

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Seiring berkembangnya berbagai bidang khususnya bidang pendidikan, dewasa ini muncul berbagai organisasi yang memiliki anggota dari kaum intelektual seperti mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan muncul dengan berbagai latar belakang yang mendorong terbentuknya suatu organisasi sebagai wadah mahasiswa untuk memperluas kapasitasnya dalam wujud inisiasi, ambisi, ataupun buah pikiran positif dan kreatif melalui beraneka ragam aktivitas yang tentunya signifikan dengan tujuan pendidikan maupun Tri Dharma Perguruan Tinggi. Salah satunya yaitu Organisasi Ikatan Mahasiswa Berprestasi (IMAPRES) Wonogiri.

Organisasi Ikatan Mahasiswa Berprestasi (IMAPRES) Wonogiri merupakan suatu organisasi yang beranggotakan mahasiswa para penerima penghargaan berupa beasiswa dari Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Organisasi ini dibentuk pada 11 Agustus 2017 oleh para mahasiswa penerima penghargaan 2016 dengan nama Paguyuban Mahasiswa Berprestasi Wonogiri (Pagmasiri). Kemudian pada 13 Januari 2018 Paguyuban Mahasiswa Berprestasi Wonogiri (Pagmasiri) merubah namanya menjadi *Awardee of Region Scholarship* (Arschori) Wonogiri. Pada tanggal 30 Desember 2018 *Awardee of Region Scholarship* (Arschori) Wonogiri mengubah namanya menjadi Ikatan Mahasiswa Berprestasi Wonogiri (Imapres Wonogiri) dan

pada 20 Maret 2022 menjadi perkumpulan dengan nama yang tetap, yakni Ikatan Mahasiswa Berprestasi Wonogiri (Imapres Wonogiri) (Sejarah Ikatan Mahasiswa Berprestasi Wonogiri. (2023). [imapreswonogiri.id](http://imapreswonogiri.id)). Hal ini sejalan dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0009210.AH.01.07. TAHUN 2022 Tentang Pengesahan Pendirian Perkumpulan Ikatan Mahasiswa Berprestasi Wonogiri.

IMAPRES Wonogiri yang pada dasarnya terdiri dari anggota yang berstatus mahasiswa di berbagai perguruan tinggi di Indonesia memiliki kewajiban dan tanggung jawab bersama untuk berkontribusi dalam memajukan Kabupaten Wonogiri di berbagai bidang. Seperti di bidang sosial, IMAPRES Wonogiri berfokus pada kontribusi nyata anggota pada kultur sosial di Kabupaten Wonogiri. Di bidang budaya, IMAPRES Wonogiri berusaha untuk menjunjung tinggi budaya lokal dan kultur asli Wonogiri agar tetap lestari dan dikenal luas oleh masyarakat. Di bidang pendidikan, IMAPRES Wonogiri berusaha memperjuangkan kesetaraan dan pemerataan pendidikan di Kabupaten Wonogiri melalui kontribusi dalam kegiatan pendidikan untuk turut serta dalam meningkatkan SDM yang berkualitas. Di bidang pemerintahan, IMAPRES Wonogiri berperan dalam upaya harmonisasi program-program pemerintah untuk dapat dikolaborasikan bersama melalui Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Dan di bidang ekonomi, IMAPRES Wonogiri turut berpartisipasi membantu membangkitkan kegiatan ekonomi lokal dengan menghidupkan kembali UMKM di Kabupaten Wonogiri.

Sejak organisasi IMAPRES Wonogiri dibentuk, terdapat berbagai program kerja di dalamnya. Dan menurut Abimanyu Arya Ramadhan selaku

ketua dari organisasi IMAPRES Wonogiri yang menjabat saat ini dan juga telah bergabung dengan IMAPRES sejak berdirinya organisasi tersebut, mengutarakan bahwa IMAPRES memiliki program kerja bersifat jangka pendek yang berlaku dalam kurun satu tahun, seperti program kerja sosialisasi mengenai perguruan tinggi bagi para siswa SMA sederajat dan publikasi mengenai adanya program beasiswa. Lalu untuk jangka menengah seperti program kerja bakti sosial di wilayah yang terkena musibah bencana alam di Wonogiri (banjir, tanah longsor, kekurangan air bersih), pengadaan kegiatan pendampingan belajar bagi siswa SD dan SMP, serta pendampingan terhadap kelompok masyarakat PKBM dan GP3M. Sedangkan untuk jangka panjang lebih berfokus pada *outcome*, seperti pada program kerja pembentukan Imapres Mitra Desa yang melaksanakan kegiatan diantaranya penerbitan dan Pendaftaran NIB dan IUMK bagi para pelaku UMKM termasuk melakukan branding (*online dan offline*), verifikasi dan validasi DTKS, pendampingan pendataan masyarakat penyandang disabilitas, pengadaan program *literacy initiative*, penginputan data SPPT, penyuluhan stunting, pendataan dan percepatan program vaksinasi, pelatihan pembuatan pupuk pestisida nabati, serta pembuatan video profil untuk setiap kecamatan. Program kerja dari organisasi IMAPRES Wonogiri yang saat ini masih berlanjut yaitu khususnya bersifat pendampingan terhadap OPD salah satunya untuk mencapai tujuan yaitu membantu percepatan birokrasi yang diwujudkan dalam bentuk kolaborasi.

Adanya berbagai kegiatan untuk mewujudkan tujuan organisasi IMAPRES Wonogiri yaitu memajukan Kabupaten Wonogiri dalam berbagai bidang tidak seluruhnya sesuai dengan harapan. Dilansir dari solopos.com (2022, 15 Maret) di tahun 2021, Bupati Jekek memandang keberadaan mahasiswa berprestasi belum membuktikan keseriusannya dalam berkontribusi terhadap Pemkab Wonogiri. Jekek pun mengancam program beasiswa tersebut akan dihentikan dan dievaluasi jika penerima beasiswa prestasi tidak punya bukti kontribusi ke masyarakat Wonogiri.

Menurut Abimanyu Arya Ramadhan selaku ketua dari organisasi IMAPRES Wonogiri saat diwawancarai menyatakan bahwa IMAPRES Wonogiri yang notabennya sudah berdiri hampir selama 6 tahun lamanya, sampai saat ini belum maksimal dalam melaksanakan program kerja dan belum seluruhnya dapat tercapai. Selain itu, IMAPRES Wonogiri juga masih membutuhkan banyak inovasi lagi agar dapat dirasakan masyarakat.

Tabel 1.1. Hasil Survei Tingkat Kebutuhan Inovasi Imapres dalam Menjalankan Program Kerja

Apakah Imapres Wonogiri perlu melakukan inovasi program kerja atau melanjutkan program kerja yang sudah ada?	Jumlah Responden	Presentase
Sangat perlu melakukan inovasi	142	45%
Tidak perlu melakukan inovasi	86	27%
Melanjutkan dan memperbaiki program kerja yang sudah ada	78	25%
Melanjutkan program yang sudah ada	4	1%
Perlu melakukan inovasi	2	1%
Melanjutkan program yang sudah ada dan melakukan inovasi	1	0%
<b>JUMLAH</b>	<b>313</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Hasil Olahan ETT IMAPRES Wonogiri 2022)

Data dari kuesioner kegiatan Evaluasi Tengah Tahun yang telah diadakan oleh pengurus organisasi IMAPRES Wonogiri menunjukkan bahwa sebanyak 45% atau sebagian besar responden menyatakan IMAPRES Wonogiri masih sangat perlu melakukan inovasi dalam menjalankan program kerja.

Dari data yang ditunjukkan, menjelaskan bahwa tujuan dari organisasi IMAPRES Wonogiri belum sepenuhnya tercapai secara maksimal. Hal ini dikarenakan peran dan partisipasi aktif dari seluruh anggota untuk senantiasa berkomitmen mewujudkan aspirasi yang dituangkan dalam bentuk program kerja belum dapat sepenuhnya diterapkan. Menurut Abimanyu Arya Ramadhan selaku ketua dari organisasi IMAPRES Wonogiri menyatakan

hambatan komunikasi antar anggota menjadi faktor utama perihal kontribusi aktif dari seluruh anggota IMAPRES Wonogiri. Dalam hal keaktifan, untuk mencapai angka setengahnya saja dirasa sulit, bahkan apabila mencapai angka seperempat dirasa sudah cukup bagus. Tentu saja hal itu menjadi suatu problematika yang dapat menghambat tujuan dari organisasi IMAPRES Wonogiri.

Hal ini juga didukung oleh data dari kuesioner kegiatan Evaluasi Tengah Tahun yang telah diadakan oleh pengurus organisasi IMAPRES Wonogiri bahwa sebanyak 86,9% responden menyatakan hanya sebagian anggota IMAPRES yang berperan aktif dalam menjalankan setiap program kerja.

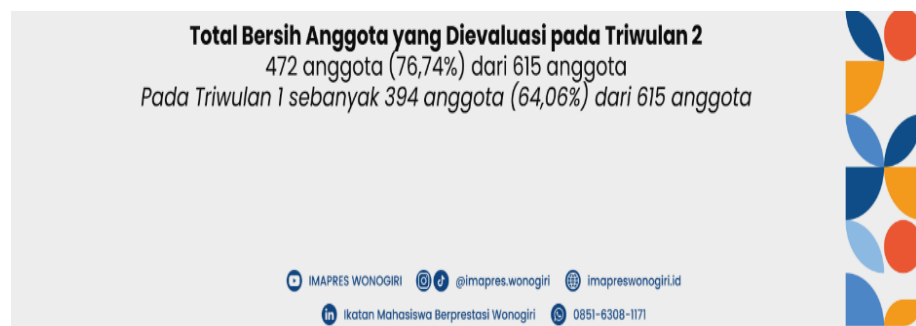
Tabel 1.2. Hasil survei peran anggota Imapres dalam menjalankan program kerja

Apakah semua anggota Imapres Wonogiri sudah ikut berperan aktif dalam setiap program kerja yang dijalankan?		
Ya, sudah semua	8,6%	27
Ya, sudah sebagian	86,9%	272
Belum	4,5%	14



(Sumber: Hasil Olahan ETT IMAPRES Wonogiri 2022)

Selain itu, pada kegiatan Forum Evaluasi Anggota IMAPRES Wonogiri berdasarkan 5 indikator evaluasi yaitu: kegiatan secara umum, kegiatan di kecamatan, penilaian antar anggota kecamatan, penilaian dari koordinator kecamatan, dan penilaian antar anggota secara umum didapati sebanyak 472 anggota atau 76,74% merupakan anggota yang dievaluasi pada triwulan II. Angka tersebut lebih tinggi dibandingkan pada evaluasi triwulan I.



Gambar 1.1. Jumlah anggota yang dievaluasi setiap triwulan  
(Sumber: Forum Evaluasi Anggota IMAPRES Wonogiri 2022)

Dari hasil wawancara dan juga data kuesioner Evaluasi Tengah Tahun mengartikan bahwa hanya sebagian anggota organisasi IMAPRES Wonogiri yang berperan dan berkontribusi secara aktif dalam mendukung seluruh kegiatan atau program kerja yang dijalankan, dan hambatan komunikasi ialah salah satu hal yang dapat menghambat partisipasi dalam suatu organisasi dan berpotensi untuk menurunkan loyalitas anggota. Fakta tersebut menjadi hambatan dan masalah yang dihadapi oleh organisasi IMAPRES Wonogiri dalam mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi merupakan satu hal penting yang harus berjalan baik dan seefektif mungkin dalam organisasi, karena hal itu dapat memperkuat dan mempertahankan kehidupan organisasi. Adanya komunikasi yang efektif menjadi salah satu faktor penting untuk mewujudkan suasana kerja yang kondusif dalam sebuah organisasi. Dengan berlangsungnya prosedur komunikasi, sebuah organisasi bisa terus terlaksana sesuai perannya. Karena setiap harmonisasi yang dijalankan antar individu dalam suatu organisasi melahirkan sebuah kegiatan komunikasi yang nantinya menjadi penghubung tiap-tiap bagian yang ada pada organisasi, hal itulah yang dikatakan sebagai komunikasi organisasi.

Menurut Sugandha (1996:19), organisasi adalah sekumpulan individu yang tunduk pada kebutuhan bersama, melangsungkan hubungan serta bahu-membahu dengan terstruktur sehingga tercapai target bersama dalam bentuk pemenuhan kepentingan dan menanggulangi keterbatasan kapabilitas perseorangan anggota masing-masing.

Interaksi pada organisasi dapat terjadi antara pimpinan dengan pengurus atau anggota, sesama pengurus dan sesama anggota, maupun antara anggota dengan pengurus, dengan kata lain interaksi yang ada pada organisasi bisa terjadi dalam bentuk vertikal, horizontal, maupun diagonal. Interaksi yang terjadi pun dapat berlangsung baik secara formal maupun informal. Hubungan formal dalam organisasi merupakan kontak yang menyelusuri pola dan aturan yang ada pada organisasi. Sedangkan hubungan informal adalah kontak antar individu yang tidak melekat pada struktur organisasi dan tidak melekat pada



aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi (Pengertian, Hambatan dan Keefektifan Komunikasi dalam Organisasi. (2023, 15 Mei). profesi-unm.com).

Idealnya, sebuah komunikasi harus bergerak dengan baik pada suatu organisasi agar seluruh pesan bisa diterima dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi.

Seperti yang diketahui bahwa komunikasi menjadi suatu kebutuhan primer yang memiliki pengaruh terhadap kehidupan manusia, termasuk di dalam suatu aktivitas organisasi. Para ahli komunikasi dan psikologi sepakat mengungkapkan bahwa gagalnya komunikasi yang dibangun dapat mengakibatkan sesuatu yang fatal, baik secara perseorangan maupun sosial. Secara perseorangan, komunikasi yang gagal bisa berakibat pada frustrasi, alienasi (penarikan diri), juga penyakit jiwa lain. Sedangkan secara sosial, gagalnya berkomunikasi bisa berakibat penghambatan rasa saling pengertian, koordinasi, tenggang rasa dan membatasi terlaksananya norma-norma sosial (Wahyu, 2015:113).

Apabila seseorang melangsungkan komunikasi betul-betul efektif, maka tidaklah mungkin terdapat gangguan yang bisa merusak komunikasi tersebut (Effendy, 2003:45). Gangguan pada komunikasi memiliki pemahaman bahwa segenap hal yang dapat mendistorsi pesan dan hal apa saja yang menghambat penerima menerima pesan. Menurut Devito (2009:11-14) diperoleh empat bentuk hambatan dalam komunikasi yakni hambatan secara fisik (*Physical Barriers*), hambatan secara fisiologis (*Physiological Barriers*), hambatan secara psikologis (*Psychological Barriers*), dan hambatan semantik (*Semantic Barriers*).

Lingkungan merupakan suatu kondisi yang bisa mempengaruhi berlangsungnya suatu komunikasi. Menurut Rismayanti (2018:829), empat faktor yang mempengaruhi terjadinya situasi lingkungan yaitu jarak fisik (posisi geografis), jarak sosial (status sosial dan budaya), jarak psikologis (pertimbangan psikologis seseorang saat menerima pesan), dan dimensi waktu (pagi, siang, malam, dan musim).

Komunikasi internal dalam suatu organisasi menjadi suatu sistem aliran yang menghubungkan setiap bagian organisasi sehingga dapat menciptakan sinergitas dalam rangka mewujudkan tujuan dari organisasi. Oleh karena itu, Penulis hendak memahami hambatan komunikasi pada Organisasi Ikatan Mahasiswa Berprestasi (IMAPRES) Wonogiri baik antar fungsionaris, antar anggota, maupun antara fungsionaris dengan anggota sehingga dapat mengetahui betapa pentingnya proses komunikasi pada sebuah organisasi.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Komunikasi menjadi kewajiban yang harus berjalan baik dan seefektif mungkin di sebuah organisasi karena hal tersebut dapat mendorong suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Idealnya seluruh anggota dalam organisasi saling berkontribusi aktif dan berpartisipasi di berbagai kegiatan organisasi sebagai langkah dalam mencapai tujuan. Adapun tujuan organisasi IMAPRES Wonogiri sendiri yaitu memajukan daerah wonogiri serta mendorong percepatan program Pemerintah Kabupaten Wonogiri demi mewujudkan Kabupaten Wonogiri yang semakin maju. Oleh karenanya,

diperlukan relasi komunikasi yang setara dan efektif serta kontribusi dari seluruh anggota IMAPRES Wonogiri demi mencapai tujuan.

Namun dalam mencapai tujuan tersebut, terdapat suatu bentuk hambatan komunikasi yang menyebabkan kurangnya partisipasi anggota IMAPRES Wonogiri sehingga belum sepenuhnya program kerja yang ditetapkan terwujud. Berdasar pada latar belakang yang telah penulis jabarkan, maka penulis merumuskan masalah penelitian, yakni:

1. Apa yang menjadi hambatan komunikasi di dalam organisasi Ikatan Mahasiswa Berprestasi (IMAPRES) Wonogiri?
2. Bagaimana organisasi Ikatan Mahasiswa Berprestasi (IMAPRES) Wonogiri mampu menyelesaikan adanya hambatan komunikasi yang terjadi?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Didasarkan pada rumusan masalah penelitian tersebut, penulis hendak memberikan gambaran mengenai hambatan komunikasi pada Ikatan Mahasiswa Berprestasi (IMAPRES) Wonogiri. Untuknya, tujuan yang hendak penulis capai pada penelitian ini adalah:

1. Mengetahui hambatan komunikasi yang terjadi pada organisasi Ikatan Mahasiswa Berprestasi (IMAPRES) Wonogiri.
2. Mengetahui langkah yang diambil Organisasi Ikatan Mahasiswa Berprestasi (IMAPRES) Wonogiri dalam menyelesaikan adanya hambatan komunikasi.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adanya penelitian ini, Penulis harap dapat memberikan andil dan bermanfaat baik dalam proporsi mikro maupun makro, serta dalam aspek teoritis, praktis, maupun sosial yakni untuk:

##### **1.4.1. Manfaat Praktis**

Dibuatnya penelitian ini dengan harapan agar bisa menjadi masukan, bahan referensi, dan pertimbangan bagi organisasi Ikatan Mahasiswa Berprestasi (IMAPRES) Wonogiri mengenai hambatan-hambatan komunikasi yang terjadi serta lebih memperhatikan dan meningkatkan sistem komunikasi sebagai upaya mendorong adanya partisipasi anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

##### **1.4.2. Manfaat Akademis**

Dibuatnya penelitian ini, dengan harapan agar dapat memberi andil dan kontribusi pengetahuan pada perkembangan ilmu komunikasi terutama komunikasi organisasi. Hal tersebut berkaitan dengan pentingnya komunikasi dalam suatu organisasi untuk menyalurkan informasi dan meminimalisir hambatan yang ada dalam proses komunikasi organisasi. Serta memberikan pengertian bawasannya hambatan komunikasi dalam organisasi merupakan suatu hal yang dapat diselesaikan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya dan melengkapi penelitian

sebelumnya yang membahas tentang hambatan komunikasi dalam sebuah organisasi.

### **1.4.3. Manfaat Sosial**

Dibuatnya penelitian ini dengan harapan agar dapat mempersembahkan penerangan kepada masyarakat luas akan hambatan komunikasi yang terjadi dalam sebuah organisasi dan memberikan pemahaman mengenai pentingnya komunikasi yang baik sebagai langkah kontribusi guna mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya itu saja, penelitian ini juga bisa menjadi manfaat bagi organisasi Ikatan Mahasiswa Berprestasi (IMAPRES) Wonogiri agar lebih dikenal secara luas.

## **1.5. Kerangka Teori**

### **1.5.1. Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian merupakan suatu cara pandang atau pola pikir yang dapat menuntun peneliti dalam memandang dan menyikapi suatu realita permasalahan pada penelitian. Pendapat Sarantakos (dalam Manzilati, 2017: 1), mengatakan bahwa paradigma merupakan seperangkat hipotesis yang menggambarkan bagaimana dunia dihayati, dimana di dalamnya terkandung pandangan-pandangan mengenai dunia, cara-cara membedakan kepelikan dunia nyata,

menjabarkan apa yang dianggap vital, dan apa yang valid serta masuk akal.

Peneliti menggunakan paradigma positivistik dengan memakai data kualitatif pada penelitian ini. Paradigma postivistik sebagai suatu paradigma yang terorganisir untuk pengamatan secara empiris dari perilaku individu, yang berguna secara probabilistik menemukan atau memperoleh konfirmasi untuk memprediksi pola umum kegiatan manusia (Agus, 2006:22).

Muhfid (dalam Sartika, 2023:202) menjelaskan paradigma positivistik berfokus pada kajian fenomena yang objektif dimana peneliti harus menempatkan diri sebagai *value researcher*, yang senantiasa harus membuat pemisahan antara nilai-nilai subjektif yang dimilikinya dengan fakta objektif yang diteliti.

Paradigma positivistik ini memiliki asumsi bahwa fenomena yang terjadi dalam kehidupan tidak terbatas. Untuk menjelaskan fenomena sosial dan masalah sosial yang terjadi tentunya berlandaskan pada keteraturan dan perubahan dalam masyarakat dengan melihat realitas sosial yang terjadi sebagai sesuatu yang dapat diobservasi secara nyata. Menggunakan paradigma positivistik, peneliti berharap dapat memahami realitas sosial mengenai hambatan komunikasi dalam organisasi Ikatan Mahasiswa Berprestasi Wonogiri.

### 1.5.2. State of The Art

Penelitian ini disusun dengan menarik beberapa referensi penelitian terdahulu tergolong jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini. Berikut ini merupakan beberapa penelitian yang digunakan penyusun sebagai tinjauan pustaka:

<b>Jurnal</b>	<b>Pembahasan</b>
<b>Hambatan Komunikasi Organisasi Mahasiswa Selama Masa Pembelajaran Jarak Jauh pada Perguruan Tinggi di Jakarta</b>  JURNAL PUSTAKA KOMUNIKASI, Vol 5, No. 2, September 2022, hlm 218-232  <b>Penulis</b> Windhiadi Yoga Sembada, Adella	Penelitian dalam jurnal ini membahas mengenai masalah terhambatnya organisasi dalam menjalankan program kerja sebagai dampak dari Covid-19 yang menciptakan sebuah jarak fisik sehingga memaksa seluruh kegiatan berjalan secara daring baik kegiatan perkuliahan maupun organisasi.  Penelitian ini menggunakan konsep hambatan komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Wursanto yakni hambatan teknis, hambatan semantik, hambatan perilaku, hambatan struktur, hambatan jarak, serta hambatan latar belakang.  Metode penelitian yang diterapkan ialah kualitatif melalui pendekatan studi kasus serta memakai sumber data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui <i>Focus Group Discussion</i> (FGD) dimana

<p>Melinda, Irpan Ripa'I Sutowo</p> <p><b>Lokasi</b> Jakarta</p> <p><b>Tahun</b> 2022</p>	<p>informan dipilih dengan menggunakan teknik <i>purposive sampling</i>. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dalam empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.</p> <p>Pada hasil penelitian ditunjukkan bahwa terdapat keenam gangguan komunikasi organisasi dalam HIMAikom FISIP UPN Veteran Jakarta berkaitan dengan macam gangguan komunikasi organisasi menurut Wursanto. Tidak hanya itu saja, juga ditemukan dua temuan baru yang juga merupakan faktor gangguan pada komunikasi organisasi, yakni perbedaan jenis kelamin dan korelasi antar anggota.</p>
<p><b>Dampak Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Komunikasi Organisasi CRNTV UINSU</b></p> <p>Jurnal Professional, Vol. 9 No. 1 Juni 2022 page: 213-216</p>	<p>Penelitian dalam jurnal ini membahas tentang masalah dampak Covid-19 terhadap jalannya komunikasi organisasi yang memodifikasi prosedur perpindahan informasi dan pengutaraan pesan dalam organisasi.</p> <p>Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif yang dapat mengakomodasi kesiapan deskriptif yang kaya akan fenomena. Dimana kualitatif menjabarkan mengenai insiden atau peristiwa untuk memperoleh keterangan yang lebih detail atas peristiwa yang terjadi.</p>



<p><b>Penulis</b></p> <p>Ika Hardianti Dewi Dokate Manalu Taufik Hidayat Hasan Sazali Maulana Andinata</p> <p><b>Lokasi</b></p> <p>Sumatera Utara</p> <p><b>Tahun</b></p> <p>2022</p>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pandemi Covid-19 menambahkan akibat yang darurat bagi ketajaman komunikasi pada suatu organisasi. Pada organisasi CRNTV UINS, semasa pandemi Covid-19 komunikasi yang berlangsung kurang baik, dikarenakan minimnya kontribusi dari beberapa anggota. Juga disebabkan beberapa hambatan, diantaranya, jaringan yang kurang memadai dan stabil, hingga alasan-alasan yang diluar jangkauan, karena seluruh kegiatan dijalankan secara online.</p>
<p><b>Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia</b></p> <p>Al Tijarah: Vol. 6 No. 3 (Special Issue) December 2020 (193-198)</p>	<p>Penelitian dalam jurnal ini membahas mengenai masalah dampak mikro mengenai banyaknya perusahaan yang menjumpai dampak pandemi Covid-19 hingga diharuskan menempuh masa-masa kritis bagi perusahaannya, dan juga melihat bagaimana pandemi berdampak pada kinerja karyawan dalam suatu organisasi.</p> <p>Metode penelitian yang diterapkan dengan cara mendeteksi, menafsirkan dan mereview bacaan dari berbagai masukan data sekunder seperti website yang</p>

<p><b>Penulis</b> Rr. Ayu Widaningsih Sukristanta Kasno</p> <p><b>Lokasi</b> Se-Indonesia</p> <p><b>Tahun</b> 2020</p>	<p>mengandung data yang berkaitan dengan ekonomi, website resmi <i>World Health Organization</i> (WHO), <i>Centers for Disease Control and Prevention</i> (CDC), jurnal resmi, sebagian surat kabar harian di Indonesia, website BBC, CNN, CNN Indonesia, serta sumber lain yang nantinya menjadi referensi dan menjadi landasan penelitian.</p> <p>Berdasarkan temuan penelitian, kinerja di beberapa sektor mengalami penurunan. Maka dari itu, penelitian ini mencoba menerangkan memelihara kinerja optimal yang sejalan dengan target, seperti pelatihan di masa pandemi Covid-19, klasifikasi tugas ketika jumlah karyawan terbatas, serta optimalisasi pekerjaan.</p>
<p><b>Hambatan</b></p> <p><b>Komunikasi Event Project Team dengan Account Executive pada Perusahaan Jasa Event Organizer Twisbless</b></p> <p>Journal of Servite</p>	<p>Penelitian dalam jurnal ini berbicara mengenai permasalahan kendala pada metode komunikasi <i>project team</i> dan <i>account executive</i> pada <i>event organizer</i> Twisbless yang kerap kali berlangsung berupa kurangnya waktu untuk berkomunikasi karena banyaknya pekerjaan, gangguan semantik pada berupa kesalahpahaman akan diksi yang dipakai di grup telepon, email, dan whatsapp, hambatan psikologi dalam wujud kurang fokus dalam bekerja dan melupakan tugas</p>

<p>Volume 1 No. 2, Desember 2019, P 37 - 48</p>	<p>yang diberikan oleh klien, gangguan fisik yakni jauhnya jarak yang harus ditempuh antara satu anggota dengan anggota lain, juga rintangan kerangka berpikir dalam wujud perbedaan pendapat.</p>
<p><b>Penulis</b>  Innaka Dwi Hasanti</p>	<p>Metode penelitian yang dipakai merupakan kualitatif, dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Pada penelitian ini, teknik analisis dan struktur analisis strategi umum, struktur analisis linier, serta struktur komparatif digunakan untuk menganalisis hasil wawancara. Penelitian ini memakai dua jenis metode triangulasi data yakni triangulasi sumber dan triangulasi metode.</p>
<p><b>Lokasi</b>  Jakarta</p>	<p>Berdasarkan temuan penelitian, komunikasi organisasi yang digunakan oleh tim proyek dan <i>account executive</i> di Twisbless mencakup komunikasi internal dan eksternal. Komunikasi arus atas, komunikasi arus bawah, komunikasi diagonal, dan komunikasi horizontal adalah empat aliran dalam komunikasi internal. Dalam proses komunikasi organisasi terdapat kendala seperti hambatan teknis, semantik, fisik, psikologis, dan kerangka pikir yang menimbulkan hambatan dan</p>
<p><b>Tahun</b>  2019</p>	<p></p>

	berdampak pada kelancaran suatu acara.
<b>Strategi Komunikasi Organisasi PK IMM FISIP UMSU Dalam Melaksanakan Program Kerja di Masa Pandemi Covid-19</b>	<p>Penelitian jurnal ini membahas permasalahan strategi komunikasi organisasi PK IMM FISIP UMSU saat menjalankan program kerja di masa pandemi Covid-19 yang seharusnya dijalankan secara rutin, akan tetapi karena dampak pandemi Covid-19 maka PK IMM FISIP UMSU diharuskan memiliki strategi agar program kerja tetap bisa berjalan dengan baik.</p>
<p>SiNSTESa Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1, hlm 1039-1045</p>	<p>Metode penelitian yang diterapkan ialah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan pendekatan studi kasus dimana metode pengumpulan data memakai observasi partisipan dan wawancara secara mendalam.</p>
<b>Penulis</b> Faizal Hamzah Lubis Fadhil Pahlevi Hidayat Sigit Hardiyanto	<p>Temuan kajian menunjukkan bahwa modifikasi sistem dan determinasi di era <i>new normal</i> menjadi gangguan yang harus terus diperhatikan oleh PK IMM FISIP UMSU, mengingat beberapa agenda kerja yang dijalankan secara daring mempunyai kelemahan utamanya dalam penyajian informasi antar anggota.</p>
<b>Lokasi</b> Sumatera Utara	<p>Organisasi dan mahasiswa FISIP UMSU tidak dapat terlaksana dengan lancar karena penyajian penerangan memakai media online tidak maksimal. Selain itu,</p>

<p><b>Tahun</b></p> <p>2021</p>	<p>beberapa mahasiswa baru merasakan kepelikan untuk terhubung ke jaringan internet di lingkungannya.</p>
<p><b>Kebaruan Penelitian</b></p>	<p>Apabila dilihat dari penelitian terdahulu yang membahas mengenai hambatan komunikasi organisasi, cenderung dimulai dari adanya masalah hambatan jarak fisik. Hal ini dikarenakan penelitian terdahulu membahas mengenai fenomena komunikasi organisasi yang terjadi pada masa Covid-19. Dimana jarak fisik menjadi fokus masalah dan tantangan tersendiri yang harus dihadapi suatu organisasi untuk menjaga arus komunikasi yang efektif dan menjaga keberlanjutan suatu organisasi.</p> <p>Sedangkan pada penelitian ini, fokus masalah yang peneliti bahas terkait hambatan komunikasi organisasi cenderung tidak hanya kepada hambatan komunikasi karena jarak fisik, melainkan segala sesuatu yang menjadi faktor hambatan komunikasi dan bagaimana organisasi menyelesaikan adanya hambatan tersebut.</p> <p>Dari hal itu diketahui bahwa kelebihan dan urgensi dari penelitian ini yaitu relevan dari masa ke masa. Sebab, fenomena hambatan komunikasi di dalam suatu dinamika organisasi dari waktu ke waktu tidak selalu mengenai jarak fisik, terdapat beberapa faktor lain yang</p>

	juga menentukan suatu informasi dapat tersalurkan secara efektif di dalam suatu anggota organisasi yang berkaitan dengan kondisi masing-masing individu anggota IMAPRES sebagai mahasiswa di berbagai perguruan tinggi.
--	---

### 1.5.3. Teori Informasi Organisasi

Pemikiran Karl Weick tentang teori informasi organisasi melihat struktur organisasi sebagai buah dari pola interaksi yang berlangsung. Menurut teori informasi organisasi, organisasi bukanlah sebuah struktur yang tersusun dari banyak posisi dan peran, melainkan sebuah aktivitas komunikasi, sehingga lebih tepat disebut mengorganisasi (menunjukkan metode) ketimbang organisasi, karena organisasi merupakan suatu hal yang ingin didapatkan melalui proses komunikasi yang berkesinambungan (Weick dalam Morrison, 2009:32).

Teori informasi organisasi didukung oleh pemikiran sibernetika, dan dalam tradisi ini, komunikasi ditempatkan di garis depan penelitian organisasi sebagai proses penting dalam bagaimana struktur organisasi diwujudkan. Teori informasi organisasi menggunakan komunikasi sebagai basis atau pondasi bagaimana manusia diorganisasikan atau diorganisir. Weick memandang organisasi sebagai sistem yang menerima banyak interpretasi informasi dari

lingkungannya dan berupaya untuk menafsirkannya. Dengan ini, organisasi pada proses perkembangannya akan mendapati evolusi seiring dengan upaya organisasi untuk mencerna dirinya dan lingkungannya (Morissan, 2009: 32).

Dalam teori ini, komunikasi ditekankan sebagai faktor utama yang mendorong tercapainya tujuan organisasi, sehingga teori informasi organisasi cukup relevan dengan penelitian yang dilakukan. Adanya hambatan komunikasi karena faktor jarak merupakan hal yang dapat mempengaruhi jalannya visi dan misi organisasi, sebab proses komunikasi, pengorganisasian, dan penyebaran informasi tidak berjalan dengan baik ketika terdapat adanya hambatan.

#### **1.5.4. Teori Neoklasik atau Hubungan Manusia**

Teori neoklasik muncul karena ketidakpuasan dan sebagai respon terhadap keberadaan teori klasik yang dianggap tidak mampu menjelaskan peran unsur manusia dalam struktur organisasi. Teori neoklasik yang diperkenalkan oleh Elton Mayo berfokus kepada bermaknanya dimensi psikologis dan dimensi sosial manusia sebagai individu dan kelompok kerja. Pendekatan yang menekankan aspek manusia ini dikenal dengan pendekatan behavioral atau interpersonal (Ambarwati, 2018:34). Pendekatan perilaku dalam teori ini memajukan pemahaman tentang peran keanggotaan kelompok sebagai faktor penting dalam perkembangan teori organisasi, sehingga

manusia tidak lagi dipandang sebagai sesuatu yang dapat “ditempatkan” di mana saja.

Dalam teori neoklasik, faktor psikologis dan sosiologis memiliki pengaruh penting tidak hanya pada motivasi dan sikap anggota, tetapi juga pada output yang dihasilkan. Dari eksperimen yang dilakukan oleh Elton Mayo di Hawthorne, organisasi memerlukan beberapa hal, antara lain:

1. Partisipasi, yakni mengaitkan setiap orang dalam proses pemungutan keputusan suara.
2. Perlebaran pekerjaan sebagai lawan dari model spesialisasi.
3. Manajemen dari bawah ke atas, yang membagikan peluang pada anggota untuk turut andil dalam pengambilan keputusan manajemen pusat.

Teori neoklasik cukup relevan dengan penelitian yang dilakukan, bawasannya faktor psikologis dan sosial berpengaruh terhadap para anggota organisasi kaitannya dengan partisipasi dan produktivitas, sehingga akan menghasilkan output yang diharapkan dan mendorong tercapainya tujuan organisasi. Karena dalam teori neoklasik ini, peranan faktor manusia cukup dititikberatkan dalam struktur organisasi.



### **1.5.5. Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi baik pada kelompok formal ataupun informal. Menurut Burhan Bungin (dalam Anggriawan, 2017:263), pengertian komunikasi organisasi merupakan komunikasi antar manusia (*human communication*) yang berlangsung dalam organisasi dimana terdapat jaringan informasi satu sama lain. Dalam artian luas, komunikasi organisasi merupakan proses menciptakan dan mentransfer informasi dalam jaringan sosial untuk memecahkan situasi yang tidak pasti atau terus berubah-ubah. Bila memperhatikan pengertian komunikasi dalam organisasi, maka komunikasi organisasi adalah komunikasi yang berlangsung antara orang-orang dalam organisasi itu sendiri, maupun antara orang-orang dalam organisasi dengan publik untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Mulyana (dalam Michelle, 2015:3) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai komunikasi formal dan informal dalam suatu organisasi yang terjadi dalam jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok. Komunikasi formal didefinisikan sebagai komunikasi yang telah disetujui oleh organisasi dan berorientasi organisasi (Devito, 1997:340). Menurut Pace dan Faules, komunikasi informal terjadi ketika anggota organisasi berkomunikasi satu sama lain terlepas dari posisi mereka dalam organisasi, mengarahkan arus

informasi bersifat pribadi, dan disebut sebagai jaringan komunikasi informal.

Dalam jaringan komunikasi informal, pengertian ini mengandung dua faktor, yakni sifat hubungan dan arah arus informasi. Ada hubungan pribadi, yang meliputi hubungan interpersonal, dalam sifat hubungan, dimana arah aliran informasi bersifat pribadi, yang hadir dari interaksi antara orang-orang dan mengalir di segala sisi organisasi tanpa bisa diprediksi.

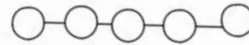
#### **1.5.5.1. Bentuk Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi berdasarkan pendapat Robbins dan Judge (2011:380) berlangsung pada bentuk *formal networks*, *the grapevine*, dan *electronic communication*.

##### *1. Formal Small-Group Networks*

Jaringan formal bagi golongan kecil berdasarkan pendapat Robbins dan Judge bisa berbentuk *chain*, *wheel*, dan *all channel*. Sedangkan struktur jaringan komunikasi yang lebih terdistribusi menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011:424) dapat berupa *all channel*, *circle*, struktur Y, dan *wheel*. Dari pendapat tersebut bisa digambarkan sebagai berikut:

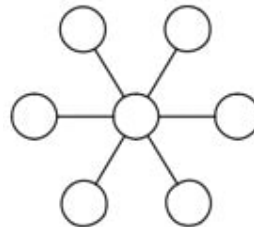
a. *The Chain*



Gambar 1.2. Struktur *The Chain*

Rantai komando formal diikuti secara ketat dalam struktur komunikasi jaringan ini. Jaringan ini dapat dijumpai dalam tiga tingkatan yang kaku pada saluran komunikasi organisasi.

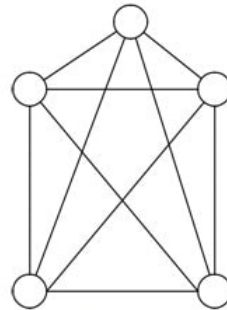
b. *The Wheel*



Gambar 1.3. Struktur *Wheel*

Figur sentral dalam struktur jaringan komunikasi ini berfungsi sebagai jalan bagi seluruh komunikasi kelompok. Jaringan ini didapati dalam tim yang dipimpin oleh pemimpin yang kuat.

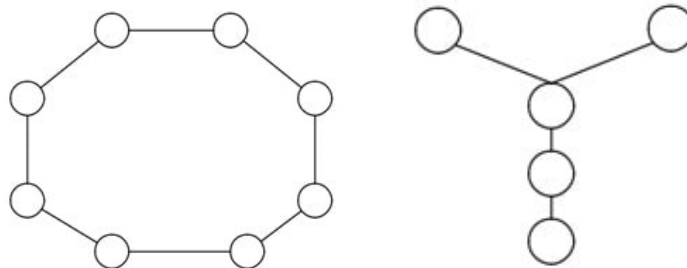
c. *The All Channel*



Gambar 1.4. Struktur *All Channel*

Struktur jaringan komunikasi ini memberi izin seluruh anggota secara aktif saling melakukan komunikasi.

d. *The Circle* dan Struktur Y



Gambar 1.5. Struktur *The Circle* dan Struktur Y

Kedua struktur jaringan komunikasi ini ialah struktur yang ada di antara ekstrem dalam formasi tingkat sentralisasi.

2. *The Grapevine*

*Grapevine*, juga dikenal sebagai selentingan, merupakan jaringan informal tidak tertata yang dijumpai dalam

hubungan sosial ketimbang bagan organisasi atau deskripsi pekerjaan. Mode komunikasi ini dikenal dengan transmisi informasi yang cepat ke segala organisasi. Selentingan beroperasi lewat jejaring sosial informal untuk menjadi lebih aktif di area dimana anggotanya memiliki latar belakang yang sama dan bisa berkomunikasi dengan mudah (McShane dan Von Glinow, 2010:289). Banyak rumor atau desas-desus tampak benar karena disebarkan lewat saluran komunikasi tatap muka dan anggota terpengaruh untuk berkomunikasi secara aktif dan efisien. Namun, cara komunikasi ini berpotensi mendistorsi pesan dengan menghilangkan detail halus dan mengelompokkan poin-poin utama cerita.

### 3. *Electronic Communication*

Kreitner dan Kinicki (2010:416) membagikan komunikasi organisasi menjadi *formal communication* dan *informal communication*.

#### a. *Formal Communication Channels*

Saluran komunikasi formal diatur menurut ikatan komando atau konstruksi organisasi. Pesan yang dikomunikasikan melalui saluran formal dianggap

resmi dan dikirimkan lewa saluran vertikal, horizontal, dan eksternal.

- Komunikasi vertikal mengacu pada pertukaran informasi antara orang-orang di berbagai tingkat organisasi. Ketika informasi disampaikan melalui beberapa tingkatan dalam suatu organisasi, distorsi komunikasi lebih mungkin terjadi. Komunikasi vertikal dapat berupa komunikasi ke atas dan ke bawah.

Komunikasi ke atas adalah saat Anda mengirim pesan ke seseorang yang lebih tinggi di organisasi. Sementara itu, komunikasi ke bawah adalah komunikasi dengan seseorang pada level yang lebih rendah dari suatu organisasi.

- Komunikasi horizontal ialah komunikasi yang berjalan di antara rekan anggota kerja dan di antara unit kerja yang berbeda-beda dimana keselarasan dibutuhkan dalam hal ini dengan tujuan untuk berbagi informasi, menyelesaikan masalah, menawarkan nasihat, atau mengkoordinasi aktivitas pekerjaan.
- Komunikasi eksternal, merupakan aliran informasi dua arah diantara anggota dan berbagai *stakeholder*

yang berada di luar organisasi. Biasanya organisasi membangun departemen formal bagaikan hubungan masyarakat atau publik untuk menyelaraskan komunikasi eksternal.

b. *Informal Communication Channels*

Rantai komando tidak diikuti oleh saluran komunikasi informal. Komunikasi dapat dicapai dengan melewati jenjang manajemen dan memotong garis otoritas. Komunikasi internal berkaitan dengan *grapevine* dan *management by walking around*.

- *Grapevine*, adalah sistem komunikasi informal antar organisasi informal yang melingkupi seluruh bentuk media komunikasi. Orang yang secara konsisten menyampaikan informasi melalui selentingan pada orang lain disebut *liaison individuals*. Sedangkan mereka yang memakai selentingan untuk mendapatkan kekuasaan dan status disebut sebagai *organizational moles*.
- *Management by walking around*, merupakan kondisi dimana manajer atau atasan melakukan komunikasi dengan berjalan mengelilingi setiap divisi di

organisasi dan dengan informal berbicara pada setiap anggota dari seluruh tingkatan.

#### **1.5.5.2. Fungsi Komunikasi Organisasi**

Robbins dan Judge (2011:376) menyebutkan bahwa komunikasi pada organisasi memiliki empat fungsi, yakni *control, motivation, emotional expression, dan information.*

- Fungsi *control*, bahwa komunikasi organisasi berperan atau berfungsi untuk mengawasi perilaku anggota, dimana ketika anggota memerlukan pertukaran pesan berkaitan dengan tugas baik keluhan, deskripsi tugas, dan kebijakan organisasi, disitulah komunikasi organisasi berfungsi sebagai fungsi kontrol. Karena setiap organisasi memiliki jenjang kekuasaan dan kaidah formal yang harus diikuti oleh anggota.
- Fungsi motivasi, bahwa komunikasi organisasi akan mempererat motivasi dengan keterangan pada anggota terkait tugas yang harus dikerjakan, seberapa baik melaksanakan tugas, dan bagaimana membenahi jika hasil pelaksanaan tugas dibawah standar organisasi. Komunikasi dibutuhkan sebagai penyusunan tujuan spesifik, sebagai umpan balik progress kepada tujuan, dan



*reward* atas karakter yang diinginkan, hal-hal tersebut tentunya dapat menstimulasi motivasi.

- Fungsi *emotional expression*, bahwa komunikasi organisasi merupakan mekanisme fundamental dimana anggota memperlihatkan kepuasan dan frustrasi masing-masing. Oleh karenanya, komunikasi akan memberi ekspresi perasaan emosional dan pemenuhan kepentingan sosial.
- Fungsi informasi, bahwa komunikasi organisasi menyediakan pemungutan keputusan dimana komunikasi mewedahi kebutuhan informasi individual dan kelompok untuk membangun keputusan dengan mendistribusikan pesan untuk mengenali dan mengevaluasi berbagai pilihan alternatif.

Keempat fungsi komunikasi organisasi di atas memiliki tingkat kepentingan yang sama dan tidak ada satu yang melampaui lainnya. Untuk berkinerja secara efisien, seluruh anggota organisasi harus menjaga beberapa kontrol satu sama lain, merangsang anggota untuk menjalankan, saling memberi kesempatan berekspresi dan mengungkapkan emosi, serta membuat pilihan keputusan. Hampir seluruh interaksi komunikasi yang berlangsung ada pada sebuah organisasi menerapkan satu atau lebih beberapa fungsi tersebut.

### **1.5.6. Hambatan Komunikasi Organisasi**

Hambatan komunikasi seringkali menjadi dinding terjadinya komunikasi yang efisien, dalam artian kata gangguan pada komunikasi ini merupakan segala hal yang bisa memperlambat jalannya kegiatan. Komunikasi yang terjadi antara komunikator dengan komunikan tidak selalu berjalan secara efektif, sama halnya dengan komunikasi organisasi yang seringkali terdapat hambatan. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi atau lembaga pastinya tidak terlepas dari gangguan dan hambatan, gangguan dan hambatan inilah yang kemudian dapat mengganggu proses jalannya kegiatan dan menimbulkan *noise*. Komunikasi dapat dikatakan berhasil apabila pesan mengalami sedikit gangguan. Siregar et al. (2021:76-77) menyatakan gangguan atau hambatan komunikasi bisa berwujud fisik, psikologi/manusiawi, budaya, linguistik, teknis, melubernya informasi, dan literasi. Beberapa hambatan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hambatan fisik, terjadi ketika komunikator tidak bisa melihat komunikan secara fisik, hal tersebut terjadi dikarenakan perbedaan lokasi atau letak geografis.
2. Hambatan psikologis/manusiawi, terjadi dikarenakan setiap individu mempunyai perbedaan dalam hal sikap, motivasi, minat yang dapat menjadikan masing-masing individu menanggapi segala

sesuatu dengan cara yang berbeda. Perbedaan inilah yang dapat menimbulkan hambatan komunikasi.

3. Hambatan sosial budaya, berlangsung dikarenakan setiap individu mempunyai latar belakang budaya yang berbeda hingga akan menyebabkan perbedaan dalam mengirimkan atau menerima pesan.
4. Hambatan linguistik, terjadi ketika pada proses komunikasi suatu individu memberikan ekspresi, penafsiran, dan kosakata yang tidak sejalan.
5. Hambatan teknis, muncul saat seorang komunikator mengalami gangguan ketika memakai teknologi untuk mengirimkan pesan. Seperti sinyal yang lemah, *output* suara yang buruk, dan gangguan jaringan telekomunikasi.
6. Ketika ada banyak informasi namun keterbatasan pribadi menjadi penghalang untuk menyerap semua itu disaat terjadinya luapan informasi.
7. Hambatan literasi digital merupakan yang berkaitan dengan kemampuan dan pengetahuan seseorang dalam menggunakan media digital, alat komunikasi, penemuan jaringan, menciptakan informasi, dan memanfaatkannya untuk membangun komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari.

Lebih lanjut, Harun (dalam Siregar et al. 2021:114-116) menyatakan bahwa terdapat hambatan-hambatan yang biasa terjadi dalam organisasi atau lembaga, antara lain:

### 1. Latar Belakang (*Frame of Reference*)

Individu yang berbeda cenderung memaknakan pesan komunikasi yang bertentangan berdasarkan pengalaman yang lalu. Hal tersebut kemudian menimbulkan kelainan metode pembentukan dan penguraian pesan. Inilah yang menjadi faktor pengganggu keselarasan dalam berkomunikasi (*commonness*).

### 2. Mendengarkan Secara Selektif

Hal ini adalah format persepsi yang ketat dimana seseorang mengarah pada pengaburan informasi baru, terkhusus apabila informasi yang ada bertentangan dengan kepercayaannya. Jika seseorang menerima arahan dari atasannya, maka ia hanya akan mengawasi hal-hal yang memperkuat persepsinya.

### 3. Pertimbangan Nilai (*Value Judgements*)

Pada situasi komunikasi, penerima pesan hendak melaksanakan evaluasi nilai. Pada dasarnya evaluasi tersebut melekat pemberian nilai secara inklusif kepada suatu pesan sebelum menerima seluruh proses komunikasi.

### 4. Dapat dipercayanya Sumber (*Source Credibility*)

Keyakinan penerima, kepercayaan, dan pengakuan atas pesan dan tindakan komunikator merupakan kredibilitas sumber. Tingkat kepercayaan penerima pada komunikator kemudian berdampak langsung pada pandangan dan reaksinya terhadap kata-kata, ide, dan tindakan.

5. Persoalan Bahasa (*Semantic Problem*)

Kata-kata memiliki konotasi yang berbeda untuk orang yang berbeda. Akibatnya, komunikator dapat berbicara bahasa yang sama dengan komunikan.

6. Penyaringan (*Filtering*)

Penyaringan adalah umum dalam aliran komunikasi ke atas organisasi atau lembaga. Penyaringan ini berkaitan dengan manipulasi informasi agar dapat ditangkap secara positif oleh penerima.

7. Perbedaan Status (*Status Differences*)

Perbedaan status dalam kaitannya dengan hirarki dalam organisasi atau lembaga cenderung menimbulkan ancaman bagi individu yang berada pada posisi lebih rendah dalam organisasi, yang berpotensi menimbulkan penyimpangan komunikasi.

8. Tekanan Waktu (*Time Pressures*)

Kendala waktu adalah gangguan yang signifikan dalam komunikasi. Kendala waktu ini dapat mengakibatkan "korsleting", atau kegagalan sistem komunikasi yang didefinisikan secara formal.

## 1.6. Operasionalisasi Konsep

### 1.6.1. Hambatan Komunikasi

Hambatan komunikasi merupakan segala sesuatu yang dapat menjadi penghambat jalannya proses komunikasi yang efisien. Sehingga hambatan komunikasi dapat menimbulkan hambatan atau *noise* yang dapat memperlambat jalannya kegiatan. Dari beberapa jenis hambatan komunikasi yang ada, Siregar et al. (2021:76-77) menyatakan gangguan atau hambatan komunikasi dapat berwujud hambatan fisik, terjadi ketika komunikator tidak bisa melihat komunikan secara fisik, hal tersebut terjadi dikarenakan perbedaan lokasi atau letak geografis. Hambatan psikologis/manusiawi, terjadi dikarenakan setiap individu mempunyai perbedaan dalam hal sikap, motivasi, minat yang dapat menjadikan masing-masing individu menanggapi segala sesuatu dengan cara yang berbeda. Hambatan sosial, berlangsung dikarenakan setiap individu mempunyai latar belakang yang berbeda hingga akan menyebabkan perbedaan dalam mengirimkan atau menerima pesan. Hambatan linguistik, terjadi ketika pada proses komunikasi suatu individu memberikan ekspresi, penafsiran, dan kosakata yang tidak sejalan. Hambatan teknis, muncul saat seorang komunikator mengalami gangguan ketika memakai teknologi untuk mengirimkan pesan.

Lebih lanjut, Harun (dalam Siregar et al. 2021:114-116) menyatakan bahwa perbedaan status (*status differences*) kaitannya

dengan hirarki dalam organisasi atau lembaga juga cenderung menimbulkan ancaman bagi individu yang berada pada posisi lebih rendah dalam organisasi, yang berpotensi menimbulkan penyimpangan komunikasi.

### **1.6.2. Partisipasi Anggota dalam Organisasi**

Partisipasi anggota adalah keterkaitan anggota pada banyak kegiatan organisasi baik menyangkut hak ataupun kewajiban dari seorang anggota. Partisipasi anggota juga merupakan ketersediaan anggota untuk mengangkut kewajiban dan melaksanakan hak keanggotaanya secara bertanggung jawab. Apabila beberapa anggota organisasi sudah menjalankan kewajiban dan menjalankan hak dengan penuh tanggung jawab, maka partisipasi anggota organisasi dapat dikatakan baik, dan sebaliknya.

Ropke (2003:52) menjelaskan bahwa partisipasi anggota dapat dijelaskan dalam tiga aspek. Yang pertama, anggota bersedia memberikan kontribusi termasuk waktu, tenaga, dan pikiran serta menjalankan setiap sumber daya yang ada dalam setiap kegiatan organisasi. Kedua, Anggota bersedia hadir dan ikut andil untuk memberikan ide serta gagasan dalam pengambilan keputusan baik itu perencanaan, pelaksanaan atau implementasi, maupun evaluasi. Ketiga, anggota bersedia untuk berbagi keuntungan maupun

memberikan kontribusi berupa materi apabila diperlukan dari program kerja yang dilaksanakan.

Peran anggota organisasi dalam wujud partisipasi benar-benar dibutuhkan pada setiap organisasi, begitu juga organisasi IMAPRES Wonogiri, diantaranya: memberikan andil baik tenaga ataupun pikiran dalam setiap program kerja organisasi, bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan organisasi, berpartisipasi dalam setiap rapat dan musyawarah maupun evaluasi yang diadakan, menjaga nama baik organisasi, serta menjalankan hasil keputusan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga. Partisipasi anggota memiliki peran penting yang menentukan perkembangan organisasi IMAPRES Wonogiri. Karena tanpa partisipasi anggota, organisasi tidak akan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

### **1.7. Argumen Penelitian**

Komunikasi diperlukan dalam sebuah organisasi untuk mengkoordinasi anggota serta menyampaikan informasi dalam pelaksanaan program kerja, baik itu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Adanya komunikasi yang efektif dapat memaksimalkan partisipasi anggota organisasi, sehingga tujuan organisasi akan dapat dicapai. Namun, hambatan komunikasi yang terjadi akan menghambat terjadinya komunikasi yang efektif. Dikarenakan partisipasi atau kontribusi anggota tidak akan maksimal apabila terjadi suatu hambatan komunikasi. Kurangnya partisipasi atau kontribusi anggota dalam



organisasi juga akan menghambat lancarnya pelaksanaan suatu program kerja, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi.

## **1.8. Metode Penelitian**

Metode merupakan aspek penting dalam melakukan sebuah penelitian, oleh karenanya untuk mendapatkan hasil yang maksimal perlu diterapkannya metode tertentu dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode kualitatif.

Sukardi (dalam Sumadi, 2007:75) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif ialah penelitian untuk melakukan eksplorasi dan memperkuat prediksi terhadap suatu peristiwa atau gejala berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Oleh karena itu, metode kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena, persepsi, kepercayaan, sikap, aktivitas sosial, dan pemikiran secara individual ataupun kelompok.

### **1.8.1. Tipe Penelitian**

Penelitian studi deskriptif digunakan dalam penelitian ini dikarenakan mencakup proses pengumpulan data, analisis data, interpretasi data, sampai dengan penyusunan hasil penelitian. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menginterpretasikan serta menggambarkan suatu gejala atau kondisi secara apa adanya (Arikunto dalam Zellatifanny dan Mudjiyanto, 2018:84). Hal tersebut

mengisyaratkan bahwa peneliti sama sekali tidak melakukan manipulasi atau kontrol atas data yang diperoleh dari informan. Lebih lanjut, studi deskriptif merupakan akumulasi data dasar melalui cara deskriptif yang semata-mata bukan mencari atau menjelaskan saling hubungan ataupun mendapatkan makna implikasi (Sumadi, 2007:75).

### **1.8.2. Subyek Penelitian**

Subyek pada penelitian ini yaitu anggota dan pengurus aktif (fungsionaris) organisasi Ikatan Mahasiswa Berprestasi Wonogiri baik berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan dengan rentang usia mulai dari 18-30 tahun yang berdomisili di Kabupaten Wonogiri.

### **1.8.3. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini merupakan jenis data kualitatif dimana sumber data utama yang kemudian disimpan pada catatan tertulis atau alat perekam merupakan kata dan perilaku dari masing-masing informan yang diwawancarai dan diamati (Moleong dalam Sanina, 2020:33).

#### **1.8.4. Sumber Data**

##### **1.8.4.1. Data Primer**

Data primer yang didapatkan dalam penelitian ini berasal dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan subyek penelitian yang sudah ditetapkan.

Pada penelitian ini, subyek yang ditetapkan yaitu Ketua IMAPRES Wonogiri, Ketua divisi, dan anggota IMAPRES Wonogiri. Peneliti menetapkan Ketua IMAPRES Wonogiri serta Ketua divisi karena bagian tersebut bersangkutan langsung dalam proses komunikasi dan koordinasi dalam organisasi. Pihak tersebut digunakan sebagai sumber utama, sedangkan anggota IMAPRES Wonogiri diambil sebagai penguat dari data yang telah diambil dari sumber utama.

##### **1.8.4.2. Data Sekunder**

Data sekunder yang didapat dalam penelitian ini berasal dari sumber bacaan seperti artikel, jurnal, dan buku yang relevan dengan pokok penelitian.

#### **1.8.5. Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang penulis pakai yakni dengan cara wawancara. Teknik wawancara merupakan pengumpulan data melalui tanya jawab antara peneliti yang berperan

sebagai pewawancara (*interviewer*) dengan subjek yang diteliti. Adapun subyek atau orang yang diwawancara dalam penelitian disebut sebagai informan. Secara lebih spesifik, wawancara terurai menjadi tiga jenis, yakni wawancara bebas, wawancara terpimpin, dan wawancara bebas terpimpin (Hadi: 1981, dalam Nawari Ismail: 2015).

Jenis wawancara bebas yang memberi kebebasan penuh bagi informan untuk menanggapi kemungkinan peneliti untuk memperoleh informasi yang lebih banyak dan detail. Sementara pada wawancara terpimpin, peneliti akan mengendalikan jawaban-jawaban informan dengan ketat agar tetap sejalan dengan tujuan penelitian. Penelitian ini akan memakai teknik wawancara bebas terpimpin kepada anggota IMAPRES Wonogiri sebagai informan atau subjek penelitian yang dapat memperkuat kelebihan dari kedua jenis wawancara tersebut, dan di saat yang bersamaan juga meminimalisir kekurangan dari keduanya. Melalui teknik ini pewawancara akan memberikan kebebasan kepada informan untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan, dengan tetap mengarahkan dan memperdalam informasi sesuai dengan pedoman wawancara untuk penelitian.

#### **1.8.6. Teknik Analisis Data**

Analisis data pada penelitian kualitatif dapat dijalankan selama pengumpulan data dan pada akhir proses pengumpulan data pada waktu yang ditentukan oleh peneliti. Menurut Miles dan Huberman

(dalam Sugiyono, 2010: 246), aktivitas dalam analisis data kualitatif dijalankan secara interaktif dan berkelanjutan hingga datanya sudah jenuh. Terdapat sejumlah tahapan yang akan dilaksanakan, yaitu:

#### **1.8.6.1. Reduksi Data**

Pada titik ini, peneliti harus meringkas, memilah hal-hal pokok, memusatkan pada hal-hal yang paling vital, dan mencari tema serta pola. Data yang sudah direduksi akan memberi gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data tambahan dan mencarinya bila dibutuhkan (Sugiyono, 2010:247). Pada tahapan ini peneliti harus merinci data, meringkas, serta meneliti ulang data yang diperoleh dari informan selama penelitian terhadap anggota aktif dan pengurus IMAPRES Wonogiri.

#### **1.8.6.2. Penyajian Data**

Penyajian data merupakan pengorganisasian hasil data ke dalam suatu bentuk tertentu sehingga terlihat lebih utuh. Penulis melakukan secara induktif dengan menguraikan setiap masalah dalam pembahasan penelitian dan memaparkan secara umum yang kemudian dijelaskan dalam bahasan yang lebih spesifik dalam penyajian data.

### **1.8.6.3. Penarikan Kesimpulan**

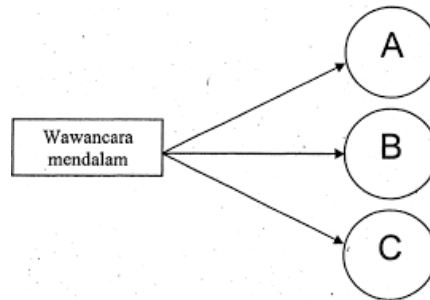
Penelitian kualitatif bisa jadi menanggapi rumusan masalah yang dibuat di awal, akan tetapi juga bisa sebaliknya, dengan alasan masalah dan rumusan masalah pada penelitian ini masih bersifat sementara dan dapat berkembang saat berlangsungnya proses penelitian (Sugiyono, 2010:252-253). Kesimpulan awal mempunyai sifat sementara yang nantinya dapat berubah apabila didapatkan bukti lain selama proses pengumpulan data. Kesimpulan akan diverifikasi selama penelitian dan didukung dengan bukti yang valid saat pengambilan data di lapangan. Kemudian dilakukan peninjauan kembali catatan lapangan untuk mendapatkan penegasan kesimpulan yang kredibel.

### **1.8.7. Teknik Keabsahan Data**

Pada penelitian kualitatif, data yang didapatkan bisa dikatakan valid jika tidak ada perbedaan antara hasil yang diperoleh melalui penelitian dengan realitas yang berlangsung pada objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik pengecekan data dilakukan melalui triangulasi sumber.

Triangulasi sumber digunakan untuk memperoleh sumber data yang beragam namun dengan metode yang sama (Sugiyono, 2010:241). Dengan melakukan verifikasi data dari referensi yang satu

dengan referensi yang lainnya, maka jawaban dari pertanyaan penelitian akan lebih mudah dipahami, karena referensi data tidak hanya dari satu sumber saja. Seperti ketua IMAPRES, ketua divisi di IMAPRES, dan anggota IMAPRES.



Gambar 1.6. Triangulasi Sumber