

Komunikasi Organisasi (Studi Kasus Gaya Komunikasi Ketua Humanikom Muh Fauzi Muflih)

Muhammad Eep Syaifullah Rani¹⁾, Dian Muhtadiah Hamna²

^{1,2}Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Makassar

*E-mail: cepsyaifullah2908@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to find out the Communication Style of the Chairman HUMANIKOM Muh Fauzi Muflih. The types of research used are Qualitative. The data collection techniques used are observation, interviews with a number of informants and documentation. Results shows that the Communication Style of the Chairman of HUMANIKOM Muh Fauzi Muflih in its implementation is said to be good. This is because Some of the indicators used are (1) The Controlling Style (Controller), the leadership style applied by the chairman is very active in carrying out control and supervision. (2) The Equalitarian Style (Equation Style), applying to make all administrators more familiar by embracing like brothers and family. (3) The Structuring Style, the Chairman is transparent to the management because in the management of HUMANIKOM has a routine meeting agenda. (4) The relinquishing style, the Chairman is more democratic. (5) The Dynamic Style, the Chairman is always reminded in carrying out the position given to Responsible. (6) The Withdrawal Style, communication implemented by the chairman of HUMANIKOM when completing the Conflict is by using a slightly manipulative communication style to embrace.

Keywords: *Communication Style, Chairman of HUMANIKOM*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Gaya Komunikasi Ketua HUMANIKOM Muh Fauzi Muflih. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara terhadap sejumlah informan dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Komunikasi Ketua HUMANIKOM Muh Fauzi Muflih dalam pelaksanaannya dikatakan sudah baik. Hal tersebut dikarenakan beberapa indikator yang digunakan yaitu (1) The Controlling Style (Gaya Pengontrol), gaya kepemimpinan yang diterapkan ketua Umum sangat aktif dalam melakukan pengontrolan serta pengawasan. (2) The Equalitarian Style (Gaya Persamaan), menerapkan agar lebih mengakrabkan semua pengurus dengan cara merangkul seperti halnya saudara dan keluarga. (3) The Structuring Style (Gaya Penataan), Ketua Umum bersifat transparan terhadap pengurus karena didalam kepengurusan HUMANIKOM memiliki agenda rapat rutin. (4) The relinquishing style (Gaya Pelepasan), Ketua Umum lebih bersifat demokratis. (5) The Dynamic Style (Gaya Dinamis), Ketua Umum selalu mengingatkan dalam mengemban jabatan yang diberikan untuk bertanggungjawab. (6) The Withdrawal Style (Gaya Penarikan), Gaya komunikasi yang diterapkan oleh ketua HUMANIKOM saat menyelesaikan konflik adalah dengan menggunakan gaya komunikasi yang sedikit manipulatif untuk merangkul.

Kata kunci: Gaya Komunikasi, Ketua HUMANIKOM

1. Pendahuluan

Dalam kehidupan manusia tidak bisa hidup sendiri dan membutuhkan manusia lain, karena itu manusia disebut dengan makhluk sosial. Dalam interaksinya dengan orang lain pastinya membutuhkan komunikasi yang baik, agar pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh orang yang menerima pesannya. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan aspek terpenting dalam kehidupan manusia, baik dalam ruang lingkup yang luas maupun sempit. Pentingnya komunikasi bagi kehidupan sosial, budaya, pendidikan, dan politik sudah disadari oleh para cendekiawan sejak Aristoteles yang hidup ratusan tahun sebelum masehi. Akan tetapi, studi Aristoteles hanya berkisar pada retorika dalam lingkungan kecil. Baru pada pertengahan abad ke-20 ketika dunia dirasakan semakin kecil akibat revolusi industri dan revolusi teknologi elektronik, setelah ditemukan kapal api, pesawat terbang, listrik, telepon, surat kabar, film, radio, televisi, dan sebagainya maka para cendekiawan pada abad sekarang menyadari pentingnya komunikasi ditingkatkan dari pengetahuan (knowledge) menjadi ilmu (science) (Romli, 2011).

Setiap orang memiliki karakter, cara atau ciri khasnya masing-masing. Sama halnya dengan dengan berkomunikasi, setiap diri pada manusia memiliki gaya komunikasi yang sifatnya personal. Hal ini penting agar apa yang disampaikan bisa dipahami oleh orang lain. Gaya komunikasi ini juga dipandang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi komunikasi pun dipandang sangat penting guna terwujudnya tujuan dalam sebuah organisasi tersebut. Tidak akan tercapai suatu tujuan organisasi jika di dalamnya tidak ada komunikasi yang baik. Bila organisasi dianggap sebagai suatu struktur atau wadah yang telah ada sebelumnya, maka komunikasi dapat dianggap sebagai “suatu substansi nyata yang mengalir ke atas, ke bawah, dan ke samping dalam suatu wadah”. Dalam pandangan itu, komunikasi berfungsi mencapai tujuan dari sistem organisasi. Fungsi-fungsi komunikasi lebih khusus meliputi pesan-pesan mengenai pekerjaan,

pemeliharaan, motivasi, integrasi, dan inovasi. Komunikasi mendukung struktur organisasi dan adaptasinya dengan lingkungan. Bila organisasi merupakan suatu pemroses informasi besar, maka maksud proses komunikasi adalah untuk memperoleh informasi yang tepat bagi orang-orang yang tepat pada saat yang tepat. Berdasarkan perspektif ini, komunikasi organisasi dapat dilihat sebagai “proses mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan menyebarkan komunikasi yang memungkinkan organisasi berfungsi”. (Latief, 2019)

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi di dalam kelompok formal maupun informal organisasi. Jika organisasi semakin besar dan semakin kompleks, maka demikian juga komunikasinya. Pada organisasi yang beranggotakan tiga orang, komunikasinya relatif sederhana, tetapi organisasi yang beranggotakan seribu orang komunikasinya menjadi sangat kompleks. Komunikasi organisasi dapat bersifat formal maupun informal. Yang termasuk dalam komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi pada organisasi. Isinya berupa cara-cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi; memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Yang termasuk di dalam komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya tidak pada organisasinya sendiri, tetapi lebih pada para anggotanya secara individual. Organisasi harus memiliki pemimpin agar berjalan dengan baik. Tanpa adanya pemimpin tentu sangat sulit dan tidak mudah dalam menjalankan semua elemen dan komponen yang ada dalam organisasi tersebut. Pemimpin juga harus mampu menyatu dengan bawahan, mendengarkan keluhan mereka dan memberikan solusi yang terbaik untuk mereka. Maka dengan sendirinya bawahan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi (Nurohmi, 2017).

Komunikasi pimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi

dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya komunikasi pimpinan yang baik dengan bawahannya maka besar ke mungkinan semua kegiatan yang dilaksanakan organisasi tersebut tidak akan terlaksanakan dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Kemampuan komunikasi pimpinan yang baik akan sangat membantu sekali segala kegiatanyang ada dalam sebuah organisasi, karena seorang pimpinan adalah sebagai komunikator dalam memberikan arahan kepada bawahannya, Sehingga komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi (M. Kiswanto, 2010). Di dalam organisasi, metode suatu komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam berjalannya roda organisasi, karena komunikasi organisasi syarat membantu kepemimpinan organisasi mewujudkan tujuan organisasi. Permasalahan dalam organisasi sering timbul karena komunikasi organisasi tidak diterapkan dengan baik antara pimpinan dengan bawahannya. Kita sering melihat sebuah organisasi tidak berjalan dengan baik dikarenakan kerja para pengurus dalam organisasi kurang efektif dan koordinasi antara pengurus tidak berjalan dengan lancar. Dalam hal ini tugas seorang pemimpin sangat sentral dalam menyelesaikan masalah tersebut, pemimpin harus memberikan arahan dengan baik kepada pengurus. Karena itulah gaya komunikasi dalam organisasi sangat penting oleh seorang pemimpin (Romli, 2011).

Gaya komunikasi merupakan salah satu jendela bagi kita bagaimana cara mengetahui seperti apa dunia melihat seorang seutuhnya sebagai suatu kepribadian yang unik. Hal ini dapat mempengaruhi hubungan seseorang, pekerjaan dan kesejahteraan emosional. Melalui gaya komunikasi memungkinkan seseorang berkarir pada aspek yang dapat dilihat menjadi sesuatu yang negatif. Gaya komunikasi dipengaruhi situasi, bukan tipe seseorang, gaya komunikasi bukan tergantung pada tipe seseorang melainkan kepada situasi yang dihadapi. Setiap orang akan menggunakan gaya komunikasi yang berbeda-beda ketika marah, gembira, sedih, tertarik, atau bosan. Begitu juga dengan seseorang yang

berbicara dengan teman baiknya, orang yang baru dikenal dan dengan anak-anak akan berbicara dengan gaya yang berbeda-beda. Selain itu gaya yang digunakan dipengaruhi oleh banyak faktor, gaya komunikasi adalah sesuatu yang dinamis dan sangat sulit untuk ditebak, sebagaimana budaya, gaya komunikasi adalah sesuatu yang relatif (Novitasari, 2016). Gaya komunikasi yang berhasil pada umumnya menggunakan gaya komunikasi yang tegas dalam kegiatan sehari-hari memimpin sebuah organisasi. Pemimpin yang efektif pada umumnya memiliki kemampuan untuk melakukan komunikasi yang efektif, sehingga sedikit banyak akan mampu merangsang partisipasi orang-orang yang dipimpinya. Seorang pemimpin akan memiliki sekumpulan gaya yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. gaya komunikasi yang digunakan oleh seorang pemimpin disini menggambarkan kombinasi perilaku antara gaya yang telah menjadi kepribadiannya dan gaya seorang pemimpin yang memiliki tiga pola dasar yakni mementingkan hubungan kerja sama, mementingkan pelaksanaan tugas dan hasil yang dapat dicapai, yang merupakan gaya dasar yang pada dasarnya harus dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi (Badu, 2017).

Gaya berkomunikasi menjadi lebih penting dari konten komunikasi tersebut dikarenakan banyak orang yang memahami konten dengan baik namun begitu pesan komunikasinya tidak sampai mungkin juga tidak diterima orang lain karena ketidaksanggupan untuk menyampaikan pesan tersebut. Hal ini menyebabkan gaya komunikasi menjadi penting untuk diterapkan. Permasalahan di lapangan dalam sebuah organisasi sering kali timbul dikarenakan komunikasi organisasi tidak di terapkan dengan baik. Dalam hal ini kita sering melihat dalam sebuah organisasi tidak berjalan efektif dikarenakan kinerja para pengurus di dalam organisasi kurang efektif dan koordinasi diantara para pengurus tidak berjalan dengan lancar. tugas seorang pemimpin sangat sentral dalam menyelesaikan persoalan tersebut, pemimpin harus melakukan interaksi yang baik

dengan pengurus (Adami, 2020). Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH Makassar) adalah salah satu perguruan tinggi Muhammadiyah yang merupakan amal usaha Muhammadiyah dalam mengembangkan Pendidikan khususnya pada jenjang Pendidikan tinggi. Unismuh Makassar berdiri sejak 19 Juni 1963, yang terdiri dari 8 fakultas. UNISMUH Makassar saat ini telah berhasil menduduki peringkat 1 sebagai universitas swasta terbaik di Sulsel berdasarkan Direktori Pendidikan tinggi internasional. Penghargaan ini dapat diraih tak luput dari kerja keras pimpinan universitas, dosen-dosen serta mahasiswanya baik secara individu maupun secara kelembagaan.

Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik (FISIP) merupakan salah satu fakultas yang ada didalam unismuh makassar yang memiliki 3 program studi yakni ilmu administrasi negara dan ilmu pemerintahan yang telah terakreditasi A serta ilmu komunikasi yang juga terakreditasi B. program studi ilmu komunikasi telah berdiri sejak tahun 2015, pada akhir tahun 2019 ilmu komunikasi telah meraih nilai B dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Dengan capaian tersebut tentunya tidak terlepas dari kontribusi Lembaga kemahasiswaan yakni Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Komunikasi (HUMANIKOM) Fisip Unismuh Makassar. HUMANIKOM merupakan salah satu organisasi kemahasiswaan yang di himpun oleh mahasiswa program studi ilmu komunikasi yang didirikan sejak 2 Oktober 2016 bertepatan pada 1 Muharram 1437 H. HUMANIKOM adalah Lembaga kemahasiswaan intra kampus yang bertempat di UNISMUH Makassar, Yang mewadahi mahasiswa prodiilmu komunikasi dalam pembentukan karakter serta pengembangan pengetahuan mahasiswa program studi ilmu komunikasi, yang terwujud dalam pengorganisasian bidang-bidang yang tercantum pada struktur organisasi. Organisasi ini bersifat pengkaderan tujuan dibentuknya organisasi HUMANIKOM ini agar terbentuknya mahasiswa ilmu komunikasi UNISMUH Makassar yang berakhlak mulia, akuntabel, dan komunikatif dalam rangka

menegakkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai islam sesuai dengan tujuan persyarikatan muhammadiyah. Dengan adanya organisasi HUMANIKOM ini telah memberikan kontribusi besar terhadap mahasiswa dan masyarakat tentunya (Hamdani, 2015).

Perkembangan organisasi kemahasiswaan HUMANIKOM UNISMUH Makassar yang semakin ramai diikuti oleh kalangan mahasiswa dan pelatihan yang diadakan oleh pengurus HUMANIKOM UNISMUH Makassar mengenai pelatihan Elementary Leadership Training (ELT) dan Advance Leadership Training (ALT), serta kegiatan lainnya yang diadakan pengurus HUMANIKOM UNISMUH Makassar seperti Bakti sosial dan kegiatan seminar lainnya, Pelatihan ini di ikuti oleh ketua umum HUMANIKOM UNISMUH Makassar, Pengurus beserta anggota dan pemateri, dan juga kakanda demisioner HUMANIKOM UNISMUH Makassar. Komunikasi antara pimpinan dengan pengurus HUMANIKOM UNISMUH Makassar cukup baik. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penggunaan media sosial untuk mempermudah komunikasi pimpinan dengan pengurus dalam menjalankan tanggungjawab kepengurusan pada organisasi HUMANIKOM UNISMUH Makassar.

Ilmu komunikasi sebagai salah satu ilmu pengetahuan sosial, pada dasarnya difokuskan pada pemahaman tentang tingkah laku manusia dalam menciptakan, mempertukarkan, dan menginterpretasikan pesan-pesan untuk tujuan tertentu. Berdasarkan pernyataan diatas maka sudah seharusnya gaya komunikasi ketua umum Organisasi HUMANIKOM UNISMUH Makassar dapat menerapkan gaya komunikasi yang baik yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan Organisasi HUMANIKOM UNISMUH Makassar dapat menjadi lebih baik dan berkembang. 8 HUMANIKOM UNISMUH Makassar, yang merupakan salah satu organisasi kemahasiswaan, sangat memerlukan implementasi gaya komunikasi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil observasi awal,

HUMANIKOM UNISMUH Makassar mengalami peningkatan jumlah kader, jika dilihat periode sebelumnya jumlah kader pada periode 2017-2018 sebanyak 43 orang, periode 2018-2019 sebanyak 28 orang, periode 2019-2020 sebanyak 12 orang, kemudian pada periode Ketua HUMANIKOM Muh Fauzi Muflih jumlah kader sebanyak 47 orang. Dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatannya tentu tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dalam menjaga hubungan terhadap anggota organisasi sehingga tercipta suasana harmonis dan keteguhan komitmen dalam menjaga keberlangsungan berorganisasi.

Dapat kita ketahui bersama bahwa di setiap kepemimpinan memiliki gaya komunikasi yang tentunya berbeda-beda, hal ini didasari oleh setiap personal seorang pemimpin terkhususnya pada kepemimpinan HUMANIKOM setiap periodenya. Terutama pada penerapan gaya komunikasi, yang meliputi Gaya Pengontrol (*The Controlling Style*), Gaya Persamaan (*The Equalitarian Style*), Gaya Penataan (*The Structuring Style*), Gaya Pelepasan (*The Relinquishing Style*), Gaya Dinamis (*The Dynamic Style*), dan Gaya Penarikan (*The Withdrawal Style*) (Berger, 2014). Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui Gaya Komunikasi Ketua Humanikom Muh Fauzi Muflih.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dikarenakan metode ini mempunyai varian yang beragam dalam mendeskripsikan secara dalam mengenai kekacauan yang terjadi agar dapat melihat kenyataan-kenyataan yang ada pada objek penelitian. Dengan ini, peneliti dapat menjelaskan kenyataan yang terjadi dilapangan secara ilmiah (Silali, 2018). Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yakni dalam penelitian ini diarahkan untuk menggambarkan faktor secara alami sesuai dengan data yang diperoleh dilapangan atau kondisi untuk menjelaskan Gaya Komunikasi Ketua HUMANIKOM Muh Fauzi Muflih (Berger, 2014).

Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu observasi, wawancara dan

dokumentasi. Dan dalam menganalisis data, peneliti menggunakan teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Serelah data dianalisis, peneliti melakukan pengabsahan data dengan teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

3. Hasil dan Pembahasan

Gaya komunikasi menjelaskan bagaimana cara berperilaku seseorang ketika kitamengirim dan menerima pesan. Kita sebut "gaya komunikasi" pribadi karena kita paling sering memakai gaya tertentu ketika berkomunikasi dengan orang lain. Akan tetapi dalam suatu komunitas, akan lebih mengarah kepada bagaimana cara kita sebagai satu pribadi yang memiliki gaya komunikasi yang tepat, untuk kembali kepada tujuan organisasi itu sendiri, termasuk dalam meningkatkan loyalitas anggotanya. Dalam Observasi awal peneliti melihat gaya yang paling dominan dipakai oleh Ketua Umum dalam memimpin organisasi yaitu gaya equalitarian (gaya persamaan), Gaya structuring (gaya penataan), dan the dynamic style (gaya dinamis) sehingga dalam hasil penelitiannya sebagai berikut.

1) *The Equalitarian Style* (Gaya Persamaan)

Aspek penting gaya komunikasi ini ialah adanya landasankesamaan dan ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah (*two-way traffic of communication*). Dalam gaya komunikasi ini, tindak komunikasi dilakukan secara terbuka, artinya setiap anggota organisasi dapat rileks, santai, dan informal. Mereka adalah orang-orang yang memiliki sikap kepedulian yang tinggi serta kemampuan membina hubungan baik dengan orang lain, baik dalam konteks pribadi maupun dalam lingkungan hidup hubungan kerja.

The Equalitarian Style (Gaya Persamaan) bahwa Pada gaya kepemimpinan Ketua yang

diterapkan agar lebih mengakrabkan semua pengurus dengan cara merangkul seperti halnya saudara dan keluarga, menerapkan sistem kekeluargaan yang dengan santai menjalani setiap kegiatan 59 organisasi juga disertai dengan kegiatan Bina Akrab dimana semua pengurus dapat lebih akrab dengan pengurus lainnya dalam Kerjasama membangun dan menyukseskan segala hal yang menyangkut organisasi. Salah satu tugas dari pemimpin adalah memfasilitasi dialog. Budaya tersebut dilakukan sebagai ketua umum humanikom dengan memfasilitasi dialog, Karena pada HUMANIKOM terdapat program kerja bina akrab yakni dialog khusus untuk kendala setiap pengurus baik dari segi keharmonisan internal, atau kendala eksternal. Setelah titik masalah jelas melalui fasilitas dialog yg di inisiasi, maka terdapat langkah dan solusi konkret yg dapat dilakukan dalam pengurusan tersebut.

2) *The Structuring Style* (Gaya Penataan)

The Structuring Style (Gaya Penataan) Ini adalah jenis komunikasi verbal yang terorganisir di mana perintah ditetapkan dan kemudian dikomunikasikan secara verbal tertulis maupun lisan. Seseorang yang menggunakan jenis komunikasi ini dapat mempersiapkan pesan verbal untuk memperkuat tujuan mereka, memberikan afirmasi, atau memiliki jawaban atas pertanyaan apa pun yang mungkin muncul.

The Structuring Style (Gaya Penataan) bahwa Dalam menerapkan gaya penataan lebih mengedepankan pada tupoksi

secara struktural yaitu Ketua bidang sebagai konseptor, sekretaris bidang sebagai distributor, dan departemen sebagai eksekutor. Dari acuan tersebut sehingga memudahkan dalam menata setiap anggota dalam pengurusan organisasi. Ketua umum bersifat transparan terhadap pengurus karena didalam kepengurusan HUMANIKOM memiliki agenda rapat rutin. Berdasarkan instruksi ketua umum pada saat rapat rutin setiap bidang terbuka untuk menyampaikan perencanaan program kerja yang akan dilaksanakan serta kendala bidang yg dialami baik bidang umum maupun bidang khusus sehingga pada saat rapat rutin proses transparansi terjadi dan ada langkah konkret yg dapat diambil.

3) *The Dynamic Style* (Gaya Dinamis)

Tujuan utama gaya komunikasi yang agresif ini adalah memstimulasi atau merangsang pengurus untuk bekerja dengan lebih cepat dan lebih baik dengan memberi perintah yang ekstra. Gaya komunikasi ini cukup efektif digunakan dalam mengatasi persoalan-persoalan yang bersifat kritis, namun dengan persyaratan bahwa karyawan atau bawahan mempunyai kemampuan yang cukup untuk mengatasi masalah yang kritis tersebut.

The Dynamic Style (Gaya Dinamis) bahwa Setiap hal bersifat dinamis ataupun berubah-ubah apa lagi dalam lingkup organisasi, Sehingga Ketua Umum senantiasa memberikan motivasi-motivasi kepada pengurus untuk

lebih semangat berorganisasi dalam menjalankan tugas dan lebih maksimal setiap program rapat rutin, mengingatkan terkait amanah ataupun jabatan yang di emban sehingga pengurus selalu mengingat posisi dan tanggung jawabnya sehingga terbangun motivasi pengurus untuk senantiasa lebih memaksimalkan lagi dalam menjalankan tugas. Ketua Umum selalu mengingatkan dalam mengemban jabatan yang diberikan untuk bertanggungjawab penuh atas jabatan tersebut, dengan landasan tersebut sehingga memberikan motivasi kepada pengurus agar selalu cepat dan tepat dalam bertindak terhadap kegiatan program kerja yang dilaksanakan terlebih untuk organisasi menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.

Masing-masing gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai guna memperoleh respons atau tanggapan tertentu dalam situasi yang tertentu pula. Kesesuaian dari satu gaya komunikasi yang digunakan, bergantung pada maksud dari pengirim (*sender*) dan harapan dari penerima (*receiver*). Para komunikator satu arah tersebut tidak khawatir dengan pandangan negatif orang lain, tetapi justru berusaha menggunakan kewenangan dan kekuasaan untuk memaksa orang lain mematuhi pandangan-pandangannya. Pesan-pesan yang berasal dari komunikator satu arah ini, tidak berusaha “menjual” gagasan agar dibicarakan bersama namun lebih pada usaha menjelaskan kepada orang lain apa yang dilakukannya (Sartika, 2021). Berikut kategori dari gaya komunikasi yang dimaksudkan.

1) *The Equalitarian Style* (Gaya Persamaan), Pada gaya kepemimpinan Ketua yang diterapkan agar lebih mengakrabkan semua pengurus

dengan cara merangkul seperti halnya saudara dan keluarga, menerapkan sistem kekeluargaan yang dengan santai menjalani setiap kegiatan organisasi juga disertai dengan kegiatan Bina Akrab dimana semua pengurus dapat lebih akrab dengan pengurus lainnya dalam Kerjasama membangun dan menyukseskan segala hal yang menyangkut organisasi. Salah satu tugas dari pemimpin adalah memfasilitasi dialog. Budaya tersebut dilakukan sebagai ketua umum humanikom dengan memfasilitasi dialog, Karena pada HUMANIKOM terdapat program kerja bina akrab yakni dialog khusus untuk kendala setiap pengurus baik dari segi keharmonisan internal, atau kendala eksternal. Setelah titik masalah jelas melalui fasilitas dialog yg di inisiasi, maka terdapat langkah dan solusi konkret yg dapat dilakukan dalam pengurusan tersebut. Hal tersebut sesuai yang dikatakan (Syukran, 2022) bahwa komunikasi organisasi merupakan suatu alat administrasi untuk mencapai suatu tujuan bersama. Jadi organisasi adalah *frame work* daripada bentuk kerja sama manusia untuk mencapai tujuan Bersama.

2) *The Structuring Style* (Gaya Penataan), Dalam menerapkan gaya penataan lebih mengedepankan pada tupoksi secara struktural yaitu Ketua bidang sebagai konseptor, sekretaris bidang sebagai distributor, dan departemen sebagai eksekutor. Dari acuan tersebut sehingga memudahkan dalam menata setiap anggota

dalam pengurusan organisasi. Ketua umum bersifat transparan terhadap pengurus karena didalam kepengurusan HUMANIKOM memiliki 69 agenda rapat rutin. Berdasarkan instruksi ketua umum pada saat rapat rutin setiap bidang terbuka untuk menyampaikan perencanaan program kerja yang akan dilaksanakan serta kendala bidang yg dialami baik bidang umum maupun bidang khusus sehingga pada saat rapat rutin proses transparansi terjadi dan ada langkah konkret yg dapat diambil. Hal tersebut sependapat dengan penelitian terdahulu oleh Rizaldy Noor Fatah (2020) bahwa gaya kepemimpinan dilakukan dari atas kebawah dan Ketua Umum memberikan arahan dan contoh untuk dilakukan oleh pengurusnya. Hal tersebut sesuai yang dikatakan Tubbs & Moss (Siregar et al., 2021) gaya komunikasi sebagai seperangkat perilaku antar pribadi yang terspesialisasi yang digunakan dalam situasi tertentu. Masing-masing gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai guna memperoleh respons atau tanggapan tertentu dalam situasi yang tertentu pula.

- 3) *The Dynamic Style* (Gaya Dinamis), Setiap Hal bersifat dinamis ataupun berubah-berubah apa lagi dalam lingkup organisasi, Sehingga Ketua Umum senantiasa memberikan motivasi-motivasi kepada pengurus untuk lebih semangat berorganisasi dalam menjalankan tugas dan lebih maksimal setiap program rapat rutin, mengingatkan terkait amanah ataupun jabatan yang di emban sehingga pengurus selalu

mengingat posisi dan tanggung jawabnya sehingga terbangun motivasi pengurus untuk senantiasa lebih memaksimalkan lagi dalam menjalankan tugas. Ketua Umum selalu mengingatkan dalam mengemban jabatan yang diberikan untuk bertanggungjawab penuh atas jabatan tersebut, dengan landasan tersebut sehingga memberikan motivasi kepada pengurus agar selalu cepat dan tepat dalam bertindak terhadap kegiatan program kerja yang dilaksanakan terlebih untuk organisasi menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Hal diatas sependapat dengan penelitian terdahulu oleh Muhammad Alphin Suhendi (2021) bahwa gaya kepemimpinan dilakukan dengan merangsang pengurus agar bekerja lebih cepat dengan membuat kebijakan yang sesuai dengan kesepakatan Bersama. Hal tersebut sesuai yang dikatakan (Hermana, 2019) bahwa menciptakan sinergi melalui komunikasi yang benar dan tepat akan mengefektifkan pencapaian tujuan organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Gaya Komunikasi Ketua HUMANIKOM Muh Fauzi Muflih yang dalam pelaksanaannya cukup baik. Hal tersebut dikarenakan beberapa indikator yang digunakan yaitu: *The Equalitarian Style* (Gaya Persamaan), menerapkan agar lebih mengakrabkan semua pengurus dengan cara merangkul seperti halnya saudara dan keluarga, menerapkan sistem kekeluargaan yang dengan santai menjalani setiap kegiatan organisasi juga disertai dengan kegiatan Bina Akrab dimana semua pengurus dapat lebih akrab dengan pengurus lainnya dalam Kerjasama

membangun dan menyukseskan segala hal yang menyangkut organisasi. The Structuring Style (Gaya Penataan), Dalam menerapkan gaya penataan lebih mengedepankan pada tupoksi secara struktural dan Ketua Umum bersifat transparan terhadap pengurus karena didalam kepengurusan HUMANIKOM memiliki agenda rapat rutin. Dan The Dynamic Style (Gaya Dinamis), Ketua Umum selalu mengingatkan dalam mengemban jabatan yang diberikan untuk bertanggungjawab penuh atas jabatan tersebut, dengan landasan tersebut sehingga memberikan motivasi kepada pengurus agar selalu cepat dan tepat dalam bertindak terhadap kegiatan program kerja yang dilaksanakan terlebih untuk organisasi menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.

5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih dosen fakultas ilmu sosial dan ilmu politik, khususnya civitas ilmu komunikasi yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini serta kepada Universitas Muhammadiyah Makassar yang memberikan ruang dalam pelaksanaan penelitian.

Daftar Pustaka

- Adami, S. (2020). *Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Banda Aceh*. <http://journal.umsurabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>.
- Agustang, A. (2022). *Konsep Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan Kepentingan Manusia*. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik.
- Apriani, S. (2021). *Media Sosial Dalam Kampanye Pilkada Serentak Tahun 2021 (Strategi Komunikasi pada Desa Aeng Batu Batu Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar)*. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Badu, S. Q. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Berger, C. R. (2014). *Interpersonal communication*. *Interpersonal Communication*, 1-616. <https://doi.org/10.1515/9783110276794>.
- Cangara, H. (2011). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT. Rajagrafindo.
- Gunawan, A. (2019). *Pengaruh Kepribadian Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT AMALA Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Hamdani. (2015). *Anggaran Dasar HUMANIKOM*.
- Latief, A. S. (2020). *optimalisasi peran leader dalam membangun komunikasi organisasi ekstra kampus (studi atas pergerakan mahasiswa islam [Institut Agama Islam Negeri Jember]*. http://digilib.iainjember.ac.id/966/1/SKRI_PSI.pdf
- M.Kiswanto. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*. Jurnal Eksis, 11.
- Novitasari, I. (2016). *Studi Deskriptif Gaya Komunikasi Mertua Perempuan Dengan Memantu Perempuan Yang Tinggal Dalam Satu Rumah Di Kelurahan Tanjung*. 2000, 22-25.
- Nurohmi, A. F. (2017). *Persepsi Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Di Universitas Negeri Jakarta (Vol. 87, Issue 1,2)*. Universitas Negeri Jakarta.
- Romli, K. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindo.
- Silali, R. F. (2018). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi*. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 10-27.