POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN HARMONISASI ANTAR ANGGOTA YANG BERBEDA PROGRAM STUDI PADA KOMUNITAS GENBI IAIN CURUP

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Syarat Untuk

Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)

Dalam Ilmu Dakwah

Oleh :

HEZA APRIANI

NIM : 21521018

PROGRAM STUDI KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM

FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH

ISTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP

TAHUN 2025.

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (IAIN Curup)
Di –
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi yang diajukan oleh :

Nama : Heza Apriani

NIM : 21521018

Prodi : Komunikasi dan Penyiaran Islam

Judul : "Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Harmonisasi Antar Anggota Yang Berbeda Program Studi Pada Komunitas GenBI IAIN Curup"

Sudah dapat diajukan dalam sidang Munaqasah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian surat permohonan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan dengan semestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Curup, Juli 2025

Pembimbing I	Pembimbing II
Savri Yapsah, S.Th.I, M.Ag	**Dete Konggoro, M.I.Kom**
NIP. 199010082019081001	**NIP.19861028202311015**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Heza Apriani

NIM : 21521018

Prodi : Komunikasi dan Penyiaran Islam

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Judul :"Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Harmonisasi Antar Anggota Yang Berbeda Program Studi Pada Komunitas GenBI IAIN Curup."

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk ditulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, Mei, 2025

Penulis,

Heza Apriani

NIM. 21521018

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
Jalan Dr. AK Gani N0. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010
Homepage: http://www.iaincurup.ac.id Email: admin@iaincurup.ac.id Kode 39119

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor: 392 /In.34/FU/PP.00.9/ /2025

Nama	:	**Heza Apriani**
NIM	:	**21521018**
Fakultas	:	**Ushuluddin, Adab dan Dakwah**
Prodi	:	**Komunikasi dan Penyiaran Islam**
Judul	:	**Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Harmonisasi Antar Anggota Yang Berbeda Program Studi Pada Komunitas GenBI IAIN Curup**

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari/Tanggal	: **Senin, 11 Agustus 2025**
Pukul	: **12.00 s/d 13.00 WIB**
Tempat	: **Ruang Rapat Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah**

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Ilmu Komunikasi dan Penyiaran Islam.

TIM PENGUJI

Ketua	Sekretaris
Sayri Yansah, S.Th.I., M.Ag	**Dete Konggoro, M.I.Kom**
NIP. 199010082019081001	**NIP. 19861028202311015**
Penguji I	**Penguji II**
Dr. Robby Aditya Putra, M.A	**Pajrun Kamil, M.Kom.I**
NIP. 199212232018011002	**NIP. 198105152025211007**

Mengesahkan,
Dekan Fakultas
Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Dr. Fakhruddin, S.Ag., M.Pd.I
NIP. 19750112 200604 1 009

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah mwlimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Harmonisasi Antar Anggota Yng Berbeda Program Studi Pada Komunitas GenBI IAIN Curup".**

Kemudian shalawat serta salam kepada nabi yullah yakni nabi Muhammad SAW, krna berkat beliau yang telah membawa ummat islam dari zaman kebodohan hingga zaman penuh ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi yang kita rasakan pada saat ini. Penulis menyadari bahwa dalam proses menyelesaikan skripsi ini terdapat banyak kendala, namun berkat adanya dukungan, bantuan, bimbingan daan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan Terimakasih setulu-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I selaku Rektor IAIN Curup
2. Prof. Dr. Yusefri, M.Ag, selaku Wakil Rektor I IAIN Curup
3. Prof. Dr. Muhammad Istan, S.E, M.Pd, selaku Wakil Rektor II IAIN Curup
4. Dr. Nelson, S.Ag., M.Pd, selaku Wakil Rektor III IAIN Curup
5. Dr. Fakhruddin, S.Ag, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Curup.
6. Dr. Robby Aditya Putra, M.A, selaku Ketua Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam

7. Savri Yansah, S.Th.I, M.Ag, selaku Pembimbing Akademik dan Pembimbing Skripsi I
8. Bapak Dete Konggoro, M.I.Kom selaku Dosen Pembimbing Skripsi II
9. Kepada kedua orang tua, kakak dan adik yang sudah memberikan dukungan serta do'a kepada peneliti
10. Seluruh Dosen dan Staf Akademik di Lingkungan IAIN Curup yang telah banyak membantu dalam proses penulisan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini jauh dari kesempurnaan maka dari itu, dengan tanda tangan terbuka penulis menerima segala kritik dan saran yang sifatnya membangun dan menyempurnakan skripsi ini menjadi lebih baik lagi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakatuh

Curup, 4 Juli 2025

Penulis

Heza Apriani

Nim: 21521018

MOTTO

“ Love Yourself, Because Everything In Your Life Depend On Yourself ”

~ Heza Apriani ~

“ Be Bold To Be Blockbuster ”

~ Heza Apriani ~

PERSEMBAHAN

Alhamdulliah, dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang tiada henti saya ucapkan kepada Allah SWT. Yang tidak pernah henti memberikan cinta-Nya kepada saya dan memberikan rahmat serta karunia-Nya yang berupa nikmat sehat, rezeki dan kemudahan sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Pertama, untuk sosok wanita cantik nan rupawan yang sudah sangat tangguh untuk dirinya selama ini, Heza Apriani. Terimakasih karna sudah melalui semuanya dengan baik ya, mulai sedari awal masuk perkuliahan dan mencoba untuk mengenal serta mendalami dunia perkuliahan yang sesungguhnya, kamu hebat dengan semua angan yang kamu usahakan sendiri itu, walaupun sering kali merasakan lelah, leti, lesu tapi kamu tetap semangat untuk mengeksplor apapun yang kamu ingin tahu. Terutama untuk saat-saat terakhir kita di semester akhir ini, memang sedikit berat tetapi karena kamu hebat akhirnya kamu kuat. Peneliti teramat sangat sayang dan cinta terhadap Heza Apriani, semoga kebaikan akan selalu menyertai kita ya. Thank you Heza and I love you more than anything.
2. Yang utama dari segalanya, manusia paling saya cintai dan sayangi yang menjadi alasan saya berjuang hingga saat ini. Ibu tersayang dan tercinta Siti Zahara, yang 22 tahun sudah membesarkan saya dengan cinta dan kasih sayangnya serta segenap tenaga jiwa dan raga hanya agar penulis dapat merasakan hal-hal baik di kehidupan ini, beserta dengan do'a yang tak pernah terlupakan dalam sujudnya yang menjadi perisai dan pelindung

penulis hingga saat ini. Penulis benar-benar ingin berterimakasih kepada ibu dan Gelar Sarjanah ini, penulis persembahkan kepada ibu dengan segala hormat dan cinta.

3. Kepada Almarhum Ayah tercinta Hermansyah, penulis tau bahwa ayah memang tidak dapat melihat ini secara langsung, tetapi penulis percaya bahwa ayah bisa melihat kebahagiaan dan semua perjuangan yang penulis rasa dan welati dari kejauhan sana. Ayah harus tau, bahwa sekarang penulis benar-benar memahami apa itu rasa tanggung jawab terhadap semua langkah yang ingin diambil dan hadapi setelah ayah membuat penulis harus belajar menghadapi hal itu sendirian setelah ayah tiada. Penulis benar-benar menyayangi ayah, semoga ayah selalu di lapangkan dan tenang disana. Love you more forever Ayah
4. Kapada saudara-saudara ku, kakak laki-laki yang kukenal dengan ketangguhannya Apriliansyah dan Adik perempuan sekaligus Coach Diet penulis, Nadia Febri Yulanda. Terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini. Semoga seterusnya kita dapat menjaga selalu keharmonisan dari ikatan persaudara ini ya, love you guys.
5. Untuk keluarga besar penuli, terutama nenek penulis Salbia. Penulis tau betul nenek selalu mendoakan semua cucunya. Terimakaih atas do'a itu nek, terimakasih juga untuk cinta dan kasih sayang yang sudah nenek curahkan kepada penulis.penulis benar-benar sayang nenek. Love nenek
6. Kepada Pembimbing I dan II, bapak Savri Yansah, S.Th.I, M.Ag., serta bapak Dete Konggoro M.I.Kom. yang sudah membimbing, mengajarkan dan mengarahkan penulis. Terimakasih atas bimbingan dan dukungan

tulusnya, tanpa itu semua mungkin skripsi ini belum bisa selesai. Terimakasih telah mempermudah setiap prosesnya serta selalu mengingatkan penulis. Semoga Allah SWT senantiasa menjaga dan memberikan keberkahan, kesehatan, kemudahan dan balasan yang baik pula untuk bapak dan juga keluarga.

7. Untuk Sahabat penulis, Laili Huriatul Jannah. Terimakasih karna sudah ikut andil menjadi bagian dari kepingan setiap moment di masa perkuliahan ini. Tau rasanya memang sedikit berat, tetapi Terimakasih penulis ucapkan dengan adanya dukungan dan dampingan untuk melalui setiap lika-liku proses ini. Terimakasi juga untuk setiap momen bahagianya, tawanya dan sedikit kelakuan random kita selama ini, pengalaman hebatnya dan semua momen serunya, Semoga sukses selalu dimanapun kela akhirnya perjalanan ini akan berkelana, jangan pernah lupakan bagaimana bahagianya kita saat ingin melupakan sedikit penat yang dirasa. Big love for you li.
8. Teruntuk seseorang yang hadir dan selalu ada untuk mendengarkan keluhan serta segala yang penulis rasakan, Ngazizul Ubaydillah. Terimakasih karna sudah menjadi bagian yang menyenangkan dalam beberapa part dikehidupan penulis ini, memang kita tidak akan pernah tahu kedepannya akan seperti apa, tetapi penulis benar-benar ingin mengucapkan terimakaih yang sebesar-besarnya dan semangat terus untuk saling memantaskan diri.
9. Kepada teman-teman change youth dan seluruh angkatan 2021, terimakasih. Kalian hebat, semoga sukses selalu dimanapun kalian berada. Sangat amat senang raanya bisa satu peristiwa bersama kalian.

POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN HARMONISASI ANTAR ANGGOTA YANG BERBEDA PROGRAM STUDI PADA KOMUNITAS GENBI IAIN CURUP.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan harmonisasi antaranggota yang berasal dari program studi berbeda pada komunitas Generasi Baru Indonesia (GenBI) IAIN Curup. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam dengan ketua dan anggota aktif GenBI, serta studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua pola komunikasi utama yang digunakan, yaitu pola lingkaran dan pola semua saluran (bintang). Kedua pola ini dinilai mampu menciptakan suasana interaksi yang demokratis, partisipatif, dan mempererat ikatan kekeluargaan antaranggota. Namun, efektivitas komunikasi masih menghadapi beberapa hambatan, antara lain rendahnya rasa percaya diri, kurangnya semangat berorganisasi, dan minimnya rasa memiliki anggota terhadap komunitas. Hambatan tersebut berdampak pada terbatasnya partisipasi aktif dan lemahnya solidaritas internal. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengembangan strategi komunikasi organisasi agar tercipta harmonisasi yang lebih optimal dalam komunitas mahasiswa yang heterogen.

Kata Kunci: *Pola komunikasi, harmonisasi, GenBI, organisasi mahasiswa, komunikasi organisasi.*

DAFTAR ISI

PENGAJUAN SKRIPSI ..... **i**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

MOTTO ..... **v**

PERSEMBAHAN ..... **vi**

ABSTRAK ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Batasan Masalah 10

C. Rumusan Masalah 10

D. Tujuan Penelitian 11

E. Manfaat Penelitian 11

F. Penelitian Terdahulu 12

BAB II LANDASAN TEORI **18**

A. Komunikasi 18

1. Pengertian Komunikasi 18

B. Komunikasi Organisasi 20

C. Pola komunikasi 30

D. Harmonisasi 36

BAB III METODELOGI PENELITIAN **40**

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....40

B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....41

C. Subjek Penelitian.....42

D. Jenis dan Sumber Data.....43

1. Jenis Data.....38

2. Sumber Data.....39

E. Teknik Pengumpulan Data.....44

F. Teknik Analisis Data.....46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....48

A. Gambaran Umum.....48

B. Hasil Penelitian.....56

C. Pembahasan.....92

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....104

A. Kesimpulan.....104

B. Saran.....105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel. 4.1 49

Tabel. 4.2. 50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 31

Gambar 2.2 33

BAB I.

PENDAHULUAN.

A. Latar Belakang.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, komunitas, di komplek, di sekolah, perkuliahan dan dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet atau berantakan.[1]

Komukasi yang efektif merupakan hal yang penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, Para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Agar komunikasi efektif maka komunikator harus tahu khalayak mana yang dijadikan sasaran dan tanggapan apa yang diinginkannya. Komunikator harus trampil dalam menyajikan pesan dengan memperhitungkan bagaimana komunikan memaknai pesan.

[1] Fauzan Ahmad Siregar dan Lailatul Usriyah, "Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik," *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)* 5, no. 2 (31 Desember 2021): 163–74.

Istilah organisasi berasal dari bahasa Yunani "*organon*", artinya alat. Sedangkan bahasa latinnya "*organizare*", yang secara harafiah berarti panduan dari bagian-bagian yang satu sama lainnya saling bergantung. Jadi organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Organisasi adalah suatu kelompok individu yang diorganisasikan untuk tujuan tertentu. Jumlah individu sangat beragam antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.[2]

Dalam sebuah organisasi yang di dalamnya terdiri atas orang-orang yang memiliki tugas masing-masing serta saling berhubungan satu sama lain sebagai suatu sistem tentu memerlukan komunikasi yang baik agar krinerja organisasi berjalan dengan baik pula. Sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Keberlangsungan hidup sebuah organisasi salah satunya adalah dengan komunikasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya komunikasi. Hal ini lah yang melatarbelakangi studi mengenai komunikasi organisasi.

Pada dasarnya, komunikasi digunakan untuk menyampaikan kebutuhan organisasi. Manusia melakukan komunikasi sebagai bentuk penyampaian ilmu dan pengalaman. Komunikasi memiliki beberapa bentuk umum seperti bahasa, sinyal, bicara, tulisan, gerakan, ataupun penyiaran. Komunikasi juga dapat berupa interaktif, transaktif, bertujuan, maupun tidak bertujuan. Lewat komunikasi, kita dapat memahami dan mengerti perilaku dan isi hati seseorang atau pun sekelompok orang. Saat ini, pembahasan tentang komunikasi semakin dianggap penting bagi para ahli, meskipun mereka telah mempelajari topik ini

[2] Feny Indah Puspitasari dan Dwi Pela Agustina, "Pola Komunikasi Organisasi Karang Taruna Putra Maulana Mutih Kulon dalam Mempertahankan Solidaritas Anggota," *Calathu: Jurnal Ilmu Komunikasi* 4, no. 2 (2023): 123–31, https://doi.org/10.37715/calathu.v4i2.3159.

sejak lama. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Bila organisasi semakin besar dan kompleks maka akan mengakibatkan semakin kompleks pula proses komunikasinya. Sedangkan untuk organisasi kecil, yang anggotanya hanya tiga orang saja maka komunikasinya relatif sederhana, komunikasi organisasi dapat bersifat formal dan informal.

Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi, sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial, orientasinya bukan pada organisai, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.[3] Menurut Lee Thayer di dalam bukunya *Communication and Communication Systems: In Organization, Management, and Interpersonal Relations* memberikan definisi komunikasi organisasi adalah komunikasi yang terjadi di dalam organisasi dan komunikasi yang terjadi di antara organisasi dengan lingkungannya, yang mendefinisikan organisasi maupun menentukan kondisi-kondisi eksistensinya dan arah pergerakannya.

Jorge Schement mendefinisikan komunikasi organisasi yaitu suatu proses (melalui mana) orang membentuk, mengelola, dan menafsirkan perilaku-perilaku dan simbol-simbol baik itu verbal maupun nonverbal, sengaja maupun tidak di sengaja, interaksi langsung maupun tidak langsung, di dalam dan lintas konteks organisasi tertentu. Sedangkan komunikasi organisasi menurut R.

[3] Ade Juliani Firdaus dkk., "Peran Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Organisasi," *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* 3, no. 2 (19 Oktober 2021): 134-40,

Wayne Pace dan Don F. Faules menyatakan bahwa komunikaasi organisasi dapat diberi definisi sebagai Pemampangan dan penafsiran pesan-pesan antar satuan-satuan komunikasi yang menjadi bagian dari suatu organisasi. Gerald M. Goldhaber dalam bukunya *Organizational Communication* mendefinisikan komunikasi organisasi adalah suatu proses penciptaan dan pertukaran pesan-pesan di dalam sebuah jaringan hubungan-hubungan saling ketergantungan yang tujuannya adalah mengatasi ketidak pastian.

Dari empat definisi menurut para ahli di atas, inti dari komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi yang terjadi pada sebuah organisasi ataupun kelompok baik itu formal maupun informal yang mana bentuk komunikasinya bersifat kompleks. Tujuan dari organisasi tersebut akan berhasil jika komunikasi yang terjalin mengandung pengertian yang sama bagi anggota organisasi. Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pola komunikasi didefinisikan sebagai suatu sistem yaitu seperangkat unsur-unsur yang saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.

Pola komunikasi juga dapat diartikan sebagai bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat sehingga pesan yang di maksud dapat di pahami. Dari definisi tersebut, disimpulkan bahwa pola komunikasi juga merupakan suatu dari proses komunikasi. Dari proses komunikasi juga akan menimbulkan suatu pola, model, bentuk dan juga bagian-bagian kecil yang berkaitan dengan proses komunikasi.[4] De Vito membagi pola komunikasi menjadi lima bentuk yaitu: komunikasi

[4] Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi, dan Mohammad Insan Romadhan, "Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia," *representamen* 7, no. 01 (29 April 2021): 62,

antarpribadi yaitu komunikasi antar dua orang, komunikasi kelompok dan organisasi yaitu komunikasi dalam sekelompok kecil orang dan dalam organisasi formal, komunikasi di muka umum, komunikasi antar budaya dan komunikasi massa. Karena struktur hierarkinya yang ketat, jarak fisik yang jauh dari orang-orangnya, Perbedaan yang besar dalam kompetensinya, dan berbagai tugas khusus yang harus diselesaikan, maka organisasi harus menciptakan sejumlah jaringan komunikasi yang Beragam. Yang di maksud dengan jaringan di sini ialah saluran yang digunakan untuk meneruskan pesan dari satu orang ke orang lain.

Menurut De Vito ada lima struktur jaringan komunikasi kelompok, Yaitu antara lain. Struktur Lingkaran, Struktur Lingkaran tidak memiliki pemimpin semua anggota posisinya sama.[5] Mereka memiliki wewenang atau kekuatan yang sama untuk mempenaruhi kolompok. Setiap anggota bisa berkomunikasi dengan dua anggota lain di sisinya. Struktur Roda, Struktur Roda memiliki pemimpin yang jelas, yaitu yang posisinya di pusat. Orang ini merupakan satu-satunya yang dapat mengirim dan menerima pesan dari semua anggota.

Oleh karena itu, jika seorang anggota ingin berkomunikasi dengan anggota lain, maka pesannya harus disampaikan melalui pemimpinnya. Struktur Y, Struktur Y relatif kurang tersentralisasi disbanding dengan struktur roda, tetapi lebih tersentralisasi dibanding dengan pola lainnya. Pada struktur Y juga terdapat pemimpin yang jelas. Tetapi satu anggota lain berperan sebagai pemimpin kedua. Pnggota ini dapat mengirimkan dan menerima pesan dari dua

[5] Abdillah Alamsyah dan Muhammad Yasin, *Pola Komunikasi Pembina Terhadap Pembinaan Karakter Percaya Diri Santri Melalui Muhadharoh Di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Kec. Tompobulu Kab. Bantaeng*, no. 1 (2024): 268.

orang lainnya. Ketiga anggota lainnya komunikasinya terbatas hanya dengan satu orang lainnya. Struktur Rantai, Struktur rantai sama dengan strukur lingkaran kecuali bahwa para anggota yang paling ujung hanya dapat berkomunikasi dengan satu orang saja. Keadaan terpusat juga terdapat di sini. Orang yang berada di posisi tengah lebih berperan sebagai pemimpin dari pada mereka yang berada di posisi lain.

Struktur Semua Saluran, Struktur semua saluran atau pola bintang hampir sama dengan struktur lingkaran dalam arti semua anggota adalah sama dan semuanya juga memiliki kekuatan yang sama untuk mempengaruhi anggota lainnya. Akan tetapi, dalam struktur semua saluran, setiap anggota bisa berkomunikasi dengan setiap anggota lainnya. Pola ini memungkinkan adanya partisipasi anggota secaraoptimum optimum. Untuk mengimplementasikan sebuah komunikasi organisasi yang efektif terdapat sebuah komunitas yang berisikan anak muda berprestasi dan kreatif untuk mengembangkan potensi pada diri dan mengembangkan potensi lingkungan mereka, yakni GenBI (Generasi Baru Indonesia).

Generasi Baru Indonesia (GenBI) merupakan komunitas yang terdiri dari mahasiswa/i penerima beasiswa Bank Indonesia yang berada di bawah naungan Bank Indonesia. GenBI didirikan pada 11 November 2011 sebagai wadah untuk mengembangkan kemampuan mahasiswa dalam bidang softskill dan hardskill.[6] Komunitas ini memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mengembangkan pola pikir intelektual, bakat, jiwa kepemimpinan, kemampuan presentasi, penulisan, serta kesempatan internship baik di Bank Indonesia

[6] Diakses melalui link https://pengertian.id/sejarah-dan-latar-belakang-genbi/ pada 07 mei 2025, pukul 14.15 WIB

maupun perusahaan dan multinasional lainnya. Selain itu, GenBI juga menjadi wadah pengabdian masyarakat baik dalam bidang sosial maupun yang berkaitan langsung dengan Bank Indonesia. Pembentukan GenBI dilatarbelakangi oleh keinginan Bank Indonesia untuk turut berkontribusi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia, khususnya di kalangan mahasiswa. Melalui program beasiswa dan pembinaan intensif, Bank Indonesia berharap dapat melahirkan generasi muda yang unggul, berdaya saing tinggi, serta memiliki kepedulian sosial.[7]

Program dan Kegiatan serta Visi GenBI adalah menjadi organisasi yang unggul dalam mencetak generasi muda yang cerdas, berkarakter, dan peduli terhadap sesama serta bangsa. Misi GenBI meliputi beberapa aspek penting yang tidak hanya berkaitan dengan pemberian beasiswa, tetapi juga dengan pengembangan diri para anggotanya untuk menghadapi tantangan di dunia global.

Adapun misi GenBI antara lain: menyediakan beasiswa bagi mahasiswa berprestasi dari berbagai daerah di Indonesia, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggotanya melalui berbagai pelatihan dan pendidikan non-formal, mendorong anggotanya untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial yang bermanfaat bagi masyarakat, membangun jaringan yang kuat antara anggota GenBI dan pihak-pihak terkait di dunia akademik dan profesional menjadikan kaum muda Indonesia sebagai generasi yang kompeten dalam berbagai bidang

[7] Diakses melalui link https://pengertian.id/sejarah-dan-latar-belakang-genbi/ pada 07 mei 2025, pukul 20.39 WIB

keilmuan serta dapat membawa perubahan positif dan menjadi inspirasi bagi bangsa dan negara.

Misi GenBI meliputi menggagas kegiatan pemberdayaan masyarakat, menjadi garda terdepan dalam aksi nyata untuk pembangunan bangsa, peduli dan berkontribusi untuk pemberdayaan masyarakat, serta berbagi inspirasi dan motivasi untuk menjadi energi bagi negeri. Tujuan GenBI termasuk menjadi *Frontliners* Bank Indonesia, *Agents of Change* dan *Future Leaders*.[8] Sejak awal pembentukannya, GenBI telah berkembang pesat dan kini telah tersebar di berbagai perguruan tinggi di seluruh Indonesia. Per November 2020, tercatat ada 175 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang menjadi mitra GENBI, dengan total penerima beasiswa mencapai 10.545 mahasiswa.

Termasuk diantaranya mahasiswa-mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup yang merupakan Penerima beasiswa ini, terdapat pula beberapa program studi yakni, Program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI), Ekonomi Syariah (Eksyar), Perbankan Syariah (PS), Dan Tadris Matematika (TMM), Pendidikan Agama Islam (PAI), Tadris Bahasa Inggris (TBI) Dengan kuota penerima beasiswa ini pun hanya berkisar 50 orang pertahunnya.

Di Bengkulu sendiri terdapat 6 institusi pendidikan yang menjadi penerima kerjasama beasiswa ini, dimana terdapat 4 kampus dan 2 sekolah. Diantara: Universitas Bengkulu (UNIN), Universitas Islam Negri Fatmawati Bengkulu (UIN), Muhammadiah Bengkulu (UMB), IAIN Curup, SMK N 01 dan SMK N

[8] Ayu Dwi Wulandari dkk., "Determinan Minat Mahasiswa Menggunakan QRIS sebagai Alat Pembayaran Digital (Studi pada Mahasiswa GENBI Bengkulu)," *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 8, no. 1 (2024): 633,

05 Kota Bengkulu. Untuk kuota sekolah sendiri hanya 30 siswa penerima beasiswa. Sehingga total penerima beasiswa di Bengkulu yakni 260 orang.

Stuktur Keorganisasian dari GenBI juga sangat terorganisir untuk memastikan efektivitas dalam mencapai tujuannya. Struktur organisasi GENBI terdiri dari tingkat nasional, wilayah, dan komisariat. Nasional sendiri mencakup GenBI di seluruh Indonesia, untuk wilayah sendiri adalah GenBI yang di berikan kepercayaan untuk mengakomodir GenBI yang ada di satu daerah, sedangkan komisariat adalah GenBI yang terdiri dari satu Kampus.

Adapun Program divisi yang terdapat di Generasi Baru Indonesia (GenBI) khususnya di kampus IAIN Curup antara lain: Divisi Pendidikan dan Kebudayaan, Divisi Pengabdian Masyarakat, Divisi Kewirausahaan, Divisi Lingkungan Hidup, Divisi Publikasi dan Sosial. Dengan demikian, GenBI adalah sebuah komunitas mahasiswa/i penerima beasiswa Bank Indonesia yang bertujuan mengembangkan potensi anggotanya serta memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan negara.

Komunikasi organisasi yang ada pada komunitas Genbi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup cukup baik bila dilihat dari segi efektivitasnya. Hanya saja pada setiap organisasi pasti akan memerlukan pendekatan yang lebih antar anggotanya. Ini yang menjadi acuan besar bagi peneliti untuk mengangkat tema harmonisasi antar anggota yang mana terdiri dari enam program studi berbeda dan dari semester yang berbeda pula. Tidak dipungkiri ada beberapa anggota yang merasakan kecanggungan untuk melakukan komunikasi dengan yang lainnya, karna Genbi juga melakukan berbagai kegiatan dan rutinitas yang dimana dalam eksekusinya di perlukan kerjasama tim dan mengharuskan untuk

setiap anggota melakukan komunikasi dan membangun rasa kekeluargaan yang harmonis. Peneliti ingin melakukan penelitian ini, dikarenakan peneliti juga merupakan bagian dari Genbi IAIN Curup.

Melihat dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***"Pola Komunikasi Organisasi dalam meningkatkan Harmonisasi antar anggota yang berbeda program studi pada komunitas GENBI IAIN Curup".***

B. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini agar dapat mempermudah dan mempertegas ruang lingkup dari pembahasan yang mana pada penulisan ini berfokuskan kepada "Pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan Harmonisasi antar anggota yang berbeda program studi pada komunitas GenBI IAIN Curup"

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa bentuk pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan harmonisasi antar anggota yang berbeda program studi pada komunitas Genbi IAIN Curup?
2. Apa yang menjadi faktor penghambat dari proses komunikasi organisasi yang harmonis dalam perbedaan Program studi pada komunitas GenBI IAIN Curup?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka disimpulkan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Dapat Mengetahui faktor penghambat dalam proses komunikasi organisasi yang harmonis dalam perbedaan program studi pada komunitas Genbi IAIN Curup
2. Untuk Dapat Mengetahui seperti apa bentuk komunikasi organisasi dalam meningkatkan harmonisasi antar anggota yang berbeda program studi pada komunitas Genbi IAIN Curup.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terkhusus pada bidang komunikasi organisasi. Kemudian diharapkan pula dari hasil penelitian ini dapat menjadi perbandingan dan referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang.

2. Manfaat praktis

   a. Bagi Lembaga, diharapkan penelitian ini sebagai kontribusi berupa informasi terkait keharmonisan komunikasi organisasi agar nantinya dapat menjadi referensi dan juga acuan supaya tidak terjadinya miskomunikasi pada organisasi.

b. Bagi Peneliti, sebagai bahan pembelajaran dan menambah wawasan terkait bidang komunikasi organisasi dalam meningkatkan harmonisasi antar anggota yang berbeda prodi pada komunitas Genbi, sehingga dapat dijadikan sebagai penunjang untuk melatih kemampuan berpikir, bersifat ilmiah dan diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari maupun dimasa mendatang.
c. Bagi Masyarakat, dapat memberikan informasi tentang gambaran seperti apa Komunikasi organisasi yang harmonis pada perbedaan yang ada di komunitas Genbi.

F. Penelitian Terdahulu

Agar tidak tumpang tindih dengan penelitian yang sudah dilaksanakan dan untuk memperkuat penelitian yang akan dilaksanakan maka peneliti menggunakan teori yang dianggap paling sesuai untuk penelitian yang berkaitan dengan Persepsi serta peneliti akan melakukan kajian Pustaka yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dan penelitian terdahulu yang dianggap paling relevan dengan penelitian ini.

Adapun penelitian yang berkaitan dengan tema yang diangkat oleh penelit teliti saat ini, sebagai berikut :

1. Pertama, peneliti Nida Majidatul Firdaus dengan judul : Pola Komunikasi Pengasuh dalam Membina Akhlak Anak Asuh di Panti Asuhan Al Munawwarah Cabang Pilar, Desa Geneng, Kabupaten Ngawi, di IAI Al-Aziz Indramayu tahun 2021.[9] Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif

[9] Nida Majidatul Firdaus, *Pola Komunikasi Pengasuh dalam Membina Akhlak Anak Asuh di Panti Asuhan Al Munawwarah Cabang Pilar, Desa Geneng, Kabupaten Ngawi*, Skripsi (Indramayu: IAI Al-Aziz, 2021).

kualitatif. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah pola komunikasi apa yang digunakan orang tua atau pengasuh Panti Asuhan Al Munawwarah dalam membina akhlak anak asuhnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan teknik wawancara mendalam dengan pengasuh dan beberapa anak asuh di Panti Asuhan Al Munawwarah, dan observasi kegiatan sehari-hari anak-anak di asrama panti. Penelitian ini membahas tentang pola komunikasi pengasuh dalam membina akhlak anak asuh di Panti Asuhan Al Munawwarah cabang Pilar dan apa hambatan yang dialami pengasuh dalam membina akhlak anak asuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola komunikasi yang digunakan pengasuh dalam membina akhlak anak asuh ada dua pola, yakni pola roda dan pola rantai. Pola roda yaitu pola yang mengarahkan semua informasi ke individu (anak asuh) yang disampaikan oleh pengasuh. Pola rantai yakni pola yang menjalar atau pengasuh A berkomunikasi ke anak asuh B, B ke anak asuh C dan seterusnya. Kedua pola ini fungsinya sama-sama memberikan arahan atau pembinaan akhlak yang baik kepada anak. Adapun faktor penghambat dalam membina akhlak anak asuh yakni, dari karakteristik atau kepribadian anak itu sendiri, kemudian tingkatan bahasa antara anak dan pengasuh yang sulit dipahami, dan lingkungan yang bising karena dekat dengan jalan raya besar. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian saya yakni sama sama meneliti tentang pola komunikasi yang diciptakan dalam suatu kelompok.

2. Kedua, skripsi Wahyuni H.R dengan judul Pola Komunikasi Organisasi Antara Pemimpin dan Karyawan dalam Membangun Kepuasan Kerja di PT.[10] Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, di Universitas Alauddin Makasar tahun 2022. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pola dan proses komunikasi organisasi antara pemimpin dan karyawan dalam membangun kepuasan kerja dan faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam proses komunikasi organisasi antara pemimpin dan karyawan dalam membangun kepuasan kerja di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan menggunakan teknik purposif sampel untuk untuk memperoleh informan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapat melalui wawancara mendalam, studi pustaka, observasi dan internet searching. Penelitian ini membahas pola dan proses komunikasi organisasi antara pemimpin dan karyawan dalam membangun kepuasan kerja dan faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat dalam proses komunikasi organisasi antara pemimpin dan karyawan dalam membangun kepuasan kerja di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian menunjukkan pola dan proses komunikasi yang digunakan adalah pola rantai, yakni pemimpin yang ingin menyampaikan informasi kepada karyawan tidak langsung ke karyawan tetapi melalui kepala departemen. Hal ini karena perusahaan PT. Semen

[10] Wahyuni H.R, *Pola Komunikasi Organisasi Antara Pemimpin dan Karyawan dalam Membangun Kepuasan Kerja di PT*, Skripsi (Makassar: Universitas Hasanuddin, 2022).

Tonasa sudah terstruktur. Faktor pendukung dalam membangun kepuasan kerja yaitu adanya komunikasi yang terbuka oleh pemimpin kepada karyawan, fasilitas yang diberikan perusahaan dan gaji yang cukup memuaskan. Adapun faktor hambatannya adalah miscommunication yang biasa terjadi antara pemimpin dan karyawan, hambatan semantik, dan hambatan fisik. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian saya yakni sama-sama membahas tentang pola komunikasi organisasi, sedangkan perbedaaannya terletak pada subjek dan objeknya.

3. Ketiga, skripsi Mohammad Ulin Nuha dari Institut Agama Islam Negeri Kudus dengan judul "Strategi Komunikasi Organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Ikatan Pelajar Puteri Nahdlatul Ulama Ranting Menganti Kedung Jepara Untuk Memajukan Organisasi". [11] Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang menjadi kesamaan dengan metode yang akan peneliti lakukan. Sedangkan perbedannya adalah pada fokus pembahasan yaitu penelitian milik Mohammad Ulin Nuha fokus kepada proses serta strategi komunikasi yang di terapkan dalam mengembangkan organisasi, maka peneliti sekarang fokus kepada pola komunikasi yang di terapkan dalam mempertahankan eksistensi organisasinya. Dengan demikian, meskipun terdapat kesamaan pada pendekatan metodologis, yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif, namun fokus penelitian menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Ulin Nuha lebih menekankan pada strategi komunikasi

[11] Mohammad Ulin Nuha, *Strategi Komunikasi Organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Ikatan Pelajar Puteri Nahdlatul Ulama Ranting Menganti Kedung Jepara Untuk Memajukan Organisasi*, Skripsi (Kudus: Institut Agama Islam Negeri Kudus, 2023).

organisasi, dalam upaya mengembangkan dan memperluas jangkauan organisasi mereka. Fokus tersebut mencakup identifikasi pesan yang disampaikan, media yang digunakan, serta pola komunikasi yang mendukung pengembangan organisasi secara eksternal. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini akan lebih menitikberatkan pada pola komunikasi internal yang diterapkan oleh sebuah organisasi dalam rangka mempertahankan eksistensinya di tengah berbagai tantangan yang muncul, baik secara internal maupun eksternal. Penelitian ini tidak hanya akan melihat bagaimana arus komunikasi terjadi antar anggota, serta bagaimana pola komunikasi tersebut berkontribusi terhadap stabilitas dan kesinambungan organisasi dalam jangka panjang. Perbedaan fokus ini menunjukkan bahwa meskipun keduanya berada dalam ranah komunikasi organisasi, namun ruang lingkup dan arah pembahasannya berbeda. Penelitian terdahulu lebih berorientasi pada pengembangan eksternal organisasi melalui strategi komunikasi, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk memahami mekanisme internal organisasi, khususnya dalam hal pola komunikasi yang digunakan untuk menjaga kohesi, efektivitas kerja tim, dan loyalitas anggota sebagai fondasi eksistensi organisasi itu sendiri. Dengan membedah pola komunikasi yang terbentuk secara mendalam, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan ilmu komunikasi organisasi, khususnya dalam konteks organisasi kemasyarakatan dan komunitas pemuda yang sering kali menghadapi tantangan keberlangsungan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis terkait penerapan

pola komunikasi yang efektif untuk organisasi serupa agar dapat bertahan dan berkembang secara berkelanjutan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia, yang menjadi dasar dari segala bentuk interaksi sosial. Secara umum, komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian pesan dari satu pihak kepada pihak lain dengan tujuan untuk menciptakan saling pengertian. Dalam konteks organisasi, komunikasi tidak hanya menjadi sarana pertukaran informasi, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam membangun kerja sama, koordinasi, dan pengambilan keputusan.[12]

Menurut Harold D. Lasswell, komunikasi dapat dipahami melalui rumusan klasiknya: "*Who says what in which channel to whom with what effect*", yang menekankan bahwa komunikasi melibatkan pengirim pesan, isi pesan, saluran/media, penerima pesan, dan efek atau dampak dari komunikasi tersebut. Rumusan ini menjadi dasar dalam melihat komunikasi sebagai proses yang sistematis dan terstruktur.

Sementara itu, menurut Berelson dan Steiner, komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, emosi, keterampilan, dan sebagainya melalui penggunaan simbol-simbol, seperti kata-kata, gambar, angka, dan grafik. Pandangan ini memperkuat pemahaman bahwa komunikasi tidak hanya terbatas pada pesan verbal, tetapi juga mencakup simbol-simbol non-verbal yang

[12] Abdul Malik Iskandar, "Interaksi Dan Komunikasi Dosen Dan Mahasiswa Dalam Proses Pendidikan," *Al-Din: Jurnal Dakwah dan Sosial Keagamaan* 5, no. 1 (6 Januari 2020): 49-61,

memiliki makna dalam konteks sosial tertentu. Sedangkan menurut Effendy, komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara langsung (tatap muka) maupun tidak langsung (melalui media). Komunikasi di sini bersifat dinamis dan interaktif karena melibatkan timbal balik antara pengirim dan penerima pesan.[13]

Dalam kerangka organisasi, komunikasi menjadi fondasi utama dalam menjalankan aktivitas internal dan eksternal. Komunikasi internal meliputi pertukaran informasi antara anggota organisasi, baik secara vertikal (atasan kepada bawahan dan sebaliknya), horizontal (antaranggota sejajar), maupun diagonal (lintas departemen atau divisi). Komunikasi eksternal mencakup hubungan antara organisasi dengan pihak luar seperti mitra, klien, media, maupun masyarakat umum. Selain itu, komunikasi juga bisa diklasifikasikan berdasarkan bentuknya, yaitu komunikasi verbal (lisan dan tulisan) dan nonverbal (bahasa tubuh, ekspresi wajah, intonasi suara, dan sebagainya). Keduanya saling melengkapi dalam menyampaikan makna dan membangun pemahaman bersama. Dalam penelitian ini, komunikasi diposisikan sebagai objek kajian utama untuk melihat bagaimana pola, saluran, serta efektivitas pertukaran informasi di dalam organisasi. Dengan memahami komunikasi sebagai proses yang kompleks dan kontekstual, peneliti dapat menganalisis berbagai hambatan, dinamika interaksi, serta peran komunikasi dalam membentuk budaya kerja dan kohesi antaranggota.[14]

---

[13] Ahmad Sampurna dkk., *Konsep dan Definisi Komunikasi Politik*, 8 (2024): 73.

[14] Putra, Robby Aditya, Mochamad Aris Yusuf, and Maulida Fitri. "Dakwah Communication: An Alternative Way For Children Caused By Broken Home." KOMUNIKA 6.1 (2023).

Oleh karena itu, komunikasi bukan hanya tentang "menyampaikan pesan", tetapi juga tentang membangun relasi, menciptakan pemahaman, menyelaraskan tujuan, dan memperkuat struktur sosial dalam organisasi. Pemahaman ini penting sebagai dasar untuk menganalisis data dan menarik kesimpulan dalam konteks penelitian komunikasi organisasi.[15]

B. Komunikasi Organisasi

Organisasi secara etimologis berasal dari bahasa Yunani yaitu "*organon*", yang memiliki arti sebagai "alat atau instrument".[16] Menurut Ernest Dale, organisasi merupakan suatu proses yang bermula dari sebuah perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan, dan pemeliharaan suatu struktur atau pola hubungan kerja dari beberapa orang yang terdapat dalam suatu kerja kelompok. Menurut Olan Hendrick menyatakan bahwa organisasi adalah hubungan kerja antara manusia yang satu dengan manusia yang lain dalam suatu kelompok demi terwujudnya pekerjaan tersebut. Barnard berpendapat, organisasi adalah kolektivitas yang dibentuk secara sadar dengan tujuan formal yang berusaha dicapai secara bersama melalui kerjasama atara manusia yang memiliki keyakinan, keterlibatan dan tujuan bersama.[17] Menurut Zelko dan Dance, komunikasi organisasi ialah sistem komunikasi yang mencakup dalam internal maupun eksternal. Lesikar juga berpendapat aspek baru dalam komunikasi organisasi, yaitu aspek komunikasi personal antar anggota organisasi berupa

---

[15] Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* (Bandung: PT. Rosda Karya, 2008), h 67.

[16] Firdaus dkk., *"Peran Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Organisasi."* Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 2021. 137

[17] Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi, dan Mohammad Insan Romadhan, "*Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia*," *representamen* 7, no. 01 (29 April 2021),

pertukaran informasi dan emosi secara informal. Katz dan Kahn mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukatan informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi.[18] Menurut Katz dan Khan organisasi yaitu suatu sistem terbuka yang menerima energi dari lingkungannya dan menjadi prosuk atau servis dari sistem dan menegluarkan produk atau servis kepada lingkungan. Secara umum, komunikasi organisasi dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Komunikasi formal

   Komunikasi formal dapat di artikan sebagai komunikasi yang dapat terhubung berdasarkan dari struktur garis sebuah organisasi, matriks, maupun fungsional, tergantung kepada kedudukan seorang dalam subuah organisasi. Komunikasi formal terbagi menjadi tiga bentuk yaitu:

   a. Komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi akan terjadi ketika komunikasi dari pemimpin yang bersifat atas kebawah. Alur komunikasinya yaitu berkaitan dengan sebuah tanggung jawab serta kewenangan terhadap organisasi. Sebagai manajer yang memilih untuk menerapkan komunikasi ini terhadap suatu organisasi memiliki tujuan untuk memimpin, lalu mengarahkan, dan memotivasi, mengoordinasi serta mengendalikan dari berbagai kegiatan aktivitas ataupun aktivitas yang sering terjadi di bagian level yang berada di bawah.
   b. Komunikasi dari bawah ke atas, dalam komunikasi ini memiliki alur informasinya bersumber dari bawahan yang akhirnya menuju kepada

[18] Mohamad Muspawi dkk., "Konsep Dasar Komunikasi Organisasi," *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan* 12, no. 2 (2023).

atasan. Dalam penerapannya, menuju sebuah keberhasilan, dan para manajer menaruh kepercayaan secara penuh terhadap bawahannya. Jika tidak, maka data serta informasi yang sifatnya sangat bagus jika hal tersebut bersumber dari bawahannya maka tidak akan bermanfaat sama sekali bagi seorang manajer.

c. Komunikasi horizontal terjadi di antara bagian-bagian setiap anggota yang memiliki kedudukan yang sejajar atau posisi yang sederajat dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Komunikasi horizontal memiliki tujuan dalam melakukan persuasive dan menyampaikan suatu informasi menuju setiap bagian departemen dengan kedudukan sama.

2. Komunikasi informal, Komunikasi informal dapat diartikan sebagai jenis dari komunikasi ini dapat dikatakan tidak dapat memandang kedudukan di dalam suat organisasi atau hierarki.[19] Terdapat dua faktor secara umum dalam komunikasi informal sebagai berikut:

   a. Desus-desus, adalah sebagai fungsi yang ambiguitas dalam situasi ini dilakukan untuk kepenting sebuah isu atau berita. Penyebaran dari desas-desus direduksi dengan adanya kesadaran kritis bagi subjek, bahwa infomasi yang menyebar tidaklah valid.

   b. Selentingan, yaitu penyebaran sebuah isu yang melalui cara berkomunikasi dalam penyebarannya tercepat menuju suatu

[19] Dinda Ayuana Kartika, "Analisis Pola Komunikasi Organisasi dalam Kesenjangan Generasi di PT Pertamina Bina Medika IHC," *Prosiding Seminar Nasional Pemberdayaan Masyarakat (SENDAMAS)* 3, no. 1 (2024): 172,

organisasi. Selain itu, komunikasi organisasi juga memiliki dua model yaitu komunikasi verbal dan non-verbal.

3. Komunikasi Verbal

   Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi atau penyampaian pesan yang dilakukan dengan menggunakan kata-kata. Komunikasi verbal bisa berupa komunikasi lisan atau yang diucapkan secara langsung maupun komunikasi tertulis atau yang ditulis melalui berbagai media.[20] Media komunikasi verbal antara lain: telepon, *video conference*, tatap muka langsung (*face to face*), surat, rekrutmen, pengumuman, buku pedoman, koran, majalah atau bulletin, email, dan lain-lain.

4. Komunikasi Lisan

   Komunikasi lisan merupakan cara berkomunikasi atau menyampaikan pesan secara tatap muka atau langsung dengan menyampaikan kata-kata secara lisan. Komunikasi lisan dapat dilakukan antarpribadi maupun kelompok, dalam pertemuan formal atau rapat, penyampaian laporan pertanggung jawaban, melaksanakan tugas-tugas organisasi, wawancara, konferensi, maupun pertemuan informal.

5. Komunikasi Tertulis

   Komunikasi tertulis merupakan cara berkomunikasi atau menyampaikan pesan dengan memindahkan pesan atau informasi secara tertulis kemudian dikirimkan kepada penerima pesan. Komunikasi organisasi dalam bentuk

[20] Mohamad Muspawi dkk., "Konsep Dasar Komunikasi Organisasi," *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan* 12, no. 2 (2023).

tertulis memiliki standard atau aturan baku tertentu yang diterapkan dalam suatu organisasi dan setiap organisasi memiliki kekhasan masing-masing.

6. Komunikasi Nonverbal

   Menurut Tipkins dan Mc Canter dalam Kondalkar, ekspresi wajah dapat menunjukkan minat atau ketertarikan, kesenangan atau kebahagiaan, kejutan, kesusahan, penderitaan, ketakutan, perasaan malu, penghinaan, dan kemarahan. *Body language* atau bahasa tubuh dikenal sebagai *kinesics*. Misalnya, jabatan tangan merupakan bahasa tubu yang dapat menyampaikan tentang kepribadian seseorang yang hangat, menerima dan terbuka.

7. Komunikasi Eksternal

   Komunikasi eksternal merupakan komunikasi yang terjadi antara oganisasi kepada khalayak luar atau sebaliknya. Komunikasi dari khalayak biasanya digunakan untuk mendapatkan umpan balik (*feedback*) atau untuk mendapatan jawaban atau respon dari khalayak atas pesan yang telah disampaikan. Komunikasi dari kalayak ini kadang bersifat positif dan kadang bersifat negatif. Media penyampai pesan bisa berupa pers, buku, brosur, dan lain-lain.

8. Komunikasi Internal

   Komunkasi internal merupakan komunikasi yang dilakukan ke dalam organisasi. Komunikasi ini terbagi dua macam, yaitu komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah, seperti komunikasi antara pemimpin organisasi yang kemudian kepada bawahan secara timbal balik. Komunikasi horizontal adalah komunikasi

yang sering dilakukan antar anggota dalam organisasi, seperti relasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini, pemimpin dapat memberikan Panyarachun, petunjuk, informasi kepada anggotanya karena komunikasi vertikal berifat dua arah, pesan yang disampaikan akan mendapatkan feedback, baik secara langsung maupun tidak langsung. *Feedback negatife* sebisa mungkin dapat dihindari karena komunikasi vertikal terjalin dua arah dan sifatnya terbuka.

Dengan landasan konsep komunikasi dan organisasi sebagaimana yang diuraikan, komunikasi organisasi menurut Gold Halber yaitu arus pesan dalam suatu jaringan yang sifat hubungannya saling bergantung satu sama lain *(the flow of message within a network of interdependent relationship)* Pengertian komunikasi organisasi dalam buku "komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan" adalah perilaku perorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertiransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi.[21] Gold haber memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Pengertian tersebut mengandung beberapa konsep sebagai berikut: Proses, Suatu organisasi adalah suatu sistem yang terbuka dan dinamis yang secara tidak langsung menciptakan saling tukar menukar informasi satu sama lain. Karena kegiatan yang berulang-ulang dan tiada hentinya tersebut maka dikatakan sebagai suatu proses. Pesan, Pesan adalah susunan simbol yang penuh arti

[21] Zamzami Wili Sahana, "Strategi Komunikasi Organisasi," *Pusdikra Publishing* 2 (Januari 2021): 27.

tentang objek, orang, kejadian yang dihasilkan olehinteraksi dengan oranglain. Pesan dalam organisasi dapat dilihat menurut beberapa klasifikasi yang berhubungan dengan bahasa, penerima yang dimaksud, metode difusi, dan arus tujuan dari pesan. Klasifikasi pesan dalam bahasa dapat dibedakan menjadi 2(dua) bagian yaitu verbal dan nonverbal, dimana pesan verbal dalam organisasi berupa: surat, memo, percakapan, dan pidato. Sedangkan pesan nonverbal dalam organisasi bisa berupa: bahasa gerak tubuh, sentuhan, ekspresi wajah, dan lain-lain.[22]

Jaringan Organisasi terdiri dari satu seri orang yang tiap-tiapnya menduduki posisi atau peranan tertentu dalam organisasi. Ciptaan dan pertukaran pesan dari orang-orang ini terjadi melewati suatu sejalan kecil yang dinamakan jaringan komunikasi. Suatu jaringan komunikasi ini mungkin mencakup hanya dua orang, beberapa orang atau keseluruhan organisasi. Luas dari jaringan komunikasi ini dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya: arah dan arus pesan, isi pesan, hubungan peranan, dan lain-lain.

Keadaan saling tergantung, Hal ini telah menjadi sifat dalam organisasi yang merupakan suatu sistem yang terbuka. Bila suatu bagian dari organisasi mengalami gangguan maka akan berpengaruh kepada bagian yang lainnya dan mungkin juga kepada seluruh sistem organisasi. Hubungan, Karena organisasi merupakan suatu sistem yang terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian-bagian itu terletak pada manusia yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi yang

[22] Putra, Robby Aditya, et al. "Training Model Development: Transforming a Conservative Da'i to a Moderate by Leveraging Digital Tools." Ishlah: Jurnal Ilmu Ushuluddin, Adab dan Dakwah 6.1 (2024): 93-108.

memfokuskan kepada tingkahlaku komunikasi dari orang yang terlibat suatu hubungan perlu dipelajari. Sikap, skill, dan moral dari seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh hubungan yang bersifat organisasi. Lingkungan, yang dimaksud lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem. Yang termasuk dalam lingkungan internal adalah personal (karyawan), staf, golongan fungsional dari organisasi, dan juga komponen lainnya seperti tujuan, produk, dan lainnya.

Organisasi sebagai sistem terbuka harus berinteraksi dengan lingkungan eksternal seperti : teknologi, ekonomi, dan faktor sosial. Karena faktor lingkungan berubah-ubah maka organisasi memerlukan informasi baru untuk mengatasi perubahan dalam lingkungan dengan menciptakan dan melakukan penukaran pesan baik secara internal maupun eksternal.[23] Ketidak Pastian, ketidak pastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan. Ketidak pastian dalam organisasi juga disebabkan oleh terjadinya banyak informasi yang diterima dari pada informasi yang sesungguhnya diperlukan untuk menghadapi lingkungan mereka. Bisa dikatakan ketidak pastian dapat disebabkan oleh terlalu sedikit informasi yang didapatkan dan juga karena terlalu banyak informasi yang diterima.

Prosedur-prosedur yang berlaku kepada anak buahnya, menentukan masalah yang perlu perhatian. Tetapi komunikasi dalam bentuk ini tidak selalu harus secara lisan atau bertatap muka secara langsung. Memo ataupun surat yang

[23] Kartika, "Analisis Pola Komunikasi Organisasi dalam Kesenjangan Generasi di PT Pertamina Bina Medika IHC." Prosiding Seminar Nasional Pemberdayaan Masyarakat (SENDAMAS), vol.3, no.2, 2024. Hal 172.

dikirimkan oleh direksi kepada bawahannya juga termasuk komunikasi kebawah. Dalam banyak organisasi, komunikasi kebawah sering kali tidak mencukupi dan tidak akurat, seperti terjadi dalam pernyataan yang sering kali di dengar dari anggota organisasi bahwa tidak memahami apa yang sesungguhnya terjadi. Keluhan-keluhan seperti ini menunjukkan terjadinya komunikasi yang tidak efektif dan butuhnya individu-individu akan informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Informasi dari atasan kebawahan meliputi: Informasi tentang bagaimana melakukan pekerjaan, Informasi tentang dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaannya, Informasi tentang kebijakan dan praktik organisasi, Informasi tentang kinerja pegawai, Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas, Komunikasi keatas (*Upward communication*).

Sebuah organisasi yang efektif membutuhkan komunikasi ke atas sama banyaknya dengan komunikasi ke bawah. [24] Dalam situasi seperti ini, komunikator berada pada tingkat yang lebih rendah dalam hierarki organisasi dari pada penerima pesan. Beberapa bentuk komunikasi ke atas yang paling umum melibatkan pemberian saran, pertemuan kelompok, dan protes terhadap prosedur kerja. Ketika komunikasi keatas tidak muncul, orang sering kali mencari sejumlah cara untuk menciptakan jalur komunikasi keatas yang tidak formal.

Pengertian komunikasi keatas menurut Soekardi Dsialah “Kegiatan bawahan untuk menyampaikan keterangan, ide, pendapat, dan pernyataan lain kepada pimpinan dengan maksud mempengaruhi tingkahlaku dan perbuatan pimpinan” Komunikasi keatas berperan menjalankan beberapa fungsi penting.

[24] Muspawi dkk., “Konsep Dasar Komunikasi Organisasi.” Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan, vol.12, no.2, 2023

Gary Kreps, seorang peneliti dalam bidang komunikasi organisasi, menemukan beberapa diantaranya:[25]

a) Komunikasi ke atas menyediakan umpan balik bagi para manager mengenai isu-isu organisasi terbaru, masalah yang dihadapi, serta informasi mengenai operasi dari hari ke hari yang diperlukan untuk pengambilan keputusan mengenai bagaimana menjalankan organisasi.
b) Hal ini merupakan sumber utama bagi manajemen untuk mendapatkan umpan balik untuk menentukan seberapa efektif komunikasi kebawah dalam organisasi.
c) Hal ini dapat mengurangi ketegangan pada karyawan dengan memberikan kesempatan pada anggota organisasi pada tingkat lebih rendah untuk membagikan informasi yang relevan dengan atasannya.
d) Hal ini mendorong partisipasi dan keterlibatan karyawan, dan karenanya meningkatkan kohesivitas organisasi.

Sedangkan menurut buku Manajemen dan Perilaku Organisasi, pentingnya komunikasi keatas adalah: Memeberi informasi berharga untuk pembuatan keputusan, Mendorong keluh kesah muncul kepermukaan sehingga penyelia tahu apa yang mengganggu mereka, Menumbuhkan apresiasi dan loyalitas kepada organisasi dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan, Membantu pegawai mengatasi masalah pekerjaan mereka.

[25] Puspitasari dan Agustina, "Pola Komunikasi Organisasi Karang Taruna Putra Maulana Mutih Kulon dalam Mempertahankan Solidaritas Anggota." Calathu: Jurnal Ilmu Komunikasi, vol.4, no.2, 2023.

Menurut Muh Arni pengertian komunikasi horizontal atau mendatar adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. Ketika komuniaksi terjadi di antara anggota dari kelompok kerja yang sama, atau sesama staf yang sederajat, kita menggambarkannya sebagai komunikasi lateral/horizontal. Kenapa di perlukan komuniaksi horizontal jika komunikasi vertikal dalam kelompok masih efektif? Jawabannya adalah bahwa komunikasi horizontal dapat menghemat waktu dan dapat mempermudah koordinasi. Dalam beberapa kasus, komunikasi horizontal dapat dibenarkan secara formal. Seringkali komunikasi horizontal secara informal dibuat untuk memotong garis kewenangan vertikal dan dapat mempercepat pengambilan tindakan.

C. Pola Komunikasi

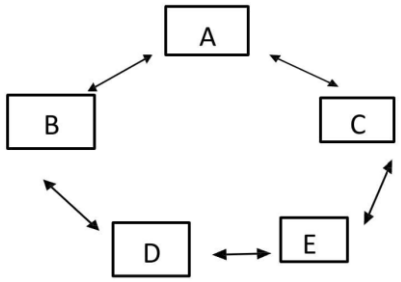
Menurut Kamus Bahasa Indonesia, pola adalah bentuk atau sistem. Pola juga dapat dikatakan sebagai model, yaitu dengan cara menunjukkan sebuah subyek yang mengandung kompleksitas proses didalamnya dan hubungan antara unsur-unsur pendukungnya. Pola komunikasi adalah bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses mengirim dan menerima dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Katz dan Khan berpendapat, pola atau keadaan urusan yang memiliki keteraturan mensyaratkan bahwa komunikasi di antara para masing-masing anggota sistem tersebut dibatasi. [26] Hal tersebut disebabkan sifat asal organisasi mengisyaratkan melakukan pembatasan mengenai siapa bercerita dengan siapa. Burgess juga

[26] Prangku Genta Kinantaka, Fifi Hasmawati, dan Muhammad Randicha Hamandia, "Pola Komunikasi Organisasi di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Selatan," *Interaction Communication Studies Journal* 1, no. 4 (3 Maret 2025): 12,

mengamati bahwa terdapat karakter komunikasi yang ganjil dalam sebuah organisasi adalah bahwa “pesan mengalir menjadi teratur sehingga kita dapat berbicara tentang jaringan atau struktur organisasi”. Ia juga mengatakan, bahwa organisasi formal dapat mengendalikan struktur komunikasi yaitu dengan menggunakan sarana tertentu seperti penunjuk otoritas dan hubungan kerja, penetapan kantor, dan juga fungsi-fungsi komunikasi yang khusus.[27]

Pada buku Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek, Abdullah Masmuh mengatakan jika ada 5 (lima) bentuk aliran Pola Komunikasi dalam sebuah organisasi, yakni Pola Komunikasi Lingkaran, Pola Komunikasi roda, Pola Komunikasi Y, Pola Komunikasi Rantai dan Poloa semua saluran/ Bintang. Dalam hal ini, peneliti menggunakan tiga subbab guna mendukung hasil penelitian ini.

a. Pola Lingkaran.



Gambar 2.1 Pola Komunikasi Lingkaran

Dalam pola komunikasi ini, interaksi antaranggota berlangsung secara setara dan partisipatif, di mana tidak terdapat satu individu pun yang secara permanen memegang peran sebagai pemimpin atau otoritas tertinggi. Setiap anggota kelompok memiliki kesempatan yang sama untuk

[27] Edy Basri, “Pola Komunikasi Dalam Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Djafar Harun Kabupaten Kolaka Utara,” t.t.

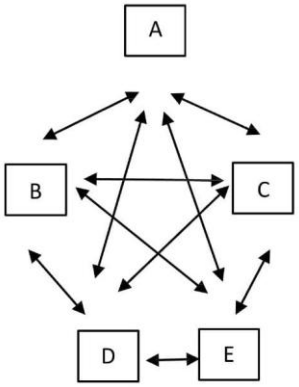
menyampaikan pendapat, memberikan masukan, serta terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Struktur komunikasi yang terbentuk bersifat terbuka dan horizontal, yang mencerminkan prinsip gotong royong dan kolaborasi kolektif, di mana semua suara dipertimbangkan secara adil dan tidak ada dominasi dari pihak tertentu.[28]

Keputusan dalam kelompok tidak dibuat secara *top-down*, melainkan melalui konsensus atau musyawarah yang menekankan pada persetujuan bersama antaranggota. Model komunikasi seperti ini umumnya diterapkan dalam kelompok atau komunitas yang menjunjung tinggi nilai-nilai demokratis, keterbukaan, dan kesetaraan, serta yang mengutamakan kebebasan berpendapat tanpa tekanan struktural atau hierarkis.

Oleh karena itu, pola ini dinilai sangat sesuai untuk tim atau organisasi yang menghindari struktur birokratis yang kaku, dan lebih menekankan pada proses deliberatif dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, pendekatan komunikasi semacam ini juga dinilai mampu membangun iklim organisasi yang inklusif dan memberdayakan, karena setiap individu merasa memiliki peran dan tanggung jawab yang sejajar dalam dinamika kelompok.

[28] Naswa Ika Febrianty dan Wahyu Eko Pujianto, "Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Motivasi Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen UNUSIDA," *Jurnal Riset Manajemen* 2, no. 1 (2023): 288,

b. Pola Semua Saluran/Bintang



Gambar 2.2 Pola Komunikasi Bintang

Pola komunikasi semua saluran atau yang dikenal juga dengan istilah bintang (*star*) merupakan bentuk lanjutan dan pengembangan dari pola komunikasi lingkaran (*circle*) yang lebih sederhana. Dalam pola lingkaran, komunikasi antar anggota bersifat lateral dan terbatas, di mana setiap individu hanya dapat berinteraksi secara langsung dengan dua orang di sampingnya.[29]

Pola ini membentuk jalur komunikasi yang relatif tertutup, meskipun tetap egaliter karena tidak terdapat hierarki yang kaku dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, dalam pola semua saluran, struktur komunikasi menjadi jauh lebih terbuka dan kompleks. Setiap anggota memiliki akses yang setara untuk berkomunikasi langsung dengan seluruh anggota lainnya tanpa harus melalui perantara, sehingga tercipta hubungan komunikasi yang bersifat timbal balik dan multiarah (*multidirectional*).

[29] Alamsyah dan Yasin, *Pola Komunikasi Pembina Terhadap Pembinaan Karakter Percaya Diri Santri Melalui Muhadharoh Di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Kec. Tompobulu Kab. Bantaeng*. Vol.2, no.1, 2024.

Dalam konteks komunikasi kelompok, pola semua saluran mencerminkan sistem yang desentralistik, di mana tidak terdapat pemimpin tetap atau figur dominan yang mengatur alur informasi. Kepemimpinan bersifat situasional dan fleksibel, tergantung pada kebutuhan diskusi dan dinamika kelompok pada waktu tertentu. Hal ini memungkinkan seluruh anggota untuk terlibat secara aktif dalam proses penyampaian pesan, pertukaran informasi, hingga pengambilan keputusan bersama.

Pola ini mengedepankan prinsip kesetaraan partisipasi (*equal participation*) dan kebebasan berpendapat, sehingga sangat cocok diterapkan pada kelompok yang bersifat kolaboratif, non-hirarkis, dan mengutamakan musyawarah dalam mencapai tujuan bersama. Dalam studi komunikasi organisasi dan komunikasi kelompok kecil, pola ini dinilai sebagai salah satu bentuk struktur komunikasi yang paling demokratis dan inklusif.[30]

Interaksi yang terbentuk bukan hanya berlangsung dua arah, melainkan menyeluruh dan simultan, menciptakan kondisi di mana setiap individu tidak hanya sebagai penerima informasi, tetapi juga sebagai sumber informasi yang aktif. Menurut berbagai kajian, pola ini memiliki efektivitas tinggi dalam menciptakan inovasi, menyelesaikan masalah secara kolektif, dan membangun solidaritas antar anggota. Namun demikian, pola komunikasi semua saluran juga tidak lepas dari tantangan. Ketika jumlah anggota kelompok menjadi terlalu besar, kompleksitas

[30] Puspitasari dan Agustina, "Pola Komunikasi Organisasi Karang Taruna Putra Maulana Mutih Kulon dalam Mempertahankan Solidaritas Anggota." Calathu: Jurnal Ilmu Komunikasi, vol.4, no.2, 2023.

komunikasi pun meningkat secara signifikan. Potensi *informational overload* (kelebihan informasi) dapat terjadi jika tidak ada mekanisme yang mengatur giliran bicara, fokus pembahasan, atau alur diskusi. Oleh karena itu, meskipun pola ini memberikan ruang partisipasi yang luas, tetap diperlukan pengelolaan komunikasi yang efektif agar tidak menimbulkan kebingungan, konflik, atau penurunan produktivitas kelompok.

Dengan demikian, pola komunikasi semua saluran atau bintang dapat dipahami sebagai sistem komunikasi terbuka dan setara yang menempatkan semua anggota pada posisi yang sejajar dalam hal hak bicara, tanggung jawab, dan peran dalam proses komunikasi kelompok.[31] Pola ini menjadi pilihan ideal bagi kelompok atau organisasi yang menjunjung tinggi prinsip demokrasi, kerja sama tim, serta kebebasan berekspresi dalam suasana yang inklusif dan tidak otoriter.

Dengan demikian, peneliti mengadaptasi teori dari Abdullah Masmuh yang membahas mengenai pola komunikasi organisasi. Karena jika dikaitkan dengan penelitian ini, akan mengemukakan bahwa didalam organisasi adanya pola komunikasi yang akan tercipta baik formal maupun informal dengan menggunakan tiga metode yang bermacam pada pola yang sudah disebutkan diatas untuk mencapai tujuan dari penelitian tentang komunitas GenBI IAIN Curup itu sendiri. Selain itu juga antar anggota akan menjaga komunikasi antar sesama anggota untuk memperkuat atau meningkatkan keharmonisasian komunitas.

---

[31] Ahmad Husein, "Efektivitas Pola Komunikasi Kelompok Pengasuh Dalam Meningkatkan Kepercayaan Diri Anak Di Panti Asuhan Siti Aisyah Mandailing Natal," *Mutiara : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 1, no. 1 (2023): 85–102,

D. Harmonisasi

1. Pengertian Harmonisasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata harmonis berasal dari kata harmoni yang berarti pernyataan rasa, aksi, gagasan dan minat; keselarasan, keserasian. Sementara harmonis diartikan sebagai bersangkut paut dengan (mengenai) harmonisasi; setia, sekata atau selaras. Sementara Pono Banoe menyatakan bahwa harmoni adalah keselarasan, keindahan. Dengan kenyataan itu maka pengetahuan harmoni akan terbentuk pada dua kemungkinan yakni selaras atau tidak selaras, indah atau tidak indah.[32] Jadi dapat dikatakan bahwa harmonisasi merupakan proses penyelarasan atau proses membuat selaras suatu hal agar tidak menimbulkan pertentangan satu hal dengan hal yang lain. Keselarasan antara pola komunikasi organisasi pada komunitas GenBI yang berbeda program studi ini dapat dilihat dari keterlibatan anggota dalam berdiskusi, menyampaikan aspirassi dan juga ide-ide kreatif dalam mengembangkan sebuah inovasi dalam program kerja. Hal ini juga dapat dilihat dari interaksi antar anggota dan taklupa evaluasi yang dilakukan oleh badan pengurus harian untuk membuat bonding antar anggota.

2. Tujuan Harmonisasi

Pentingnya harmonisasi disebabkan karena ada perbedaan, ketidakserasian yang terjadi dalam satu hal yang sebenarnya mempunyai tujuan yang sama. Achie Sudiarti Luhulima menyatakan bahwa tujuan yang disebut harmoni ini merupakan pengertian yang abstrak sehingga sulit untuk

[32] Judith Debora Listia Wangania dan Jammes Juneidy Takaliuang, *Harmonisasi Pola Asuh Orang Tua Dengan Pengajaran Sekolah Minggu Terhadap Pembentukan Karakter*, 10 (2021): 22–23.

dirumuskan. Akan lebih mudah jika kita berpangkal tolak dari disharmoni yaitu adanya kejanggalan atau ketidakserasian, yang merupakan alasan mengapa diperlukan dan diupayakan harmonisasi. Artinya, harmonisasi diperlukan dan dibutuhkan karena adanya disharmoni dalam pola komunikasi yang dilakukan oleh komunitas genbi IAIN curup. Disharmoni antara individu anggota genbi kepada sesama akan terlihat dari ketidaktahuan dan ketidak terlibatan individu dalam diskusi dan komunikasi antar sesama. Tidak sedikit anggota yang merasa tidak mau tahu tentang bagaimana individu harus memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap komunitas genbi, ini lah yang menjadi landasan mengapa begitu penting antar anggota menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab penuh agar mudah pula menumbuhkan rasa harmonisasi antar anggota.

3. Unsur-unsur Harmonisasi

Berikut penjelasan unsur-unsur harmonisasi dalam organisasi:

a. Visi dan Misi Bersama

Visi dan misi bersama merupakan dasar yang mempersatukan anggota tim untuk memiliki tujuan yang sama dan arah yang jelas dalam bekerja. Hal ini penting agar anggota dapat bekerja secara sinergis dan terarah dalam organisasi.[33]

b. Pembagian Peran yang Jelas

Setiap anggota tim memiliki tugas dan tanggung jawab spesifik yang jelas, sehingga menghindari tumpang tindih pekerjaan, meningkatkan

[33] Adi Amar Setiawan, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi," *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 6, no. 3 (2022),

efisiensi, dan memperjelas kontribusi tiap individu terhadap tujuan bersama.

c. Komunikasi yang Terbuka

Komunikasi dilakukan secara jujur, transparan, dan terbuka antar anggota tim, memudahkan penyampaian informasi, pemecahan masalah, serta berbagi ide secara konstruktif untuk mendukung kerja sama yang efektif.[34]

d. Kepercayaan Antar Anggota

Kepercayaan menjadi fondasi penting dalam kerja sama tim, di mana anggota saling yakin akan kompetensi dan itikad baik satu sama lain sehingga meningkatkan kolaborasi dan mengurangi konflik.

e. Pengambilan Keputusan Bersama

Keputusan penting diambil secara kolektif dengan mempertimbangkan pendapat seluruh anggota untuk memperoleh hasil yang diterima bersama dan meningkatkan rasa tanggung jawab tim.[35]

f. Empati dan Simpati

Kemampuan merasakan dan memahami perasaan anggota lain membantu menjaga hubungan interpersonal yang harmonis, mengurangi gesekan, dan meningkatkan solidaritas dalam tim.

g. Gotong Royong

[34] Alfi Hafifah Habibah, dkk, "Strategi Meningkatkan Kerja Sama Tim Pada Organisasi Ldk Al-Izzah Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara" Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, Vol. 6, No. 4, 2023

[35] *Ibid* 37

Semangat saling membantu dan bekerja sama untuk mencapai keberhasilan bersama menjadi aspek penting dalam harmonisasi, menumbuhkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab bersama dalam tim.

h. Toleransi

Sikap saling menghargai perbedaan pendapat, latar belakang, dan cara kerja menciptakan suasana kerja yang nyaman, inklusif, dan menguntungkan kolaborasi antar anggota dalam tim.[36]

[36] Warsah, Idi, Robby Aditya Putra, and Ruly Morganna. "Merging Religiosity on Social Media: Indonesian Millennial Youth's Understanding of the Concepts of Jihad and Religious Tolerance." *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan* (2021): 291-303.

BAB III.

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metodologi penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan guna memahami fenomena tentang apa yang dirasakan oleh subjek penelitian misalnya sikap, anggapan, motivasi, perilaku, secara holistik, serta dengan metode deskripsi dalam wujud kata-kata serta bahasa, pada sesuatu konteks khusus yang alamiah serta dengan menggunakan bermacam metode alamiah. Pendekatan kualitatif mengusahakan untuk memahami dan menafsirkan makna perilaku manusia dalam beberapa kasus dari sudut pandang peneliti sendiri.

Untuk mengetahui kebenaran, penelitian harus dilandasi dengan kaidah yang baik agar hasilnya dapat dipercaya. Melalui metode kualitatif peneliti dapat menelaah, memahami sikap, perilaku individu atau sekelompok orang secara mendalam. Penelitian deskriptif kualitatif adalah berupa penelitian dengan metode atau pendekatan studi kasus (*case study*).[37]

Metode studi kasus metode yang memfokuskan diri untuk meneliti latar belakang, interaksi, dan kondisi organisasi tertentu. Teknik pengumpulan data melalui metode ini dengan cara menggunakan teknik observasi, studi dokumenter dan teknik wawancara untuk memperoleh kesimpulan akhir. Penelitian kualitatif merupakan "proses penelitian" yang lebih penting daripada "hasil" yang dicapai. Oleh karena itu, peneliti sebagai alat pengumpulan data

[37] Syafrida Hafni Sahir, *"Metode Penelitian. Dalam Metodologi Penelitian, (*Kbm : Indonesia, 27 Januari 2022), Hal, 1.

merupakan salah satu tolak ukur yang paling penting. Hasil penelitian hanya dapat dipahami dan dipertanggung jawabkan jika peneliti terlibat dalam proses pengumpulan data [38] Studi kasus adalah studi di mana peneliti mengkaji fenomena (kasus) tertentu pada waktu dan jenis kegiatan tertentu (program, peristiwa, proses, lembaga atau kelompok sosial) dan mengumpulkan informasi yang rinci dan mendalam dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data dalam suatu periode tertentu.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian.

Lokasi penelitian dilakukan bertepat di kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, Kabupaten Rejang Lebong. Berdasarkan apa yang ingin peneliti teliti, dan telah dilakukannya observasi, peneliti memilih Komunitas GenBI IAIN Curup sebagai objek penelitian yang akan diangkat oleh peneliti.

Dikarenakan GenBI sendiri terdapat sekelompok orang yang akan melakukan komunikasi secara formal dan informal dalam beberapa kesempatan, dan dalam hal ini, peneliti ingin menelaah lebih lanjut terhadap sikap, interaksi dan juga bagaimana perorangan akan menyampaikan ide atau gagasan pada saat seang melakukan diskusi yang notabene anggota GenBI IAIN Curup berisikan mahasiswa dan mahasiswi dari berbagai program studi dan angkatan yang berbeda. Sehingga peneliti ingin mengangkat sebuah penelitian mengenai "Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Harmonisasi Antar Anggota Yang Berbeda Program Studi Pada Komunitas GenBI IAIN Curup"

[38] Farida Nugrahani, Metode Penelitian Kualitatif dan Penelitian Pendidikan Bahasa, (Solo: Cakra Books, 2014), hal4

C. Subjek Penelitian.

Subjek penelitian ini adalah individu (anggota GenBI), media dan bagaimana interaksi antar anggota berkomunikasi baik dengan konteks komunikasi formal maupun non formal guna sebagai sumber informasi yang diperlukan untuk mengumpulkan data dalam penelitian sehingga peneliti akan tahu bagaimana GenBI membangun solidaritas kerja tim yang efektif dan harmonis.

Dalam hal pemilihan subjek atau informan penelitan ini, menggunakan suatu teknik *purposive sampling* yang dimana nantinya peneliti hanya memilih orang-orang atau informan yang menurut peneliti bisa membantu memberikan informasi yang peneliti inginkan.[39] Informan yaitu orang yang bereaksi terhadap suatu perilaku yang diberikan kepadanya, dalam penelitian kualitatif yang disebut dengan Informan atau Subjek penelitian disebut informan, yaitu orang yang memberi informasi tentang data yang ingin peneliti terapkan. Subjek informasi penelitian ini akan berfokus kepada para anggota aktif GenBI IAIN Curup tahun 2025. Dari keenam perwakilan program studi yang mendapatkan beasiswa Bank Indonesia.

Adapun kriteria informan yang dibutuhkan, yaitu:

1. Mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia
2. Mahasiswa yang berasal dari prodi pilihan penerima beasiswa Bank Indonesia, seperti prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam, Tadris

[39] Ika Lenaini, "Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling," *Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah* 6, no. 1 (2021): 34.

Matematika, Tadris Bassaha Inggris, Pendidikan Agama Islam, Ekonomi Syariah, dan Perbankan Syariah.

3. Badan Pengurus Harian dan Anggota Aktif genbi IAIN Curup yang terdiri dari masing-masing divisi.

D. Jenis dan Sumber Data.

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif, penelitian kualitatif berfokus pada pemahaman yang mendalam terhadap fenomena sosial atau perilaku manusia. Penelitian ini sering kali digunakan untuk mengeksplorasi pengalaman, persepsi, atau makna yang diberika individu terhadap suatu kejadian atau konteks tertentu. Menurut Creswell, penelitian kualitatif bertujuan untuk menggali realitas subjektif dan konteks sosial yang membentuk pemahaman individu, dengan menggunakan data yang bersifat deskriptif, seperti wawan cara mendalam, observasi dan analisis dokumen. Proses analisis data dalam penelitian kualitatif lebih bersifat induktif, dimana teori atau konsep berkembang dari data yang dikumpulkan dilapangan. Oleh karena itu, penelitian kualitatif lebih fleksibel dan terbuka, memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena yang belum sepenuhnya dipahami.[40]

2. Sumber Data.

Dalam penelitian kualitatif, penelitian ini melibatkan situasi sosial tertentu, melakukan observasi dan wawancara dengan individu yang

[40] Hanif Hasan, S.M., MM.Par. dkk. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Agam, Sumatera Barat : Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2025.), 3.

dianggap relevan dengan konteks sosial tersebut. Pemilihan subjek wawancara dilakukan secara sengaja, berdasarkan pertimbangan dan tujuan tertentu.Terdapat dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Data Primer.

Primer adalah data penelitian yang didapatkan secara langsung dari sumber aslinya atau tanpa perantara. Beberapa metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Data primer harus berasal dari seorang informan yang paling mengetahui apa yang diteliti dan memahami latar penelitian sehingga dapat memberikan informasi yang valid. Peneliti mendapatkan informasi dari Ketua dan 5 orang anggota pada GenBI IAIN Curup yang merupakan bagian terpenting dari komunitas dan untuk peneliti.

b. Data Sekunder.

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung lewat media perantara ataupun diperoleh serta dicatat oleh pihak lain. Data sekunder digunakan untuk menunjang serta memenuhi informasi primer yang diperoleh dari dokumen, literature, jurnal yang relevan dan informasi yang menunjang data primer**.**

E. Teknik Pengumpulan Data.

Dalam penelitian kualitatif, kualitas riset sangat tergantung pada kualitas dan kelengkapan data yang dihasilkan. Sehingga dalam teknik pengumpulan data peneliti menggunakan:

a. Observasi.

Observasi merupakan metode yang digunakan guna membantu mengumpulkan informasi penelitian melalui pengamatan serta penginderaan. Pengamat membuat laporan bersumber pada apa yang dilihat, didengar serta dialami selama observasi berlangsung. Prosedur ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih nyata serta perincian mengenai sesuatu peristiwa.[41] Peneliti bisa mengamati bagaimana metode komunikasi dari komunitas ini. Observasi bisa berbentuk observasi partisipasi, tidak terstruktur serta kelompok.

b. Metode Wawancara Mendalam (In-depth Interview).

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan tujuan memperoleh informasi yang disebut sebagai informan atau narasumber menggunakan pedoman wawancara maupun tidak. Peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan kepada seseorang yang menjadi subjek penelitian atau narasumber terkait topik penelitian yang sedang diangkat secara langsung.[42]

c. Dokumentasi.

Adapun dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan informan kemudian melakukan pemotretan pada saat melakukan

[41] Ardiansyah, Risnita, dan M. Syahran Jailani, *"Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif,"* Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam 1, no. 2 (1 Juli 2023): Hal. 4

[42] DR.R.A.Fadhallah, S.Psi., M.Si, "Wawancara Dalam *Definisi Wawancara*, (Unj Press, 2020), Hal, 8.

wawancara. Alat yang digunakan dalam dokumentasi yang peneliti lakukan adalah Handphone sebagai alat pengambilan gambar pada saat wawancara.

F. Teknik Analisis Data.

Analisis data adalah proses mengelolah, memisahkan, mengelompokkan dan memadukan sejumlah data yang diperoleh dilapangan secara empiris menjadi sebuah kumpulan informasi ilmiah yang terstruktur dan sistematis yang selanjutnya siap dikemas menjadi laporan hasil penelitian.[43]

1. Reduksi Data

   Menurut Syafira Hafni Sahir syafir dalam bukunnya yang berjudul Metodologi penelitian reduksi data atu merangkum informasi sumber berpada hal-hal yang penting untuk dibahas atau diambil satu kesimpulan. Reduksi data bisa dilakukan dengan cara melakukan abstraksi atau merangkum hal yang penting agar tetap berada pada penelitian. Reduksi data adalah tahap dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data merupakan penyederhanaan, penggolongan, sehingga data tersebut dapat menghasilkan informasi yang bermakna dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan. Banyaknya jumlah data dan kompleksnya data, diperlukan analisis data melalui tahap reduksi. Tahap reduksi ini dilakukan untuk pemilihan relevan atau tidaknya data dengan tujuan akhir

2. Penyajian Data

   Dalam penelitian kualitatif, penyajian data biasa dilakukan dalam bentuk uraian dalam bentuk singkat, bagan, hubungan antar kategori, flow chart dan

[43] Chusnul Rofiah,*"Analisis Data Kualitatif: Manual Atau Dengan Aplikasi,"* Develop : Jurnal Program Studi Ekonomi Pembangunan Vol. 6, no. No. 1 (2022): Hal, 36.

sejenisnya. Dengan dimikian mendisplaykan data maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan.

   Kesimpulan yang akan dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang akan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Data yang diperoleh melalui wawancara diolah dengan teknik analisa deskriptif kualitatif, yaitu cara pengolahan data yang dirumuskan dalam bentuk kata-kata dan bukan angka.[44]

[44] Ahlan Syaeful Millah, Apriyani, Dede Arobiah, *"Analisis Data dalam Penelitian Tindakan Kelas"*. Jurnal Kreatifitas Mahasiswa 1, no. 2 (2023): Hal, 147.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah GenBI (Generasi Baru Indonesia)

Dalam sejarah bermula dari obrolan santai saat berbuka puasa bersama, usai acara penandatanganan perjanjian kerjasama pemberian Beasiswa antara Bank Indonesia dengan Universitas Indonesia, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Institut Pertanian Bogor dan Universitas Negeri Jakarta pada 3 Agustus 2011, muncul wacana untuk membentuk wadah berhimpun (komunitas) untuk menjalin komunikasi dan interaksi, saling menginspirasi, memotivasi serta menjalin sinergi antar sesama mahasiswa penerima Beasiswa Bank Indonesia.[45] Pada saat itu munculah beberapa kesepakatan, diantaranya adalah; nama dan lambang untuk Komunitas Penerima Beasiswa Bank Indonesia yakni Generasi Baru Indonesia (GenBI), membentuk tim perumus dan kelompok kerja yang bertugas untuk merencanakan pertemuan umum dan deklarasi yang akan dilaksanakan pada 11 November 2011 (11-11-11) serta menyusun rancangan Konstitusi Organisasi (Statuta, AD dan ART).

Berbagai cara dilakukan oleh kelompok kerja untuk menjalin komunikasi dan bersosialisasi ke seantero negeri, diantaranya dengan memanfaatkan jaringan media sosial (social media network) facebook dengan membuat FanPage Generasi Baru Indonesia (GenBI) yang di

[45] Wulandari dkk., "Determinan Minat Mahasiswa Menggunakan QRIS sebagai Alat Pembayaran Digital (Studi pada Mahasiswa GENBI Bengkulu)." Ekonomis: Journal of Economics and Business, vol.8, no.1, 2024

launching tepat pada tanggal 17 Agustus 2011. Semangat pembentukan Komunitas Mahasiswa Penerima Beasiswa Bank Indonesia bergulir ke berbagai daerah melalui kegiatan pertemuan umum yang juga di isi dengan Learning Forum dalam bentuk Dialog & Diskusi Terbuka yang membahas kondisi terkini di bidang makro dan mikro ekonomi serta sosial-politik dengan narasumber yang kompeten di bidangnya.

Komunitas Mahasiswa Penerima Beasiswa Bank Indonesia (Generasi Baru Indonesia) yang sudah dibentuk di seluruh Perguruan Tinggi dimana ada Mahasiswa Penerima Beasiswa Bank Indonesia sebagai wahana serta sarana pengembangan kepemimpinan mahasiswa berbasis kampus yang diperuntukan dan dikelola oleh para Mahasiswa Penerima Beasiswa Bank Indonesia dalam rangka akselerasi dan optimalisasi potensi bibit-bibit unggul muda Indonesia yang memiliki beragam latar belakang bidang keahlian dan peminatan dengan harapan dapat melahirkan para pemimpin bangsa (*future leader*) yang memiliki kemampuan serta wawasan yang lebih luas dan komprehensif untuk menjawab berbagai tantangan kehidupan dunia dimasa depan.[46]

Generasi Baru Indonesia (GenBI) tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik semata, tetapi juga memiliki tujuan yang lebih luas dan mendalam, yakni meningkatkan kepekaan sosial serta menumbuhkan semangat dan jiwa pengabdian terhadap masyarakat. Melalui berbagai program dan kegiatan yang bersifat sosial, edukatif, serta pemberdayaan komunitas, GenBI berupaya membentuk karakter mahasiswa yang tidak

[46] Diakses melalui link https://genbikepri.wordpress.com/siapa-genbi/ pada tanggal 25 mei 2025, pukul 15.03 WIB

hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga peka terhadap kondisi sosial di sekitarnya. Dengan demikian, para Mahasiswa Penerima Beasiswa Bank Indonesia diharapkan mampu menjadi agen perubahan yang tangguh sosok pemimpin masa depan yang menjulang tinggi ke atas dalam hal kompetensi dan wawasan, namun tetap mampu mengakar kuat ke bawah, dekat dengan masyarakat, serta memahami kebutuhan di akar rumput.

Nilai-nilai kepemimpinan yang ditanamkan dalam GenBI diarahkan untuk membentuk pribadi yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada solusi. Pengembangan diri yang dilakukan tidak bersifat instan, melainkan melalui proses pembelajaran yang terus-menerus dan berkesinambungan. Dalam hal ini, GenBI berperan sebagai wadah pembentukan mental pembelajar sejati individu yang senantiasa reflektif, terbuka terhadap kritik, dan terus memperbaiki diri demi mencapai kematangan pribadi dan profesional.

Lebih jauh lagi, semangat pengabdian yang ditekankan dalam setiap aktivitas GenBI merupakan manifestasi nyata dari filosofi kepemimpinan yang melayani *servant leadership*, di mana pemimpin sejati adalah mereka yang hadir untuk melayani, memberdayakan, dan menciptakan dampak positif bagi sebanyak mungkin orang. Dengan bekal ini, para penerima beasiswa Bank Indonesia diharapkan tidak hanya sukses dalam karier pribadi, tetapi juga mampu menjadi pilar-pilar penggerak perubahan sosial yang membawa kemajuan bagi bangsa dan negara Indonesia secara keseluruhan.

2. Visi dan Misi GenBI

A. Visi GenBI yaitu sebagai berikut :

Menjadikan kaum muda Indonesia sebagai generasi yang kompeten dalam berbagai bidang keilmuan serta dapat membawa perubahan positif dan menjadi inspirasi bagi bangsa dan negara.

B. Misi GenBI yaitu sebagai berikut :

1. Menggagas berbagai kegiatan pemberdayaan untuk Indonesia yang lebih baik (*Initiate*)
2. Menjadi garda terdepan dalam melakukan aksi nyata untuk pembangunan bangsa (*Act*)
3. Peduli dan berkontribusi untuk pemberdayaan masyarakat (*Share*)
4. Berbagi inspirasi dan motivasi untuk menjadi energi bagi negeri (*Inspire*)

C. Peran

1. *Frontliners* Bank Indonesia, mengkomunikasikan kelembagaan dan berbagai kebijakan Bank Indonesia kepada sesama mahasiswa dan masyarakat umum.
2. *Change Agents*, menjadi agen perubahan dan role model di kalangan pelajar, mahasiswa, dan masyarakat.
3. *Future Leaders*, menjadi pemimpin masa depan di berbagai bidang dan tingkatan.[47]

[47] Diakses melalui link https://genbipolibatam.wordpress.com/tentang/ pada tanggal 25 mei 2025, pukul 17.04 WIB

3. Profil GenBI (Generasi Baru Indonesia) IAIN Curup

GenBI IAIN Curup merupakan sebuah komunitas yang terdiri dari mahasiswa-mahasiswi penerima beasiswa Bank Indonesia (BI) yang berada di bawah naungan KPW BI Bengkulu. GenBI IAIN Curup terdiri dari lima puluh mahasiswa yang berasal dari tujuh Program Studi diantaranya ; Komunikasi dan Penyiaran Islam, Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Tadris Matematika, Pendidikan Agama Islam, Tadris Bahasa Inggris, Bimbingan Konsling dan Pendidikan Islam. Awal mula Beasiswa Bank Indonesia di IAIN Curup pada tahun 2019 dengan empat program studi, yakni Komunikasi dan Penyiaran Islam, Perbankan Syariah, Ekonomi Syariah dan Tadris Matematika. Hingga adanya penambahan dua program studi pada tahun 2024.

Lewat GenBI mahasiswa terpilih tidak hanya mendapatkan beasiswa tetapi dibimbing untuk membagi energi bagi negeri dengan cara melakukan beberapa kegiatan aktivis, yang melibatkan peran masyarakat didalamnya dengan memberikan pelayanan sepenuh hati. Dari segala banyak ragam kegiatan maupun aktivitas yang dilakukan, pada akhirnya bertujuan untuk membimbing mereka menjadi sebuah pribadi yang kreatif dan diarahkan untuk menjadi *Agent Of Change* serta garda depan Bank Indonesia yang membantu untuk memberikan informasi tentang kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia *Front Lines* serta dipersiapkan untuk menjadi seorang pemimpin di masa yang akan datang *Future Leaders*.[48] Oleh sebab itu, GenBI IAIN Curup sudah melakukan

[48] Diakses melalui link https://www.kompasiana.com/genbikaltim pada tanggal 25 mei 2025, pukul 20.47 WIB

banyak program kerja guna memenuhi peran yang harus direalisassikan. Adapun daftar Divisi dan Program kerja GenBI IAIN Curup periode 2024-2025 diantaranya:

Tabel. 4.1

No	Divisi	Program
1.	Badan Pengurus Harian (BPH)	Koordinator
2.	Pengabdian Masyarakat	1. Sigmend 2. Gensi 3T 3. Genpesati
3.	Publikasi dan Sosialisasi	1. Dokumenter after movie pengabdian di desa sindang jati 2. Editing pamflate 3. Mengelola media sosial
4.	Pendidikan dan Kebudayaan	1. Mendayu 2. Genhi (pengenalan sejarah 3. Gensos (sosialisasi pembayaran digitial)
5.	Kewirausahaan	1. Sosialisasi Qris 2. GEMAS (GenBI Magang Sehari)
6.	Lingkungan Hidup	1. Geometri (genbi edukasi untuk optimalisasi memandu rute dan informasi)

		2. Plang wisata air terjun 3. Gensilar

Sumber: Arsip adminitrasi GenBI IAIN Curup 2024/2025

Anggota GenBI IAIN Curup berjumlah lima puluh orang yang terdiri dari tujuh Program Studi berdeda, yakni : Komunikasi dan Penyiaran islam, Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Tadris Matematika, Pendidikan Agama Islam, Tadris Bahasa Inggris, Bimbingan Konsling dan Pendidikan Islam.

Tabel. 4.2.

Anggota GenBI IAIN Curup periode 2024-2025

Kampus	**Nama**	**Jabatan**
Institut Agama Islam Negri (IAIN) Curup	1. Rian Saputra	Ketua komisariat
	2. Radiansyah	Wakil ketua
	3. Ayu Yulia Muhsari	Sekretaris
	4. Heza Apriani	Bendahara
	5. Subeky Jagadinata	Kadiv pengmas :
	6. Sahdia Maharani	Anggota
	7. Selvi Apriani	Anggota
	8. Eka Romiarti	Anggota
	9. Apriani Lestari	Anggota
	10. Predi Saputra	Anggota
	11. Rahmadani Ahyadina	Anggota
	12. Diana Septi Anggraini	Anggota
	13. Riang Adeko	Anggota

	14. Muhammad Ibnu Aziz	Anggota
	15. Megi Ari Pratama	Kadiv Pendikbud :
	16. Indah Usilla Hunafa’a	Anggota
	17. Fitri Aulia	Anggota
	18. Mentari Aprillia Putri	Anggota
	19. Yoga Putra Tama	Anggota
	20. Khairah Nurlita	Anggota
	21. Oktarina Diah Saputri	Anggota
	22. Dona Julianti	Anggota
	23. Rahma Anggita Fitri	Anggota
	24. Pandu Aji Maulana	Kadiv Lingkungan Hidup
	25. Erza Dwi Saputra	Anggota
	26. Wahyuni Pristiawati	Anggota
	27. Devi Yanti Nurrohma	Anggota
	28. Zifan Romadhan	Anggota
	29. Mar'atus Sya'diyah	Anggota
	30. Diah Ayu Pita Loka	Anggota
	31. Jeni Dwi Destinta	Anggota
	32. Rizki Tri Ramadani	Anggota
	33. Muhammad Hasan Al-Mukti	Kadiv Pubsos :
	34. Fauziah	Anggota
	35. Ayu Sukevi	Anggota
	36. Dwiki Farhan Hafizh	Anggota
	37. Intan Purnama Sari	Anggota

	38. Welinsah Yusat Wika	Anggota
	39. Kharisma Nur Azizah	Anggota
	40. Milla Apriliana	Anggota
	41. Bella Aulia Putri Antoni	Anggota
	42. Ahmad Assodik	Kadiv Kewirausahaan :
	43. Marsella Repalliveredy	Anggota
	44. Nadya Andesti	Anggota
	45. Intan Purnama Sari	Anggota
	46. Laras Ariani	Anggota
	47. Sovi Marshanda	Anggota
	48. Zena Martina	Anggota
	49. Tri kesuma Ning Ayu	Anggota
	50. Fikri Abdul Aziz	Anggota

Sumber: Arsip adminitrasi GenBI IAIN Curup periode 2024-2025

B. Hasil Penelitian

Pada bab ini, peneliti akan memaparkan hasil temuan penelitian yang telah dikumpulkan dari hasil observasi lapangan, wawancara, dan studi dokumentasi. Informan pada penelitian ini adalah anggota aktif GenBI IAIN Curup kepengurusan periode 2024-2025 yang terdiri dari empat orang yakni: Ketua, anggota semester delapan, enem, dan empat. Melalui metode observasi, peneliti akan mengamati dan mencatat kegiatan komunikasi dan interaksi antar anggota GenBI IAIN Curup. Wawancara yang dilakukan adalah dengan melakukan diskusi dan tanya jawab oleh empat orang infoman yang merupakan, ketua dan

tiga anggota aktif dari bermacam semester. Sehingga menjadi sebuah hasil temuan yang berkaitan dengan topik penelitian yang berjudul:

"Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Harmonisasi Antar Anggota Yang Berbeda Program Studi Pada Komunitas GenBI IAIN Curup"

1. **Pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan harmonisasi antar anggota yang berbeda program studi pada komunitas genbi iain curup**

   Komunikasi merupakan kegiatan yang tak pernah dapat dipisahkan dari manusia sebagai makhluk, komunikasi sendiri dimanfaatkan manusia untuk memenuhi segala kebutuhan hidup sosial. Sama halnya dengan lahirnya organisasi yang bertujuan untuk memfasilitasi terpenuhinya kebutuhan orang-orang yang ada di dalamnya. Organisasi yang terdiri dari berbagai macam individu yang memiliki latar belakang, watak maupun potensi yang beragam tentunya membutuhkan komunikasi untuk meminimalisir terjadinya kesalah fahaman yang dapat berujung terjadinya konflik di dalam organisasi maupun suatu kelompok dan komunitas.

   Interaksi yang terjadi diantara individu-individu dalam kelompok pada setiap organisasi pada akhirnya dapat memunculkan harapan-harapan. Harapan yang muncul akan mengkibatkan terciptanya peranan-peranan tertentu yang diemban oleh setiap individu dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Organisasi itu sendiri pada dasarnya terbentuk sebagai wadah berkumpulnya sejumlah individu yang melaksanakan berbagai rangkaian aktivitas tertentu secara teratur guna tercapainya tujuan bersama yang telah disepakati. Dan GenBI IAIN Curup adalah wadah bagi individu atau mahasiswa-mahasiswi penerima beasiswa Bank Indonesia untuk

menjadi perpanjang tangan dari sosialisasi dan penyebarluasan informasi kebijakan serta program dari Bank Indonesia. Selain itu, GenBI juga dituntut aktif dalam berkegiatan baik pada lingkungan kampus maupun dikhalayak masyakat, dibuktikan dengan kegiatan serta program kerja yang dirancang dan diasosiasikan oleh seluruh anggota GenBI IAIN Curup pada beberapa kesempatan.

Hal inilah yang menjadi konteks peneliti untuk mendapatkan jawaban dari informan agar mengetahui dan menghasilkan sebuah penelitian mengenai, bagaimana dan hambatan apa yang tercipta pada pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan harmonisasi antar aggotaa yang berbeda program studi di GenBI IAIN Curup. Dengan demikian peneliti mengutip pada buku Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek, untuk menemukan dan mengemukakan hasil dari penelitian ini, bakwasanya Abdullah Masmuh menyatakan lima bentuk aliran pola komunikasi dalam sebuah organisasi, diantaranya:

A. Pola Lingkaran.

> Dalam pola komunikasi lingkaran semua anggota organisasi dapat berinteraksi dengan sesama dan memiliki daya untuk mempengaruhi kelompok walaupun tanpa seorang pemimpin yang menjadi pemberi informasi tersebut.[49]

[49] Fidderman Gori, dll "Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Desa Marao Kecamatan Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan", 2023.

Berikut hasil wawancara dengan ketua GenBI komisariat IAIN Curup:

> *"Pada saat kami melakukan komunikasi atau berinteraksi untuk diskusi, disana sangat terasa bonding antar anggota ketika kami melemparkan informasi satu ke yang lainnya. Semua anggota diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat secara bergiliran, tidak ada yang merasa lebih dominan. Ini membuat suasana diskusi lebih demokratis dan ide-ide jadi lebih beragam serta jadi lebih cair."* (wawancara ketua umum genbi)[50]

Berdasarkan analisis data yang diperoleh, penerapan pola komunikasi lingkaran dalam rapat internal menunjukkan dampak yang signifikan terhadap dinamika diskusi di dalam organisasi. Salah satu temuan utama adalah bahwa pola ini berhasil memberikan kesempatan yang merata bagi semua anggota untuk berbicara dan berkontribusi, tanpa adanya pembatasan oleh faktor senioritas atau peran dalam organisasi.

Dalam struktur komunikasi yang lebih terbuka ini, setiap individu, baik yang lebih senior maupun junior, merasa memiliki suara yang sama dan dihargai dalam proses diskusi. Tidak ada anggota yang merasa lebih dominan atau lebih diprioritaskan dalam berbicara, yang biasanya terjadi dalam pola komunikasi tradisional yang bersifat hierarkis. Dengan demikian, atmosfer rapat menjadi lebih inklusif dan demokratis, memberikan ruang bagi setiap orang untuk menyampaikan pandangan, kritik, maupun saran tanpa rasa takut atau khawatir akan interupsi. Suasana yang tercipta juga memungkinkan anggota untuk lebih

[50] Dian Saputra, Ketua GenBI IAIN Curup, Wawancara Pribadi, Rejang Lebong, 12 mei 2025.

bebas mengeksplorasi berbagai ide dan perspektif yang mungkin sebelumnya tidak terungkapkan dalam forum yang lebih terstruktur. Proses komunikasi yang lebih egaliter ini mengurangi kemungkinan munculnya perasaan terpinggirkan atau tidak didengar di antara anggota yang lebih pendiam atau kurang berani mengemukakan pendapat mereka. Sebaliknya, dalam pola komunikasi lingkaran, mereka merasa lebih diberdayakan untuk berbicara dan berkontribusi secara aktif. Sebagai hasilnya, ide-ide yang muncul lebih beragam dan kreatif, dengan kontribusi dari seluruh anggota yang mencerminkan beragam latar belakang, pengalaman, dan pemikiran yang berbeda-beda.

Keragaman ide ini memiliki dampak positif pada hasil diskusi dan pengambilan keputusan. Ketika setiap anggota diberi kesempatan untuk berbicara secara bergiliran, keputusan yang diambil cenderung lebih komprehensif dan mempertimbangkan berbagai aspek yang mungkin terlewatkan dalam pola komunikasi yang lebih terpusat pada beberapa individu saja. Hasil diskusi yang lebih beragam ini memungkinkan kelompok untuk mengidentifikasi berbagai solusi inovatif terhadap masalah yang dihadapi, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan yang lebih matang dan terukur.

Oleh karena itu, penerapan pola komunikasi lingkaran tidak hanya menguntungkan dari sisi partisipasi, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini selaras dengan temuan yang disampaikan dalam penelitian oleh Nadya Adelina, yang mengungkapkan bahwa penerapan pola komunikasi lingkaran

dalam suatu organisasi tidak hanya meningkatkan kelancaran interaksi antar individu, tetapi juga mampu menciptakan suasana yang lebih hidup dan penuh energi. Dalam penelitian tersebut, Adelina menekankan bahwa pola komunikasi ini dapat membangun harmonisasi dalam lingkungan kerja dengan cara mengedepankan prinsip kesetaraan dan keterbukaan antar anggota. Dengan memberi kesempatan berbicara yang merata bagi setiap individu, pola komunikasi lingkaran menghilangkan hierarki yang sering kali muncul dalam pola komunikasi tradisional, di mana suara individu tertentu cenderung lebih dominan.

Hal ini memungkinkan terciptanya dialog yang lebih inklusif, di mana setiap orang merasa dihargai dan memiliki peran yang sama penting dalam proses komunikasi. Lebih jauh lagi, penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dan tidak terhambat oleh struktur kekuasaan ini mendorong terbentuknya hubungan yang lebih harmonis di antara anggota tim. Ketika anggota merasa lebih bebas dalam mengungkapkan pendapat dan ide mereka tanpa takut diabaikan atau disalip oleh pihak yang lebih senior, hal ini meningkatkan rasa saling percaya dan menghargai di dalam tim.

Harmonisasi ini berfungsi sebagai landasan yang kuat untuk membangun kerja sama yang lebih solid dan produktif, karena anggota tim merasa lebih terlibat dan berkontribusi aktif terhadap tujuan bersama. Sebagai tambahan, suasana yang hidup yang tercipta dalam komunikasi semacam ini, yang lebih cair dan tidak terikat oleh formalitas, turut menciptakan ruang bagi inovasi dan kreativitas, di mana ide-ide segar

dapat muncul dari berbagai sisi. Dengan demikian, temuan ini menguatkan argumen bahwa pola komunikasi lingkaran tidak hanya efektif dalam meningkatkan partisipasi anggota, tetapi juga memiliki dampak signifikan dalam memperkuat hubungan interpersonal dan menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Hal ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan, karena lingkungan yang harmonis dan dinamis akan mendorong anggota untuk bekerja dengan lebih maksimal dan berkolaborasi secara lebih efektif, lebih terbuka, partisipatif, dan kreatif dalam setiap rapat internal organisasi. Keberagaman ide yang dihasilkan dari pola ini sangat berperan dalam memperkaya proses diskusi dan meningkatkan kualitas keputusan yang diambil oleh kelompok.

Senada dengan pendapat sodik perwakilan dari mahasiswa program studi ekonomi syariah,menyatakan bahwa:

> *"Menurut sodik, untuk komunikasi yang dilakukan pada saat kami berdiskusi dan para bph memberikan kesempatan untuk seluruh orang menyampaikan aspirasi dan pendapat dalam diskusi rapat kerja, ini sangat ngebantu mempercepat pengambilan keputusan karena semua anggota merasa dilibatkan sejak awal. Namun, kadang-kadang diskusinya jadi terlalu panjang karena semua orang ingin bicara. Tapi secara keseluruhan ini positif dan bagus banget untuk antar anggota bangun kemistri."* (wawancara anggota genbi)[51]

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu anggota organisasi, ditemukan bahwa pola komunikasi yang diterapkan selama rapat kerja, di mana pimpinan memberikan kesempatan kepada seluruh anggota untuk menyampaikan aspirasi dan pendapat, dirasakan sangat

[51] Kharisma Nur Azizah, anggota aktif genbi, wawancara pribadi, Rejang Lebong, 25 mei 2025.

efektif dalam mempercepat proses pengambilan keputusan. Hal ini dikarenakan setiap anggota merasa dilibatkan sejak awal, sehingga meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil bersama. Partisipasi aktif dari seluruh anggota memungkinkan berbagai sudut pandang dan ide dapat disampaikan secara terbuka, yang pada akhirnya mendukung pengambilan keputusan yang lebih komprehensif.

Meskipun demikian, wawancara juga mengungkapkan adanya kendala berupa durasi diskusi yang cenderung menjadi lebih panjang karena banyaknya anggota yang ingin menyampaikan pendapat mereka. Kondisi ini terkadang menyebabkan rapat berlangsung lebih lama dari yang direncanakan. Namun, secara keseluruhan, responden menilai bahwa manfaat dari pola komunikasi ini jauh lebih besar daripada hambatan yang ada. Pola komunikasi tersebut tidak hanya mempercepat pengambilan keputusan yang inklusif, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya hubungan interpersonal yang lebih baik antar anggota. Dengan adanya kesempatan yang sama untuk berpartisipasi, terbentuklah *"chemistry"* atau keharmonisan yang mendukung kerja sama tim yang lebih solid.

Adapun pandangan dari saudari mentari yang merupakan perwakilan mahasiswi dari program studi Perbankan Syariah:

> *"Bph yang ngasih kesempatan sama kami untuk ngasih pandangan atau aspirasi dan ide pada saat diskusi itu kek hal yang paling tari suka, selain itu juga efektif buat ngebonding anggota. Apalagi biasanya kita suka duduk ngelingkar gitukan pas rapat pembahsan program kerja atau kegiatan yang akan datang, nah itu rasanya kek setara aja gitu antaranggota. Orang-orang jadi lebih nyaman untuk ngasih ide, termasuk anggota baru dan junior kek tari ginikan*"(wawancara anggota genbi)[52]

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu partisipan, diperoleh temuan bahwa pola komunikasi yang diterapkan dalam diskusi organisasi, khususnya saat rapat pembahasan program kerja atau kegiatan mendatang, dinilai sangat efektif dan disukai oleh anggota. Partisipan menyatakan bahwa salah satu aspek yang paling diapresiasi adalah keterbukaan Badan Pengurus Harian (BPH) dalam memberikan kesempatan kepada seluruh anggota untuk menyampaikan aspirasi dan ide secara langsung.

Model duduk melingkar yang digunakan saat rapat turut menciptakan suasana yang lebih egaliter, di mana tidak terdapat jarak struktural yang terlalu menonjol antara pengurus dan anggota biasa. Kondisi ini mendorong terciptanya rasa setara antar anggota dan meningkatkan kenyamanan dalam proses komunikasi. Keberadaan pola ini sangat membantu dalam membangun partisipasi aktif, bahkan dari anggota yang baru bergabung atau berada dalam posisi junior, seperti yang diungkapkan oleh partisipan. Hal ini menunjukkan bahwa

[52] Mentari, anggota aktif genbi, wawancara pribadi, Rejang Lebong, 2 juni 2025.

komunikasi yang bersifat partisipatif dan non-hierarkis berperan besar dalam menciptakan lingkungan diskusi yang inklusif dan suportif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan pola komunikasi melingkar serta pemberian ruang partisipasi kepada seluruh anggota tidak hanya memperkuat ikatan antar individu dalam organisasi, tetapi juga meningkatkan efektivitas diskusi dan mendorong kontribusi dari berbagai lapisan anggota, tanpa memandang jenjang atau pengalaman.

Berikut pula hasil dari wawancara dengan Rahma yang merupakan perwakilan dari Program Studi Tadris Bahasa Inggris:

> *"Awalnya aku ragu untuk ikut ngasih saran, tapi karena semua orang dikasih giliran dan suasananya ga kaku, trus aku jadinya lebih percaya diri aja gitu untuk ngasih ide dan aspirasi ku. Aku jadi ngerasa pendapat aku dihargai, meskipun aku masih baru."* (wawancara anggota genbi)[53]

Hasil wawancara dengan salah satu anggota baru GenBI ini menunjukkan bahwa pola komunikasi lingkaran yang inklusif dan suasana diskusi yang tidak kaku memiliki pengaruh besar terhadap keberanian dan kepercayaan diri anggota untuk menyampaikan pendapat. Partisipan mengaku bahwa pada awalnya ia merasa ragu untuk berbicara, terutama karena statusnya sebagai anggota baru.

Namun, karena adanya sistem giliran berbicara yang diterapkan dalam rapat serta suasana yang santai dan tidak formal, partisipan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk mengemukakan ide serta aspirasinya. Partisipan juga menyampaikan bahwa ia merasa pendapatnya dihargai, meskipun belum lama bergabung. Hal ini

[53] Nadia, anggota aktif genbi, wawancara pribadi, Rejang Lebong, 6 juni 2025

menunjukkan bahwa pola komunikasi yang memberi ruang bagi semua anggota untuk berbicara secara setara mampu mendorong partisipasi aktif, bahkan dari anggota yang sebelumnya merasa kurang percaya diri. Rasa dihargai ini menjadi faktor penting dalam membangun kepercayaan diri dan keterlibatan lebih lanjut dalam kegiatan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendekatan komunikasi yang memberi giliran bicara secara merata serta menciptakan suasana yang nyaman sangat efektif dalam mengurangi hambatan psikologis, terutama bagi anggota baru. Pola ini juga memperkuat rasa kepemilikan terhadap organisasi dan mendukung terciptanya lingkungan diskusi yang inklusif, egaliter, dan produktif.

Begitupun hal serupa yang disampaikan oleh informan yang merupakan salah satu dari anggota genbi:

> *"aku sebagai anggota dari GenBI ini, ngerasa kalo komunikasi kita pada saat diskusi tuh enak banget, karna bph ga pernah ngebatesin kita untuk berpendapat dan ngasih saran untuk event tuh maunya gimana, dan harusnya kek gimana. Ngerasa ini tuh sebagai bentuk komunikasi terbuka. Tapi kadang kurang cocok untuk situasi yang butuh keputusan cepet, karena semua harus didengar dulu. Tapi untuk brainstorming atau evaluasi program, ini sangat bermanfaat."(*wawancara anggota genbi)[54]

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu anggota organisasi GenBI, ditemukan bahwa pola komunikasi yang diterapkan selama diskusi internal dinilai sangat terbuka dan mendukung partisipasi aktif dari seluruh anggota. Partisipan menyampaikan bahwa komunikasi yang terjalin terasa nyaman karena Badan Pengurus Harian (BPH) tidak

[54] Rahma, anggota aktif genbi iain curup, wawancara pribadi, Rejang Lebong, 10 juni 2025

pernah membatasi anggota dalam menyampaikan pendapat maupun memberikan saran terkait pelaksanaan program dan kegiatan organisasi. Kebebasan dalam menyampaikan gagasan ini dipandang oleh partisipan sebagai bentuk nyata dari komunikasi terbuka yang mendorong interaksi dua arah secara setara antara pengurus dan anggota.

Lebih lanjut, pola komunikasi lingkaran ini dinilai sangat bermanfaat terutama dalam sesi brainstorming dan evaluasi program, di mana seluruh anggota diberi ruang untuk menyampaikan masukan dan ide-ide yang konstruktif. Suasana yang inklusif dan egaliter ini memperkuat keterlibatan anggota dalam proses perencanaan dan penilaian kegiatan organisasi, serta membangun rasa kepemilikan bersama terhadap program yang dijalankan.

Namun demikian, partisipan juga mengungkapkan bahwa dalam situasi tertentu, seperti saat dihadapkan pada kebutuhan untuk mengambil keputusan secara cepat, pola komunikasi ini dinilai kurang efektif. Hal ini disebabkan karena semua pendapat harus didengarkan terlebih dahulu, sehingga proses pengambilan keputusan menjadi lebih lambat. Kendati demikian, secara keseluruhan pola komunikasi terbuka ini tetap dianggap positif dan relevan untuk mendukung kualitas diskusi dan kolaborasi dalam organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi terbuka yang diterapkan dalam organisasi memberikan ruang partisipasi yang luas dan meningkatkan kenyamanan dalam berdiskusi. Meskipun memiliki keterbatasan dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat, pola ini sangat efektif untuk

meningkatkan kualitas ide dan evaluasi dalam konteks kegiatan organisasi yang bersifat kolaboratif dan reflektif.

Adapun hasil wawancara dari perwakilan anggota genbi:

> *"kalo ngobrol sama anggota yang lain tuh, kadang biasa aja sih gimana kalo ngobrol sama temen main. Tapi kadang kita kalo di genbi lebih suka ngobrolin hal-hal yang bisa ngebuat proker jadi lebih kreatif lagi, lebih inovatif lagi juga, nah kalo kek gitukan bisa ngebonding dan ngebangun kekompakan tim banget pas nanti kegiatannya di realisasiin. Jadi ga cuman pemimpin yang aktif ngajakin kita komunikasi tapi sesama anggota juga sering ngobrol baik diluar pembahasan tentang kegiatan atau pas bahas kegiatan. Ini yang bikin dan memperkuat solidaritas karena kek ga ada jarak aja antar anggotanya. Apalagi di rapat, Bph kita suka banget lempar kesempatan buat ngasih pendapat ke semua anggota, tapi emang bph kita sebagus itu si dalam ngehandle anggotanya."(*wawancara anggota genbi)[55]

Dilihat dari hasil wawancara dengan salah satu anggota, peneliti memaknai bahwa pola komunikasi yang diterapkan dalam organisasi dinilai sangat efektif dalam membangun kekompakan tim. Partisipan menyampaikan bahwa pola komunikasi yang mereka pakai pada saat rapat memungkinkan seluruh anggota untuk berbicara, bukan hanya pemimpin yang aktif berbicara untuk menciptakan ruang diskusi yang partisipatif dan setara. Melainkan keterlibatan semua pihak dalam proses komunikasi tidak hanya memperkuat kolaborasi, tetapi juga mendorong terbentuknya rasa kebersamaan yang tinggi di antara anggota.

Hal ini berkaitan dengan penelitian dari Ahmad Husein yang menyatakan bahwa membangun komunikasi dengan para anak di panti juga memerlukan pola komunikasi lingkaran dan pendekatan yang sangat

[55] Dona, anggota aktif GenBI IAIN Curup, wawancara pribadi, Rejang Lebong, 29 juni 2025

mendalam demi terciptanya kedekatan dan keharmonisasian antar pengurus dengan anak-anak panti. Begitupun juga halnya dengan GenBI yang anggotanya terdiri dari program studi berbeda, demi terciptanya komunikasi yang baik pada komunitas ini, maka diperlukannya komunikasi yang terbuka baik antar anggota dan pengurus.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi yang terbuka dan melibatkan seluruh anggota secara aktif berperan penting dalam meningkatkan kekompakan dan solidaritas tim. Komunikasi yang tidak bersifat *top-down* ini meminimalkan jarak antara pengurus dan anggota, serta memperkuat rasa kebersamaan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang inklusif dapat menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam pengelolaan hubungan internal organisasi.

B. Pola Komunikasi Saluran

Pola komunikasi semua saluran atau yang dikenal juga dengan istilah bintang *(star)* merupakan bentuk lanjutan dan pengembangan dari pola komunikasi lingkaran *(circle)* yang lebih sederhana. Dalam pola lingkaran, komunikasi antar anggota bersifat lateral dan terbatas, di mana setiap individu hanya dapat berinteraksi secara langsung dengan dua orang di sampingnya.[56] Pola ini membentuk jalur komunikasi yang relatif tertutup, meskipun tetap egaliter karena tidak terdapat hierarki yang kaku dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, dalam pola semua

[56] Ajeng Pratiwi Defitri, Ardiyanto Wardhana, *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandia Kota Yogyakarta,* Vol 8 No 2, 2024. Hal 10.

saluran, struktur komunikasi menjadi jauh lebih terbuka dan kompleks. Setiap anggota memiliki akses yang setara untuk berkomunikasi langsung dengan seluruh anggota lainnya tanpa harus melalui perantara, sehingga tercipta hubungan komunikasi yang bersifat timbal balik dan multiarah *(multidirectional).*

Dalam konteks komunikasi kelompok, pola semua saluran mencerminkan sistem yang desentralistik, di mana tidak terdapat pemimpin tetap atau figur dominan yang mengatur alur informasi. Kepemimpinan bersifat situasional dan fleksibel, tergantung pada kebutuhan diskusi dan dinamika kelompok pada waktu tertentu. Hal ini memungkinkan seluruh anggota untuk terlibat secara aktif dalam proses penyampaian pesan, pertukaran informasi, hingga pengambilan keputusan bersama. Pola ini mengedepankan prinsip kesetaraan partisipasi *(equal participation)* dan kebebasan berpendapat, sehingga sangat cocok diterapkan pada kelompok yang bersifat kolaboratif, non-hirarkis, dan mengutamakan musyawarah dalam mencapai tujuan bersama.[57]

Dalam studi komunikasi organisasi dan komunikasi kelompok kecil, pola ini dinilai sebagai salah satu bentuk struktur komunikasi yang paling demokratis dan inklusif. Interaksi yang terbentuk bukan hanya berlangsung dua arah, melainkan menyeluruh dan simultan, menciptakan kondisi di mana setiap individu tidak hanya sebagai penerima informasi,

[57] Mutiah Nabila Yasmin Syahrul Abidin, "Pola Komunikasi Antara Guru Agama Dan Santriwati Dalam Pembinaan Akhlak Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Deli Serdang Sumatera Utara," *Journal of Islamic Education Management & Research (JIEMR)*, CV. Pusdikra Mitra Jaya, 22 Juni 2023, 30–38,

tetapi juga sebagai sumber informasi yang aktif. Menurut berbagai kajian, pola ini memiliki efektivitas tinggi dalam menciptakan inovasi, menyelesaikan masalah secara kolektif, dan membangun solidaritas antar anggota.

Namun demikian, pola komunikasi semua saluran juga tidak lepas dari tantangan. Ketika jumlah anggota kelompok menjadi terlalu besar, kompleksitas komunikasi pun meningkat secara signifikan. Potensi *informational overload* (kelebihan informasi) dapat terjadi jika tidak ada mekanisme yang mengatur giliran bicara, fokus pembahasan, atau alur diskusi. Oleh karena itu, meskipun pola ini memberikan ruang partisipasi yang luas, tetap diperlukan pengelolaan komunikasi yang efektif agar tidak menimbulkan kebingungan, konflik, atau penurunan produktivitas kelompok.

Dengan demikian, pola komunikasi semua saluran atau bintang dapat dipahami sebagai sistem komunikasi terbuka dan setara yang menempatkan semua anggota pada posisi yang sejajar dalam hal hak bicara, tanggung jawab, dan peran dalam proses komunikasi kelompok. Pola ini menjadi pilihan ideal bagi kelompok atau organisasi yang menjunjung tinggi prinsip demokrasi, kerja sama tim, serta kebebasan berekspresi dalam suasana yang inklusif dan tidak otoriter.

> *"kami sering buka obrolan di grup WhatsApp, apalagi kalo informasi itu menyangkut anggota juga jadi biar sekalian anggota bisa langsung untuk ngasih masukan kira-kira baiknya gimana. Nah dari situ kadang ga semua anggota bakal ngasih sarannya tuh, paling cuman beberapa orang yang ikut ngasih saran buat diskusi. Gitu juga buat diskusi di rapat, pasti ga akan semua anggota ikut buat ngasih saran. Tapi kita selalu mengusahakan untuk bikin bonding yang baik untuk semua anggota genbi"* (wawancara ketua genbi)[58]

Kemudian sekretaris umum menyampaikan pula pendapatnya mengenai cara membanggun bonding anggota antar prodi :

> *Di pola ini, semua anggota bisa saling terhubung langsung, baik dengan sesama anggota maupun dengan pengurus inti. Tidak ada hierarki yang terlalu kaku dalam hal menyampaikan informasi, jadi komunikasi bisa berlangsung dua arah secara terbuka dan cepat. Ini sangat efektif untuk memastikan bahwa setiap suara bisa didengar dan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.(wawancara sekretaris GenBI IAIN Curup)*[59]

Dengan demikian wakil ketua menyampaikan dalam hal ini :

> *Dengan cara ini artinya, semua orang punya kesempatan yang sama untuk menyampaikan ide, masukan, atau bahkan kritik. Ini bukan hanya mempermudah koordinasi, tapi juga memperkuat hubungan antarpersonal. Komunikasi yang terbuka dan merata adalah pondasi utama dalam membentuk harmonisasi organisasi.(Wawancara wakil ketua GenBI IAIN Curup).*[60]

Berdasarkan hasil wawancara perwakilan dari Badan Pengurus Harian (BPH), diperoleh informasi bahwa komunikasi internal antaranggota banyak difasilitasi melalui media digital, terutama grup WhatsApp selain juga melakukan diskusi secara langsung atau rapat

[58] Rian Saputra, Ketua genbi iain curup, wawancara pribadi, Rejang Lebong, 12 mei 2025.

[59] Ayu , Sekretaris genbi iain curup, wawancara pribadi, Rejang Lebong, 11 Agustus 2025.

[60] Radian , wakil ketua genbi iain curup, wawancara pribadi, Rejang Lebong, 11 Agustus 2025.

kerja mengenai pembahasan kegiatan. Grup tersebut tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyebaran informasi, tetapi juga menjadi ruang diskusi informal yang memungkinkan anggota memberikan saran dan tanggapan terkait kegiatan atau permasalahan organisasi. Penggunaan media ini menunjukkan adanya upaya menciptakan pola komunikasi yang bersifat horizontal dan demokratis, di mana setiap anggota memiliki hak yang sama dalam menyampaikan pendapat.

Pola ini sesuai dengan konsep pola komunikasi lingkaran (*circular communication pattern*), yang menurut Littlejohn dan Foss, ditandai dengan distribusi pesan secara seimbang antar anggota tanpa dominasi satu pihak tertentu.[61] Dalam pola ini, pesan dapat bergerak dari satu individu ke individu lain secara timbal balik, sehingga menciptakan komunikasi dua arah yang terbuka. Namun demikian, dalam praktiknya, belum semua anggota secara aktif terlibat dalam diskusi atau pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan partisipasi, yang mengindikasikan bahwa meskipun struktur komunikasi telah dirancang secara terbuka, partisipasi anggota belum merata.

Menurut Robbins dan Judge, partisipasi dalam komunikasi organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepercayaan diri, rasa memiliki, serta tingkat kedekatan interpersonal.[62] Dengan kata lain, pola komunikasi lingkaran yang seharusnya mendukung keterlibatan

---

[61] A.E. Prayogi, T. Holillah, N. Laia, & Y.N. Faisa. *Analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja team pada Dperfect Planner Wedding Organizer Medan*. Komunika Jurnal Komunikasi, Vol.17, No. 1, (2021).

[62] Intan Vesselia dkk., *"Pola Komunikasi Crew Dengan Klien Dalam Pelaksanaan Acara Pernikahan Pada Shakila Wedding Organizer,*" *Jurnal Bisnis dan Komunikasi Digital*, Vol.1, no. 4 (2024): 9.

aktif dari semua pihak belum sepenuhnya terealisasi karena adanya hambatan psikologis dan sosial tertentu. Meski demikian, pihak pengurus GenBI menyadari pentingnya membangun hubungan emosional (*bonding*) di antara anggota sebagai landasan terciptanya komunikasi yang lebih inklusif.

Hal ini sejalan dengan pendapat Schramm, yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya dipengaruhi oleh saluran komunikasi, tetapi juga oleh adanya kesamaan kerangka pengalaman dan hubungan interpersonal antar komunikator. [63] Dengan membangun bonding yang kuat, diharapkan komunikasi dapat berjalan lebih cair dan partisipatif, yang pada akhirnya mendukung penguatan pola komunikasi lingkaran dalam organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi yang terjadi dalam organisasi GenBI menunjukkan kecenderungan menuju pola komunikasi lingkaran, di mana semua anggota memiliki kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat.

Selaras dengan yang disampaikan oleh salah satu anggota dari genbi:

> *"Kita suka diskusi santai ke semua anggota sih, kadang di grup atau pas setelah pembahaan rapat untuk proker dah selesai karna suka di kasih kesempatan buat sharing-sharing gitu. Karna kita kalo ngobrol sama anggota tuh ya waktu ada kegiatan aja, karna kitakan beda-beda prodi ya, jadi ga terlalu di kakuin gitu kita rapatnya."* (wawancara sekretaris genbi IAIN Curup)[64]

[63] Arya Giri Putra dkk., *Pola Komunikasi Komunitas Cycling Poser Dalam Merekrut Anggota Baru*, t.t.2023.

[64] Kharisma nur azizah, anggota aktif genbi iain curup, wawancara pribadi, Rejang Lebong, 25 mei 2025.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu anggota genbi, dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi yang terjalin antar anggota organisasi cenderung bersifat informal dan fleksibel. Informan menyampaikan bahwa diskusi atau komunikasi tidak selalu dilakukan secara formal melalui rapat, melainkan juga berlangsung secara santai, baik melalui grup komunikasi maupun secara langsung setelah pembahasan program kerja selesai.

Hal ini menunjukkan adanya ruang yang diberikan bagi anggota untuk melakukan sharing secara terbuka, di luar konteks formalitas organisasi. Selain itu, dikemukakan pula bahwa intensitas komunikasi antar anggota relatif terbatas pada saat adanya kegiatan bersama, mengingat latar belakang program studi yang berbeda di antara anggota yang menyebabkan frekuensi pertemuan secara langsung menjadi minim. Oleh karena itu, pelaksanaan rapat pun tidak dibuat terlalu kaku, melainkan disesuaikan dengan kebutuhan dan kenyamanan anggota.

> *"Perbedaan itu pasti ada, apalagi GenBI berisi mahasiswa dari berbagai latar belakang jurusan dan karakter. Tapi justru dari situ kami belajar saling menghormati. Kami mendorong budaya musyawarah untuk mufakat. Jadi, setiap keputusan diambil bukan karena satu orang dominan, tapi hasil diskusi bersama. Sikap toleransi dan keterbukaan jadi kunci utama agar tidak ada*

yang merasa ditinggalkan atau terabaikan"(wawancara wakil ketua genbi iain curup)[65]

Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa dinamika komunikasi dalam organisasi lebih menekankan pada pendekatan yang cair dan tidak formal, sebagai upaya untuk menjaga keterlibatan dan kenyamanan antar anggota, meskipun terdapat keterbatasan dalam hal waktu dan pertemuan langsung.

Kemudian adapula hasil wawancara yang menyatakan hal serupa:

> *"kadang kita suka ngobrol santai tuh kalo ada info dari bph di grup, itupun jarang banget sesekali lah. Soalnya kita kalo riweh tuh waktu mendekati kegiatan, kalo gaada kegiatan pasti ya diem-dieman aja. Kecuali kalo kita meet karna ada yang mau di bahas, baru deh tu bisa ngobrol secara langsung kan. Tapi lumayan deket lah sesama anggota tuh. Apalagi punya grup perdivisi masing-masingkan"* (wawancara anggota genbi)[66]

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu anggota genbi ini, diketahui bahwa pola komunikasi internal antaranggota bersifat situasional dan tidak berlangsung secara intensif setiap waktu. Informan menyampaikan bahwa komunikasi santai biasanya hanya terjadi apabila terdapat informasi dari Badan Pengurus Harian (BPH) yang disampaikan melalui grup komunikasi daring. Namun demikian, penyampaian informasi ini tidak terjadi secara rutin, melainkan hanya sesekali. hal ini menunjukkan bahwa arus komunikasi dalam organisasi cenderung pasif dan reaktif terhadap kebutuhan tertentu, terutama saat mendekati pelaksanaan kegiatan. Ketika

[65] Radiansyah, wakil ketua Genbi iain curup, wawancara pribadi, Rejang Lebong, 11 Agustus 2025

[66] Mentari, anggota aktif genbi iain curup, wawancara pribadi, Rejang Lebong, 2 juni 2025

organisasi sedang tidak memiliki agenda kegiatan, komunikasi antaranggota menjadi minim bahkan cenderung tidak aktif. Situasi ini mengindikasikan bahwa komunikasi fungsional lebih dominan terjadi dibandingkan dengan komunikasi relasional. Artinya, interaksi antaranggota lebih banyak difokuskan pada kebutuhan koordinasi kegiatan dibandingkan dengan upaya membangun hubungan sosial antarindividu dalam organisasi. Namun, meskipun komunikasi daring tergolong jarang, interaksi langsung tetap dilakukan apabila terdapat hal penting yang perlu dibahas secara bersama.

Dalam konteks ini, pertemuan tatap muka menjadi alternatif utama untuk menciptakan komunikasi yang lebih intens dan efektif. Selain itu, keterikatan sosial antaranggota tetap terjalin melalui pembagian ke dalam grup-grup kecil berdasarkan divisi masing-masing. Pembentukan grup perdivisi memungkinkan anggota untuk berkomunikasi lebih sering dan personal sesuai dengan tanggung jawab dan bidang kerja mereka.

Temuan ini memperlihatkan bahwa meskipun komunikasi umum dalam organisasi cenderung bersifat insidental, keberadaan grup divisi memberikan ruang interaksi yang lebih intens dan menunjang kelancaran koordinasi di tingkat internal masing-masing bidang. Hal ini menunjukkan pentingnya struktur komunikasi yang terdesentralisasi dalam organisasi untuk menjaga efektivitas kerja tim meskipun komunikasi umum tidak selalu aktif.

> *"sering bph ngasih info ke grup buat nanyain pendapat kita gimana, kadang juga waktu rapat kita suka disuruh ngasih*

> *pandangan, pendapat, ide tapi mungkin ga semua orang aja yang mau ngasih pendapat. Pasti beberapa orang aja yang ssuka nimbrung"* (wawancara anggota genbi)[67]

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu partisipan, diperoleh informasi bahwa dosen pembimbing atau Badan Pengurus Harian (BPH) secara konsisten menjalankan perannya dalam memberikan arahan dan informasi kepada seluruh anggota kelompok. Penyampaian informasi ini dilakukan melalui berbagai media, baik secara daring melalui grup komunikasi (seperti WhatsApp), maupun secara langsung dalam pertemuan atau rapat kelompok. Dalam penyampaian informasi tersebut, BPH tidak hanya bersifat satu arah, tetapi juga secara aktif mengajak anggota untuk turut berpartisipasi dengan memberikan pendapat, pandangan, atau ide terkait topik yang sedang dibahas.

Carl Rogers menganggap manusia sebagai sekumpulan potensi positif yang tergantung pada pendidikan untuk dikembangkan dan terapi untuk dipulihkan jika beberapa elemen negatif telah mengganggu aktualisasinya,[68] inilah upaya yang dilakukan BPH untuk mencerminkan adanya dorongan untuk menciptakan suasana diskusi yang inklusif dan partisipatif. Hal ini diperkuat oleh pernyataan partisipan yang menyebutkan bahwa dalam rapat maupun diskusi, BPH sering meminta anggota kelompok untuk menyampaikan pendapat. Secara tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa BPH berperan sebagai fasilitator

[67] Nadia, anggota aktif genbi iain curup, wawancara pribadi, Rejang Lebong, 6 juni 2025.
[68] Budi Santosa, *Pola Komunikasi dalam Komunitas Pendidikan*, 1, no. 2 (2021): 9.

diskusi yang bertujuan untuk menggali berbagai pandangan dari seluruh anggota kelompok.

Namun demikian, meskipun fasilitasi dari BPH sudah cukup terbuka dan interaktif, respons dari anggota kelompok ternyata tidak sepenuhnya seimbang. Partisipan mengungkapkan bahwa tidak semua anggota memiliki keinginan atau keberanian untuk menyampaikan pendapat. Hanya sebagian kecil dari anggota kelompok yang secara konsisten menunjukkan keterlibatan aktif dalam diskusi, baik dengan mengajukan pertanyaan, memberikan saran, maupun menyampaikan ide-ide baru. Sebaliknya, sebagian besar anggota lainnya cenderung diam atau bersikap pasif, tanpa memberikan kontribusi dalam diskusi yang sedang berlangsung.[69]

Fenomena ini menunjukkan adanya ketimpangan partisipasi dalam dinamika kelompok. Ketimpangan ini menjadi penting untuk diperhatikan karena partisipasi yang tidak merata dapat menghambat proses pengambilan keputusan secara kolektif serta mengurangi potensi munculnya berbagai perspektif yang seharusnya dapat memperkaya diskusi. Meskipun fasilitasi dari BPH sudah cukup baik, kenyataan bahwa hanya segelintir anggota yang aktif menunjukkan bahwa masih terdapat hambatan partisipatif yang perlu diidentifikasi lebih lanjut.

Beberapa kemungkinan faktor yang memengaruhi rendahnya partisipasi ini antara lain adalah tingkat kepercayaan diri masing-masing

[69] Febrianty,N.I.,& Pujianto,W.E. *Analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan motivasi anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen UNUSIDA*. Jurnal Riset Manajemen, 2 (1), 282-291. 2023.

individu, tingkat pemahaman terhadap topik yang dibahas, minat personal terhadap isu yang sedang didiskusikan, serta pola komunikasi yang terbentuk dalam kelompok. Selain itu, faktor sosial seperti dominasi suara dari anggota tertentu juga dapat membuat anggota lain merasa enggan atau ragu untuk menyampaikan pendapat. Oleh karena itu, dalam konteks pengelolaan dinamika kelompok, diperlukan pendekatan yang lebih strategis dalam membangun lingkungan diskusi yang inklusif, di mana setiap anggota merasa aman dan didorong untuk berkontribusi secara aktif.

> *"seru tau di genbi tuh, apalagi kalo kita udah dikasih kesempatan untuk bebas ngasih masukan pas lagi diskusi kegiatan. Dan enaknya di genbi ini pasti ada aja ide kreatif anggotanya"* (wawancara anggota genbi)[70]

Hasil wawancara dengan salah satu partisipan menunjukkan bahwa lingkungan diskusi dalam organisasi GenBI dirasakan sebagai sesuatu yang menyenangkan dan mendukung partisipasi aktif. Partisipan menyampaikan bahwa salah satu hal yang membuat suasana organisasi menjadi seru adalah adanya kebebasan bagi anggota untuk menyampaikan masukan dalam proses diskusi. Pernyataan ini mencerminkan adanya iklim organisasi yang terbuka dan mendukung aspirasi anggota. Kebebasan dalam mengemukakan pendapat menjadi salah satu faktor pendorong terciptanya suasana diskusi yang dinamis. Ketika anggota merasa pendapatnya dihargai, mereka cenderung lebih aktif dan termotivasi untuk memberikan kontribusi, baik berupa saran,

[70] Rahma, anggota aktif genbi iain curup, wawancara pribadi, Rejang Lebong, 10 juni 2025.

kritik membangun, maupun ide-ide kreatif. Lebih lanjut, partisipan juga menekankan bahwa anggota GenBI dikenal memiliki ide-ide kreatif yang muncul secara konsisten dalam berbagai diskusi kegiatan.

Hal ini menunjukkan bahwa selain mendorong partisipasi, organisasi ini juga mampu mengakomodasi keberagaman gagasan. Kreativitas yang muncul dari anggota menjadi salah satu kekuatan dalam perumusan kegiatan, karena memungkinkan terciptanya program-program yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan. Fenomena ini sejalan dengan konsep Cohen dan Uphoff *Participative Decision-Making* (PDM), di mana keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan motivasi, rasa memiliki terhadap organisasi, dan kualitas hasil keputusan.[71]

Ketika anggota diberikan ruang untuk berpendapat, mereka akan lebih berkomitmen terhadap hasil kegiatan yang disusun bersama. Dengan demikian, budaya diskusi terbuka yang dihadirkan oleh GenBI menjadi salah satu faktor yang mendukung tumbuhnya keterlibatan dan kreativitas anggota dalam berbagai kegiatan organisasi. Kepemimpinan demokratis dapat mempengaruhi motivasi anggota. Menutut Paais & Pattiruhu, *"Motivation is essential to ensure that assigned tasks are carried out in accordance with operational standards"* bahwa motivasi sangat penting untuk memastikan agar tugas yang diberikan akan

[71] Feny Indah Puspitasari dan Dwi Pela Agustina, "Pola Komunikasi Organisasi Karang Taruna Putra Maulana Mutih Kulon dalam Mempertahankan Solidaritas Anggota," *Calathu: Jurnal Ilmu Komunikasi* 4, no. 2 (2023): 123–31,

dilaksanakan sesuai standart operasional. Pemimpin yang mampu memotivasi anggotanya dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta menghasilkan dampak positif.

Motivasi yang dilakukan oleh pemimpin tidak hanya memotivasi individual tetapi, membantu membangun komitmen terhadap pencapaian tujuan bersama. Dengan memberikan dukungan dan pengakuan terhadap upaya anggota, pemimpin dapat menciptakan lingkungan dimana tim merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.[72] Cara yang dilakukan pemimpin untuk memotivasi anggota aktif melalui pemberian dukungan dan support serta meyakinkan anggota bahwa anggota mampu melakukan tugas yang diberikan.

Selain motivasi terhadap anggota aktif, pemimpin juga melakukan motivasi terhadap anggota pasif dengan melakukan pendekatan kepada anggota yang tidak aktif melalui pendekatan personal seperti mengundang anggota untuk berdiskusi tentang alasan ketidak aktifan dalam organisasi serta pemimpin memberikan pembinaan motivasi dengan harapan agar anggota dapat kembali aktif dalam lingkungan organisasi.

Pemimpin juga melakukan motivasi terhadap anggota proaktif yakni melakukan motivasi untuk mengajak para anggota yang memiliki minat dan bakat di bidang tertentu untuk ikut perlombaan diluar kampus

[72] Naswa Ika Febrianty dan Wahyu Eko Pujianto, *"Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Motivasi Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen UNUSIDA,"* *Jurnal Riset Manajemen* 2, no. 1 (2023): 288.

serta pemimpin membagikan lomba atau seminar dalam grup organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan melalui demokratis membuat adanya anggota termotivasi dan tetap meningkatkan kinerja masing-masing anggota. Selain motivasi dari pemimpin, pengaruh kepemimpinan demokratis membuat anggota merasa dihargai karena, pemimpin melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan sehingga anggota merasa nyaman untuk berorganisasi serta anggota dapat bekerja secara loyalitas terhadap organisasi.

2. Faktor Penghambat dari proses Komunikasi Organisasi yang Harmonis dalam Perbedaan Program Studi pada Komunitas GenBI IAIN Curup.

Komunikasi merupakan elemen yang sangat vital dalam kelangsungan dan efektivitas sebuah organisasi. Tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi, komunikasi juga menjadi sarana utama dalam membentuk relasi, menyamakan persepsi, dan memperkuat kohesi antaranggota. Dalam organisasi, komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya pertukaran ide, klarifikasi tugas, serta koordinasi yang sistematis dalam pelaksanaan kegiatan. Tanpa adanya komunikasi yang lancar, berbagai potensi konflik, kesalahpahaman, dan ketidaksesuaian arah kerja sangat mungkin terjadi.[73]

Dalam konteks organisasi kemahasiswaan seperti Generasi Baru Indonesia (GenBI), komunikasi memegang peranan yang tidak kalah penting. Sebagai organisasi yang terdiri dari individu-individu dengan latar belakang akademik, budaya, dan kepribadian yang beragam, GenBI memerlukan sistem komunikasi yang tidak hanya terbuka dan fleksibel, tetapi juga mampu menjembatani perbedaan-perbedaan tersebut. Komunikasi menjadi kunci utama dalam membangun kerja sama antaranggota, menjalin sinergi antara pengurus dan anggota, serta menciptakan iklim organisasi yang inklusif dan produktif. Melalui komunikasi, seluruh elemen dalam organisasi dapat menyampaikan ide, pendapat, kritik, maupun saran secara terbuka. Proses ini

[73] Mutiah Nabila Yasmin Syahrul Abidin, "Pola Komunikasi Antara Guru Agama Dan Santriwati Dalam Pembinaan Akhlak Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Deli Serdang Sumatera Utara," *Journal of Islamic Education Management & Research (JIEMR)*, 22 Juni 2023, 30–38.

tidak hanya menciptakan rasa saling percaya, tetapi juga mendorong partisipasi aktif yang menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi. Komunikasi yang baik juga menjadi fondasi dalam proses koordinasi kegiatan, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Setiap divisi atau individu yang terlibat membutuhkan informasi yang jelas dan saling terintegrasi agar kegiatan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai tujuan. Lebih jauh lagi, komunikasi berperan penting dalam proses pengambilan keputusan bersama.

Ketika setiap anggota merasa didengar dan diberi kesempatan untuk menyampaikan pandangannya, maka keputusan yang dihasilkan akan lebih akomodatif, adil, dan berpotensi lebih kuat diterima dan dijalankan oleh seluruh anggota. Dalam hal ini, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat teknis, tetapi juga sebagai instrumen demokratisasi dalam organisasi. Dengan demikian, keberhasilan organisasi kemahasiswaan seperti GenBI sangat bergantung pada kualitas komunikasi yang terjadi di dalamnya.

Komunikasi yang terbuka, dua arah, dan menghargai perbedaan akan mendorong terciptanya suasana kerja yang kolaboratif, meningkatkan rasa memiliki anggota terhadap organisasi, serta memperkuat komitmen kolektif dalam mencapai tujuan bersama. Sedangkan faktor penghambat adalah suatu hal yang menjadi penyebab tidak terlaksananya dengan baik komunikasi organisasi.[74] Pada jurnal penelitian Abdillah Alamsyah dkk. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terjadimya penghambatan dalam komunikasi,

[74] Karmila, Wardah. *"Komunikasi Organisai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto*", *Jurnal Komunikasi dan Organisasi*, vol.6, no.2, Agustus 2024, hal. 62.

diantaranya: kurang percaya diri, kurang semangat, dan kurangnya rasa kepemilikan.[75] Peneliti melihat dari sudut pandang yang serupa dalam hal faktor penghambat pada komunikasi anggota genbi IAIN Curup untuk menjadi patokan penelitian ini.

1. Kurangnya Rasa Percaya Diri

Kurangnya rasa percaya diri anggota dalam sebuah organisasi dapat menjadi hambatan besar dalam mencapai tujuan bersama. Ketika anggota organisasi tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya sendiri, mereka cenderung ragu dalam mengambil keputusan, enggan mengemukakan pendapat, serta takut untuk bertanggung jawab atas tugas atau peran yang diemban. Hal ini bukan hanya berdampak pada individu yang bersangkutan, tetapi juga pada keseluruhan dinamika organisasi.

Adapun tanggapan dari sekretaris umum GenBI IAIN Curup yaitu :

> Kami sangat memahami bahwa tidak semua anggota langsung merasa percaya diri ketika pertama kali terlibat di GenBI. Sebagian besar dari kami juga pernah merasakan hal yang sama. Kurangnya kepercayaan diri itu bisa muncul karena banyak hal—takut salah, merasa kurang pengalaman, atau belum akrab dengan anggota lainnya. Sebagai pengurus inti, kami tidak melihat itu sebagai kelemahan, melainkan sebagai proses alami yang perlu kita dampingi dan arahkan dengan baik.[76]

Selaras yang disampaikan oleh wakil ketua umum GenBI IAIN Curup :

> Dan Kami biasanya mengajak mereka untuk terlibat secara bertahap. Misalnya, diberi tugas-tugas ringan terlebih dahulu,

[75] Alamsyah dan Yasin, *Pola Komunikasi Pembina Terhadap Pembinaan Karakter Percaya Diri Santri Melalui Muhadharoh Di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Kec. Tompobulu Kab. Bantaeng*.

[76] Ayu, Sekretaris Umum genbi iain curup, wawancara pribadi, Rejang Lebong, 11 Agustus 2025.

> seperti menjadi notulen, MC dalam kegiatan internal, atau membantu dokumentasi. Setelah itu, kami dorong untuk mencoba hal-hal baru yang sedikit lebih menantang, dengan bimbingan dan evaluasi yang membangun.[77]

Ketidakpercayaan diri menyebabkan terhambatnya komunikasi yang sehat antar anggota tim. Anggota yang merasa tidak percaya diri cenderung menahan ide, pertanyaan, atau kekhawatiran yang sebenarnya bisa sangat berharga bagi proses pengambilan keputusan.[78] Akibatnya, potensi kontribusi dari individu tersebut menjadi tidak maksimal, bahkan bisa jadi tidak muncul sama sekali. Selain itu, rendahnya rasa percaya diri juga berpengaruh terhadap inisiatif.

Anggota yang tidak yakin terhadap kemampuannya biasanya menunggu arahan secara pasif daripada proaktif mengambil langkah. Padahal, organisasi yang efektif membutuhkan anggota yang mampu berpikir kritis, mengambil inisiatif, dan bertindak dengan tanggung jawab. Lebih jauh lagi, kurangnya rasa percaya diri dalam tim dapat menular dan menciptakan budaya kerja yang tidak sehat. Jika banyak anggota tim yang meragukan dirinya sendiri, maka semangat kolektif dalam bekerja pun ikut melemah.

Rasa takut untuk gagal atau melakukan kesalahan membuat anggota saling menutup diri dan tidak saling mendukung. Pada akhirnya, hal ini menciptakan suasana kerja yang kaku, tidak produktif, dan jauh dari

---

[77] Radian, Wakil Ketua Umum Umum genbi iain curup, wawancara pribadi, Rejang Lebong, 11 Agustus 2025.

[78] Angeberta Avelenia Go'o dkk.,"Hubungan Keaktifan Organisasi Dengan Rasa Percaya Diri Pada Mahasiswa,"*Jurnal Bimbingan Konseling Flobamora* 1, no. 3 (2023): 116.

semangat kolaboratif.[79] Oleh karena itu, membangun dan menjaga rasa percaya diri setiap anggota sangatlah penting. Ini bukan hanya soal motivasi pribadi, tetapi bagian dari strategi organisasi untuk memastikan bahwa setiap individu mampu berkontribusi secara optimal demi tercapainya visi dan misi bersama.

2. Kurangnya Semangat

Kurangnya semangat berorganisasi bisa disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan motivasi individu, lingkungan organisasi, dan pengalaman pribadi. Semangat berorganisasi merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan dan efektivitas suatu organisasi.[80] Namun, tidak semua individu memiliki dorongan yang kuat untuk aktif dan berkontribusi di dalamnya. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan memengaruhi satu sama lain.

Pertama, motivasi individu memegang peranan utama dalam menentukan sejauh mana seseorang mau dan mampu terlibat dalam kegiatan organisasi. Kurangnya motivasi ini bisa muncul karena ketidaktahuan akan manfaat yang bisa diperoleh dari berorganisasi, seperti pengembangan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, hingga perluasan relasi sosial. Jika seseorang tidak melihat nilai atau tujuan yang jelas dalam keikutsertaannya, maka besar kemungkinan semangatnya untuk aktif akan rendah. Selain itu, faktor internal seperti rasa percaya diri yang rendah, rasa

---

[79] Sri Rahmawati Limbong dkk., *Hubungan Kepercayaan Diri Dengan Kecemasan Berbicara Di Depan Umum Pada Mahasiswa Yang Tergabung Dalam Paguyuban Di Universitas Malikussaleh*, no. vol. 1, 4 (Desember 2023).

[80] Bima abie moslem, Sri mulyati Abdullah, *"Kepercayaan Diri dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Akhir Universitas Mercu Buana Yogyakarta"*, juli 2025, hal 19.

malas, atau ketidaknyamanan dalam berinteraksi sosial juga bisa menjadi penghalang.

Kedua, lingkungan organisasi itu sendiri sangat memengaruhi semangat anggotanya. Lingkungan yang tidak kondusif, penuh konflik, kurang apresiatif, atau tidak memberikan ruang untuk berpendapat bisa membuat anggota merasa tidak dihargai dan kehilangan minat untuk berkontribusi. Kepemimpinan yang otoriter atau tidak responsif terhadap kebutuhan anggota juga bisa menurunkan semangat kolektif dalam organisasi. Sebaliknya, lingkungan yang terbuka, inklusif, dan suportif justru bisa membangkitkan rasa memiliki dan komitmen anggota.

Ketiga, pengalaman pribadi yang kurang menyenangkan dalam berorganisasi juga dapat menjadi penyebab hilangnya semangat. Misalnya, seseorang yang pernah mengalami konflik internal, merasa dikucilkan, atau tidak mendapatkan manfaat yang diharapkan dari keikutsertaannya dalam organisasi sebelumnya, mungkin akan menjadi skeptis atau enggan untuk kembali aktif dalam kegiatan serupa. Pengalaman-pengalaman negatif ini bisa menimbulkan trauma sosial atau kekecewaan yang menghambat partisipasi di masa depan.

Oleh karena itu, untuk mengatasi kurangnya semangat berorganisasi, diperlukan pendekatan yang menyeluruh, mulai dari membangun motivasi pribadi, menciptakan lingkungan organisasi yang sehat dan mendukung, hingga memperbaiki sistem dan budaya kerja organisasi agar lebih inklusif, transparan, dan memberikan ruang bagi pertumbuhan setiap anggotanya.

3. Kurang Rasa Kepemilikan atau Tanggung Jawab

Salah satu tantangan utama yang sering dihadapi dalam dunia organisasi baik di tingkat sekolah, kampus, komunitas, hingga dunia profesional adalah kurangnya rasa kepemilikan (*sense of belonging*) dan tanggung jawab individu terhadap organisasi tempat mereka bergabung.[81] Tantangan ini bukan sekadar masalah kecil, melainkan persoalan mendasar yang dapat memberikan dampak besar terhadap efektivitas kerja tim, keberlanjutan program-program kerja, dan bahkan kesehatan dinamika internal organisasi secara keseluruhan.

Organisasi pada dasarnya adalah sebuah sistem yang terdiri dari orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Namun, sistem ini tidak akan berjalan optimal jika para anggotanya tidak merasa benar-benar menjadi bagian dari organisasi tersebut. Di sinilah pentingnya rasa kepemilikan. Rasa kepemilikan adalah perasaan emosional dan psikologis yang tumbuh ketika individu merasa dihargai, diakui, dan memiliki peran yang berarti dalam suatu kelompok. Ketika seseorang memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap organisasinya, ia akan menunjukkan perilaku yang proaktif.

Ia akan lebih peduli terhadap perkembangan organisasi, bersedia mengorbankan waktu dan tenaga, serta memiliki inisiatif untuk mencari solusi ketika menghadapi masalah. Individu yang memiliki rasa memiliki biasanya tidak menunggu perintah, melainkan bergerak atas kesadaran

[81] Muhammad Ishaqul Hisyam dan Wahyu Eko Pujianto, *Analisis Faktor Penyebab Kurangnya Kesadaran Terhadap Tangung Jawab yang Diemban Dalam Organisasi IPNU IPPNU Desa Pepe*, Jurnal Akademik Pengabdian Masyarakat, vol. 2, no. 1, (Januari 2024): 19.

sendiri karena merasa bertanggung jawab terhadap nasib organisasi tersebut. Sebaliknya, ketika rasa kepemilikan ini lemah, individu cenderung bersikap apatis dan tidak menunjukkan antusiasme dalam berorganisasi. Ia hanya hadir secara formal, mungkin datang ke rapat atau menjalankan tugas jika disuruh, namun tidak benar-benar memahami atau peduli terhadap visi dan misi organisasi.

Dalam kondisi seperti ini, tanggung jawab individu terhadap organisasi juga akan ikut melemah. Tugas-tugas dijalankan seadanya, komunikasi menjadi kaku atau bahkan tidak ada, dan semangat kerja tim pun menurun drastis. Kurangnya rasa memiliki juga bisa memicu perilaku individualistik dalam organisasi, di mana setiap orang hanya fokus pada kepentingannya sendiri tanpa memperhatikan tujuan bersama. Dalam jangka panjang, hal ini bisa menyebabkan kemacetan dalam pelaksanaan program kerja, meningkatnya konflik internal, hingga hilangnya kepercayaan antaranggota.[82] Organisasi bisa kehilangan arah, semangat kolektif merosot, dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam menghadapi tantangan eksternal.

Oleh karena itu, membangun dan menjaga rasa kepemilikan serta tanggung jawab individu dalam organisasi bukanlah tugas yang sepele. Hal ini harus menjadi prioritas dalam kepemimpinan dan budaya kerja organisasi. Kepemimpinan yang terbuka, penghargaan terhadap kontribusi anggota, komunikasi yang sehat, dan pelibatan aktif dalam proses

[82] Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. "*Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan*". In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) Vol. 3, No. 1, oktober 2021, hal 251-254.

pengambilan keputusan adalah beberapa cara efektif untuk menumbuhkan rasa memiliki tersebut. Ketika setiap anggota merasa dirinya penting dan punya peran nyata, maka organisasi pun akan tumbuh menjadi komunitas yang solid, dinamis, dan berdaya saing tinggi.

C. Pembahasan

1. Pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan harmonisasi antar anggota yang berbeda program studi pada komunitas genbi iain curup

   a. Pola Komunikasi Lingkaran

      Merupakan salah satu bentuk pola komunikasi yang digunakan dalam kelompok kecil, di mana informasi disampaikan secara berurutan dari satu anggota ke anggota lainnya dalam susunan yang membentuk lingkaran. Dalam sistem ini, setiap individu hanya memiliki akses langsung untuk berkomunikasi dengan dua orang lainnya yang berada di sisi kiri dan kanannya.[83]

      Pola ini menciptakan sebuah jalur komunikasi yang tertutup dan bersifat melingkar, sehingga setiap pesan yang dikirimkan harus melewati sejumlah anggota terlebih dahulu sebelum mencapai tujuannya, terutama jika tujuan pesan adalah seseorang yang tidak berada di posisi bersebelahan. Struktur ini menekankan pada kesetaraan dalam hubungan komunikasi. Tidak ada satu individu pun yang

[83] Dinda Ayuana Kartika, *"Analisis Pola Komunikasi Organisasi dalam Kesenjangan Generasi di PT Pertamina Bina Medika IHC*," *Prosiding Seminar Nasional Pemberdayaan Masyarakat (SENDAMAS)* 3, no. 1 (2024): 172,

memiliki peran dominan sebagai pusat komunikasi atau pengendali arus informasi.

Seluruh anggota memiliki status komunikasi yang setara dan peran yang sama dalam proses penyampaian dan penerimaan informasi.

Pola ini sangat mencerminkan semangat kolektif dan partisipatif, karena seluruh peserta dituntut untuk berperan aktif dalam menyampaikan pesan kepada orang lain. Salah satu karakter utama dari pola komunikasi ini adalah bahwa jalur komunikasi bergerak secara sistematis dari satu orang ke orang berikutnya. Jika seorang anggota ingin menyampaikan sesuatu kepada anggota yang posisinya tidak bersebelahan langsung dengannya, maka pesan tersebut harus melewati anggota-anggota lain dalam urutan tertentu sampai akhirnya sampai ke orang yang dimaksud.[84]

Hal ini membuat proses komunikasi cenderung lebih lambat dibandingkan pola lain yang memiliki pusat atau simpul utama komunikasi, tetapi justru memberikan ruang yang seimbang bagi semua anggota untuk berinteraksi secara proporsional. Dari segi dinamika kelompok, pola lingkaran memungkinkan setiap individu merasa memiliki peran yang penting dalam komunikasi.[85]

Tidak ada satu pun anggota yang menjadi pusat perhatian atau pengendali utama komunikasi, karena arus informasi tidak berasal dari

---

[84] Nabila Yasmin, *"Pola Komunikasi Antara Guru Agama Dan Santriwati Dalam Pembinaan Akhlak Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Deli Serdang Sumatera Utara,"* 22 Juni 2023.

[85] Puspitasari dan Agustina, *"Pola Komunikasi Organisasi Karang Taruna Putra Maulana Mutih Kulon dalam Mempertahankan Solidaritas Anggota."* Jurnal Ilmu Komunikasi, vol.4, no.2, 2023, hal. 123.

satu titik pusat tertentu, melainkan didistribusikan secara merata. Ini menciptakan suasana yang lebih demokratis dan terbuka dalam pertukaran informasi maupun pendapat. Namun, karena setiap pesan harus melewati beberapa individu sebelum mencapai sasaran, maka efektivitas komunikasi dalam pola ini sangat bergantung pada tanggung jawab dan ketelitian setiap anggota dalam menyampaikan informasi dengan benar.

Bila satu saja anggota menyampaikan informasi secara tidak lengkap atau salah, maka pesan yang diteruskan bisa mengalami penyimpangan atau bahkan kehilangan makna aslinya.[86] Oleh karena itu, keberhasilan pola komunikasi lingkaran memerlukan adanya kepercayaan, kerja sama, dan perhatian penuh dari semua anggotanya. Di sisi lain, pola komunikasi ini juga dapat menciptakan rasa keterlibatan yang lebih dalam. Karena semua anggota terlibat secara langsung dalam proses pengiriman dan penerimaan informasi, tidak ada yang merasa diabaikan atau kurang penting. Semua orang berpartisipasi secara aktif, dan ini memperkuat kohesi sosial di dalam kelompok. Hubungan interpersonal pun cenderung lebih erat, karena setiap orang terhubung dengan yang lain secara berkesinambungan.

Hal ini juga sesuai dengan apa yang disampaikan para anggota genbi yang menjadi informan penelitian pada peneliti ini, disampaikan bahwa pola komunikasi lingkaran yang sering di gunakan pada beberapa

[86] Vesselia dkk., *"Pola Komunikasi Crew Dengan Klien Dalam Pelaksanaan Acara Pernikahan Pada Shakila Wedding Organizer." Jurnal Bisnis dan Komunikasi Digital*, vol.1, no. 4, 2024

kesempatan yang diberikan oleh badan pengurus harian untuk membuat jalinan antar anggota semakin kuat dengan adanya obrolan santai yang melibatkan kemaslahatan anggota bukan hanya soal bagaimana informasi mengalir, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai kolaboratif, kesetaraan, dan partisipasi aktif dalam suatu kelompok. Struktur ini cocok untuk konteks-konteks yang mengutamakan musyawarah, partisipasi setara, dan rasa tanggung jawab kolektif dalam berkomunikasi. Tetapi memang mungkin ada beberapa anggota yang kurang partisipasi karna memang individunya saja yang kurang merasa memiliki peran didalamnya.

b. Pola komunikasi semua saluran/Bintang.

Pola komunikasi merupakan bagian penting dalam struktur interaksi suatu kelompok atau organisasi, yang menentukan bagaimana informasi disebarluaskan, diterima, dan diproses oleh setiap anggota dalam kelompok tersebut. Dalam konteks ini, salah satu pola komunikasi yang sering digunakan dalam kelompok kecil atau tim kerja yang bersifat kolaboratif adalah pola komunikasi semua saluran, yang juga dikenal dengan istilah pola bintang (*all-channel communication / star network*).[87] Pola komunikasi semua saluran adalah suatu bentuk sistem komunikasi terbuka di mana setiap anggota kelompok memiliki akses langsung untuk berkomunikasi dengan semua anggota lainnya tanpa melalui perantara.

[87] Kartika, *"Analisis Pola Komunikasi Organisasi dalam Kesenjangan Generasi di PT Pertamina Bina Medika IHC."* Prosiding Seminar Nasional Pemberdayaan Masyarakat (SENDAMAS), vol.3, no.1, februari 2024.

Dalam sistem ini, tidak terdapat satu pusat komunikasi tertentu yang mendominasi arus informasi. Sebaliknya, semua individu memiliki peran yang setara dalam menyampaikan, menerima, maupun menanggapi pesan dalam kelompok.[88] Sistem komunikasi ini umumnya diterapkan pada kelompok yang bersifat demokratis, terbuka, dan mengutamakan partisipasi aktif dari seluruh anggota. Interaksi yang tercipta dalam pola semua saluran sangat dinamis karena memungkinkan terjadinya pertukaran informasi secara langsung dan real-time antar semua anggota.

Hal ini tentu memberikan keuntungan dalam hal efisiensi penyampaian informasi serta mendorong tumbuhnya rasa kepemilikan bersama terhadap hasil komunikasi. Dalam penerapannya, pola komunikasi semua saluran sangat sesuai untuk kelompok dengan jumlah anggota yang tidak terlalu besar. Hal ini disebabkan karena semakin banyak jumlah anggota dalam sistem ini, maka akan semakin kompleks pula jaringan komunikasi yang terbentuk, yang dapat berpotensi menimbulkan kebingungan atau tumpang tindih informasi. Oleh karena itu, efektivitas pola komunikasi ini sangat bergantung pada ukuran kelompok dan kemampuan anggotanya dalam menjaga alur komunikasi agar tetap terarah.

Secara visual, pola ini digambarkan seperti bentuk bintang, di mana setiap titik mewakili anggota kelompok dan masing-masing titik saling

[88] Nabila Yasmin, *"Pola Komunikasi Antara Guru Agama Dan Santriwati Dalam Pembinaan Akhlak Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Deli Serdang Sumatera Utara,"* 22 Juni 2023.

terhubung langsung satu sama lain. Struktur ini juga mencerminkan kesetaraan dan partisipasi, karena tidak ada satu pun individu yang secara eksklusif memegang kendali terhadap arus informasi dalam kelompok. Selain itu, dalam konteks komunikasi kelompok, pola ini juga menunjukkan tingginya frekuensi interaksi dan intensitas keterlibatan antar anggota.

Kelebihan dari pola komunikasi semua saluran antara lain adalah terciptanya suasana kerja sama yang erat, keterbukaan informasi, serta peningkatan rasa tanggung jawab kolektif. Namun demikian, kelemahannya terletak pada potensi munculnya konflik pendapat, terutama jika tidak ada mekanisme pengambilan keputusan yang jelas atau jika anggota memiliki persepsi yang berbeda terhadap isu yang sedang dibahas.[89] Dari yang disampaikan oleh anggota genbi pada wawancara mengenai pola komunikassi ini, penerapan pola komunikasi semua saluran dapat dirasakan dan diamati melalui interaksi yang terjadi dalam kepengurusan genbi. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa kelompok genbi juga menerapkan pola komunikasi semua saluran cenderung memiliki tingkat efektivitas komunikasi yang tinggi, dengan indikator berupa kecepatan penyampaian pesan, kejelasan informasi, serta partisipasi aktif dari seluruh anggota genbi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi semua saluran atau pola bintang memiliki peran yang sangat krusial dalam

[89] Naswa Ika Febrianty dan Wahyu Eko Pujianto, *"Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Motivasi Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen UNUSIDA."*, Jurnal Riset Manajemen, vol. 2, no. 1, 2023. Hal 288.

menciptakan dinamika komunikasi yang efisien, partisipatif, dan terbuka dalam komunitas GenBI IAIN Curup. Dalam pola komunikasi ini, setiap anggota memiliki akses langsung untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun kritik kepada semua pihak, termasuk kepada pemimpin maupun sesama anggota. Hal ini menjadikan komunikasi berjalan dua arah dan bersifat inklusif, di mana tidak ada dominasi satu pihak atau pembatasan informasi yang menghambat alur kerja dan partisipasi.

Pola komunikasi bintang memungkinkan informasi menyebar secara cepat dan merata, sehingga mengurangi potensi kesalahpahaman dan meningkatkan responsivitas dalam setiap kegiatan organisasi. Dalam konteks komunitas GenBI IAIN Curup, pola ini secara nyata memperkuat nilai-nilai demokrasi dan kolaborasi yang menjadi fondasi utama dalam bekerja secara tim. Setiap anggota diberi ruang yang sama untuk berkontribusi, tidak hanya dalam pengambilan keputusan, tetapi juga dalam pelaksanaan program kerja yang inovatif dan berdampak.

Kondisi inilah yang kemudian membentuk harmonisasi dalam komunitas. Harmonisasi tidak terjadi secara instan, melainkan merupakan hasil dari proses komunikasi yang terjalin secara konsisten di antara anggota organisasi.[90] Harmonisasi tercipta ketika komunikasi yang dilakukan tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian

[90] Muhammad Khoiruzzadi dan Lia Dwi Tresnani, "Harmonisasi Masyarakat Muslim Dan Kristen: Pola Interaksi Bermasyarakat Dukuh Purbo," *Harmoni* 21, no. 1 (2022): 130

pesan, tetapi juga menjadi media dalam membangun relasi yang berlandaskan sikap saling menghargai, memahami, serta mempercayai.

Komunikasi terbuka yang dijalankan dalam komunitas GenBI IAIN Curup memungkinkan setiap anggota untuk menyampaikan aspirasi, pendapat, maupun kritik secara leluasa. Ruang dialog yang setara menjadikan anggota merasa suaranya didengar dan keberadaannya diakui, sehingga timbul rasa dihargai dalam setiap dinamika organisasi. Kondisi ini mendorong tumbuhnya rasa memiliki (*sense of belonging*) yang kuat terhadap organisasi, karena setiap individu merasa terlibat secara langsung dalam proses internal.[91]

Lebih jauh, harmonisasi yang terbentuk melalui komunikasi terbuka juga memperkuat solidaritas dan kohesi sosial antaranggota. Rasa kepemilikan tersebut berimplikasi pada meningkatnya loyalitas, partisipasi aktif, dan komitmen anggota dalam menjalankan program organisasi. Dengan demikian, harmonisasi yang berbasis pada komunikasi terbuka tidak hanya berkontribusi terhadap hubungan interpersonal, tetapi juga terhadap keberlangsungan dan ketahanan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan. Harmonisasi juga tercermin dari bagaimana konflik diselesaikan secara bijak, melalui musyawarah dan pendekatan yang mengedepankan empati dan kebersamaan. Keberagaman latar belakang anggota justru menjadi kekuatan yang memperkaya sudut pandang dan memperkuat kerja tim.

[91] Yenti Arsini dkk., "Pengaruh Harmonisasi Keluarga dan Kosep Diri Terhadap Orientasi Masa Depan Mahasiswa," *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies* 3, no. 2 (2023): 10

Ini menunjukkan bahwa komunikasi yang harmonis bukan hanya tentang menyampaikan pesan, tetapi menciptakan suasana yang mendukung kerja sama yang sehat dan produktif.

Dengan harmonisasi yang terbentuk melalui pola komunikasi yang efektif tersebut, komunitas GenBI IAIN Curup mampu tumbuh menjadi organisasi yang solid, progresif, dan responsif terhadap perubahan. Kolaborasi antaranggota menjadi lebih lancar, inovasi dapat tumbuh dengan baik, dan yang terpenting, semangat kekeluargaan dan kebersamaan tetap terjaga dalam setiap kegiatan yang dijalankan. Harmonisasi inilah yang menjadi kunci keberlangsungan organisasi, serta pondasi kuat dalam mewujudkan visi dan misi GenBI sebagai agen perubahan yang membawa manfaat bagi masyarakat.

2. Faktor Penghambat dari proses Komunikasi Organisasi yang Harmonis dalam Perbedaan Program Studi pada Komunitas GenBI IAIN Curup

a. Rasa Percaya Diri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu permasalahan utama yang dihadapi dalam komunitas genbi adalah rendahnya rasa percaya diri sebagian dari anggotanya. Kurangnya rasa percaya diri ini berdampak signifikan terhadap partisipasi individu dalam organisasi. Anggota yang tidak yakin terhadap kemampuannya cenderung menghindari pengambilan keputusan, enggan menyampaikan pendapat, serta kurang berani memikul tanggung jawab. Hal ini mengakibatkan

kontribusi yang diberikan menjadi tidak maksimal, bahkan dalam beberapa kasus tidak ada sama sekali.

Secara teoritis, rasa percaya diri merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan individu dan efektivitas kerja tim. Ketika individu merasa tidak mampu atau takut gagal, mereka akan cenderung pasif dan menghindari tantangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins yang menyatakan bahwa kepercayaan diri berkaitan erat dengan efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuannya dalam memberikan kontribusi pada kelompok. Selain itu, kurangnya rasa percaya diri juga berdampak pada kualitas komunikasi dalam organisasi.[92] Komunikasi yang sehat memerlukan keberanian untuk menyampaikan ide, masukan, maupun kritik yang membangun. Ketika anggota merasa tidak percaya diri, mereka lebih memilih diam, sehingga diskusi menjadi tidak produktif. Akibatnya, organisasi kehilangan potensi ide kreatif yang seharusnya bisa memperkaya proses pengambilan keputusan.

b. Kurangnya Semangat Berorganisasi

Faktor kedua yang ditemukan dalam penelitian ini adalah rendahnya semangat berorganisasi. Semangat merupakan bentuk motivasi intrinsik yang mendorong individu untuk aktif berkontribusi dalam kegiatan organisasi. Rendahnya semangat ini dipengaruhi oleh

[92] Limbong dkk., *Hubungan Kepercayaan Diri Dengan Kecemasan Berbicara Di Depan Umum Pada Mahasiswa Yang Tergabung Dalam Paguyuban Di Universitas Malikussaleh*. Vol.1, no.4, 2023

beberapa faktor seperti kurangnya pemahaman terhadap manfaat berorganisasi, lingkungan organisasi yang tidak mendukung, serta pengalaman negatif yang pernah dialami oleh anggota sebelumnya.[93] Motivasi individu memiliki peranan penting dalam membentuk semangat kerja. Berdasarkan buku Herzberg yang membahas mengenai motivasi, disanpaikan bahwa motivasi terdiri atas faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik.

Dalam konteks penelitian ini, terdapat beberapa anggota tidak merasakan adanya faktor pendorong internal karena kurangnya pemahaman mengenai manfaat dan tujuan dari berorganisasi.[94] Selain itu, kondisi lingkungan yang tidak kondusif juga bisa mempengaruhi motivasi anggota, dominasi kepemimpinan yang otoriter, dan minimnya ruang untuk berpendapat, juga memperkuat hilangnya semangat kolektif. Tetapi dalam penelitian ini, badan pengurus harian ssudah berupaya untuk membangun suasana kekeluargaan agar tercipta dengan baik dan harmonis, akan tetapi memang ada beberapa anggota yang menahan diri untuk tidak terlalu ekspresif terhadap merespon informasi yang disampaikan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu membangun sistem yang dapat memulihkan kepercayaan dan memberikan pengalaman positif bagi seluruh anggota.

---

[93] Didit Darmawan dan Ernawati Ernawati, "MOTIVASI KARYAWAN DAN HASIL KERJA BAGI ORGANISASI," *Jurnal Baruna Horizon* 4, no. 2 (2022): 74–78, https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i2.59.

[94] Misbakhul Munir, *Motivasi Organisasi: PenerapanTeori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg dan McLelland*, 17, no. 1 (2022): 157.

c. Kurangnya Rasa Kepemilikan / Tanggung Jawab

Temuan ketiga yang sangat penting adalah lemahnya rasa kepemilikan dan tanggung jawab anggota terhadap organisasi. Rasa memiliki terhadap organisasi berkaitan erat dengan keterlibatan emosional seseorang dalam aktivitas dan tujuan kelompok. Pada komunitas genbi terdapat beberapa anggota yang kurang merasakan tanggung jawab penuh pada dirinya dengan memberikan respon dan kreatifitas terhadap kegiatan maupun sekedar bercengkrama antar anggota.

Sehingga, ketika individu merasa tidak menjadi bagian yang berpengaruh dari organisasi, mereka cenderung bersikap apatis dan menjalankan tugas hanya sebatas formalitas. Dampak dari rendahnya rasa kepemilikan ini sangat luas, mulai dari kurangnya inisiatif, turunnya loyalitas, hingga potensi meningkatnya konflik internal. Individu tidak merasa perlu untuk berkontribusi lebih karena tidak merasa memiliki tanggung jawab moral atau emosional terhadap keberhasilan organisasi.

Hal ini diperkuat oleh teori Organisasi Sosial pada jurnal yang berjudul Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi menyebutkan bahwa *sense of belonging* menjadi pondasi utama bagi keterlibatan aktif dan loyalitas anggota. Sebaliknya, ketika anggota memiliki rasa memiliki yang tinggi, mereka akan lebih proaktif,

bertanggung jawab, dan siap mengambil peran lebih dalam organisasi.[95] Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menumbuhkan budaya partisipatif, memberikan ruang bagi anggota untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, serta menghargai kontribusi sekecil apapun. Ini akan menciptakan iklim organisasi yang inklusif dan mampu membangun kohesi tim yang kuat.

[95] M Fahri Nursalim dkk., "Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi," *Jurnal of Management and Social Sciences* 1, no. 3 (2023): 90

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah peneliti lakukan terkait Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Harmonisasi Antar Anggota yang Berbeda Program Studi pada Komunitas GenBI IAIN Curup

1. Pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan harmonisasi antar anggota yang berbeda program studi pada komunitas genbi iain curup terdapat 2 pola komunikasi, yang digunakan untuk meningkatkan harmonisasi antar anggota yakni: Pola komunikasi lingkaran dan pola komunikasi saluran/bintang dimana hal ini peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan beberapa anggota genbi yang dapat disimpulkan bahwa genbi iain curup kerap menggunakan pola komunikasi ini untuk berinteraksi dengan sesama guna terciptanya harmonisasi yang baik dan kekeluargaan yang erat antar anggota, dikarenakan latar belakang anggota yang berbeda-beda inilah yang akhirnya menggerakkan ketua genbi iain curup menciptakan pola komunikasi lingkaran dan pola komunikasi semua saluran/bintang untuk berinteraksi dengan anggota genbi agar terciptanya harmonisasi yang baik.
2. Faktor Penghambat dari proses Komunikasi Organisasi yang Harmonis dalam Perbedaan Program Studi pada Komunitas GenBI IAIN Curup, Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh

peneliti dengan melakukan wawancara kepada anggota genbi, dapat disimpulkan bahwa efektivitas komunikasi dalam komunitas GenBI masih menghadapi beberapa hambatan yang signifikan. Diantaranya, Faktor-faktor utama yang menjadi penghambat komunikasi antaranggota adalah kurangnya rasa percaya diri, rendahnya semangat berorganisasi, serta minimnya rasa memiliki atau tanggung jawab individu terhadap komunitas. Ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap kurang optimalnya proses pertukaran informasi, terbatasnya partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi dan partisipasi anggota dalam merespon informai, serta lemahnya solidaritas internal. Akibatnya, komunikasi dalam komunitas belum berjalan secara dinamis dan merata, yang kemudian berdampak pada menurunnya efektivitas kolaborasi dan semangat dalam mencapai tujuan bersama dalam organisasi GenBI.

B. SARAN

Berdasarkan temuan dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menyampaikan beberapa saran untuk penelitian ini.

1. Bagi Komunitas GenBI, disarankan untuk meningkatkan kepercayaan diri anggota melalui pelatihan komunikasi interpersonal serta diperbanyak program-program pembinaan yang mendorong keterlibatan aktif. Kegiatan semacam ini diharapkan dapat memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab individu terhadap komunitas.

2. Untuk meningkatkan semangat berorganisasi, pengurus GenBI perlu menciptakan iklim organisasi yang inklusif dan lebih partisipatif lagi, serta menyediakan ruang yang mendorong aktualisasi diri bagi setiap anggota, agar mereka merasa lebih terlibat dalam perumusan maupun pelaksanaan program dan merasa bagian penting dari genbi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti lebih dalam mengenai strategi komunikasi internal dalam komunitas GenBI dengan pendekatan yang berbeda, seperti analisis jaringan komunikasi atau pendekatan kuantitatif, agar diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai efektivitas pola komunikasi yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

A.E. Prayogi, T. Holillah, N. Laia, & Y.N. Faisa. *Analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja team pada Dperfect Planner Wedding Organizer Medan*. Komunika Jurnal Komunikasi, Vol.17, No. 1, (2021).

Abdillah Alamsyah dan Muhammad Yasin, *Pola Komunikasi Pembina Terhadap Pembinaan Karakter Percaya Diri Santri Melalui Muhadharoh Di Pondok Pesantren Riyadus Shalihin Kec. Tompobulu Kab. Bantaeng*, no. 1 (2024).

Abdul Malik Iskandar, "Interaksi Dan Komunikasi Dosen Dan Mahasiswa Dalam Proses Pendidikan," *Al-Din: Jurnal Dakwah dan Sosial Keagamaan* 5, no. 1 (6 Januari 2020).

Ade Juliani Firdaus dkk., "Peran Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Organisasi," *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* 3, no. 2 (19 Oktober 2021).

Ahlan Syaeful Millah, Apriyani, Dede Arobiah, *"Analisis Data dalam Penelitian Tindakan Kelas"*. Jurnal Kreatifitas Mahasiswa 1, no. 2 (2023)

Ahmad Sampurna dkk., *Konsep dan Definisi Komunikasi Politik*, 8 (2024)

Ajeng Pratiwi Defitri, Ardiyanto Wardhana, *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandia Kota Yogyakarta,* Vol 8 No 2, 2024.

Angeberta Avelenia Go'o dkk., "Hubungan Keaktifan Organisasi Dengan Rasa Percaya Diri Pada Mahasiswa," *Jurnal Bimbingan Konseling Flobamora* 1, no. 3 (2023).

Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi, dan Mohammad Insan Romadhan, "Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia," *representamen* 7, no. 01 (29 April 2021).

Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi, dan Mohammad Insan Romadhan, "*Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia*," *representamen* 7, no. 01 (29 April 2021),

Ardiansyah, Risnita, dan M. Syahran Jailani, *"Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan*

Kuantitatif," Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam 1, no. 2 (1 Juli 2023).

Arya Giri Putra dkk., *Pola Komunikasi Komunitas Cycling Poser Dalam Merekrut Anggota Baru*, t.t.2023.

Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. "*Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan*". In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) Vol. 3, No. 1, oktober 2021.

Bima abie moslem, Sri mulyati Abdullah, *"Kepercayaan Diri dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Akhir Universitas Mercu Buana Yogyakarta",* juli 2025.

Budi Santosa, *Pola Komunikasi dalam Komunitas Pendidikan*, 1, no. 2 (2021).

Chusnul Rofiah,*"Analisis Data Kualitatif: Manual Atau Dengan Aplikasi,"* Develop : Jurnal Program Studi Ekonomi Pembangunan Vol. 6, no. No. 1 (2022).

Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* (Bandung: PT. Rosda Karya, 2008).

Diakses melalui link https://pengertian.id/sejarah-dan-latar-belakang-genbi/ pada 07 mei 2025, pukul 20.39 WIB

Diakses melalui link https://genbikepri.wordpress.com/siapa-genbi/ pada tanggal 25 mei 2025, pukul 15.03 WIB

Diakses melalui link https://genbipolibatam.wordpress.com/tentang/ pada tanggal 25 mei 2025, pukul 17.04 WIB

Diakses melalui link https://www.kompasiana.com/genbikaltim pada tanggal 25 mei 2025, pukul 20.47 WIB

Didit Darmawan dan Ernawati Ernawati, "Motivasi Karyawan Dan Hasil Kerja Bagi Organisasi," *Jurnal Baruna Horizon* 4, no. 2 (2022):

Dinda Ayuana Kartika, *"Analisis Pola Komunikasi Organisasi dalam Kesenjangan Generasi di PT Pertamina Bina Medika IHC*," *Prosiding Seminar Nasional Pemberdayaan Masyarakat (SENDAMAS)* 3, no. 1 (2024).

DR.R.A.Fadhallah, S.Psi., M.Si, "Wawancara Dalam *Definisi Wawancara*, (Unj Press, 2020).

Edy Basri, "Pola Komunikasi Dalam Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Djafar Harun Kabupaten Kolaka Utara," t.t.

Farida Nugrahani, Metode Penelitian Kualitatif dan Penelitian Pendidikan Bahasa, (Solo: Cakra Books, 2014.

Fauzan Ahmad Siregar dan Lailatul Usriyah, "Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik," *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)* 5, no. 2 (31 Desember 2021)

Febrianty,N.I.,& Pujianto,W.E. *Analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan motivasi anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen UNUSIDA*. Jurnal Riset Manajemen, 2 (1),. 2023.

Feny Indah Puspitasari dan Dwi Pela Agustina, "Pola Komunikasi Organisasi Karang Taruna Putra Maulana Mutih Kulon dalam Mempertahankan Solidaritas Anggota," *Calathu: Jurnal Ilmu Komunikasi* 4, no. 2 (2023)

Fidderman Gori, dll "Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Desa Marao Kecamatan Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan", 2023.

Firdaus dkk., *"Peran Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Organisasi."* Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 2021.

Hanif Hasan, S.M., MM.Par. dkk. *Metode Penelitian Kualitatif,* (Agam, Sumatera Barat : Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2025.

Intan Vesselia dkk., *"Pola Komunikasi Crew Dengan Klien Dalam Pelaksanaan Acara Pernikahan Pada Shakila Wedding Organizer,*" *Jurnal Bisnis dan Komunikasi Digital*, Vol.1, no. 4 (2024)

Karmila, Wardah. *"Komunikasi Organisai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto*", *Jurnal Komunikasi dan Organisasi*, vol.6, no.2, Agustus 2024.

Kartika, *"Analisis Pola Komunikasi Organisasi dalam Kesenjangan Generasi di PT Pertamina Bina Medika IHC."* Prosiding Seminar Nasional Pemberdayaan Masyarakat (SENDAMAS), vol.3, no.1, februari 2024.

Limbong dkk., "*Hubungan Kepercayaan Diri Dengan Kecemasan Berbicara Di Depan Umum Pada Mahasiswa Yang Tergabung Dalam Paguyuban Di Universitas Malikussaleh"*. Vol.1, no.4, 2023

M Fahri Nursalim dkk., "Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi," *Jurnal of Management and Social Sciences* 1, no. 3 (2023)

Misbakhul Munir, *Motivasi Organisasi: PenerapanTeori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg dan McLelland*, 17, no. 1 (2022)

Muhammad Ishaqul Hisyam dan Wahyu Eko Pujianto, *Analisis Faktor Penyebab Kurangnya Kesadaran Terhadap Tangung Jawab yang Diemban Dalam Organisasi IPNU IPPNU Desa Pepe*, Jurnal Akademik Pengabdian Masyarakat, vol. 2, no. 1, (Januari 2024)

Mutiah Nabila Yasmin Syahrul Abidin, "Pola Komunikasi Antara Guru Agama Dan Santriwati Dalam Pembinaan Akhlak Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Deli Serdang Sumatera Utara," *Journal of Islamic Education Management & Research (JIEMR)*, CV. Pusdikra Mitra Jaya, 22 Juni 2023.

Mutiah Nabila Yasmin Syahrul Abidin, "Pola Komunikasi Antara Guru Agama Dan Santriwati Dalam Pembinaan Akhlak Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Deli Serdang Sumatera Utara," *Journal of Islamic Education Management & Research (JIEMR)*, 22 Juni 2023,

Nabila Yasmin, *"Pola Komunikasi Antara Guru Agama Dan Santriwati Dalam Pembinaan Akhlak Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Deli Serdang Sumatera Utara,"* 22 Juni 2023.

Nabila Yasmin, *"Pola Komunikasi Antara Guru Agama Dan Santriwati Dalam Pembinaan Akhlak Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Deli Serdang Sumatera Utara,"* 22 Juni 2023.

Naswa Ika Febrianty dan Wahyu Eko Pujianto, *"Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Motivasi Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen UNUSIDA," Jurnal Riset Manajemen* 2, no. 1 (2023)

Naswa Ika Febrianty dan Wahyu Eko Pujianto, *"Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Motivasi Anggota Organisasi*

Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen UNUSIDA.”, Jurnal Riset Manajemen, vol. 2, no. 1, 2023.

Prangku Genta Kinantaka, Fifi Hasmawati, dan Muhammad Randicha Hamandia, “Pola Komunikasi Organisasi di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Selatan,” *Interaction Communication Studies Journal* 1, no. 4 (3 Maret 2025).

Puspitasari dan Agustina, *“Pola Komunikasi Organisasi Karang Taruna Putra Maulana Mutih Kulon dalam Mempertahankan Solidaritas Anggota.”* Jurnal Ilmu Komunikasi, vol.4, no.2, 2023.

Putra, Robby Aditya, Mochamad Aris Yusuf, and Maulida Fitri. "Dakwah Communication: An Alternative Way For Children Caused By Broken Home." KOMUNIKA 6.1 (2023).

Putra, Robby Aditya, et al. "Training Model Development: Transforming a Conservative Da'i to a Moderate by Leveraging Digital Tools." Ishlah: Jurnal Ilmu Ushuluddin, Adab dan Dakwah 6.1 (2024): 93-108.

Limbong dkk., *Hubungan Kepercayaan Diri Dengan Kecemasan Berbicara Di Depan Umum Pada Mahasiswa Yang Tergabung Dalam Paguyuban Di Universitas Malikussaleh*.

Syafrida Hafni Sahir, *“Metode Penelitian. Dalam Metodologi Penelitian, (*Kbm : Indonesia, 27 Januari 2022).

Vesselia dkk., *“Pola Komunikasi Crew Dengan Klien Dalam Pelaksanaan Acara Pernikahan Pada Shakila Wedding Organizer.” Jurnal Bisnis dan Komunikasi Digital*, vol.1, no. 4, 2024

Warsah, Idi, Robby Aditya Putra, and Ruly Morganna. "Merging Religiosity on Social Media: Indonesian Millennial Youth's Understanding of the Concepts of Jihad and Religious Tolerance." Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan (2021): 291-303.

Zamzami Wili Sahana, “Strategi Komunikasi Organisasi,” *Pusdikra Publishing* 2 (Januari 2021)

Wawancara:

Saputra, Rian, diwawancarai oleh penulis, Rejang Lebong, 12 mei 2025. Arsip Pribadi.

Azizah, nur kharisma, diwawancarai oleh penulis, Rejang Lebong, 25 mei 2024. Arsip Pribadi.

Mentari, diwawancarai oleh penulis, Rejang Lebong, 2 juni 2025. Arsip Pribadi.

Nadia, diwawancarai oleh penulis, Rejang Lebong, 6 juni 2025. Arsip Pribadi

Rahma, diwawancarai oleh penulis, Rejang Lebong, 10 juni 2025. Arsip Pribadi.

Dona, diwawancarai oleh penulis, Rejang Lebong, 25 mei 2025. Arsip Pribadi.

Ayu, diwawancarai oleh penulis, Rejang Lebong, 11 Agustus 2025. Arsip Pribadi.

Radian, diwawancarai oleh penulis, Rejang Lebong, 11 Agustus 2025. Arsip Pribadi.

L A M P I R A N

IAIN CURUP

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
Nomor: 195 Tahun 2025
Tentang
PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN PEMBIMBING II DALAM PENULISAN SKRIPSI
DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Menimbang :
a. bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa perlu ditunjuk Dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
b. bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk discrahi tugas tersebut;

Mengingat :
1. Undang – undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Curup;
3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2019 tentang STATUTA Institut Agama Islam Negeri Curup;
4. Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup;
5. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 Tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi
6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 019558/B.II/3/2022 tanggal 18 April 2022 Tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2022-2026;
7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor : 0700/In.34/2/KP.07.6/09/2023 tanggal 29 September 2023 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Curup;

Memperhatikan : Berita acara seminar proposal Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam tanggal 11 Juli 2024

MEMUTUSKAN:

Menetapkan
Pertama : Keputusan Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah
Menunjuk Saudara :
1. Savri Yansah, M.Ag : 19901008 201908 1001
2. Dete Konggoro, M.I.Kom : 19861028 202311 015

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II dalam penulisan skripsi mahasiswa :

Nama : Heza Apriani
NIM : 21521018
Judul Skripsi : Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Harmonisasi Antar Anggota Yang Berbeda Program Studi Pada Komunitas Genbi IAIN Curup

Kedua : Proses bimbingan dilakukan sebanyak 8 kali pembimbing I dan 8 kali pembimbing II dibuktikan dengan kartu bimbingan skripsi ;

Ketiga : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan kontens skripsi. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan;

Keempat : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Kelima : Surat keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya;

Keenam : Surat keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan;

Ketujuh : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku.

Ditetapkan di Curup
Pada tanggal 08 Mei 2025
Dekan,

Nelkhruddin,

Tembusan :
1. Bendahara IAIN Curup;
2. Kasubbag FUAD IAIN Curup;
3. Dosen Pembimbing I dan II;
4. Prodi yang Bersangkutan/
5. Layanan Akademik
6. Mahasiswa yang bersangkutan.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
Jalan Dr. AK Gani No. 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telp. (0732) 21010-7003044
Fax. (0732) 21010 Homepage http://www.iaincurup.ac.id E-mail: -

Nomor : 251 /In.34/FU/PP.00.9/05/2025 22 Mei 2025
Sifat : Penting
Lampiran : Proposal dan Instrumen
Perihal : **Surat Keterangan Izin Penelitian (Studi Pustaka)**

Dengan ini Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini benar melakukan penelitian, atas nama:

Nama	: Heza Apriani
NIM	: 21521018
Prodi	: Komunikasi dan Penyiaran Islam
Judul Skripsi	: Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Harmonisasi Antar Anggota Yang Berbeda Program Studi Pada Komunitas GenBI IAIN Curup
Waktu Penelitian	: 22 Mei 2025 s.d 22 Agustus 2025
Jenis Penelitian	: Study Lapangan
Tempat Penelitian	: -

Demikian surat ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Dekan

Dr. Fakhruddin, M.Pd.I
NIP 19750112 200604 1 009

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax. 21010
Homepage: http://www.iaincurup.ac.id Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA	:	Heza Apriani
NIM	:	21521018
PROGRAM STUDI	:	Komunikasi dan Penyiaran Islam
FAKULTAS	:	Ushuluddin, Adab dan Dakwah.
DOSEN PEMBIMBING I	:	Sauri Yansah, S.Th.I, M. Ag.
DOSEN PEMBIMBING II	:	Deke Kanggoro, M.I.Kom.
JUDUL SKRIPSI	:	Pola Komunikasi organisasi Dalam Meningkatkan Harmonisasi Antar Anggota Yang Berbeda Program Studi Pada Komunitas Genbi IAIN Curup.
MULAI BIMBINGAN	:	
AKHIR BIMBINGAN	:	

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF PEMBIMBING I
1.	3 mei	Diskusi, Revisi Bab I	
2.	8 mei	Diskusi, Konfirmasi revisi Bab I, II	
3.	10 mei	Konfirmasi penyesuaian Revisi Bab I, II, III	
4.	19 mei	Diskusi Penyelesaian.	
5.	23 Juni	Bimbingan Bab 4, Teori	
6.	14 Juli	Revisi Bab 1 & 5.	
7.	28 Juli	Evaluasi Keseluruhan Skripsi	
8.	31 Juli	Acc Skripsi untuk Sidang	
9.			
10.			
11.			
12.			

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI SUDAH DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN CURUP,

CURUP, 21 Mei 2025

PEMBIMBING I,

Sauri Yansah, M.Ag
NIP. 199010082019031001

PEMBIMBING II,

NIP. 198610282023111015

- Lembar **Depan** Kartu Biimbingan Pembimbing I
- Lembar **Belakang** Kartu Bimbingan Pembimbing II
- Kartu ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan Pembimbing I dan Pembimbing II

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax. 21010
Homepage: http://www.iaincurup.ac.id Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA	:	Heza Apriani
NIM	:	21521018
PROGRAM STUDI	:	Komunikasi dan Penyiaran Islam
FAKULTAS	:	Ushuluddin, Adab dan Dakwah.
PEMBIMBING I	:	Sauri Yansah, S.Th.I, M.Ag.
PEMBIMBING II	:	Deke Kanggoro, M.I.Kom.
JUDUL SKRIPSI	:	Pola Komunikasi organisasi Dalam Meningkatkan Harmonisasi Antar Anggota Yang Berbeda Program Studi Pada Komunitas Genbi IAIN Curup.
MULAI BIMBINGAN	:	
AKHIR BIMBINGAN	:	

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF PEMBIMBING II
1.	1 Mei 2025	Revisi Bab I, Latar Belakang.	
2.	3 Mei 2025	Revisi Bab I, Membahas Rumusan masalah.	
3.	5 Mei	Revisi Bab II, Landasan Teori	
4.	8 Mei	Revisi Bab II, III, secara menyeluruh.	
5.	10 mei	Diskusi Penyelesaian Bab I, II, III	
6.	21 Juli	Bimbingan Bab 4. Teori Organisasi & pola	
7.	23 Juli	Bimbingan hasil Revisi bab 4.	
8.	28 Juli	Bimbingan Evaluasi keseluruhan skripsi	
9.	30 Juli	Acc Skripsi	
10.			
11.			
12.			

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI SUDDAH DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN CURUP

CURUP, 21 Mei 2025

PEMBIMBING I,

Sauri Yansah, M.Ag
NIP. 199010082019031001

PEMBIMBING II,

NIP. 198610282023111015

BIODATA PENULIS

" Be Bold To Be Blockbuster "

Penulis bernama Heza Apriani, lahir di Kepahiang, Provinsi Bengkulu, pada tanggal 14 April 2003. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Hermansyah dan Ibu Siti Zahara. Penulis mengawali pendidikan formalnya di daerah kelahiran, dan pernah menempuh pendidikan di Pondok Pesantren Modern Darussalam Kepahiang, sebuah lembaga yang menanamkan dasar-dasar ilmu keislaman dan kedisiplinan yang kuat. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, penulis melanjutkan studi pada Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam, yang membuka wawasan penulis terhadap berbagai aspek komunikasi, media, serta dinamika sosial keagamaan di tengah masyarakat. Selama menjalani perkuliahan, penulis aktif mengikuti kegiatan akademik maupun nonakademik, seperti keanggotaan Hmps, Dema FUAD. Penulis juga merupakan alah ssatu mahasiswi penerima beasiswa prestasi dari Bank Indonesia, yang mana memiliki komunitas bernama GenBI. Selain itu penulis juga mulai menemukan ketertarikan khusus di bidang Hubungan Masyarakat (*Public Relations*) dan *Marketing Communication*, dikarenakan penulis pernah mendapatkan kesempatan yang sangat berharga untuk merasakan pengalaman Magang Profesi di TVRI Stasiun Bengkulu, yang membuat penulis merasa lebih sesuai dengan minat, keahlian, serta gaya komunikasi penulis. Ketertarikan ini mendorong penulis untuk lebih aktif mendalami strategi komunikasi publik dan keterampilan membangun citra positif sebuah lembaga atau organisasi. Penulisan skripsi ini merupakan bagian dari upaya penulis untuk mengintegrasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa studi dengan minat profesional yang ingin dikembangkan di masa mendatang.