatkan sinergi. Saling terbuka satu sama lain, misal nih Ketika satu mau narik tapi yang lainnya tidak mau jadi susah. Kedua belah pihak harus saling terbuka. Sehingga komunikasi akan nyaman, kan bisa untuk meningkatkan sinergi itu”<sup>74</sup>*

Hal serupa juga di ungkapkan oleh Mila Krisdayanti berikut:

---

<sup>73</sup> Wawancara dengan kordinator departemen bakat dan minat, Nahdiyaton Maslichah

<sup>74</sup> Wawancara dengan bendahara, Feiza Rahma Putri

*“Jalin komunikasi dengan baik dengan cara saling akrab dengan pengurus, pengurus ke sesama, pengurus ke pihak atas, pihak atas ke pihak bawah, kalau kita tidak akrab pasti akan canggung dalam komunikasi, canggung dalam meningkatkan sinergi.”<sup>75</sup>*

Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika satu sama lain akrab, saling mengenal membuat komunikasi menjadi lebih mudah, tidak canggung, sehingga tidak sulit dalam membangun sinergi. Karena untuk mengordinasikan kegiatan dalam suatu organisasi dibutuhkan komunikasi untuk mencapai tujuan bersama.

Pendapat lain yang tidak jauh berbeda diungkapkan oleh Eka Yuli Andani berikut:

*“Jaga kemistri, membentuk kemistri antara ketua dan pengurus. Seperti waktu itu kita mengadakan acara untuk kemistri saling dekat antara ketua dan pengurus. Terkadang juga komunikasi melalui chat Whatsapp dan tidak harus chat yang berkaitan dengan organisasi, misalnya tanya kesibukan, bercanda dan lain-lain. Dengan begitu akan lebih mudah untuk komunikasi serta koordinasi dan tidak canggung satu sama lain, tapi untuk tipe-tipe orang kan berbeda-beda ya ada yang pro seperti itu, ada yang ga suka basa basi. Jadi Kembali kemasing-masing lagi. Kembali lagi untuk memenej organisasi memang lumayan sulit, bener-bener harus dari kemstri ketua dan pengurus dibangun dulu, baru kita bisa jalan bareng-bareng. Ya begitu ada yang sulit ada yang mudah, ada kendala ini ada kendala itu.”<sup>76</sup>*

Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan membentuk kemistri menjadi salah satu cara untuk mengetahui kepribadian satu

---

<sup>75</sup> Wawancara dengan wakil ketua 3, Mila Krisdayanti

<sup>76</sup> Wawancara dengan kordinator departemen wacana keilmuan, Eka Yuli Andani

sama lain, bagaimana mereka merespon satu sama lain dan bagaimana cara untuk mendekatkan satu sama lain. dalam suatu organisasi terdiri dari orang-orang dengan pemikiran berbeda-beda. Sehingga diperlukan kekompakan satu sama lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

c. *Chat pribadi*

Selain pada kegiatan-kegiatan maupun acara yang ada di organisasi, diluar kegiatan ataupun acara serta melalui *whatsapp* pun sering dilakukan melalui grup besar IMBARA, grup kepengurusan, maupun chat pribadi antara pengurus hanya untuk sekedar basa basi agar komunikasi yang terjalin lebih erat lagi. Seperti yang diungkapkan oleh Sri Wahyuni berikut:

*“tidak jarang juga Ketika sedang free hanya sekedar basa basi mengeratkan komunikasi, missal kita komentar status whatsapp nah dari situ nanti ada obrolan random yang lain”<sup>77</sup>*

Hal yang tak jauh berbeda diungkapkan oleh Eka Yuli Andani berikut:

*“terkadang juga komunikasi melalui chat whatsapp dan tidak harus chat yang berkaitan dengan organisasi, misalnya tanya kesibukan, bercanda dan lain-lain”<sup>78</sup>*

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin antar pengurus tidak hanya saat ada kegiatan ataupun diskusi saja, tetapi mereka juga menjalin hubungan baik satu sama lain diluar organisasi. Dengan demikian akan menumbuhkan rasa percaya dan saling memiliki baik dalam organisasi maupun di luar organisasi.

<sup>77</sup> Wawancara dengan anggota departemen pengkaderan, Sri Wahyuni

<sup>78</sup> Wawancara dengan koordinator departemen wacana keilmuan, Eka Yuli Andani

Karena untuk menumbuhkan sinergi diperlukan komunikasi yang efektif, *feedback*, kreativitas, serta rasa percaya satu sama lain.

Dalam jaringan komunikasi informal, anggota di dalam suatu organisasi dapat berkomunikasi secara luas tanpa memerlukan jenjang hirarki, kedudukan ataupun pangkat. Dalam organisasi IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, anggota dan pengurus dapat leluasa berinteraksi dengan ketua terlepas dari fungsi dan jabatan mereka.

Komunikasi informal dalam lingkungan kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto bertujuan untuk menjalin hubungan sosial, keakraban dan penyebaran informasi yang lebih bersifat pribadi. Komunikasi informal bisa dilakukan dengan siapa saja yang diinginkan. Bahasa yang digunakan dalam komunikasi informal tidak harus menggunakan bahasa yang resmi, biasanya mereka saling menyapa ketika bertemu langsung maupun menggunakan sosial media.

Jaringan komunikasi dan pola komunikasi yang digunakan dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto selain untuk menciptakan komunikasi yang efektif juga untuk mewujudkan sinergi antar pengurus. Sinergi yaitu saling mengisi dan melengkapi perbedaan untuk mencapai hasil lebih besar daripada jika dilaksanakan secara individu. Komunikasi dan koordinasi yang telah dibangun dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi, dalam hal ini yaitu pengurus IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Hal tersebut menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan diperlukan komunikasi yang baik satu sama lain. selain itu *feedback* dari setiap pengurus juga penting agar komunikasi tidak satu arah saja serta untuk mengetahui kesalahan-kesalahan yang perlu diperbaiki agar dapat diperbaiki untuk kedepannya. Seperti yang di katakana oleh Anugerah Mustika Aji berikut:



*“tanggap dalam memecahkan masalah Bersama, melakukan evaluasi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan atau hal yang kurang pas dalam menjalankan program kerja sebelumnya, agar diperbaiki pada kegiatan selanjutnya sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi dari sebelumnya”<sup>79</sup>*

Hal yang tidak jauh berbeda juga di ungkapkan oleh Latifah Retno Sari berikut:

*“kita harus banyak sharing-sharing antar pengurus baik itu devisa, wakil ketua maupun kordinator departemen. Misal ketika ada keluhan kesah apa, ya banyakin ngobrol-ngobrol dengan anggota lain. Jika ada masalah kan kita jadi tau, terus kita perbaiki masalah itu. Nah ini kan tentang komunikasi, jadi kita cari komunikasi yang bikin janggal itu apa, lalu kita cari solusinya bareng-bareng.”<sup>80</sup>*

Setelah menjabarkan pola komunikasi yang dijalankan dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, dapat terlihat bahwa pola komunikasi yang dijalankan berpengaruh dalam meningkatkan sinergi antar pengurus.

#### **D. Hambatan Komunikasi Organisasi IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

Hambatan komunikasi organisasi yang ditemukan dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto antara lain sebagai berikut:

##### 1. Jaringan internet

Selama masa pandemi, proses komunikasi dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto lebih sering menggunakan *WhatsApp* atau media sosial yang lain, baik untuk diskusi

<sup>79</sup> Wawancara dengan wakil ketua 2, Anugerah Mustika Aji

<sup>80</sup> Wawancara dengan wakil ketua 1, Latifah Retno Sari

maupun untuk koordinasi terkait kegiatan yang akan dilaksanakan. seperti yang dikatakn oleh Sri Wahyuni berikut:

*“Komunikasi dilakukan secara online melalui whatsapp, karena situasi pandemi yang terkadang tidak memungkinkan untuk bertemu langsung dengan pengurus dan akan menghambat kegiatan jika harus mennggu bertemu langsung. Terkadang juga kita melalui video call dan google meet ketika rapat.”<sup>81</sup>*

Karena komunikasi dilakukan secara *online*, maka jaringan internet sangat berpengaruh terhadap proses komunikasi. Namun terkadang jaringan internet sulit didapat terlebih bagi mereka yang tinggal di daerah pegunungan. Karena di Banjarnegara banyak terdapat daerah yang masih sulit untuk mengakses jaringan internet. Hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh Eka Yuli Andani berikut:

*“Yang menghambat pada saat pandemi ini kebanyakan dari kita kembali ke kampung halaman masing-masing. Kendalanya ada di jaringan, sinyal yang membuat kiat tidak dapat melakukan komunikasi secara intens. Contohnya didaerah saya yang sinyalnya hanya ada di dua titik Karena paling ujung. Apalagi kalau sedang hujan atau mati listrik, jadi ya mau ngga mau ngga bisa komen banyak karena tidak dapat selalu memantau hp.”<sup>82</sup>*

Hal yang tidak jaug berbeda juga disampaikan oleh Anugerah Mustika Aji berikut:

*“Letak geografis Banjarnegara yang kebanyakan pegunungan membuat jaringan internet kadang susah di dapatkan, apalagi komunikasi lebih sering dilakukan melalui whatsapp entah itu untuk membahas proker, kegiatan dan lainnya. Kadang juga menggunakan google meet ketika rapat. Jadi yaa sinyal sangat di*

---

<sup>81</sup> Wawancara dengan narasumber anggota departemen pengkaderan, Sri Wahyuni

<sup>82</sup> Wawancara dengan koordinator departemen wacana keilmuan, Eka Yuli Andani

*butuhkan.ketika di daerah mereka susah sinyal, mereka tertinggal informasi. sehingga seringkali terjadi miskomunikasi antar pengurus.”<sup>83</sup>*

Hal ini menunjukkan bahwa jaringan internet sangat berpengaruh terhadap lancarnya komunikasi, terlebih komunikasi lebih sering dilakukan secara *online* dan daerah Banjarnegara yang mayoritas pegunungan membuat jaringan internet sulit didapatkan. Apalagi di daerah pelosok, hanya *provider* tertentu yang dapat digunakan untuk mengakses internet itu pun kadang-kadang tidak lancar. Hal tersebut menyebabkan beberapa dari mereka yang terkendala jaringan internet telat mendapatkan informasi dan terkadang menyebabkan miskomunikasi.

## 2. Pandemi

Adanya virus covid-19 menjadikan beberapa kegiatan yang telah di rencanakan sebelumnya harus tertunda beberapa saat terkait dengan adanya kebijakan pemerintah dalam upaya mencegah semakin luasnya penyebaran virus covid-19 ini. Karena pada saat itu pembatasan sosial bersekala besar (PSBB) masih sangat ketat dilakukan oleh pemerintah. Sehingga sebagai masyarakat sudah seharusnya untuk mengindahkan kebijakan tersebut.

Kondisi tersebut menjadikan komunikasi secara langsung misanya rapat atau melakukan pertemuan sulit untuk di lakukan. Komunikasi lebih intens dilakukan melalui media sosial. Seperti yang dikatakan oleh Riko Agung Kurnia berikut:

*“Kalau untuk komunikasi secara langsung, karena ada pandemi komunikasi kita sulit untuk bertatap muka. Walaupun kita di purwokerto pun kita terhalang dengan kondisi pondok. Ada*

---

<sup>83</sup> Wawancara dengan wakil ketua 2, Anugerah Mustika Aji

*beberapa dari teman-teman yang di pondok dan ngga semuanya kos. Kalau untuk di banjarnegara karena kondisi geografis banjarnegara yang cukup besar dan kondisi pegunungan membuat tersas jauh. Contohnya kita mau rapat di banjar kota, ada yang dari susukan ataupun dari banjarmangu jauh untuk ketempat tkp nya, dan ini menjadi faktor yang perlu di pertimbangkan. jadi itu salah satu faktor yang menghambat dan biasanya kita komunikasi lebih sering lewat whatsapp”<sup>84</sup>*

### 3. Ego yang tinggi

Faktor lain yang menghambat komunikasi dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yaitu masih banyak yang mementingkan ego masing-masing, seperti yang dikatakan oleh Feiza Rahma Putei berikut:

*“salah satu yang menghambat kayak egois masing-masing. Apalagi pengurus jarang ketemu ya, terus komunikasi lewat whatsapp, mereka juga punya kesibukan masing-masing. Misal nih individu ini lebih condong ke ini. Jadi susah untuk melakukan komunikasi yang efektif. Itu menghambat banget komunikasi lancar.”<sup>85</sup>*

Hal yang tidak jauh berbeda juga di ungkapkan oleh Meilana Rizkita berikut:

*“yang menghambat itu kadang ada beberapa yang males buat respon, entah di grup pengurus atau di chat pribadi. Ngga tau juga si alesannya kenapa, mungkin sibuk dengan urusan mereka,*

---

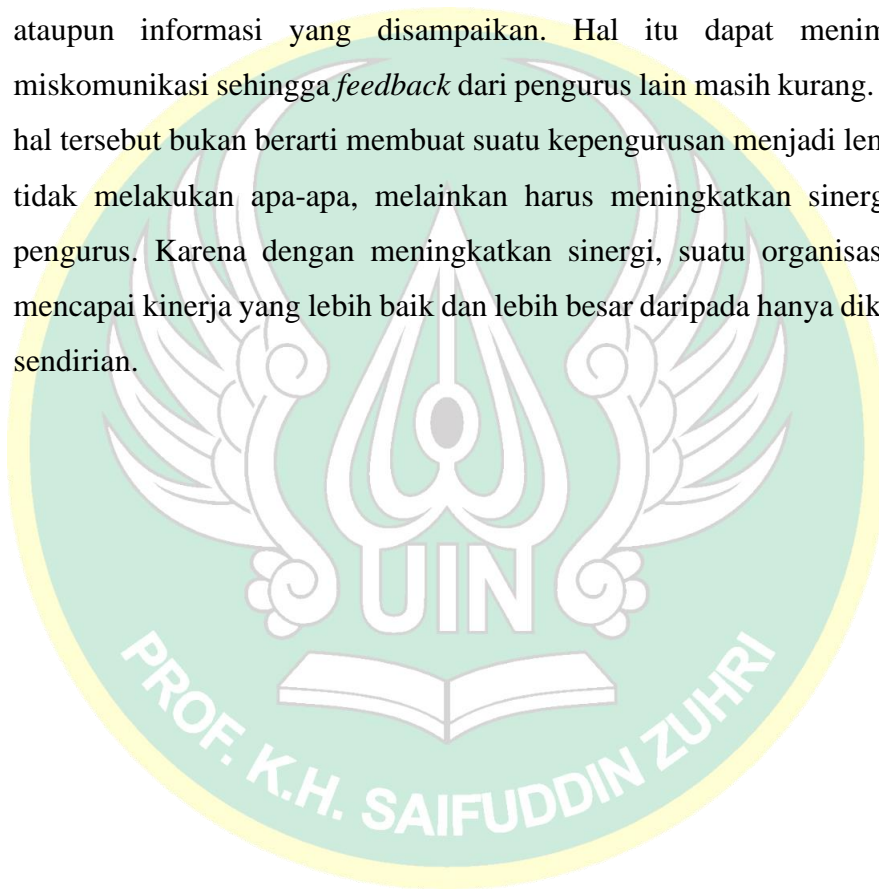
<sup>84</sup> Wawancara dengan ketua Wawancara dengan ketua IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Riko Agung Kurnia

<sup>85</sup> Wawancara dengan Bendahara, Feiza Rahma Putri

*tapi ya jangan egois lah, kalau memang sempet buat respon ya sebisa mungkin bales chat*”<sup>86</sup>

Hal tersebut menunjukkan bahwa kesadaran dari masing-masing pengurus masih kurang seperti ketika merespon *chat*. Hal tersebut tentu menghambat dalam proses komunikasi.

Hambatan-hambatan yang ada akan berdampak kuat terhadap pesan ataupun informasi yang disampaikan. Hal itu dapat menimbulkan miskomunikasi sehingga *feedback* dari pengurus lain masih kurang. Namun hal tersebut bukan berarti membuat suatu kepengurusan menjadi lemah dan tidak melakukan apa-apa, melainkan harus meningkatkan sinergi antar pengurus. Karena dengan meningkatkan sinergi, suatu organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan lebih besar daripada hanya dikerjakan sendirian.



---

<sup>86</sup> Wawancara dengan kordinator departemen ekonomi dan kewirausahaan, Meilana Rizkita

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai komunikasi organisasi Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dalam meningkatkan sinergi antar pengurus periode 2020-2021, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pola komunikasi yang digunakan dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yaitu pola komunikasi berjenjang (pola rantai) dan pola komunikasi interaktif (pola saluran bebas). Pola rantai digunakan karena bentuk komunikasi ini mengikuti garis komando yang sudah ditetapkan. Sedangkan pola saluran bebas terlihat pada komunikasi yang memberikan kebebasan kepada setiap pengurus untuk menyampaikan informasi atau pendapat mereka secara terbuka. Selain pola rantai dan saluran bebas terdapat.
2. Jaringan komunikasi yang digunakan dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto ada dua yaitu jaringan komunikasi formal dan jaringan komunikasi informal. Komunikasi formal yakni komunikasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas dan komunikasi horizontal. Komunikasi formal berperan penting untuk menyampaikan sebuah pendapat dalam forum musyawarah. Sedangkan komunikasi informal berperan untuk lebih mengeratkan hubungan pribadi antar pengurus. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa pola komunikasi yang dijalankan dalam kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto berpengaruh dalam meningkatkan sinergi antar pengurus

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah penulis peroleh selama melakukan penelitian mengenai pola komunikasi organisasi Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dalam meningkatkan sinergi antar pengurus periode 2020-2021, ada beberapa saran yang peneliti sampaikan agar diperhatikan kedepannya, seperti:

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepengurusan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto periode selanjutnya bisa lebih baik lagi terutama dalam meningkatkan sinergi antar pengurus dengan menjalin komunikasi yang baik dengan semua pengurus.
2. Diharapkan semakin aktif dalam menjalankan program kerja yang ada dan selalu menjaga kekompakan baik dengan pengurus, anggota, maupun demisioner.
3. Lebih di tingkatkan lagi bagi anggota untuk turut berpartisipasi dalam menilai LPJ
4. selalu kompak untuk memajukan IMBARA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokero dan Banjarnegara agar lebih baik lagi dan semakin dikenal oleh masyarakat luas.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti organisasi mahasiswa daerah Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokero, penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian. Sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam terkait komunikasi interpersonal dalam Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokero.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azeharie, Suzy. Nurul Khotimah. 2015. *Pola Komunikasi Antarpribadi Antara Guru dan Siswa di Panti Sosial Taman Penitipan Anak "Melati" Bengkulu*. Jurnal Pekommas. Vol. 18. No. 3.
- Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Ikatan Mahasiswa Banjarnegara (IMBARA) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
- Azzahro, Fashihatullisan Ziyaadul Afif. 2019. *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Pengaderan Pada Anggota UKM Ulin Nuha (Studi Kasus Pengurus Ukm Uki Ulin Nuha Periode 2018-2019)*. Skripsi. Jawa Timur. IAIN Ponorogo.
- Badu, Syamsu Q. Novianty Djafri. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Cartono. Asep Maulana. 2019. *Iklm Komunikasi, Iklm Organisasi dan Iklm Komunikasi Organisasi*. Jurnal dakwah dan Komunikasi. Vol. 10. No. 2.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Rosdakarya.
- Fakhruroji, Moch. 2019. *Pola Komunikasi dan Model Kepemimpinan Islam*. Bandung: Mimbar Pustaka.
- Goncalves, Salvador Faria Sequeira. 2019. *Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Karyawan di Gajayana TV*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol. 8. No. 1.
- Hamali, Arif Yusuf. Eka Sari Budihastuti. 2019. *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi dan Manajemen Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hamidi. 2011. *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi: Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.
- Handoko, G.P. 2017. *Sinergi Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut IV Dengan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Dalam Penanganan Perompakan Di*



*Perairan Nipah dan Selat Singapura. Jurnal Strategi Perang Semesta. Vol. 3. No 2.*

<https://kbbiweb.id>

Irawan, Dede. Antar Venus. 2016. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat.* Jurnal kajian komunikasi. Vol. 4. No. 2

Irian, Aan Srialam. 2016. *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Penerapan Visi & Misi (Studi Kepemimpinan Dinas Perhubungan Kota Makassar.* Skripsi. Sulawesi. UIN Alauddin Makasar.

Jayadi, Ghufron. 2017. *Formulasi Organisasi Dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadits.* Jurnal Lisan Al Hal. Vol. 11. No. 1.

Masmuh, Abdullah. 2008. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek.* (Malang: UMM Press.

Moleong, Lexy J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Ni Kadek Tia W. W. Si Luh Nyoman S. 2021. *Pola Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan Dalam Penerapan Ajaran Wacika Parisudha.* Jurnal Penelitian Agama, Vol. 7, No. 1.

Ningtyas, Velani Ayu. Miftahul Huda. Ahmad Anif Syaifudin, 2021. *Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19, JUSTICE/Journal Of Social and Political Science, Vol. 1, No. 1.*

Panuju, Rendi. 2018. *Pengantar Studi (Ilmu) Komunikasi, Komunikasi Sebagai Kegiatan Komunikasi Sebagai Ilmu.* Jakarta: Kencana.

Purba, Andre. 2020. *Pola Komunikasi Organisasi KOMPAS-USU di Era Pandemi Covid-19.* Skripsi. Medan. Universitas Sumatera Utara.

- Putra, Heri Rahmatsyah. 2021. *Bentuk Komunikasi Organisasi di Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh*. Jurnal Ilmu Komunikasi. Vol. 7. No. 2.
- Rifa'i, Muhammad. Muhammad Fadhli. 2013. *Manajemen Organisasi*. (Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Ruliana, Poppy. 2018. *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Depok: Rajawali Pers.
- Sanityastuti, Marfuah Sri. Yani Tri Wijayanti. Alip Kunandar. 2015. *Pola Komunikasi Keluarga dalam Membangun Akhlakul Karimah*. Jurnal Channel. Vol. 3. No. 2.
- Sentosa, Amrin Tegar. 2015. *Pola Komunikasi Dalam Proses Interaksi Sosial Di Pondok Pesantren Nurul Islam Samarinda*. EJournal Ilmu Komunikasi. Vol. 3. No. 3.
- Silviani, Irene. 2020. *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka.
- Simanjuntak, Bungaran Antonius. Soedjito Sosrodihardjo. 2014. *Metode Penelitian Sosial: Edisi Revisi*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Somad, Rismi. Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen Komunikasi Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan*. Bandung: Alfabeta.
- Subekti, Komarudin. Ahmad Toni. 2021. *Fungsi Komunikasi dalam Organisasi Melalui Grup Percakapan WhatsApp Civitas Academica Fakultas Psikologi Universitas Pancasila*. Jurnal ilmu komunikasi. Vol. 4. No. 3.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian-Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sulasm, Siti. 2009. *Peran Variabel Perilaku Belajar Inovatif, Intensitas Kerjasama Kelompok, Keberdamaan Visi dan Rasa saling Percaya dalam Membentuk Kualitas Sinergi*. Jurnal Ekuitas. Vol. 13. No. 2.

- Sultra, Ahmad. Nurhakki Hakki. 2017. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Trihastuti, Aselina Endang. 2019. *komunikasi Internal Organisasi*. Jogjakarta: Deepublish Publisher.
- Wahyudi, Dicky. Dkk. 2018. *Sinergitas Organisasi Publik dengan Mengimplementasikan Sukuk Wakaf Melalui Pembentukan Halal Center Industry*. Palembang: Simposium Nasional Keuangan Negara.
- Wahyudi, Yoyok. 2017. *Sinergi Satuan Komando Kewilayahan dengan Pemerintah Daerah dalam Penanggulangan Bencana Alam (Studi Kasus Di Kodim 0609/Kab. Bandung)*. Jurnal Strategi Kampanye Militer. Vol. 3. No. 2.
- Wardani, I.G.A.K. Dkk. 2012. *Teknik Menulis Karya Ilmiah*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Wijaya, Candra. Muhammad Rifa'I. 2016. *Dasar-dasar Manajemen mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing.
- Wijaya, Ida Suryani. 2019. *Dinamika Komunikasi Dalam Perguruan Tinggi*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Wijaya, Ida Suryani. 2013. *Dinamika Komunikasi Organisasi Di Perguruan Tinggi*. Jurnal Dakwah Tabligh. Vol. 14. No. 2.
- Wiryanto. 2020. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Zubaidi, Edy. 2021. *Komunikasi Organisasi Pimpinan dalam Membangun Kinerja Aparatur di IAIN Pekalongan Tahun 2019-2020*. Jurnal dakwah dan komunikasi. Vol. 6. No. 1.