

HAMBATAN KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI IKATAN MAHASISWA BERPRESTASI WONOGIRI

Adham Helian Wicaksana, Wiwid Noor Rakhmad, Sri Budi Lestari
adhamhelianwicaksana@students.undip.ac.id

Program Studi S1 Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang Kotak Pos 1269 Telepon (024) 746407

Faksimile (024) 746504 Laman : <https://www.fisip.undip.ac.id> Email : fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Communication is an important thing that must work well and be as effective as possible in organizations, including the Ikatan Mahasiswa Berprestasi (IMAPRES) Wonogiri. This research was motivated by the participation of IMAPRES members who were not optimal, where most members had to be evaluated because of the lack of innovation that occurred. This study aims to determine communication barriers that occur in the IMAPRES organization and to find out the steps taken by the IMAPRES organization in solving communication barriers, using a qualitative descriptive study type method. This study uses a positivistic paradigm with the data collection technique used is in-depth interviews. The theory used in this study is organizational information theory and neoclassical or human relations theory. The results of this study indicate that the IMAPRES Wonogiri has various kinds of communication barriers due to the distance factor, starting from physical distance, social distance, and psychological distance that occurs among members of the Wonogiri IMAPRES. Communication barriers that occur such as ineffectiveness of members in utilizing existing communication media, separation of members based on campus area, existence of friendship circles based on place of education and views of administrators, jealousy over positions, differences in work pressure, unequal perceptions of high idealism, and personal problems brought into the organization. This study also found that the level of participation of IMAPRES members tends to be maximal in the form of time and material contributions, while contributions in the form of energy and thoughts are still minimal. Then there have been efforts made by IMAPRES Wonogiri in resolving communication barriers that occurred including by personally confirming, creating a Google form link, requiring oncam in online forums, holding reshuffles, holding evaluation forums, and providing mediators.

Key Words: Barriers to Organizational Communication, IMAPRES, Wonogiri

ABSTRAK

Komunikasi merupakan satu hal penting yang harus berjalan baik dan seefektif mungkin dalam organisasi, diantaranya organisasi Ikatan Mahasiswa Berprestasi (IMAPRES) Wonogiri. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peran serta anggota IMAPRES yang tidak maksimal, dimana sebagian besar anggota harus dievaluasi karena minimnya inovasi yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hambatan komunikasi yang terjadi di organisasi IMAPRES serta mengetahui langkah yang diambil organisasi IMAPRES dalam menyelesaikan hambatan komunikasi, dengan menggunakan metode kualitatif tipe studi deskriptif. Penelitian ini menggunakan paradigma positivistik dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah in depth interview. Teori yang

digunakan dalam penelitian ini adalah teori informasi organisasi dan teori neoklasik atau hubungan manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di IMAPRES Wonogiri memiliki berbagai macam hambatan komunikasi karena faktor jarak, mulai dari jarak fisik, jarak sosial, dan jarak psikologis yang terjadi di kalangan anggota IMAPRES Wonogiri. Hambatan Komunikasi yang terjadi seperti ketidakefektifan anggota dalam memanfaatkan media komunikasi yang ada, keterpisahan anggota berdasarkan wilayah kampus, terdapatnya circle pertemanan berdasarkan tempat pendidikan dan pandangan terhadap pengurus, adanya kecemburuan jabatan, perbedaan tekanan pekerjaan, ketidakpersamaan persepsi dari idealisme yang tinggi, serta adanya masalah pribadi yang dibawa ke dalam organisasi. Penelitian ini juga menemukan tingkat partisipasi anggota IMAPRES yang hanya cenderung maksimal dalam bentuk kontribusi waktu dan material, sedangkan kontribusi dalam bentuk tenaga dan pikiran masih minim terjadi. Kemudian sudah terdapat upaya yang dilakukan IMAPRES Wonogiri dalam menyelesaikan hambatan komunikasi yang terjadi diantaranya dengan melakukan konfirmasi secara personal, membuat link google form, mewajibkan oncam dalam forum online, mengadakan reshuffle, mengadakan forum evaluasi, serta menyediakan mediator.

Kata kunci: *Hambatan Komunikasi Organisasi, IMAPRES, Wonogiri*

I. PENDAHULUAN

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

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

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

melekat pada struktur organisasi dan tidak melekat pada aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi (Pengertian, Hambatan dan Keefektifan Komunikasi dalam Organisasi. (2023, 15 Mei). profesi-unm.com). Idealnya, sebuah komunikasi harus bergerak dengan baik pada suatu organisasi agar seluruh pesan bisa diterima dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi.

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

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

fisiologis (*Physiological Barriers*), hambatan secara psikologis (*Psychological Barriers*), dan hambatan semantik (*Semantic Barriers*).

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

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

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menginterpretasikan serta menggambarkan suatu gejala atau kondisi secara apa adanya (Arikunto dalam Zellatifanny dan Mudjiyanto, 2018:84). Lebih lanjut, studi deskriptif merupakan akumulasi data dasar melalui cara deskriptif yang semata-mata bukan mencari atau menjelaskan saling hubungan ataupun mendapatkan makna implikasi (Sumadi, 2007:75).

2.1. Unit analisis

Unit analisis pada penelitian ini yaitu anggota dan pengurus aktif (fungsionaris) organisasi Ikatan Mahasiswa Berprestasi Wonogiri sebagai pihak yang tergabung dalam organisasi IMAPRES Wonogiri dan memiliki pengalaman dinamika komunikasi kaitannya dengan hambatan komunikasi yang terjadi dalam organisasi IMAPRES Wonogiri.

2.2. Identitas Informan

Pada penelitian ini, terdapat 5 informan yang telah di wawancara oleh peneliti, informan tersebut terdiri dari 1 orang ketua

umum, 1 orang ketua divisi, 2 orang anggota biasa, dan 1 orang anggota luar biasa. Setelah wawancara dilakukan, peneliti melakukan transkrip data untuk melakukan analisis data dari hasil interview yang telah dilakukan. Berikut tabel 1 merupakan identitas informan penelitian.

Tabel 1 Identitas Informan

Nama	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan di IMAPRES
Abimanyu Arya Ramadhan	25 Tahun	Laki-Laki	Ketua Umum
Ilham Maulana Eka Dirgantara	24 Tahun	Laki-Laki	Ketua Divisi Pemberdayaan Insan Kabinet
Ignatius Dimas Frans Putra Pinilih	22 Tahun	Perempuan	Anggota Biasa
Serly Indriyani	22 Tahun	Perempuan	Anggota Biasa
Dani Farel Ega Arsanto	24 Tahun	Laki-Laki	Anggota Luar Biasa

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti mendapatkan temuan penelitian sebagai berikut:

3.1. Hambatan Komunikasi dalam Organisasi

Menurut penelitian yang dilakukan, proses komunikasi anggota IMAPRES belum efektif khususnya dalam memanfaatkan media komunikasi yang ada, baik itu secara *online* maupun tatap muka. Beberapa anggota cenderung diam dan hanya mengikuti pendapat anggota lain. Hal ini disebabkan karena inisiatif seluruh anggota yang masih rendah mengenai pentingnya respon satu sama lain. Dalam konteks media *online*, sebagian besar anggota memilih *join* akun saja untuk mengejar poin absen tanpa ikut andil lebih. Banyak anggota yang hanya menjadi penyimak, tanpa memberikan *feedback* dikarenakan kurang fokus dan sembari mengerjakan kegiatan lain. Dalam konteks media *offline*, hanya sebagian kecil anggota yang hadir dan sebagian hanya menyimak, sering terjadi anggota yang memilih untuk izin pulang sebelum

forum selesai. Hal tersebut tentu saja membuat suatu interpretasi informasi tidak mampu ditafsirkan dengan baik karena adanya proses komunikasi yang kurang berkualitas dan kurang berkesinambungan, ditambah lagi organisasi IMAPRES dalam perkembangannya akan lambat mengalami evolusi karena ketidakefektifan komunikasi yang terjadi membuat organisasi tersebut kesulitan untuk mewujudkan suatu hal yang ingin dicapai.

Pada dasarnya, komunikasi ditekankan sebagai faktor utama yang mendorong tercapainya tujuan organisasi, sehingga adanya hambatan komunikasi merupakan hal yang dapat mempengaruhi jalannya visi dan misi organisasi, sebab proses komunikasi, pengorganisasian, dan penyebaran informasi tidak berjalan dengan baik ketika terdapat adanya hambatan. Lingkungan merupakan suatu kondisi yang dapat menjadi hambatan dan mempengaruhi berlangsungnya suatu komunikasi. Menurut Rismayanti (2018:829), terdapat faktor yang mempengaruhi terjadinya situasi lingkungan yaitu jarak fisik (posisi geografis), jarak sosial (status sosial dan budaya), jarak psikologis (pertimbangan psikologis seseorang saat menerima pesan).

Selama proses berlangsungnya organisasi IMAPRES Wonogiri, didapati bahwa terjadi hambatan komunikasi khususnya dipengaruhi oleh faktor jarak yang menyebabkan lingkungan dan iklim komunikasi tidak terjadi secara efektif dan efisien serta menjadi dinding tersendiri dalam proses komunikasi yang berlangsung. Hambatan tersebut diantaranya:

1. Jarak Fisik

Berlangsung ketika komunikator tidak bisa melihat komunikan secara fisik, dikarenakan oleh perbedaan lokasi. Jarak fisik merujuk pada perbedaan waktu dan daerah (letak geografis), Siregar et al. (2021:76-77).

Berdasarkan pada hasil temuan penelitian, didapati kecenderungan anggota IMAPRES Wonogiri yang terpisah satu sama lain berdasarkan wilayah kampus masing-masing, hal ini menjadi suatu hambatan jarak fisik yang menghalangi terciptanya proses komunikasi anggota organisasi secara maksimal dan berakibat pada menurunnya kualitas program kerja yang dilaksanakan. Adanya jarak fisik

menyebabkan komunikasi yang terjadi hanya sekedar melalui media *online*, sehingga ekspresi, kejelasan bahasa, keakraban, kondisi fisik, dan isyarat non-verbal sulit dimengerti. Jarak fisik ini menyebabkan ketidaktahuan anggota akan makna pesan yang disampaikan dan sering terjadi miskomunikasi yang berakibat pada ketidakjelasan suatu kesepakatan dari komunikasi yang dijalin termasuk *progress* dari suatu rencana program kerja.

Kecenderungan anggota IMAPRES Wonogiri yang tersebar di wilayah kampus masing-masing membuat dinamika dan sinergitas anggota tidak sebaik ketika bertemu secara langsung dan menimbulkan ketidaktahuan anggota untuk menempatkan diri dalam program kerja yang dilaksanakan, sehingga *outcome* atau dampak positif dari program kerja kurang dapat dirasakan. Program kerja yang dilaksanakan hanya dihasilkan dari pemikiran sedikit orang yang hadir sehingga memerlukan evaluasi yang cukup banyak. Adanya jarak fisik juga membuat program kerja yang dilaksanakan terlambat dari *deadline* yang telah ditentukan karena adanya hambatan kontak fisik dan sulitnya koordinasi, sehingga intensitas keberhasilan dari program kerja tidak sesuai harapan.

2. Jarak Sosial

Terjadi manakala individu mempunyai latar belakang yang berbeda sehingga akan berbeda pula saat suatu individu mengirimkan dan menerima pesan. Harun (dalam Siregar et al. 2021:114-116) mengatakan jarak sosial juga dipengaruhi oleh perbedaan status yang berkaitan dengan hierarki misalnya dalam organisasi atau lembaga yang cenderung dapat menimbulkan ancaman bagi individu yang lebih rendah kedudukannya sehingga berpotensi menimbulkan penyimpangan dalam berkomunikasi.

Terdapat dua jarak sosial yang terjadi dalam keanggotaan organisasi IMAPRES Wonogiri berdasarkan temuan peneliti yaitu kecemburuan jabatan dan adanya *circle* pertemanan, dimana kedua jarak

sosial ini menurunkan kualitas komunikasi yang menyebabkan ketidakefektifan pelaksanaan program kerja. Kecemburuan jabatan yang terjadi di organisasi IMAPRES menyebabkan tiga hal yaitu melahirkan suatu oposisi terhadap kabinet yang sedang menjabat, lalu menyebabkan anggota lainnya berfikir bahwa mereka tidak pantas untuk ikut andil lebih dan menyerahkan seluruh kegiatan kepada anggota yang memiliki jabatan, lalu juga menyebabkan anggota lain cenderung meremehkan amanah yang diberikan dari atasan karena mereka berfikir pengurus merupakan sekumpulan relasi dari orang-orang terdekat sehingga anggota yang lain merasa terdiskriminasi. Sedangkan *circle* pertemanan yang terjadi di anggota IMAPRES didasari pada perbedaan universitas dan asal SMA, serta adanya *circle* antara anggota yang *pro* terhadap kepengurusan dan *kontra* terhadap kepengurusan.

Kecemburuan jabatan menyebabkan menurunnya rasa *respect* dari anggota terhadap pengurus atau anggota lain yang memiliki jabatan, sehingga pertukaran pendapat dan koordinasi antara anggota dan pengurus sangat minim terjadi. Selain itu juga menyebabkan anggota yang merasa cemburu memilih untuk diam atau pasif namun melakukan pembicaraan negatif terhadap anggota yang sedang menjabat. Sedangkan adanya *circle* pertemanan menyebabkan masing-masing anggota terkesan saling berkompetisi berdasarkan asal universitas maupun asal SMA dan menyebabkan selisih paham, hal ini menghasilkan suatu kesepakatan yang hanya berasal dari pertemanan tertentu yang merasa memiliki *power*.

Adanya jarak sosial yaitu *circle* pertemanan dan kecemburuan jabatan di kalangan anggota IMAPRES menimbulkan ketidakleluasaan anggota untuk berkomunikasi dan menyampaikan pendapatnya, karena adanya rasa malu, rasa tidak pantas, bahkan rasa benci terhadap anggota yang lain. Jarak sosial ini menyebabkan anggota enggan turun tangan serta ikut andil dalam proses pelaksanaan

program kerja sehingga partisipasi anggota terhadap program kerja menurun bahkan sangat minim. Iklim komunikasi cenderung tidak sehat, dan perencanaan program kerja yang tidak matang, serta terjadi penggrombolan sendiri mengakibatkan tingkat kesuksesan program kerja kurang dapat dirasakan, dan terkadang gagal untuk dilaksanakan. Adanya jarak sosial juga menyebabkan anggota yang merasa tidak memiliki *power* akan memilih diam atau pasif sehingga program kerja cenderung hanya berasal dari pemikiran kelompok tertentu dan terkesan hanya untuk kepentingan kelompok yang merasa memiliki andil lebih.

3. Jarak Psikologis

Siregar et al. (2021:76-77) mengatakan bahwa jarak psikologis merujuk pada divergensi dalam hal sikap, motivasi, minat yang bisa menjadikan tiap-tiap individu menanggapi segala sesuatu dengan cara yang berbeda-beda.

Terdapat tiga jarak psikologis yang terjadi di keanggotaan IMAPRES Wonogiri dan menyebabkan prasangka tersendiri berdasarkan emosi sehingga menurunkan keinginan anggota untuk berkomunikasi satu sama lain kemudian berdampak buruk terhadap jalannya program kerja. Berdasarkan temuan peneliti, jarak psikologis yang terjadi di IMAPRES antara lain adanya idealisme yang tinggi dari anggota, adanya perbedaan tekanan pekerjaan, serta adanya masalah pribadi antar anggota yang dibawa ke dalam IMAPRES.

Minat anggota berasal dari adanya suatu idealisme, dimana apabila terjadi idealisme yang tinggi dari anggota akan mengurangi keefektifan suatu komunikasi, dikarenakan berpotensi terjadinya adu argumen yang tidak ada ujungnya. Idealisme yang tinggi juga menyebabkan suatu anggota IMAPRES terlalu fokus terhadap minat dan pendapatnya tanpa memikirkan sudut pandang anggota lain, hal ini menghambat terjadinya suatu keputusan. Dan kedepannya akan membuat suatu anggota yang memiliki idealisme tinggi cenderung

pasif atau diam dan tidak mau berpartisipasi dalam suatu forum maupun program kerja karena merasa pendapatnya tidak dihargai. Hal ini menyebabkan suatu hambatan komunikasi sendiri antara anggota satu dengan anggota yang lainnya.

Sedangkan tekanan pekerjaan yang berbeda dari anggota IMAPRES berasal dari tugas perkuliahan masing-masing anggota, hal ini menyebabkan menurunnya motivasi serta *mood* atau perasaan dari beberapa anggota menjadi tidak baik tergantung dari tingkat beban pekerjaan yang sedang dialami. Banyak anggota IMAPRES yang merasa jenuh, capek, mudah tersinggung, dan meluapkan emosinya kepada anggota lainnya, hal ini akan berdampak terhadap anggota lain dan semakin memperburuk keadaan kaitannya dengan kualitas komunikasi. Akibatnya anggota yang merasa jenuh akan mengurangi intensitas komunikasinya ketika terjadi pertukaran pendapat di suatu forum dan cenderung malas untuk mengerjakan *jobdesk*-nya.

Kemudian adanya masalah pribadi antar anggota yang kemudian dibawa ke dalam organisasi IMAPRES menyebabkan pihak anggota yang bermasalah merasa tidak nyaman dan membatasi diri untuk berkomunikasi, bahkan berpotensi mengajak anggota lain untuk ikut berada di pihak anggota tersebut. Adanya masalah pribadi ini akan menghambat dari segi komunikasi khususnya terhadap anggota yang sedang memiliki masalah karena hilangnya *respect* satu sama lain dan adanya kesan membenci, akibatnya pertukaran pendapat minim terjadi. Dalam IMAPRES sendiri juga terjadi anggota yang memilih untuk mengundurkan diri dari jabatannya sebagai pengurus, sehingga kedepannya anggota yang lain akan memiliki prasangka negatif terhadap pihak yang mengundurkan diri dari kepengurusan, selain itu pihak tersebut juga akan membatasi diri dari keseluruhan kegiatan IMAPRES.

Jarak psikologis yang terjadi di organisasi IMAPRES Wonogiri seperti idealisme, perbedaan tekanan pekerjaan,

serta adanya masalah pribadi dari anggota akan menurunkan sikap keprofesionalitasan anggota karena adanya kecenderungan untuk mengedepankan ego. Hal ini menyebabkan goyahnya pondasi atau segi internal IMAPRES sehingga keberhasilan program kerja yang dilaksanakan tidak sesuai dengan harapan. Hal tersebut juga menyebabkan iklim komunikasi tidak sehat, sehingga partisipasi anggota terhadap program kerja akan menurun karena tidak terciptanya sinergitas yang baik. Selain itu, dengan adanya jarak psikologis yang menyebabkan hambatan anggota IMAPRES dalam berkomunikasi membuat anggota dan pengurus IMAPRES terpaksa harus ikut menyelesaikan masalah, dimana hal ini membutuhkan waktu sehingga program kerja yang seharusnya dapat segera dilaksanakan akan melewati batas waktu yang telah ditentukan, terkadang program kerja akan berjalan dengan konsep yang belum matang, karena waktu banyak digunakan untuk menyelesaikan masalah anggota.

3.2. Partisipasi Anggota Organisasi

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

Adapun di dalam IMAPRES Wonogiri, dijelaskan sejauh mana partisipasi yang telah diberikan oleh anggota dalam beberapa bentuk kontribusi untuk keberlangsungan kegiatan organisasi. Bentuk kontribusi tersebut diantaranya:

1. Kontribusi Waktu

Merupakan ketersediaan suatu anggota untuk menyempatkan hadir dalam kegiatan yang diadakan oleh organisasi.

Kontribusi waktu yang diberikan oleh sebagian besar anggota IMAPRES dapat dikatakan cukup dan paling memungkinkan untuk dilaksanakam karena sebagian besar forum atau kegiatan IMAPRES dilakukan melalui media *online*, selain itu jumlah anggota IMAPRES yang masih memiliki kesempatan untuk mendapatkan beasiswa di tahun depan cenderung lebih banyak daripada anggota yang merupakan tahun terakhirnya dalam mendapatkan beasiswa.

Namun kontribusi waktu yang diberikan oleh anggota IMAPRES kebanyakan tidak diikuti dengan kontribusi lainnya, dengan kata lain kebanyakan anggota hanya hadir serta tidak aktif menyampaikan pendapat dan terkadang sembari melakukan aktivitas lainnya, karena semata-mata untuk mendapatkan poin absensi. Selain itu, walaupun kebanyakan anggota sudah bersedia meluangkan waktu untuk mengikuti kegiatan organisasi, namun hanya segelintir orang yang aktif bertukar pendapat, sedangkan masih banyak anggota yang pasif karena merasa menyempatkan waktu untuk ikut hadir saja sudah cukup.

2. Kontribusi Tenaga

Berhubungan dengan situasi fisik seorang anggota untuk terjun langsung ke lapangan mengerahkan tenaganya dalam melaksanakan suatu program kerja.

Anggota IMAPRES sebagian besar belum memberikan kontribusi tenaganya untuk kegiatan organisasi dikarenakan hambatan jarak fisik (perbedaan wilayah geografis) menjadi faktor utama yang menghalangi anggota untuk memberikan kontribusi tenaganya. Kontribusi tenaga hanya dilakukan oleh sebagian kecil anggota IMAPRES yang kebetulan sedang berada di Wonogiri, dan beberapa pengurus serta koordinator yang cenderung memiliki tanggung jawab lebih. Jumlah ini tidak lebih banyak dari anggota yang tidak memberikan kontribusi tenaga. Kontribusi tenaga yang masih kurang juga dipengaruhi oleh kurangnya *support* dari anggota lain,

dalam artian banyak anggota yang saling mengandalkan tenaga satu sama lain ketika menjalankan kegiatan organisasi, hal ini membuat *effort* yang sudah diberikan oleh anggota perlahan menurun. Selain itu, kontribusi anggota dalam bentuk tenaga cenderung hanya meningkat di waktu-waktu tertentu saja, seperti pada saat liburan semester, karena pada saat itu sebagian besar anggota sedang berada di Wonogiri. Dapat dikatakan kontribusi tenaga dari keseluruhan anggota IMAPRES Wonogiri belum mencapai angka setengahnya.

3. Kontribusi Pikiran

Merujuk pada keikutandilan anggota untuk memberikan ide serta gagasan dalam pengambilan keputusan baik itu perencanaan, pelaksanaan atau implementasi, maupun evaluasi.

Kontribusi dalam wujud pikiran masih sangat minim terjadi di IMAPRES Wonogiri, sebagian besar anggota lebih memilih pasif dan hanya mengikuti arus pendapat dari orang-orang tertentu seperti pengurus dan sebagian anggota yang memiliki jabatan atau relasi yang lebih banyak. Hal ini masih memberikan kesan adanya komunikasi satu arah dikarenakan banyak anggota yang diam dan menunggu suatu keputusan mengenai program kerja. Minimnya kontribusi anggota dalam bentuk pikiran juga disebabkan karena ketidakberanian anggota untuk memberikan ide gagasan, sehingga banyak anggota yang hanya terima jadi terkait keputusan yang dihasilkan.

Banyaknya anggota yang saling menjagakan pendapat satu sama lain membuat suatu keputusan hanya berasal dari pemikiran orang-orang tertentu dan membuat ide cenderung kurang bervariasi. Hal ini juga didukung oleh ketidakaktifan anggota dalam memberikan pendapatnya di suatu forum atau grub *online*, dan harus dipantik dahulu agar masing-masing anggota bersedia memberikan pendapatnya, hal ini cukup memakan waktu dan kurang efektif dalam menghasilkan keputusan. Jadi dapat dikatakan kontribusi anggota

IMAPRES dalam wujud pikiran masih sangat minim dilakukan dan sebagian besar anggota memilih untuk menunggu dan mengikuti pendapat dari atasan atau anggota yang memiliki jabatan.

4. Kontribusi Material

Yaitu ketersediaan anggota untuk berbagi keuntungan maupun memberikan kontribusi berupa materi (uang atau barang) apabila diperlukan dari program kerja yang dilaksanakan.

Kontribusi dalam wujud material sudah maksimal dilakukan oleh seluruh anggota IMAPRES. Kontribusi material yang diwajibkan oleh IMAPRES berupa iuran kas anggota yang dilaksanakan setiap awal tahun dan iuran perbulan di setiap kelompok pengembangan masing-masing kecamatan berdasarkan kesepakatan anggota. Iuran yang sudah dilakukan secara maksimal oleh seluruh anggota IMAPRES digunakan untuk pengadaan dan keberlangsungan program kerja organisasi. Walaupun dari pihak pengurus rutin untuk mengingatkan dan menagih anggota perihal kontribusi material berupa uang, namun seluruh anggota pada akhirnya bersedia membayar, karena sebagian besar anggota merasa belum maksimal memberikan tenaga dan pikirannya untuk organisasi dan merasa bahwa memaksimalkan kontribusinya dengan memberikan uang iuran sudah cukup. Jadi sudah ada kesadaran dari seluruh anggota IMAPRES kaitannya dengan kontribusi material untuk mendorong kesuksesan program kerja.

3.3. Upaya Organisasi dalam Menyelesaikan Hambatan Komunikasi yang Terjadi

Menurut Burhan Bungin (dalam Anggriawan, 2017:263), komunikasi organisasi merupakan komunikasi antar manusia (*human communication*) yang berlangsung dalam organisasi dimana terdapat jaringan informasi satu sama lain. Dalam artian luas, komunikasi organisasi merupakan proses menciptakan dan mentransfer informasi dalam jaringan sosial untuk memecahkan situasi yang tidak pasti atau terus berubah-ubah.

IMAPRES Wonogiri memiliki upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan adanya situasi yang dinilai sebagai hambatan serta dapat mengganggu jaringan informasi satu sama lain. Terdapat enam upaya yang dilakukan organisasi IMAPRES Wonogiri dalam menyelesaikan masalah hambatan komunikasi, upaya yang pertama yaitu melakukan konfirmasi dan menghubungi secara langsung baik dari anggota lain, pengurus, maupun ketua IMAPRES terhadap anggota yang sedang memiliki masalah kaitannya dengan komunikasi. Upaya ini dilakukan secara personal baik melalui *chat*, telfon, maupun menemui secara langsung apabila memungkinkan.

Upaya kedua yaitu dengan membuat *link google form* yang dapat diisi oleh seluruh anggota IMAPRES dalam memberikan saran, ide, gagasan, penilaian antar anggota, bahkan segala sesuatu yang dirasakan oleh masing-masing anggota IMAPRES. Hal ini dilakukan sebagai alternatif mengingat adanya hambatan komunikasi yang terjadi.

Upaya yang ketiga yaitu dengan mewajibkan seluruh anggota *oncam* ketika mengikuti suatu forum online. Hal ini sebagai alternatif mengingat adanya hambatan komunikasi karena jarak fisik (perbedaan wilayah geografis). Upaya ini juga dilakukan untuk mendorong anggota aktif memberikan pendapat dan memudahkan anggota lainnya untuk saling mengenal dan mengetahui kondisi satu sama lain ketika mengadakan suatu forum.

Upaya keempat yang dilakukan yaitu dengan mengadakan *reshuffle* baik untuk pengurus maupun koordinator kelompok pengembangan apabila terjadi masalah komunikasi atau kinerja yang dirasa jauh dari harapan dan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja anggota lain. Upaya ini juga dilakukan untuk menyelesaikan masalah komunikasi kaitannya dengan jarak psikologis yang berpengaruh terhadap kinerja anggota karena adanya prasangka yang disebabkan oleh perbedaan tekanan pekerjaan, masalah pribadi, dan idealisme yang terlalu tinggi. Pengadaan *reshuffle* ini juga bertujuan untuk menyeimbangkan beban kerja anggota IMAPRES.

Upaya kelima yang dilakukan oleh IMAPRES yaitu dengan mengadakan forum evaluasi baik untuk seluruh anggota setiap triwulan, ataupun

hanya mengundang anggota yang kurang aktif untuk membahas masalah yang terjadi kaitannya dengan hambatan komunikasi yang telah disampaikan oleh anggota melalui *link google form*. Pengadaan forum evaluasi ini juga dilakukan untuk menyelesaikan masalah komunikasi kaitannya dengan jarak sosial seperti kecemburuan jabatan dan *circle* pertemanan yang terjadi di IMAPRES secara keseluruhan dan terbuka di hadapan anggota.

Upaya keenam yang dilakukan yaitu dengan menyediakan mediator sebagai penengah dari pihak anggota yang sedang memiliki masalah komunikasi baik itu jarak sosial maupun jarak psikologis. Pengadaan seorang mediator ini merupakan peran dari divisi Pemberdayaan Insan Kabinet untuk berusaha mempersatukan anggota yang sedang berselisih agar iklim komunikasi lebih membaik sehingga pertukaran pendapat, koordinasi, dan pelaksanaan program kerja dapat dilakukan lebih efektif sehingga meningkatkan partisipasi anggota.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hambatan komunikasi dalam organisasi Ikatan Mahasiswa Berprestasi Wonogiri, penulis dapat simpulkan bahwa terjadi ketidakefektifan dari anggota dalam memanfaatkan media komunikasi atau forum yang ada dikarenakan sebagian besar anggota hanya menjadi penyimak tanpa memberikan *feedback* serta hanya sebagian kecil anggota yang hadir.

Selain itu, juga terdapat hambatan komunikasi yang terjadi dalam organisasi IMAPRES disebabkan karena adanya faktor jarak, diantaranya jarak fisik, jarak sosial, dan jarak psikologis.

Kemudian terdapat kecenderungan anggota yang terpisah berdasarkan wilayah kampus masing-masing dan menyebabkan kesulitan dalam berkomunikasi dan berdiskusi satu sama lain.

Keanggotaan organisasi IMAPRES Wonogiri juga mengalami hambatan komunikasi dalam bentuk kecemburuan jabatan yang melahirkan suatu oposisi terhadap kabinet yang sedang menjabat, lalu menyebabkan anggota merasa tidak pantas untuk ikut andil lebih, serta kecenderungan meremehkan amanah yang

diberikan dari atasan karena menganggap pengurus merupakan sekumpulan relasi.

Hambatan selanjutnya perbedaan latar belakang tempat pendidikan yang menciptakan *circle* pertemanan berdasarkan universitas dan asal SMA. Lalu perbedaan pandangan terhadap pengurus yang menghasilkan kubu anggota yang *pro* terhadap kepengurusan dan anggota yang kontra terhadap kepengurusan.

Organisasi IMAPRES juga mengalami hambatan ketidakpersamaan persepsi berdasarkan idealisme yang tinggi dari anggota sehingga mengurangi keefektifan suatu komunikasi dan menghambat terjadinya suatu keputusan.

Hambatan selanjutnya yaitu perbedaan tekanan pekerjaan dari tugas perkuliahan menyebabkan menurunnya motivasi serta *mood* atau perasaan dari beberapa anggota yang akan mengurangi intensitas komunikasinya.

Kemudian adanya masalah pribadi antar anggota yang dibawa ke dalam organisasi IMAPRES akan menghambat dari segi komunikasi khususnya terhadap anggota yang sedang memiliki masalah sehingga menurunkan sikap keprofesionalitasan anggota karena adanya kecenderungan untuk mengedepankan ego.

Hambatan komunikasi yang terjadi di IMAPRES Wonogiri menyebabkan partisipasi anggota tidak merata dan hanya cenderung condong ke kontribusi dalam bentuk material serta waktu saja. Sedangkan partisipasi yang masih kurang dilakukan oleh anggota IMAPRES ialah kontribusi dalam bentuk tenaga dan pikiran.

Adanya hambatan komunikasi yang terjadi, mendorong IMAPRES Wonogiri untuk melakukan upaya dalam menyelesaikan masalah komunikasi. Peneliti menemukan beberapa upaya yang telah dilakukan:

1. Melakukan konfirmasi dan menghubungi secara personal terhadap anggota yang sedang memiliki masalah baik melalui *chat*, telfon, maupun menemui secara langsung.
2. Membuat *link google form* yang dapat diisi oleh seluruh anggota IMAPRES dalam memberikan saran, ide, gagasan, penilaian antar anggota, serta keresahan yang dirasakan anggota.
3. Mewajibkan seluruh anggota *oncam* ketika mengikuti suatu forum *online* untuk mendorong keaktifan anggota dan

- memudahkan anggota lainnya mengetahui kondisi satu sama lain.
4. Mengadakan *reshuffle* baik untuk pengurus maupun koordinator kelompok pengembangan apabila terjadi masalah komunikasi atau kinerja yang dirasa jauh dari harapan.
 5. Mengadakan forum evaluasi baik untuk seluruh anggota setiap triwulan, ataupun hanya mengundang anggota yang kurang aktif untuk membahas masalah yang terjadi.
 6. Menyediakan mediator dari divisi Pemberdayaan Insan Kabinet sebagai penengah dari pihak anggota yang sedang memiliki masalah komunikasi atau anggota yang sedang berselisih.
- [2] Devito, J. A. (2009). *The Interpersonal Communication Book*. Boston: Pearson.
 - [3] Effendy, O. U. (2003). *Ilmu, teori dan filsafat komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
 - [4] Ilahi, W. (2015). *Komunikasi Dakwah*. Jakarta: Rosda.
 - [5] Jochen, R. (2003). *Ekonomi Koperasi, Teori dan Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
 - [6] Profesi, A. (2021, 05 15). *Pengertian, Hambatan dan Keefektifan Komunikasi dalam Organisasi*. Retrieved from profesi-unm.com: <https://profesi-unm.com/2021/05/15/pengertian-hambatan-dan-keefektifan-komunikasi-dalam-organisasi/>
 - [7] Rismayanti. (2018). Hambatan Komunikasi yang Sering Dihadapi dalam Sebuah Organisasi. *Al-Hadi Volume IV No. 1 Juli - Desember*.
 - [8] Siregar, d. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
 - [9] Sugandha, D. (1996). *Organisasi, Komunikasi dan Teknik Memberi Perintah*. Bandung: CV. Sinar Baru.
 - [10] Sumadi, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
 - [11] Zellatifanny, M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe Penelitian Deskripsi dalam Ilmu Komunikasi. *Jurnal Diakom Vol. 1 No. 2*.

REFERENSI

- [1] Anggriawan, F. (2017). Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Area Pelayanan Di Samarinda. *Jurnal Ilmu Komunikasi Vol. 5 No. 4*.

