

## **POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENGKADERAN PADA ANGGOTA LPM SKETSA UNIVERSITAS MULAWARMAN PERIODE 2022/2023**

**Vinia Pibrinia<sup>1</sup>, Rina Juwita<sup>2</sup>, Annisa Wahyuni Arsyad<sup>3</sup>, Jaka  
Farih Agustian<sup>4</sup>, Muhammad Arifin<sup>5</sup>**

### **Abstrak**

*Partisipasi kerja anggota dalam kegiatan dapat dipengaruhi oleh pola komunikasi yang dijalankan oleh pengurus dengan bawahannya. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendiskripsikan pola komunikasi organisasi dalam pengkaderan pada anggota lpm sketsa unmul universitas mulawarman. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan secara deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi non-participant, wawancara dan dokumentasi serta menggunakan empat teknik analisis data yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola komunikasi formal yakni pola bintang dan roda yang sifatnya terbuka dan bebas dapat menimbulkan rasa nyaman bagi anggota, menciptakan hubungan dekat dan merasa didengarkan dilingkungan organisasi sehingga dapat mempengaruhi anggota tersebut dalam memberikan feedback berupa partisipasi kerja. Sedangkan pola komunikasi informal yang mempengaruhi partisipasi kerja adalah pola urut kemungkinan yang dapat membentuk pendekatan secara personal dengan anggota agar anggota bisa lebih terbuka dan lebih percaya diri dalam menyampaikan pendapat, saran atau keluhan dan kendala yang dihadapi selama berproses di organisasi. Adapun hambatan pola komunikasi yang dialami adalah hambatan psikologis/manusiawi merupakan salah satu gangguan yang terjadi karena adanya perbedaan sikap, motivasi atau minat anggota dan hambatan jarak fisik yang terjadi karena adanya perbedaan lokasi dan waktu.*

**Kata Kunci :** *Pola Komunikasi Organisasi dan Pengkaderan*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [viniapibrinia24@gmail.com](mailto:viniapibrinia24@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing I dan staf Pengajar Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [rinajuwita1704@gmail.com](mailto:rinajuwita1704@gmail.com)

<sup>3</sup> Dosen Pembimbing II dan staf Pengajar Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [annisaarsyad106@gmail.com](mailto:annisaarsyad106@gmail.com)

<sup>4</sup> Dosen Penguji I dan staf Pengajar Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

<sup>5</sup> Dosen Penguji II dan staf Pengajar Prodi Pembangunan Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

## **Pendahuluan**

Pengkaderan merupakan salah satu kebutuhan organisasi yang bertujuan untuk mempersiapkan anggota melalui pelatihan dan pembinaan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang handal untuk melanjutkan tongkat *estafet* organisasi. Adanya interaksi melalui pelatihan-pelatihan selama proses pengkaderan yang terjadi secara berulang-ulang akan membentuk sebuah pola-pola komunikasi tertentu yang berfungsi untuk mengontrol berjalannya komunikasi agar setiap pesan yang disampaikan oleh atasan maupun bawahan dapat tersampaikan dan dimengerti dengan baik (Goncalves & Faria, 2018).

Pengkaderan di Sketsa disebut dengan istilah “Magang”. Sebagai wadah bagi mahasiswa/i yang memiliki ketertarikan dalam dunia jurnalistik, Sketsa merupakan salah satu organisasi yang sehat dan dapat memberikan fasilitas yang baik dalam menunjang kegiatan jurnalistik. Fasilitas yang dimaksud adalah sebagai sarana yang menyediakan pembinaan melalui proses magang atau pengkaderan yang edukatif yang dijalankan secara formal maupun informal (wawancara, Siti, 10 Februari 2024). Sistem pengkaderan di LPM Sketsa mengarah pada proses pembinaan dan pelatihan agar anggota kader memiliki kemampuan dalam membuat berita dan sikap loyalitas terhadap organisasi. Dalam proses pelaksanaan magang, pada kegiatan formal anggota akan dibina dalam pembentukan karakter, kepemimpinan, pelatihan-pelatihan dalam penulisan berita sebagai fokus utama dari LPM SKETSA UNMUL sedangkan pada kegiatan informal terdapat kegiatan-kegiatan diluar agenda yang harus menjalankan rapat terlebih dahulu.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan dengan ketua LPM Sketsa periode 2020/2021 mengatakan bahwa komunikasi dan koordinasi kerja bersama dengan anggota dijalankan secara *online* dan *offline* yang artinya koordinasi kerja anggota tidak selalu dijalankan dengan tatap muka namun dapat dijalankan secara *online* dengan menggunakan *Whatsapp* dan *googlemeet*. *Googlemeet* dan *whatsapp* digunakan untuk melakukan koordinasi atau rapat ketika situasi tidak memungkinkan untuk melakukan pertemuan secara langsung sedangkan pertemuan secara *offline* lebih sering dijalankan ketika sedang menjalankan rapat redaksi, sedang melakukan liputan atau rapat umum yang wajib dihadiri oleh semua anggota.

Kaderisasi pada umumnya akan mengalami peningkatan maupun penurunan kuantitas atau kualitas kader. Sama halnya dengan LPM SKETSA UNMMUL yang juga mengalami kasus yang sama dari tahun-tahun sebelumnya namun, pada angkatan 16 kader mengalami peningkatan kuantitas yang signifikan. Peningkatan dalam hal ini adalah peningkatan partisipasi kerja anggota selama magang atau pengkaderan.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Model SMCR***

Teori SMCR dikembangkan oleh David K Berlo pada tahun 1960 dalam bukunya yang berjudul “*The Process Of Communication*” (Junaidi et al., 2023) Model komunikasi Berlo berangkat dari ilmu dan teori Aris Toteles yang memperkenalkan model persuasi yakni Orator-Pesan-Pendengar lalu kemudian dikembangkan oleh Berlo menjadi *source* (sumber), *message* (pesan), *channel* (media) dan *receiver* (penerima). Efektivitas suatu pesan yang disampaikan dapat ditentukan oleh unsur pengirim, unsur pesan, unsur media dan unsur penerima, oleh karena itu pesan yang disampaikan tidak selalu sesuai dengan harapan si pengirim ( Berlo dalam Suciati, 2017).

1. *Source atau sumber* adalah seseorang yang mengirimkan pesan terhadap orang lain yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni keterampilan berkomunikasi, tindakan yang diambil, pengetahuan, sistem sosial dan kebudayaan lingkungan sekitar.
2. *Message atau pesan* adalah inti dari pesan yang ingin disampaikan oleh pengirim. Pesan-pesan yang disampaikan baik itu lisan maupun non-lisan bisa berupa bentuk suara, teks, video dan berbagai saluran media lainnya. Pesan memiliki sifat menghibur, iformatif, mendidik, persuasif maupun propaganda.
3. *Channel atau saluran* merupakan media yang digunakan untuk menyampaikan pesan. Media komunikasi terdiri dari 3 bagian yakni lisan, tertulis dan elektronik. Saluran komunikasi massa yang melibatkan mesin teknikal dapat menggunakan saluran seperti telepon, internet dan lain-lain.
4. *Receiver atau penerima* adalah orang yang menerima pesan. orang tersebut akan mencoba memahami pesan yang disampaikan oleh pengirim lalu kemudian memberikan balasan (*feedback*) atas pesan atau informasi yang diterimanya.

### ***Komunikasi Organisasi***

Komunikasi organisasi secara fungsional adalah pertunjukkan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Proses pertunjukkan dan penafsiran pesan terjadi secara bersamaan diantara individu-individu yang memiliki jenis-jenis hubungan berlainan yang menghubungkan mereka yang mana pikiran, keputusan dan perilakunya diatur oleh kebijakan-kebijakan, regulasi, dan aturan-aturan. Unit komunikasi organisasi berbicara tentang hubungan antara orang-orang dalam suatu jabatan (posisi) yang ada dalam suatu organisasi. Posisi dalam suatu jabatan akan menentukan komunikasi dalam jabatan-jabatan sehingga ketika komunikasi telah timbul akan terjadi proses penciptaan pesan dan penafsiran pesan (R.Wayne Pace dan Don F. Faules, 2013).

### ***Pola Komunikasi Organisasi***

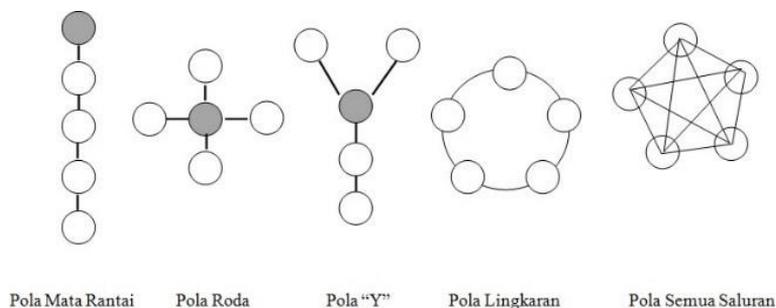
Hardjana, 2016 juga mendefinisikan jaringan komunikasi secara sederhananya adalah pola-pola komunikasi mapan yang menghubungkan individu-individu dalam organisasi sehingga menjadi kesatuan-kesatuan. Pola-pola komunikasi yang dimaksud dalam hal ini adalah komunikasi yang terjadi berulang kali dengan adanya keterlibatan sejumlah orang tertentu. Jaringan komunikasi yang terbentuk dapat membentuk keteraturan interaksi antar anggota dengan peran berbeda-beda yang harus dilaksanakan berulang kali oleh anggota-anggota tersebut. Terdapat pola-pola komunikasi dalam sebuah organisasi yang dikemukakan oleh Hardjana (2016) yakni :

### ***Jaringan Komunikasi Formal (JKF)***

Pelaksanaan penyampaian pesan dari struktur kewenangan hierarkis, yang dibangun pemimpin organisasi untuk menyebarkan informasi dan memberikan kepastian tentang pekerjaan keseluruhan anggota organisasi. Menurut Leavit (dalam Hardjana, 2016) ada lima jenis jaringan komunikasi sebagai bentuk pola penyebaran informasi yakni :

- 1.) *Pola Roda*, suatu pola atau bentuk komunikasi yang mengarahkan seluruh informasi kepada seorang individu yang menduduki posisi sentral atau seorang pemimpin. Setiap anggota dalam sebuah kelompok bisa saling bertukar pesan dengan individu yang memiliki posisi sebagai sentral tanpa adanya pengawasan dalam penyampaian pesan.
- 2.) *Pola Lingkaran*, pola lingkaran tidak membentuk aliran komunikasi yang sangat berpusat akan tetapi pola lingkaran memungkinkan semua anggota berkomunikasi dengan anggota lainnya melalui sistem pengulangan pesan.
- 3.) *Pola Semua saluran*, pola yang sering disebut dengan pola bintang. Dalam pola ini setiap anggota kelompok dapat berkomunikasi secara langsung dengan anggota-anggota lainnya tanpa adanya pengawasan atau perantara dalam proses penyampaian pesan atau informasi.
- 4.) *Pola Mata Rantai*, komunikasi yang berlangsung dalam pola rantai adalah penyaluran arus informasi atau pesan ke bawah dalam struktur hierarkis organisasi yang efektif untuk urusan rutin yang tidak membutuhkan banyak penafsiran.
- 5.) *Pola Y*, pola yang hampir sama dengan pola roda dan mata rantai yang efektif untuk urusan penting yang membutuhkan kontrol. Ketiga anggota lainnya komunikasinya terbatas hanya pada satu orang saja.

Gambar 2.2  
Pola jaringan komunikasi Formal



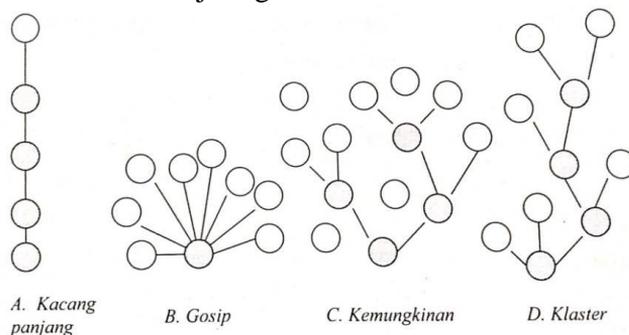
Sumber : Hardjana,2016

### ***Jaringan Komunikasi Informal (JKI)***

Dalam komunikasi informal tidak terkait dengan garis otoritas melainkan membentuk suatu pola penyebaran *grapevine* yang disebut pola urut. Jaringan komunikasi informal menjadi penting dalam studi komunikasi organisasi karena dapat muncul dalam jaringan gugus tugas dan jaringan tim kerja yang pada dasarnya adalah sebuah jaringan komunikasi formal. Jenis jaringan komunikasi informal yang muncul dalam JKF secara teknis disebut jaringan komunikasi yang tidak terduga. Setiap gugus tugas dapat melahirkan komunikasi informal yang disebut juga dengan Klik. Klik merupakan jaringan komunikasi yang jumlah anggotanya terbatas dan tertutup sehingga anggota pada dasarnya tidak berinteraksi dengan anggota diluar klik. Pola penyebaran *grapevine* pada dasarnya terdapat empat pola urut (Davis dalam Hardjana, 2016) yakni :

- a.) *Pola urut kacang*, pesan tersampaikan dari satu orang ke satu orang lainnya secara urut. Artinya setiap orang hanya percaya pada satu orang. Pola ini mudah digunakan untuk menjelaskan bahwa setiap orang mendistorsi pesan karena letaknya berjauhan.
- a) *Pola urut gossip*, seseorang menyebarkan pesan pada semua orang yang ada disekelilingnya. Orang tersebut merupakan bintang yang menjadi penyebar pesan dalam kelompok.
- b) *Pola urut kemungkinan*, pesan yang disampaikan secara terbatas pada orang tertentu saja. Artinya seseorang akan menyampaikan pesan hanya pada orang-orang yang dianggap dekat atau dipercaya.
- c) *Pola urut klatser*, seseorang akan menyampaikan pesan kepada teman dekatnya. Kemudian pihak lain akan bercerita lagi kepada teman dekatnya dan begitu seterusnya.

Gambar 2.3  
Pola jaringan komunikasi Informal



Sumber : Hardjana,2016

### ***Pengkaderan***

Gunawan et al., (2021) memberikan definisi kaderisasi adalah suatu proses yang paling penting bagi sebuah organisasi karena merupakan suatu kelanjutan perjuangan organisasi dimasa yang akan datang. Tujuan dari pengadaaan kaderisasi adalah untuk mempersiapkan pemimpin dimasa akan mendatang agar saat tiba waktunya pergantian pemimpin semuanya bisa berjalan dengan baik karena telah dipersiapkan pemimpin baru yang akan menggantikan posisi pemimpin.

### ***Hambatan Komunikasi Organisasi***

Berikut adalah beberapa jenis hambatan komunikasi yang sering terjadi dalam buku Siregar et al., (2021) diantaranya :

1. *Hambatan fisik* terjadi karena komunikator tidak bisa bertemu secara langsung dengan komunikan karena adanya perbedaan lokasi.
2. *Hambatan psikologis/manusiawi* terjadi karena setiap individu memiliki perbedaan sikap, minat, dan motivasi yang dapat membuat masing-masing individu melihat segala sesuatu dengan cara yang berbeda. Perbedaan tersebut dapat menyebabkan hambatan komunikasi.
3. *Hambatan sosial budaya* terjadi karena setiap individu dalam sebuah organisasi atau lembaga memiliki latar belakang budaya yang berbeda sehingga akan dapat menghasilkan perbedaan cara mengirim atau menerima pesan.
4. *Hambatan linguistik* terjadi karena dalam proses komunikasi seseorang memberikan ekspresi yang tidak tepat, penafsiran yang tidak tepat, menggunakan kata-kata ambigu serta penggunaan kosakata yang kurang sesuai.

5. *Hambatan teknis* terjadi ketika seorang komunikator menggunakan teknologi untuk mengirim pesan dan terdapat hambatan seperti tat suara buruk, sinyal video yang lemah dan sinyal jaringan telekomunikasi.
6. *Hambatan meluber* yakni banyaknya informasi yang ada namun personal memiliki keterbatasan dalam menyerap informasi yang ada.
7. *Hambatan literasi* digital adalah hambatan pengetahuan dan kecakapan untuk menggunakan media digital, alat-alat komunikasi atau jaringan dalam menemukan, mengevaluasi, menggunakan, membuat informasi dan memanfaatkannya secara sehat ,bijak, cermat tepat dan patuh hukum dalam rangka membina komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari.

### ***Definisi Konsepsional***

Pengkaderan merupakan kegiatan yang tidak bisa lepas dari sebuah organisasi karena kegiatan ini merupakan proses pembinaan terhadap calon kader yang harus diselenggarakan setiap tahunnya. Dalam menjalankan kegiatan pengkaderan terjadi proses komunikasi organisasi antar pengurus dan anggota kader untuk melakukan diskusi maupun koordinasi kerja. Komunikasi organisasi adalah komunikasi yang berlangsung antara anggota-anggota dalam sebuah organisasi. Proses komunikasi organisasi yang berlangsung secara berulang akan membentuk suatu pola-pola komunikasi berdasarkan situasi tertentu. Pola komunikasi merupakan suatu pola atau bentuk yang menggambarkan proses komunikasi antar dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat sehingga pesan dapat dipahami dengan baik oleh lawan bicara.

Sesuai dengan definisinya, maka peneliti melihat pola komunikasi dari proses komunikasi antara pengurus dan anggota kader dalam organisasi, dimana pengurus akan menyampaikan pesan kepada anggota kader dengan tujuan agar para anggota atau kader dapat memahami pesan yang disampaikan sehingga para kader dapat memberikan respons dalam bentuk partisipasi kerja sebagai feedback dari pesan atau informasi yang diterimanya.

### **Metode Penelitian**

#### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif kualitatif.

#### ***Fokus Penelitian***

Penelitian ini mengambil fokus tentang pola komunikasi seperti apa yang terbentuk dalam kegiatan pengkaderan, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kuantitas anggota pada periode 2022/2023. Fokus dalam penelitian

ini menggunakan 2 pembagian jaringan komunikasi yang terdiri dari berbagai pola komunikasi yakni :

1. *Jaringan Komunikasi Formal*
  - a. *Pola Roda*
  - b. *Pola Lingkaran*
  - c. *Pola Bintang*
  - d. *Pola Mata Rantai*
  - e. *Pola Y*
2. *Jaringan Komunikasi Informal*
  - a. *Pola urut kacang*
  - b. *Pola urut gossip*
  - c. *Pola urut kemungkinan*
  - d. *Pola urut klatser*

### **Jenis dan Sumber Data**

Menurut Lofland dalam Moleong, (2017). Sumber data utama dalam sebuah penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya merupakan data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

a. *Data Primer*

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari informan LPM SKETSA UNMUL melalui wawancara mendalam dengan informan dan dipandu melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti.

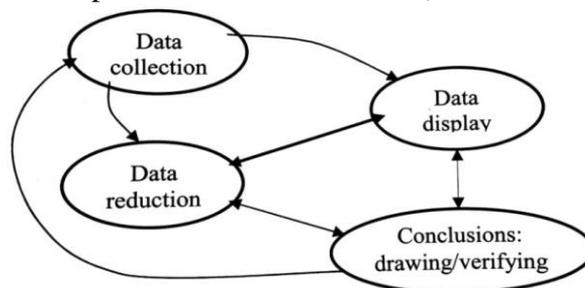
b. *Data Sekunder*

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh peneliti melalui sumber-sumber lain yang menunjang dalam penelitian yakni berupa dokumen atau berkas-berkas arsip, dokumentasi, laporan, buku-buku ilmiah, hasil penulisan dan lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

### **Teknik Analisis Data**

Gambar 3.1

Model komponen dalam analisis data ( *interactive model* )



sumber : Sugiyono,2017

1. *Data Collection* (Pengumpulan data)
2. *Data Reduction* (Reduksi data)
3. *Data Display* (Penyajian data)
4. *Conclusion Drawing* (Pengarikan kesimpulan)

## **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

### ***Deskripsi Objek Penelitian***

SKETSA merupakan salah satu unit kegiatan mahasiswa yang ada di Universitas Mulawarman dibawah koordinasi Rektor Unmul yang bergerak dibidang Jurnalistik. Disahkan pada tanggal 27 Mei 2007 SKETSA resmi memiliki nama yakni Lembaga Pers Mahasiswa Suara Kritis dan Edukatif Mahasiswa atau disingkat dengan LPM SKETSA Unmul. Latar belakang terbentuknya LPM SKETSA yakni sebagai bentuk respon terhadap rendahnya kesadaran mahasiswa dalam mengkritisi apa yang ada di Universitas Mulawarman. Oleh sebab itu LPM SKETSA Unmul hadir untuk memberikan napas baru dalam dinamisasi kampus. Mengaktifkan peran sebagai kontrol sosial dan menyajikan beragam informasi seputar kampus yang dapat mencerminkan demokrasi dikampus.

### ***Pola Komunikasi Organisasi dalam Pengkaderan LPM Sketsa Unmul***

Jaringan komunikasi dalam proses komunikasi anggota dalam pengkaderan terdiri dari pola komunikasi formal dan pola komunikasi informal. Dalam praktiknya di LPM Sketsa Unmul, komunikasi yang berlangsung antara pengurus dengan seluruh anggota memiliki pola-pola komunikasi tertentu dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan anggota-anggotanya dengan dukungan media komunikasi. Dari hasil wawancara dengan yang telah dilakukan telah terlihat bahwa pola komunikasi yang di terapkan oleh LPM Sketsa Unmul menunjukkan komunikasi yang terjadi dari pemimpin ke pengurus, pengurus ke pemimpin, anggota ke pengurus, anggota dengan pemimpin bahkan anggota dengan sesama anggota terjadi secara terbuka dan bebas. Adanya proses komunikasi yang berlangsung diantara unit-unit organisasi yang berbeda akan membentuk suatu hubungan yang menimbulkan penafsiran pesan secara bersamaan (Pace, 2013). Tidak ada batasan bagi anggota maupun pengurus dan pimpinan untuk menjalin komunikasi yang efektif. Pola komunikasi diterapkan dalam jaringan komunikasi organisasi agar dapat menciptakan komunikasi yang terstruktur dan mudah dipahami. Adapun jaringan komunikasi organisasi yaitu :

### ***Jaringan Komunikasi Formal***

Dalam kegiatan rapat atau pelatihan-pelatihan komunikasi yang formal hanya terjadi saat kegiatan yang bersifat eksternal saja seperti kegiatan Pelatihan Jurnalistik Tingkat Dasar dan kegiatan yang bersifat internal misalnya Rapat Redaksi menggunakan komunikasi yang formal hanya pada

opening *ceremony* saja sedangkan proses diskusi yang terjadi didalamnya berlangsung dengan menggunakan komunikasi informal yang bersifat dua arah.

- a. *Pola Roda*, Peran sentral merupakan seorang yang menjadi pusat dalam melakukan penyebaran komunikasi. di sketsa pola komunikasi ini dapat kita lihat dalam berbagai kegiatan seperti pelatihan-pelatihan atau pemberian tugas dalam kegiatan rapat harian. Berdasarkan hasil pengamatan bahwa pola roda dapat kita lihat dalam kegiatan eksternal dan internal. Pola ini digunakan untuk menyampaikan informasi kepada setiap anggota namun didalamnya tetap melibatkan komunikasi dua arah atau proses diskusi. Kegiatan yang dijalankan secara eksternal tidak melibatkan proses diskusi akan tetapi semua anggota hanya berfokus pada peran sentral yakni Pemateri PJTD dan bahasa yang digunakan adalah Formal atau baku. Sedangkan dalam kegiatan internal, Sketsa menjalankan kegiatan atau pelatihan-pelatihan yang didalamnya terbentuk sebuah proses diskusi yang didalamnya menggunakan bahasa yang lebih santai atau tidak baku. Adanya partisipasi anggota untuk ikut terlibat dalam proses diskusi seperti menyampaikan pendapat, saran atau masukan disebabkan karena anggota telah memiliki *sense of belonging* (rasa memiliki). *Sense of belonging* merupakan sikap individu yang berpartisipasi dalam kelompok dan memiliki dukungan, memiliki perasaan bersama, merasa diikutsertakan dan merasakan kecocokan memiliki kontribusi yang aktif dan merasa didengarkan dilingkungannya (Kamalie dalam Afryana, 2018). Dengan demikian jika dikaitkan dengan teori SMCR oleh Berlo dalam (Junaidi et al., 2023) dapat kita pahami bahwa pengetahuan yang dimiliki pengurus dapat menuntun mereka dalam memberikan ilmu dan kemampuan komunikasi yang dimiliki oleh pemimpin dalam memberikan informasi atau penugasan dan menyikapi anggota saat memberikan pendapat secara langsung maupun tidak langsung yakni melalui media komunikasi dapat diterima oleh si penerima dengan baik sehingga dapat menghasilkan feedback dari anggota melalui pemberian pendapat atau saran.
- b. *Pola Lingkaran*, memungkinkan semua anggota berkomunikasi melalui sistem pengulangan pesan. Penerapannya dalam kegiatan di LPM Sketsa dapat terlihat dalam *briefing* atau rapat BPI terkait program kerja kedepan yang akan dijalankan atau rapat internal setiap divisi ketika ingin menjalankan program kerja yang harus melibatkan anggota lain dalam pelaksanaannya contoh sebagai MC atau moderator dalam suatu kegiatan. Diskusi yang berjalan melibatkan semua anggota dalam satu divisi untuk ikut berpartisipasi dalam memberikan ide dan saran terkait kegiatan dan melalui hasil keputusan bersama, hasil tersebut akan disampaikan kembali kepada anggota lain agar dapat terlibat dalam kegiatan tersebut sebagai penunjukan penugasan. Keterlibatan anggota

dalam komunikasi dapat terlihat melalui pesan yang diterima dan memberikan *feedback* yakni bersedia untuk mau menerima penugasan tersebut. berdasarkan teori SMCR oleh Berlo dalam Junaidi, et al., (2023) dapat kita pahami bahwa sikap dan kemampuan komunikasi yang dimiliki oleh pemimpin rapat sebagai komunikator dalam menyampaikan pesan-pesan yakni melakukan *bonding* terhadap anggota untuk mau ikut terlibat dalam kegiatan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung melalui media komunikasi dapat diterima oleh si penerima dengan baik sehingga dapat menghasilkan *feedback* yakni menerima penugasan tersebut.

- c. *Pola komunikasi Semua Saluran (Bintang)*, dalam menjalankan suatu kegiatan para anggota dapat berkomunikasi dengan anggota divisi lain secara bebas tanpa adanya perantara. Komunikasi bintang yang sifatnya bebas dan terbuka selain digunakan untuk menjalankan koordinasi kerja juga dapat bermanfaat untuk menjalin hubungan kerja yang dekat diantara anggota-anggota dalam sebuah organisasi sehingga dapat mendukung terjadinya proses *bonding* diantara anggota dalam sebuah organisasi. Dalam melakukan hubungan kerja dengan anggota, pola komunikasi bintang di Sketsa tidak hanya terjadi secara langsung namun, juga terjadi secara tidak langsung melalui media komunikasi. Penggunaan media komunikasi seperti *Whatsapp* sebagai media untuk melakukan penyampaian informasi maupun koordinasi kerja dengan semua anggota juga dapat kita lihat selama proses diskusi antara pengurus dan anggota. Dengan demikian jika dikaitkan dengan teori SMCR oleh Berlo dalam Junaidi et al., (2023) dapat kita pahami bahwa kemampuan komunikasi yang dimiliki oleh seorang komunikator dalam melakukan proses *bonding* terhadap anggota lain dan membangun hubungan kerjasama yang baik dapat menghasilkan *feedback* dari komunikasi melalui partisipasi kerja.
- d. *Pola Mata Rantai*, penyampaian pesan dalam pola ini disampaikan secara berurutan yakni kebawah sesuai dengan hierarkis organisasi. Penyampaian pesan kepada anggota disebarluaskan melalui perantara penerima pertama, kedua sampai seterusnya hingga anggota memahami pesan yang disampaikan. Dalam prakteknya di Sketsa Ketua Umum memberikan perintah kepada Ketua Bidang untuk menyampaikan informasi kepada anggota disetiap divisi masing-masing. Adapun bentuk *feedback* yang diberikan anggota dalam menanggapi hal ini adalah ikut terlibat dan berpartisipasi dalam menjalankan suatu kegiatan.
- e. *Pola Y*, dalam pola ini terdapat pemimpin yang jelas dan terdapat seorang individu yang memiliki kedudukan sebagai pemimpin kedua untuk mengirim dan menerima informasi. Di Sketsa pola ini digunakan untuk melakukan kontrol terhadap anggota disetiap divisi yakni apabila

terjadi kendala atau terdapat anggota yang tidak aktif maka kepala bidang yang akan melaporkan hal tersebut kepada pemimpin.

### ***Jaringan Komunikasi Informal***

JKI sebagaimana yang dikatakan pada pengertian diatas adalah jaringan atau kelompok yang terbentuk diluar garis otoritas. JKF dalam hal ini adalah tim liputan kerja sebagai gugus tugas. Dalam kasus di Sketsa sebagai anggota tim yang harus menyelesaikan proses liputan tak jarang anggota yang slowrespon dalam sebuah tim oleh karena itu para anggota akan saling melakukan support dan kerja sama untuk menyelesaikan liputan demi kepentingan bersama atau tim agar dapat menyelesaikan berita. Proses *bonding* diantara anggota yang tidak lepas dalam menjalankan kegiatan ini disebut JKT sebagai jaringan komunikasi yang tidak terduga. Adapun pola komunikasi informal yang terjadi di Sketsa selama proses magang anggota yakni :

- a. *Pola urut kacang*, Proses penyebaran pesan atau informasi dari satu orang ke orang lain secara berurut. Penyebaran pesan hanya terjadi pada anggota yang memiliki hubungan dekat orang tertentu. Jaringan Komunikasi Informal yang muncul dalam praktek di Sketsa adalah jaringan yang terbentuk tanpa otoritas didalam kelompok. dalam prakteknya di Sketsa siti yang menjadi sebagai sumber pesan ketika telah mendengarkan desas desus atau informasi terkait anggota lain maka akan disampaikan lagi kepada teman dekatnya.
- b. *Pola urut gossip*, pola urut ini mirip dengan pola roda yang memiliki peran bintang dalam menyampaikan informasi kepada orang sekelilingnya. Dalam penerapannya di Sketsa Siti dengan teman dekatnya terkadang juga menceritakan aturan yang diterapkan oleh organisasi bagi anggota yang tidak aktif dan akan mendapatkan surat peringatan. Siti merasa pengurus kurang cepat menangani anggota yang tidak aktif dan pada akhirnya hanya dapat menghambat berjalannya kegiatan atau menyelesaikan tugas liputan.
- c. *Pola urut kemungkinan*, pola urut ini dapat kita simpulkan bahwa hubungan yang dekat diantara anggota dalam organisasi dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di Sketsa. Melalui kasus Selma dan Siti dapat terlihat bahwa peran seorang teman dekat dalam organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karena dapat membangun semangat melalui support diantara keduanya.
- d. *Pola urut klatser*, pola ini terdapat seseorang yang menjadi pusat untuk menyampaikan pesan kepada orang yang berada satu kelompok dengannya. Dalam penerapannya di Sketsa terdapat anggota yang kadang menerima pesan atau informasi terkait anggota dalam organisasi maka dari kelompok satu, hal itu akan disampaikan lagi pada kelompoknya yang lainnya.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat kita ketahui bahwa dalam model komunikasi David K. Berlo proses komunikasi di antara anggota yang berlangsung di sketsa menunjukkan bahwa terdapat proses komunikasi informal sebagai akibat dari kedekatan antara anggota organisasi terlepas dari jabatan yang berlangsung melalui saluran baik itu media komunikasi maupun tatap muka dan mendapatkan pemahaman dari anggota melalui masukan atau saran-saran yang diterima.

### **Hambatan Pola Komunikasi yang dialami LPM Sketsa Unmul Dalam Pengkaderan**

Dalam penelitian ini berikut hambatan komunikasi organisasi yang ada di LPM Sketsa Unmul periode 2022/2023 yakni :

1. *Hambatan psikologis/ manusiawi* merupakan salah satu gangguan yang terjadi karena adanya perbedaan sikap, motivasi atau minat anggota sehingga membuat anggota memberikan pandangan yang berbeda dan pada akhirnya mengakibatkan komunikasi yang pasif.
2. *Hambatan fisik* yang terjadi karena komunikator tidak dapat bertemu langsung dengan komunikan karena adanya perbedaan lokasi. Adanya anggota yang *slowrespon* membuat rekan kerja kesulitan untuk menjalankan proses liputan karena perbedaan lokasi diantara anggota sehingga dapat menghambat proses pengerjaan liputan.

Adapun cara organisasi menghadapi hal tersebut yakni pengurus fokus melakukan berbagai cara untuk mempertahankan anggota yang masih ada melalui kegiatan *hangout* atau *fun games*, pemberian *reward* dan kegiatan lainnya yang dianggap dapat meningkatkan motivasi anggota untuk tetap bertahan dan mau berproses di organisasi.

### **Kesimpulan**

1. Pola komunikasi yang lebih sering digunakan dalam proses komunikasi rutin atau harian menjalankan kegiatan adalah pola komunikasi bintang. Adanya komunikasi yang terbuka dan bebas dapat menimbulkan rasa nyaman bagi anggota dan menciptakan hubungan dekat sehingga dapat mempengaruhi anggota tersebut dalam memberikan *feedback* berupa partisipasi kerja. Komunikasi yang bersifat bebas dan terbuka mendukung koordinasi kerja karena hubungan timbal balik diantara anggota dalam menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi. Sedangkan penggunaan pola roda digunakan untuk menarik partisipasi anggota melalui diskusi rutin yang secara tidak langsung akan menjadi budaya partisipasi anggota dalam mendukung jalannya tujuan organisasi.
2. Pola komunikasi Informal yang dapat mempengaruhi anggota dalam memberikan keterlibatan dalam partisipasi kerja adalah pola urut kemungkinan, seorang anggota akan merasa lega ketika menceritakan

kendala atau hal yang dihadapi kepada orang yang dianggap dekat atau dipercaya untuk mendengarkan ceritanya selama menjalankan tugas dan pekerjaannya di Sketsa.

3. Hambatan pola komunikasi yang dialami adalah pertama, hambatan psikologis/ manusiawi merupakan salah satu gangguan yang terjadi karena adanya perbedaan sikap, motivasi atau minat anggota sehingga membuat anggota memberikan pandangan yang berbeda dan pada akhirnya mengakibatkan komunikasi yang pasif. Kedua hambatan fisik yang terjadi karena komunikator tidak dapat bertemu langsung dengan komunikan karena adanya perbedaan lokasi. Adanya anggota yang *slowrespon* membuat rekan kerja kesulitan untuk menjalankan proses liputan karena perbedaan lokasi diantara anggota sehingga dapat menghambat proses pengerjaan liputan.

Cara organisasi menangani hambatan tersebut adalah mempertahankan anggota yang masih ada dengan melakukan berbagai kegiatan yang berguna untuk membangun hubungan yang dekat dengan anggota serta memberikan *reward*.

### **Saran**

Dari uraian yang telah dikemukakan dan data-data yang telah di temukan oleh penulis, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut

1. Sebaiknya pengurus mengadakan kegiatan *Outbond* ( informal ) untuk membangun komitmen baru dengan anggota yang bertujuan untuk memperkuat lembaga organisasi.
2. Sebaiknya pengurus lebih memaksimalkan komunikasi secara tatap muka dengan anggota agar lebih mudah melakukan proses *bonding* dengan anggota dalam membangun hubungan kerja.
3. Bagi pengurus selanjutnya hendaknya pola komunikasi di LPM Sketsa Unmul yakni pola komunikasi bintang yang sudah berjalan sebaiknya dipertahankan agar dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kelangsungan organisasi di LPM Sketsa Unmul.

### **Daftar Pustaka**

- Hardjana, Andre. 2016. *Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- Pace, R. Wayne dan Faules, Don. 2013. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Moleong, Lexy. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suciati. 2017. *Teori Komunikasi dalam Multi Perspektif*. Yogyakarta: Buku Litera.

**Jurnal:**

- Afryana, S. D. (2018). Pengaruh Sense Of Belonging Terhadap Employee Eengagement (Studi Di Bandung Techno Park). *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2). (diakses tanggal 15 Mei 2024).
- Goncalves, S., & Faria, S. (2018). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Moivasi Kerja Karyawan Di Gajayana TV. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 7(2). . ( diakses 11 Mei 2023 )
- Gunawan, I. G. D., Pranata, P., Gateri, N. W., & Lilik, L. (2021). Pentingnya Kaderisasi Kepemimpinan Untuk Mewujudkan Pemimpin Muda Hidu Yang Inovatif. *Prosiding Webinar Nasional, ISBN 978-6*. (diakses 22 juni 2023).
- Junaidi, Rohayati, et al. (2023). Engkaulah Adiwiraku Sebagai Saluran Informasi Covid-19 Berdasarkan Model Komunikasi SCMR Berlo. *Malaysian Journal Of Cominication, E-ISSN: 22*. (diakses 29 mei 2023).