

**FUNGSI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM
MENINGKATKAN MINAT BERORGANISASI PADA
ORMAWA FSBK UAD**

SKRIPSI

Diajukan Pada Program Studi Ilmu Komunikasi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk

Meraih Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Sastra, Budaya, dan Komunikasi

Universitas Ahmad Dahlan



OLEH:

MUKHLISHIN ABDULLAH

2000030041

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS SASTRA, BUDAYA, DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN**

2024

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fungsi komunikasi organisasi dalam meningkatkan minat berorganisasi pada Ormawa FSBK UAD. Organisasi Kemahasiswaan (Ormawa) merupakan organisasi yang berada di tingkat Universitas. Ormawa yang berada di Fakultas Sastra, Budaya, dan Komunikasi Universitas Ahmad Dahlan terdiri dari 1 lembaga legislatif dan eksekutif tingkat fakultas, serta 3 lembaga eksekutif tingkat program studi. Kesadaran dalam berorganisasi tidak lepas dari timbal balik yang akan didapatkan, sehingga perlu adanya komitmen dalam menjalaninya.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian secara deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Triangulasi sumber digunakan sebagai teknik untuk validasi data. Teori yang digunakan adalah teori sistem terbuka Katz dan Kahn yang menggambarkan interaksi seseorang sebagian besar merupakan perilaku yang komunikatif, dalam mencapai efektivitasnya dilakukan dengan menentukan kelas-kelas perilaku sesuai dengan kebutuhan sistem.

Hasil penelitian ini menunjukkan penerapan fungsi komunikasi dalam organisasi memiliki peran penting untuk meningkatkan minat pengurus dalam menjalankan organisasinya. Fungsi tersebut meliputi pengendalian, motivasi, kontrol emosi, dan arus informasi. Pada bagian pengendalian dan kontrol emosi, setiap organisasi memiliki caranya sendiri dalam menerapkan fungsi tersebut sesuai dengan iklim atau aspek-aspek yang mempengaruhinya.

Kata Kunci: Fungsi, Komunikasi, Organisasi, Ormawa

ABSTRACT

This research aims to analyze the function of organizational communication in increasing organizational interest in Ormawa FSBK UAD. Student Organizations (Ormawa) are organizations at the university level. Ormawa at the Faculty of Letters, Culture and Communication, Ahmad Dahlan University consists of 1 legislative and executive institutions at faculty level, as well as 3 executive institutions at study program level. Awareness in organizing cannot be separated from the reciprocity that will be obtained, so there needs to be commitment in carrying it out.

This research is a descriptive type of research with a qualitative approach. Data collection techniques include observation, interviews and documentation. Source triangulation is used as a technique for data validation. The theory used is Katz and Kahn's open systems theory which describes a person's interactions as mostly communicative behavior, achieving effectiveness by determining behavior classes according to system requirements.

The results of this research show that the application of the communication function in organizations has an important role in increasing administrators' interest in running their organization. These functions include control, motivation, emotional control, and information flow. In terms of controlling and controlling emotions, each organization has its own way of implementing this function according to the climate or aspects that influence it.

Keywords: Function, Communication, Organization, Ormawa

I. Latar Belakang

Universitas Ahmad Dahlan (UAD) merupakan salahsatu Perguruan Tinggi Swasta milik amal usaha Muhammadiyah yang berlokasi di Yogyakarta. Berdasarkan Edurank.org (2023) edisi April Universitas Ahmad Dahlan menempati peringkat 36 Perguruan Tinggi Nasional, peringkat 3 Perguruan Tinggi Swasta se-DIY, peringkat 3 Perguruan Tinggi Muhammadiyah & Aisyiyah, dan peringkat 834 dari 5.830 Perguruan Tinggi di Asia.

Fakultas Sastra, Budaya, dan Komunikasi berlokasi di kampus 4 UAD dengan memiliki 3 Program Studi yaitu Sastra Inggris, Sastra Indonesia, dan Ilmu Komunikasi. Dari halaman web Fsbk.uad.ac.id (2021) juga di jelaskan bahwa awalnya Fakultas ini bernama Fakultas Sastra yang diselenggarakan di tahun 1997 dan hanya ada 2 program studi saja yaitu Sastra Inggris dan Sastra Indonesia. Namun pada tahun 2012 terdapat Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 34/E/O/2012 untuk menyelenggarakan program studi Ilmu Komunikasi. Dan berubah nama menjadi Fakultas Sastra, Budaya, dan Komunikasi setelah adanya surat Keputusan Rektor Universitas Ahmad Dahlan nomor 138 tahun 2012.

Hasil observasi dari halaman web Uad.ac.id (2023) organisasi kemahasiswaan Universitas Ahmad Dahlan masuk dalam Keluarga Besar Mahasiswa (KBM) terdiri dari Dewan Perwakilan Mahasiswa Universitas (DPM U), Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas (BEM U), Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas (DPM F) yang berjumlah 10, Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEM F) yang berjumlah 10, dan Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) yang berjumlah 44 himpunan. Di Fakultas Sastra, Budaya, dan Komunikasi terdiri dari Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Sastra, Budaya, dan Komunikasi (DPM FSBK), Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Sastra,

Budaya, dan Komunikasi (BEM FSBK), Himpunan Program Studi Sastra Inggris (HMPS Sastra Inggris/ASELIS), Himpunan Program Studi Sastra Indonesia (HMPS Sastra Indonesia/HMPRISAI), dan Himpunan Program Studi Ilmu Komunikasi (HMPS Ilmu Komunikasi/HIMAKOM).

Kampus merupakan tempat dimana mahasiswa menimba ilmu yang fokusnya tidak hanya di mata kuliah saja. Terdapat beberapa kegiatan yang ada di lingkungan kampus, salah satunya yaitu Organisasi Kemahasiswaan (Ormawa). Hasil observasi dari halaman web news.uad.ac.id (2023) yang dimuat dalam salah satu beritanya, saat ini lembaga tersebut mengalami penurunan minat oleh mahasiswa sehingga perlu adanya pemahaman terkait urgensinya. Berdasarkan penelitian terdahulu, Kosasih (2016) dalam pra penelitiannya menyampaikan sebagian mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia mengatakan mengikuti organisasi tidak penting karena menghambat dalam menyelesaikan tugas kuliah, waktu luangnya menjadi terbatas, terkadang terjadi perselisihan karena perbedaan pendapat, serta mengganggu manajemen waktu sehingga mempengaruhi prestasi akademik, dan terkadang bisa memperlambat masa studi. Menurut Kosasih (2016) perlu ditingkatkannya ketertarikan mahasiswa dalam mengikuti organisasi kemahasiswaan.

Organisasi Kemahasiswaan (Ormawa) merupakan organisasi yang berada di tingkat Universitas. Salah Satu tujuannya adalah untuk melatih soft skill mahasiswa dalam memimpin, mengkoordinir, *public speaking*, disiplin, dan bertanggung jawab atas apa yang diamanahkan (Pertiwi et al., 2021). Pentingnya organisasi kemahasiswa di perguruan tinggi tercantum pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Pasal 77 mengenai Organisasi Kemahasiswaan. Point ke-5 dalam pasal tersebut menyatakan ketentuan lain mengenai organisasi kemahasiswaan diatur dalam statuta perguruan tinggi (Peraturan.bpk.go.id, n.d.).

Kesadaran dalam berorganisasi tidak lepas dari *feedback* apa yang akan didapatkan, dengan begitu perlu adanya sebuah komitmen dalam menjalaninya. Sebagai pemeran utama dalam melakukan gerakan pembaharuan dan sebagai seorang yang berintelektual, mahasiswa perlu memiliki kontrol dalam mengembangkan keimanan, berfikir secara kritis, sistematis, realistis, dan bertanggung jawab atas tugasnya sebagai akademisi dengan berbagai kebermanfaatannya terhadap masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan dokumen Statuta UAD tahun 2022 BAB IX tentang Mahasiswa dan Alumni bagian Kemahasiswaan pasal 42 (Bppu.uad.ac.id, 2023).

Efektifitas komunikasi dalam berorganisasi juga berpengaruh dalam berlangsungnya suatu organisasi (Hadijaya, 2015). Hubungan ilmu komunikasi dengan organisasi bisa dipahami terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi jalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sidin & Della, 2021). Hubungan ini membahas mengenai pengaruh suatu komunikasi yang berada dalam organisasi. Baik itu secara metodologi, media penyebarannya, proses-prosesnya, maupun faktor-faktor tertentu lainnya.

Sudah banyak ahli yang mendefinisikan pengertian dari komunikasi dan organisasi, dilihat dari segala sudut pandang yang berseberangan namun pada intinya memiliki esensi yang sama. Zaenal (2020) menyatakan bahwa komunikasi itu memiliki pola yang kompleks karena melibatkan hubungan antar manusia. Sumber lain mengemukakan bahwa organisasi terbentuk oleh sekumpulan orang yang memiliki kompetensi di berbagai bidang tertentu sesuai dengan kebutuhan sistem kerja dan memiliki struktur yang sistematis (Siregar et al., 2021).

Dengan adanya uraian diatas dan pentingnya adanya komunikasi dalam menjalani organisasi kemahasiswaan, maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam terkait “Fungsi

Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Minat Berorganisasi pada Ormawa FSBK UAD”.

II. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2021) dalam bukunya mengemukakan penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang didasari oleh filsafat postpositivisme atau interpretif. Biasanya digunakan dalam meneliti objek yang bersifat alamiah, instrumen kuncinya adalah peneliti, kemudian triangulasi data dijadikan sebagai teknik dalam pengumpulan data yang meliputi gabungan dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil data yang diperoleh yaitu data kualitatif, Analisis data yang dipakai bersifat induktif kualitatif, yang hasilnya untuk memahami sebuah makna, keunikan, mengkonstruksi fenomena yang diteliti, dan menemukan hipotesis.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian secara deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sugiyono (2021) menjelaskan penelitian kualitatif memakai pola berpikir secara induktif dengan mengamati secara obyektif partisipatif pada suatu gejala fenomena sosial sebagai dasarnya.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan menggunakan metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik validasi data menggunakan triangulasi, yaitu melalui *check* dan *recheck* untuk mendapatkan kebenaran dari data yang diperoleh, serta melakukan perbandingan terhadap data yang didapatkan dari sumber atau informan lain pada beberapa fase penelitian di lokasi lapangan dengan *timeline* yang berbeda.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode studi kasus dengan menerapkan *field study* atau penelitian lapangan. Tujuannya untuk meneliti serta mempelajari secara berkelanjutan terhadap interaksi di lingkungan, posisinya, dan mengamati kondisi lapangan sebagai bagian dari penelitian seperti pada unit sosial atau di

lingkungan pendidikan (Harahap, 2020). Institusi, masyarakat, dan individu dijadikan sebagai subjek. Pada penelitian ini akan mengkaji fungsi komunikasi organisasi dalam meningkatkan minat berorganisasi pada Ormawa FSBK UAD.

III. Hasil dan Pembahasan

Komunikasi dalam organisasi terdiri dari saluran-saluran komunikasi yang sifatnya kompleks sehingga memerlukan suatu pendekatan sesuai iklim organisasinya masing-masing. Faria et al. (2018) menyampaikan faktor internal dan eksternal organisasi mempengaruhi terwujudnya aliran komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi bisa terwujud. Hal ini komunikasi sebagai fungsi memiliki peran yang strategis dalam menentukan bagaimana sebuah komunikasi itu berlangsung dari berbagai faktor yang mempengaruhi.

Organisasi Kemahasiswaan (Ormawa) adalah organisasi tingkat Universitas yang mewadahi mahasiswa untuk melakukan berbagai aktivitas yang tujuan umumnya adalah meningkatkan *softskill* mahasiswa. Ormawa yang berada di Fakultas Sastra, Budaya, dan Komunikasi Universitas Ahmad Dahlan mempunyai tahapan-tahapan dalam menyelesaikan permasalahan, serta dalam menggerakkan organisasinya untuk mencapai indikator-indikator keberhasilan organisasi.

Penerapan fungsi komunikasi dalam organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan minat pengurus atau anggotanya dalam menjalankan organisasi. Fungsi tersebut meliputi pengendalian, motivasi, kontrol emosi, dan arus informasi. Peneliti akan membahas hasil wawancara yang disampaikan oleh narasumber sebagai berikut.

1. Fungsi Komunikasi Organisasi terhadap Pengendalian

Proses pengendalian dalam organisasi umumnya dilakukan untuk menyampaikan dan menjelaskan terkait kewajiban yang harus dijalankan selama berada di organisasi. Menurut Zamroni et al. (2017) pengendalian juga berperan untuk

memonitoring, mengarahkan, mengevaluasi, serta memperbaiki dari setiap program kerja yang telah direncanakan.

Para pemimpin setiap organisasi memiliki cara masing-masing untuk mengkomunikasikan haknya dalam melakukan pengendalian ke bawahannya. Dari hasil wawancara peneliti terhadap narasumber, secara garis besar menerapkan secara struktural dalam menyampaikan hak, wewenang, dan kewajiban terhadap pengurus-pengurusnya.

Pertama, ada yang melalui secara langsung ke seluruh pengurus hanya pada waktu awal periode. Namun untuk kedepannya, seiring berjalannya organisasi melalui kepala departemen (Kadep). Kemudian baru disampaikan ke pengurus yang berada di setiap departemen.

Kedua, dilakukan setelah pelantikan berlangsung melalui kegiatan upgrading. Sebelum kegiatan upgrading berlangsung, ketua dan wakil ketua mengumpulkan pengurus-pengurus yang ditunjuk sebagai koordinator. Kemudian nanti pada waktu upgrading para koordinator ini menjelaskan kepada pengurusnya masing-masing.

Ketiga, menggunakan dua tipe dalam melakukan pengendalian. Yaitu dengan menyampaikannya langsung di forum besar dan penyampaian yang bersifat lebih spesifik dilakukan pada ruang lingkup lebih kecil, yaitu pada rapat koordinator. Hal tersebut dilakukan karena ada beberapa informasi yang memang tidak bisa disampaikan secara langsung di rapat besar.

Keempat, penyampaian secara gambaran besar sudah disampaikan sejak wawancara sebelum menjadi pengurus. Kemudian pada rapat perdana disampaikan secara lebih mendalam lagi sekaligus para pengurus ini diberi hak dalam merumuskan hak, wewenang, serta kewajiban secara kolektif. Hal ini dilakukan untuk para pengurus

biar bisa memahami secara lebih mendalam untuk mencapai tujuan dari visi misi organisasi.

Kelima, melakukan komunikasi secara intensif untuk tidak menimbulkan miskomunikasi. Selain itu juga menerapkan asas kebersamaan serta keterbukaan untuk menentukan nanti kedepannya mau seperti apa dan bagaimana.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, fungsi pengendalian dalam organisasi tidak hanya sebatas untuk menkomunikasikan hak, wewenang, dan kewajiban. Namun terdapat aspek lainnya seperti *monitoring*, evaluasi, dan memberi pengaruh terhadap kondisi internal individu.

2. Fungsi Komunikasi Organisasi sebagai Motivasi

Adanya motivasi dari pimpinan organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Motivasi tersebut akan mendorong semangat mereka untuk bekerja dengan totalitas sehingga memaksimalkan pikiran, energi, dan waktu demi mewujudkan tujuan organisasi (Faria et al., 2018). Pada dasarnya motivasi hadir secara beriringan dengan melibatkan kebutuhan, *reward* atas pencapaian kinerja, keadilan, penguatan yang didapatkan, dan penetapan sasaran yang jelas dari pimpinan organisasi.

a. Kebutuhan

Menurut Burhanudin (2021) ketika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi bisa menghambat kinerja mereka dalam melaksanakan program kerja. Dari hasil wawancara peneliti terhadap narasumber, seorang pemimpin perlu bisa memberi pemahaman lebih kepada pengurus-pengurusnya dalam setiap kebutuhan yang perlu untuk dipenuhi.

Pertama, perlu dilakukan semacam terapi. Yang dimaksud disini adalah memberi waktu untuk pengurus terkait kebutuhan yang diharapkan tidak sesuai dari apa yang dia dapatkan di organisasi. Setelah itu nanti ketua dan wakil ketua

melakukan pendekatan secara personal untuk mengkomunikasikan lebih lanjut demi bisa mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang sekiranya perlu dipenuhi. Dengan memberi perhatian lebih, diharapkan mampu meningkatkan motivasi secara tidak langsung melalui persuasi yang dilakukan.

Kedua, melakukan komunikasi secara langsung kepada yang bersangkutan. Ketika yang memiliki kendala merupakan pengurus di salah satu departemen, yang menangani adalah kepala departemennya sendiri atau langsung ke wakil ketua. Pilihan tersebut diberikan sesuai dengan kenyamanan individu untuk menyampaikan kebutuhannya yang menjadikan kendala sewaktu menjalani organisasi. Tidak ada paksaan untuk setiap individu menentukan bagaimana kedepannya, segala keputusan balik lagi kepada dirinya.

Ketiga, memberi ruang untuk bisa ikut berpartisipasi dalam semua kegiatan. Setiap pengurus dijadikan sebagai penanggung jawab terhadap program kerja yang berada di dalam divisinya masing-masing. Kebijakan ini dilakukan pimpinan supaya setiap pengurus bisa mengekspresikan diri juga berkesempatan untuk melakukan pengendalian secara penuh sesuai keinginannya, namun tetap ada batasan-batasan tertentu. Pada praktiknya, cara tersebut ada yang berhasil dan ada juga yang tidak. Jika memang organisasi tersebut tidak memberikan manfaat terhadap dirinya, pimpinan organisasi mempersilahkan serta tidak ada paksaan jika mau menempuh untuk keluar.

Keempat, pimpinan memastikan dari awal terkait apa saja kebutuhan individu yang sekiranya ingin mereka penuhi. Dari aspirasi yang diberikan setiap pengurus, pimpinan mengkomunikasikan lebih lanjut kepada mereka dalam menentukan kebijakannya. Komunikasi seperti ini yang bisa membuat setiap pengurus merasa senang terhadap organisasi yang diikutinya.

Kelima, ada individu yang ketika mengikuti organisasi tidak memiliki ekspektasi yang begitu besar untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi, yang penting mengikuti dan berpartisipasi dalam organisasi. Hal positif dari kondisi tersebut adalah minimnya terjadi permasalahan internal dalam masing-masing individu.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, setiap orang yang mengikuti organisasi pasti memiliki tujuan masing-masing untuk memenuhi kebutuhan individu. Namun ketika sudah menjadi pengurus di dalam organisasi, segala perbedaan tersebut sebisa mungkin tidak menghambat jalannya organisasi.

b. Prestasi (*Achievement*)

Menurut Salim & Asepta (2019) setiap individu perlu diberikan pekerjaan menantang yang dilakukan secara berkala, kemudian nanti diberikan *feedback* sesuai dengan pencapaian rasio kerjanya. Dari hasil wawancara peneliti terhadap narasumber, adanya pemberian reward sangat penting dilakukan di dalam organisasi.

Pertama, *reward* itu memang diperlukan bagi pengurus untuk mereka merasa dihargai terhadap program-program kerja yang telah dilaksanakannya.

Kedua, adanya *reward* sebagai bentuk apresiasi atas kinerja mereka. Selain itu, pimpinan organisasi perlu melakukan dan mempersiapkan sebaik mungkin untuk menyampaikan reward yang akan diberikan.

Ketiga, pemberian *reward* dilakukan di akhir periode. Dalam artian merangkum dari segala bentuk pencapaian setiap pengurus, kemudian di sampaikan di akhir periodisasi kepengurusan. Hal ini dilakukan sebagai bentuk apresiasi selama mereka menjalankan organisasi.

Keempat, perencanaan adanya pemberian *reward* telah direncanakan dari awal dan masuk ke dalam salah satu program kerja untuk mengapresiasi internal

organisasi. Karena pada hakikatnya setiap manusia menginginkan penghargaan, pengakuan, dan pujian dari segala sesuatu yang kita inginkan.

Kelima, *reward* yang diberikan bukan berbentuk materi, melainkan dalam bentuk apresiasi. Hal tersebut selalu dilakukan di setiap evaluasi setelah berlangsungnya suatu kegiatan. Bentuk apresiasinya pun tidak per individu, karena pada dasarnya kita selalu bekerja tim walaupun memang satu atau dua orang yang selalu menonjol di tim tersebut.

c. Keadilan

Penegakan keadilan yang dilakukan pemimpin dalam setiap melakukan pengambilan keputusan memberikan dampak secara nyata sehingga mempengaruhi motivasi untuk meningkatkan kinerja bawahannya (Retnowati & Darmawan, 2022). Selain itu bisa menumbuhkan kepercayaan dan loyalitas bawahan terhadap pimpinannya. Dari hasil wawancara peneliti terhadap narasumber, setiap pemimpin memiliki caranya masing-masing dalam mencapai keadilan yang universal di dalam organisasinya.

Pertama, dalam menentukannya ada beberapa kebijakan yang bisa diambil. Semisal *reward* itu nanti berkaitan dengan per individu, berarti membutuhkan semua anggota dalam membahasnya. Jika *reward* diberikan ke kepala koordinator, dalam menentukannya nanti melibatkan anggota di divisi bersangkutan. Dan ketika pemberian *reward* itu nanti untuk divisi-divisi, yang menentukan nantinya adalah dari BPH.

Kedua, melihat dari program kerja yang terlaksana, mencapai target, atau dari segi administrasi karena laporan pertanggung jawaban (LPJ) mempengaruhi rasio dalam menentukan baiknya suatu departemen. Kurang atau baiknya suatu departemen dalam menjalankan program kerja bisa dilihat secara langsung pada

saat adanya rapat. Karena pada setiap rapat selalu mengkomunikasikan terkait program kerja yang sedang, belum, sudah, dan akan terlaksana. *Reward* yang diberikan adalah berupa apresiasi, dan dalam menentukannya nanti langsung diputuskan oleh pimpinan tertinggi yaitu gubernur dan wakil gubernur.

Ketiga, untuk menghindari adanya risiko terjadinya keirian antar sesama pengurus, *reward* diberikan secara berkelompok atau divisi. Untuk memberi penilaian, pimpinan melihat rasio kinerja dan sesuai indikator keberhasilan atau tidak.

Keempat, dalam menentukan keputusan tidak hanya ada di ketua dan wakil, nantinya akan diadakan musyawarah di forum besar. Kemudian nanti diadakan *polling* dan disebar ke seluruh pengurus untuk memilih.

Kelima, tidak ada pengkategorian secara khusus dan *reward* yang diberikan bukan berupa materi, melainkan apresiasi secara verbal. Karena ketika program kerja bisa terlaksana dengan baik itu atas pencapaian bersama-sama. Sehingga semua pengurus berhak mendapatkan *reward* tanpa terkecuali.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, tidak semua keputusan yang diambil pimpinan bisa memberikan keadilan bagi seluruh pengurus. Hal tersebut terjadi karena dalam menghadapi perbedaan pendapat, tidak semua pengurus bisa menerima keputusan yang dianggap adil oleh pimpinan. Namun di sisi lain, pimpinan sudah memberikan kebijakan yang bijaksana dari berbagai pertimbangan.

d. Penguatan (*Reinforcement*)

Perilaku individu dalam organisasi bisa mencerminkan sebagai pelaku organisasi yang baik, karena bersedia melakukan program kerja dengan extra untuk berkontribusi aktif dalam meningkatkan fungsi organisasi (Sobandi et al., 2021).

Perilaku pimpinan dapat mempengaruhi bawahannya dalam memberikan penguatan untuk bawahannya. Dari hasil wawancara peneliti terhadap narasumber, perilaku pemimpin menentukan sikap dari pengurus atau anggota-anggotanya.

Pertama, pemimpin adalah orang yang selalu disorot. Oleh karena itu ketua dan wakil ketua selalu berusaha untuk menjadi suri tauladan yang baik bagi pengurusnya. Karena ketika hanya berbicara tanpa adanya perilaku yang sesuai dengan ucapannya, akan membuat yang mendengarkannya meragukan dari apa yang disampaikan.

Kedua, baik buruknya pemimpin akan dilihat oleh anggotanya. Sehingga sudah semestinya untuk senantiasa memberi pengaruh positif untuk membentuk iklim yang baik di organisasi.

Ketiga, sebagai pemimpin tidak semestinya bersikap otoriter terhadap bawahannya. Selain itu, ketika ketua melakukan tindakan yang tidak sesuai terhadap amanah yang diemban, harus siap menerima kritik dan tidak bersifat anti kritik.

Keempat, pentingnya *workflow team* dan sering melakukan *bounding* di luar forum resmi terhadap seluruh pengurus. Ketika ada perilaku pengurus yang tidak sesuai, sudah semestinya pengurus yang lain untuk bisa saling mengingatkan.

Kelima, mencari solusi bersama-sama pada saat ada permasalahan dalam program kerja atau di organisasi. Keterbukaan dalam menjalankan organisasi memegang peran penting untuk mengetahui berbagai permasalahan yang ada.

e. Penetapan Sasaran

Setiap organisasi idealnya memiliki *goals setting* atau indikator keberhasilan untuk menjamin keberlangsungan organisasi menuju ke arah yang ingin dicapai. Menurut Giusti et al. (2018) *goals setting* adalah menentukan target

yang mau dicapai dan perlu adanya keterlibatan dari semua orang atas komitmennya terhadap organisasi. Dari hasil wawancara peneliti terhadap narasumber, indikator keberhasilan dan adanya matriks terhadap seluruh program kerja akan mempermudah pelaku organisasi dalam penetapan sasaran.

Pertama, *matriks* dan indikator keberhasilan menjadi acuan dalam menjalankan program kerja. Dua hal tersebut menjadikan setiap pengurus mempunyai kejelasan dalam menjalankan organisasi.

Kedua, menentukan *timeline* yang jelas pada *matriks*. Setiap kepala koordinator menyampaikan program kerja divisinya waktu pelaksanaannya. Sehingga seiring berjalannya waktu nanti tinggal saling koordinasi, menyampaikan progres, permasalahan yang dihadapi, dan mencari solusi pada saat rapat koordinator dan rapat besar.

Ketiga, *goals* menjadi penentu indikator keberhasilan. Sebelum indikator keberhasilan dibuat, perlu menentukan *goals* yang ingin dicapai. Kemudian *goals* tersebut dirancang di indikator keberhasilan.

Keempat, perencanaan dibahas pada saat rapat kepala departemen, sekaligus dalam menentukan timeline proker supaya tidak terjadi bentrokan waktu di setiap pelaksanaan program kerja. Tujuannya untuk efisiensi waktu pada saat penyampaian rancangan program kerja di rapat besar.

Kelima, perlunya ada persiapan secara matang jauh-jauh hari sebelum kegiatan berlangsung. Rapat pra kegiatan idealnya dilakukan sebulan sebelum kegiatan diselenggarakan. Tujuannya untuk meminimalisir kekurangan-kekurangan yang perlu dipersiapkan di hari acara. Selain itu, intensitas koordinasi pada setiap pengurus penting dilakukan untuk mengurangi adanya miskomunikasi.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan peneliti, ada beberapa kegiatan yang tidak sesuai dengan perencanaan awal. Hal tersebut terjadi karena ada program kerja yang tidak relevan terhadap kondisi yang sedang terjadi, sehingga perlu adanya perubahan dan melakukan penyesuaian ulang.

3. Fungsi Komunikasi Organisasi sebagai Kontrol Emosi

Pambudy & Handayat (2022) menjelaskan pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengidentifikasi secara akurat dalam memahami emosi yang muncul dari dirinya sendiri dan orang yang dipimpinnya. Dari hasil wawancara peneliti terhadap narasumber, sangat penting bagi organisasi untuk bisa memberikan fasilitas sebagai ruang untuk mengungkapkan perasaan pelaku organisasi serta bagaimana proses pelepasan emosinya.

Pertama, pengungkapan dilakukan secara struktural. Pada saat ada pengurus yang mengalami *trouble*, komunikasi awal dilakukan oleh kepala divisi yang bersangkutan. Karena biasanya permasalahan yang dialami tidak jauh dari kondisi suatu divisi. Ketika kepala divisi tidak mampu memberi solusi, ketua atau wakil ketua yang akan menangani. Jika kepala divisi yang mengalami *trouble*, permasalahan langsung ditangani oleh ketua atau wakil ketua serta bagaimana nanti proses pelepasannya.

Kedua, menjalin komunikasi yang baik terhadap seluruh pengurus. Suatu kendala bisa dikontrol penuh oleh individu yang mengalaminya. Sehingga proses pelepasannya pun perlu ditangani dengan baik sesuai kebijakan yang berlaku di organisasi tersebut.

Ketiga, efektif atau tidaknya proses penyampaian serta pelepasan emosi dilihat dari sebab permasalahannya. Tidak selalu permasalahan yang diselesaikan secara struktural hasilnya akan efektif. Karena kalau sesuai hirarki tahapannya melalui

beberapa pengurus sehingga suatu permasalahan bisa diketahui oleh beberapa orang, dan hal tersebut tidak menjamin dari segi keprivasiannya. Maka dari itu jika menyangkut perihal pribadi, bisa disampaikan langsung ke wakil ketua.

Keempat, menerapkan pendekatan personal serta melakukan mediasi. Dilakukan untuk mencari indikasi yang menyebabkan kinerja pengurus menurun. Karena jika tidak melakukan hal tersebut, pimpinan tidak bisa mengetahui apakah itu permasalahannya datang dari faktor internal atau eksternal.

Kelima, jika mendengar suatu isu yang bersangkutan terhadap individu-individu yang berada di dalam organisasi, tidak menerima informasi tersebut secara mentah-mentah. Jadi perlu di kritisi terlebih dahulu benar tidaknya, semisal tidak mendapatkan jawaban langsung dikomunikasikan ke pimpinan. Sehingga tidak mempengaruhi emosi pengurus yang lainnya.

4. Fungsi Komunikasi Organisasi terhadap Arus Informasi

Arus informasi dalam organisasi harus membentuk pola sehingga penyampaian informasi dapat berjalan efektif (Faria et al., 2018). Aktivitas ini sebagai pertukaran pesan, data, atau ide. Dari hasil wawancara peneliti terhadap narasumber, penyebaran arus informasi dari luar maupun dalam akan membentuk pola seperti pola komunikasi ke bawah, ke atas, horizontal, atau lintas saluran.

Pertama, mengkomunikasikan informasi yang masuk sesuai alurnya. Semisal ada undangan dan menghubungi melalui CP yang ada di media sosial, nanti masuknya sekretaris. Jika melalui chat dari media sosial, akan dikelola terlebih dahulu oleh divisi terkait kemudian baru di salurkan ke Badan Pengurus Harian (BPH).

Kedua, seluruh informasi yang masuk dikelola oleh divisi Media dan Komunikasi (Medkom), jika masuk melalui salah satu pengurus nantinya harus

disampaikan terlebih dahulu ke kepala koordinator divisinya. Setelah itu di salurkan di grup kepala koordinator, kemudian informasi tersebut diolah oleh BPH.

Ketiga, di dalam BPH selain berisi ketua, wakil ketua, sekretaris dan bendahara, terdapat juga *public relation* (PR). Salah satu tugas PR di BPH sebagai pengelola segala arus informasi yang berasal dari luar, kemudian baru disebarluaskan ke dalam organisasi.

Keempat, divisi Medkom membentuk wadah aspirasi untuk mahasiswa. Informasi yang berbentuk serapan aspirasi tersebut akan diolah di divisi Medkom kemudian disampaikan pada waktu rapat besar.

Kelima, PR bukan bagian dari BPH dan menjadi divisi, namun salah satu fungsinya tetap sama yaitu sebagai pengelola informasi. Wakil ketua memiliki peran tersendiri dari beberapa informasi yang masuk ke divisi PR. Media partner, kerjasama, sponsor yang masuk akan disampaikan dari divisi PR langsung ke wakil ketua. Informasi terkait administrasi seperti undangan akan disalurkan ke sekretaris.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, mis komunikasi dalam organisasi tidak bisa dihindari pada keberlangsungan organisasi. Setiap pengurus bisa meminimalisirnya dengan mengikuti alur komunikasi yang telah di tetapkan di organisasi.

Pernyataan – pernyataan yang disampaikan narasumber relevan terhadap konsep teori sistem secara terbuka. Karena secara garis besar untuk mencapai keefektifan dalam penerapan fungsi komunikasi organisasi, perlu membuat pengkategorian perilaku pelaku organisasi terhadap aspek – aspek yang mempengaruhinya. Sebagai contoh dalam melakukan pengendalian, motivasi, kontrol emosi, dan arus informasi.

Selain itu beberapa pernyataan narasumber memiliki korelasi terkait konsep teori sistem yang menjelaskan setiap sistem tidak lepas dari pengaturan antar bagian, hubungan

pada setiap bagian, dan adanya dinamika sehingga membentuk satu kesatuan yang menyeluruh. Hal tersebut membuat pada kondisi tertentu bisa menciptakan saluran komunikasi baru untuk mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai keefektifan, seperti yang di contohkan beberapa narasumber pada saat menangani permasalahan.

Penjelasan narasumber juga memiliki kesesuaian terhadap pemahaman metode motivasi sebagai dorongan perilaku. Pertama, suatu sistem memiliki ciri terhadap organisasinya dalam mempertahankan orang-orangnya dengan memberi *reward* sebagai bentuk motivasi. Kedua, setiap individu bekerja maksimal dalam menjalankan tugas sehingga sebagai bentuk *feedback* nya diberikan penghargaan secara intensif supaya bisa lebih produktif dan dapat melampaui target. Ketiga, berpikir inovatif dan bekerja kolaboratif dalam memecahkan suatu permasalahan karena hal tersebut bisa menumbuhkan motivasi dan mengurangi kecemasan individu pada saat menjalankan *job desk* nya.

IV. Kesimpulan

Fungsi komunikasi sebagai instrumen untuk melakukan pengendalian, motivasi, kontrol emosi, dan arus informasi dalam organisasi berperan penting terhadap jalannya suatu organisasi. Dari hasil dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut,

Setiap pemimpin memiliki caranya sendiri-sendiri dalam melakukan pengendalian di organisasinya. penyampaian secara struktural sangat efektif dalam pemimpin mengkomunikasikan hak, wewenang, dan kewajiban bawahannya. Namun yang perlu dipahami adalah setiap organisasi memiliki sistem strukturalnya masing-masing sesuai dengan kesepakatan orang-orang yang berada di dalamnya.

Pemimpin sebagai orang yang paling terpandang di organisasi perlu mengambil kebijakan-kebijakan yang memberikan dampak positif untuk memotivasi setiap individu supaya bisa lebih optimal dalam melaksanakan kewajibannya. Setidaknya ada lima poin penting untuk seorang pemimpin bisa mempengaruhi motivasi bawahannya yaitu mampu

memahami kebutuhan individu, pemberian *reward* dalam setiap pencapaian, berperilaku adil, mampu memberi pengaruh positif dalam setiap tindakannya, dan memberi *goals* yang jelas terhadap arah gerak organisasi.

Organisasi yang baik adalah yang mampu menjadi tempat untuk mengungkapkan perasaan beserta proses pelepasan emosi orang-orang yang berada di dalamnya. Komunikasi menjadi saluran yang sangat penting dalam mengkomunikasikan hal tersebut. Selain itu, pemimpin sebagai pemangku kebijakan semestinya mampu menjamin adanya ruang aman dalam setiap proses pengungkapan dan pelepasannya.

Pada dasarnya setiap organisasi memiliki kebijakan sendiri dalam menentukan aktivitas arus informasi yang masuk maupun yang keluar dari organisasi. Penyebaran informasi yang ideal adalah jika organisasi menerapkan pola-pola komunikasi seperti pola komunikasi ke bawah, ke atas, horizontal, atau lintas saluran. Aktivitas tersebut diterapkan untuk meminimalisir adanya miskomunikasi antar pelaku organisasi.

V. Saran

1. Ketua dan wakil ketua lebih bijak lagi dalam melakukan pengendalian terhadap pengurusnya. Seperti meminta *feedback* atau kritik dalam setiap kebijakan yang diambil.
2. Perlu dibentuknya atau menetapkan divisi/departemen secara khusus untuk memperhatikan secara lebih mendalam terkait kondisi internal organisasi.
3. Organisasi bisa menjamin ruang aman terhadap penyampaian masalah pribadi individu yang mempengaruhi jalannya organisasi.
4. Selalu mengkomunikasikan segala hal yang berkaitan dengan keberlangsungan organisasi. Karena salah satu kunci utama keberhasilan organisasi dapat dilihat dari adanya komunikasi yang baik.

5. Pada saat ini, pengendalian dalam organisasi merupakan faktor penting bagi pemimpin dalam keberlangsungan jalannya organisasi. Pada saat melakukan observasi, peneliti memperoleh variasi data terkait pengaruh pengendalian yang dilakukan oleh pemimpin. Maka dari itu untuk peneliti selanjutnya, diharapkan bisa memfokuskan penelitiannya pada peran komunikasi interpersonal pemimpin dalam melakukan pengendalian terhadap organisasi kemahasiswaan.

Daftar Pustaka

- Bppu.uad.ac.id. (2023). *DOKUMEN STATUTA UAD*. Bppu.Uad.Ac.Id.
<https://bppu.uad.ac.id/dokumen-statuta-uad-2022/>
- Burhanudin. (2021). KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI Mariatul.
Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB, 1(1), 106–117.
- Edurank.org. (2023). *Ahmad Dahlan University: Rankings*. Edurank.Org.
<https://edurank.org/uni/ahmad-dahlan-university/rankings/>
- Faria, S., Goncalves, S., Tribhuwana, U., & Malang, T. (2018). *MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI GAJAYANA TV*. 7(2), 150–157.
- Fsbk.uad.ac.id. (2021). *Sejarah Fakultas Sastra, Budaya, dan Komunikasi Universitas Ahmad Dahlan*. Fsbk.Uad.Ac.Id. <https://fsbk.uad.ac.id/sejarah/>
- Giusti, G., Kustono, A. S., & Effendi, R. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 121.
<https://doi.org/10.19184/ejeba.v5i2.8646>
- Hadijaya, Y. (2015). Organisasi Kemahasiswaan Dan Kompetensi Manajerial Mahasiswa. In

Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9).

Harahap, N. (2020). *PENELITIAN KUALITATIF*. Wal Ashri Publishing.

Kosasih. (2016). PERANAN ORGANISASI KEMAHASISWAAN DALAM PENGEMBANGAN CIVIC SKILLS MAHASISWA. *Pendidikan Ilmu Sosial*, 25(2), 64–74.

news.uad.ac.id. (2023). *Tingkatkan Organisasi Mahasiswa, BEM Farmasi Selenggarakan PLOTP*. News.Uad.Ac.Id. <https://news.uad.ac.id/tingkatkan-minat-organisasi-mahasiswa-bemf-farmasi-selenggarakan-plopt/>

Pambudy, A. P., & Handayati, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Inovasi Terhadap Kinerja Umkm Dimediasi Kecerdasan Emosional. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), 234–247. <https://doi.org/10.22437/jssh.v6i1.19481>

Peraturan.bpk.go.id. (n.d.). *Undang-undang (UU) No. 12 Tahun 2012*. Peraturan.Bpk.Go.Id. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39063/uu-no-12-tahun-2012>

Pertiwi, A. D., Septian, R. N., Ashifa, R., & Prihantini, P. (2021). Peran Organisasi Kemahasiswaan dalam Membangun Karakter: Urgensi Organisasi Kemahasiswaan pada Generasi Digital. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 4(3), 107–115. <https://doi.org/10.31004/aulad.v4i3.202>

Retnowati, E., & Darmawan, D. (2022). *Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Sikap Kerja Dan Penegakan Keadilan Organisasi*. 3(2), 219–226. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i2.490>

Salim, D. P., & Aseptia, U. Y. (2019). Pentingnya Need for Achievement , Need for Power Dan Need for Affiliation Individu Pada Suatu Organisasi. *Jurnal Manajemen STI*, 02(02), 137–144.

- Sidin, A. I., & Della, R. H. (2021). Perilaku Organisasi. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. [https://repository.unsri.ac.id/53105/1/Perilaku Organisasi Revisi Final.pdf](https://repository.unsri.ac.id/53105/1/Perilaku%20Organisasi%20Revisi%20Final.pdf)
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). *KOMUNIKASI ORGANISASI*. Widina Bhakti Persada Bandung. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40787/1/KOMUNIKASI ORGANISASI CETAK.pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/40787/1/KOMUNIKASI%20ORGANISASI%20CETAK.pdf)
- Sobandi, B., Hidayat, N., & Harijanto, S. (2021). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Penguatan Iklim Organisasi Dan Adversity Quotient. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 114–122. <https://doi.org/10.33751/jmp.v9i2.4234>
- Sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN KUALITATIF*. Alfabeta.
- Uad.ac.id. (2023). *Organisasi Mahasiswa Universitas Ahmad Dahlan*. Uad.Ac.Id. <https://uad.ac.id/id/ormawa/>
- Zaenal, M. (2020). *TEORI - TEORI KOMUNIKASI*. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Zamroni, M., Indriati, A., & Islami, A. F. (2017). *Strategi Komunikasi Perguruan Tinggi Agama Islam dalam Mendukung Internalisasi Budaya Kemahasiswaan*. 1(September), 1–16.