

**PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PROSES KADERISASI
ANGGOTA UKM HINDU UNIVERSITAS LAMPUNG**

SKRIPSI

**Oleh
KADEK KRISNA**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PROSES KADERISASI ANGGOTA UKM HINDU UNIVERSITAS LAMPUNG

**Oleh
KADEK KRISNA**

Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat dimengerti dan diterima oleh orang lain. Selain dengan cara verbal, komunikasi juga bisa dilakukan dengan bahasa tubuh atau menggunakan *gesture* untuk tujuan tertentu. Pemilihan UKM Hindu sebagai objek penelitian adalah dilatarbelakangi kenyataan bahwa UKM Hindu memiliki anggota sebanyak 138 orang tetapi yang aktif dalam kepengurusan atau menjalankan organisasi sebanyak 60 orang, mereka yang aktif pun hanya menjadi pengikut dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif kualitatif. Analisis data menggunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi dalam pengkaderan untuk calon Pengurus UKM Hindu Universitas Lampung Peran komunikasi yang digunakan adalah komunikasi non formal seperti pengurus inti UKM Hindu Universitas Lampung berkominikasi secara langsung atau tatap muka untuk mengajak anggota untuk datang ke UKM maupun rapat persiapan kegiatan yang dilaksanakan oleh UKM Hindu Universitas Lampung dimana komunikasi dan pelatihan kepada calon-calon pengurus dilakukan secara personal. Komunikasi dalam Pengkaderan untuk Anggota Baru UKM Hindu Universitas Lampung Peran komunikasi yang berlangsung adalah komunikasi formal dan non formal. Komunikasi formal yang dilakukan pengurus inti seperti memberikan informasi tentang jadwal rapat kepada alumni, senior, pengurus dan anggota baru UKM Hindu Universitas Lampung. Komunikasi non formal yang dilakukan pengurus inti seperti mengajak anggota secara langsung atau tatap muka untuk datang ke UKM dan kegiatan yang dilaksanakan oleh UKM Hindu Universitas Lampung. komunikasi horizontal yaitu komunikasi antara pengurus inti dan komunikasi kebawah koordinator bidang dengan anggota UKM Hindu Universitas Lampung.

Kata kunci : Peran, Komunikasi, Organisasi Kaderisasi, UKM Hindu Universitas Lampung

ABSTRACT

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATIONS IN THE CEREMONY PROCESS OF UKM HINDU MEMBERS OF LAMPUNG UNIVERSITY

**By
KADEK KRISNA**

Good communication is communication that can be understood and accepted by others. In addition to verbal means, communication can also be done with body language or using gestures for certain purposes. The selection of Hindu SMEs as the object of research is based on the fact that Hindu SMEs have as many as 138 members but who are active in managing or running an organization of 60 people, those who are active are only followers in every activity carried out. The research conducted was descriptive qualitative. Data analysis using qualitative analysis. The results of this study indicate that Communication in cadre formation for prospective Hindu University Management of Lampung University The role of communication used is non-formal communication such as the core management of the Hindu University of Lampung UKM communicating directly or face-to-face to invite members to come to UKM as well as preparatory meetings held by Hindu UKM of the University of Lampung where communication and training to prospective administrators is carried out personally. Communication in Cadrening for New Members of Hindu University of Lampung The role of communication that takes place is formal and non-formal communication. Formal communication was carried out by the core committee such as providing information about the meeting schedule to alumni, senior, administrators and new members of the Hindu University of Lampung University. Non-formal communication carried out by the core management such as inviting members directly or face to face to come to UKM and activities carried out by Hindu UKM of University of Lampung. horizontal communication, namely communication between the core management and communication under the field coordinator with members of the Hindu University of Lampung.

Keywords: Role, Communication, Cadre Organization, Hindu UKM, University of Lampung

**PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PROSES KADERISASI
ANGGOTA UKM HINDU UNIVERSITAS LAMPUNG**

Oleh
KADEK KRISNA

SKRIPSI
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU KOMUNIKASI

pada
Jurusan Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019

Judul Skripsi : **PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI
DALAM PROSES KADERISASI
ANGGOTA UKM HINDU
UNIVERSITAS LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Kadek Krisna**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1416031067

Jurusan : Ilmu Komunikasi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

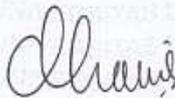
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing



Dr. Ibrahim Besar, M.Si.
NIP 19680321 200212 1 001

2. Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi



Dhanik Sulistyarini, S.Sos., MComn&MediaSt
NIP 19760422 200012 2 001

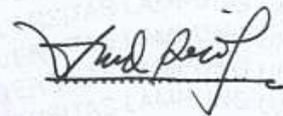
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Ibrahim Besar, M.Si.**



Penguji Utama : **A. Rudy Fardiyanto, S.Sos., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Syarif Makhya
NIP 19590803 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **19 Maret 2019**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kadek Krisna
NPM : 1416031067
Jurusan : Ilmu Komunikasi
Alamat Rumah : Jl.Mawar V No.11 LK.I RT.008 Kec.Tanjung Seneng
No.HP : 082176155445

Dengan ini menyatakan, bahwa skripsi saya yang berjudul **Peran Komunikasi Organisasi Dalam Proses Kaderisasi Anggota UKM Hindu Universitas Lampung** adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan plagiat (milik orang lain) ataupun dibuatkan oleh orang lain.

Apabila dikemudian hari hasil penelitian/skripsi saya, ada pihak-pihak yang merasa keberatan maka saya akan bertanggungjawab sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dalam tekanan pihak-pihak manapun.

Bandar Lampung, 19 Maret 2019

Yang membuat pernyataan,



Kadek Krisna
NPM. 1416031067

RIWAYAT HIDUP



Penulis memiliki nama lengkap Kadek krisna Lahir di Tulung Randu pada tanggal 15 November 1995. Merupakan putra dari Bpk. Made Yase dan Ibu Wayan Aliani, sebagai anak kedua dari dua bersaudara. Penulis menempuh pendidikan di Taman Kanak-kanak Bukoposo di Kec. Way Serdang yang diselesaikan pada tahun 2002, SDN 01 Bukoposo di Kec. Way Serdang yang diselesaikan pada tahun 2008, SMPN 1 Way Serdang yang diselesaikan pada tahun 2011, dan SMAN 13 Bandar Lampung Kec. Rajabasa yang diselesaikan pada tahun 2014. Penulis terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung melalui Jalur UM (Ujian Mandiri) pada tahun 2014. Selama penulis menjadi mahasiswa, penulis aktif sebagai anggota HMJ Ilmu Komunikasi sebagai anggota bidang broadcasting periode kepengurusan 2015-2016. Penulis mengabdikan ilmu dan keahlian yang dimiliki kepada masyarakat dengan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bandar Agung, Kecamatan Sragi, Kabupaten Lampung Selatan pada periode juli 2017. Penulis juga menerapkan hasil dari bangku kuliah pada Praktik Kerja Lapangan (PKL) di TVRI Lampung kab. Lampung Selatan bidang berita pada periode Juli hingga Agustus 2017.

MOTTO

**“Kesuksesan Diraih Dengan Terus Belajar, Berusaha
dan Berdoa!”**

**“Jangan Pernah Menyerah,
Ketika Anda Masih Mampu Berusaha Lagi ,
Tidak Ada Kata Berakhir,
Sampai Anda Berhenti Mencoba”**

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya yang penuh perjuangan ini untuk kedua orang tua tercinta Ibuku Wayan Aliani dan Ayahku Made Yase. Untuk Kakakku Putu Laksana, Seluruh Keluarga besarku, Seluruh Sahabat terbaikku serta seluruh pihak yang selalu mendukungku. Dan untuk almamaterku tercinta, Universitas Lampung terimakasih atas pengalaman hidup dan pembelajaran yang luar biasa berharga.

SANWACANA

Puji syukur Kehadirat Tuhan yang Maha Esa, Karena Atas Asung Kerta Wara Nugrahanya Sehingga Penulis Dapat Menyelesaikan Skripsi Ini Dengan Judul **“Peran Komunikasi Organisasi Dalam Proses Kaderisasi Anggota UKM Hindu Universitas Lampung”** sebagai salah satu persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ilmu Komunikasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna dan tidak terlepas dari berbagai hambatan dan kesulitan. Namun, penulis berusaha semaksimal mungkin dalam penyusunan skripsi ini dengan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, serta berkat bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Tuhan YME yang telah memberikan nikmat iman yang luar biasa sehingga penulis diberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tuaku tercinta. Terimakasih atas segala bentuk dukungan yang ibu dan bapak berikan kepada Krisna. Terimakasih untuk semua doa dan dukungan kalian yang tidak pernah putus sehingga krisna selalu diberikan kemudahan dan kebahagiaan melimpah di dunia ini. Kasih sayang kalian selalu menjadi semangat krisna untuk selalu membuat kalian bahagia dan bangga.

3. Kakaku Putu Laksmana Terimakasih untuk segala bentuk dukungan dan semangat yang kakak berikan, semoga cepat dapat kerjaan.
4. Untuk keluarga besar ku terimakasih selalu mendoakan dan mendukung sampai saat ini.
5. Bapak Dr. Syarief Makhya, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
6. Ibu Dhanik S. S.Sos, M.Comn and Media St, selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
7. Ibu Wulan Suciska, S.I.Kom, M.Si selaku Seketaris Jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
8. Ibu Bangun Suharti, S.Sos.,M.IP. selaku pembimbing akademik. Terimakasih atas semua kritik dan saran yang membangun serta kebaikan dan keramahan ibu selama menjadi pembimbing akademik saya.
9. Bapak Dr. Ibrahim Besar, M.Si, selaku Dosen Pembimbing. Terimakasih atas bimbingannya selama ini, selalu sabar dan ramah dalam membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas semua ilmu yang luar biasa yang selalu Bapak berikan kepada saya.
10. Bapak A. Rudy Fardiya, S.Sos.,M.Si, selaku Dosen Pembahas Terimakasih atas Kritik dan saran selama ini, Terimakasih atas semua ilmu yang luar biasa ini, sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini.
11. Untuk Bapak, Ibu Dosen dan Staff Jurusan Ilmu Komunikasi Fisip, Universitas Lampung.
12. Untuk Putu Ayu Defi Ariska Dewi, yang selalu ada dikala senang maupun sedih, yang selalu dengerin keluh kesahku selama ini, selalu kasih nasihat

yang berguna dan maaf kalau aku sensitif selama pengerjaan skripsi ini. Makasih atas doa dan dukungannya selama ini. Semangat ya kuliahnya biar cepet nyusul!

13. Untuk teman di UKM Hindu Unila dan SYA Lampung, temen sekelas, sejurusan, sekontrakan-an, sehobi, sedepan kamar, seteriakan dan yang tiap hari selalu nemenin kemanapun karna tujuannya sama, yang kemana-mana selalu dibilang sepaket. Makasih ya atas semua dukungan, do'a, semangatnya.
14. Untuk keluarga cahaya cinta kasih sai lampung terimakasih atas do'a dan semangatnya
15. Untuk sahabatku juna terimakasih sudah mau membantu saya dalam segala hal.
16. Untuk sahabatku Nitya, Santi, Juna, Jrod,gede dian, grenita, widya, astika, aris, suci, maning, vivi,wika dan raje senang pernah bekerjasama dengan kalian dan semoga kita tetap jadi keluarga sampai kapan pun.
17. Sahabat Nasi Padang yang dari awal kita sudah bersama dikampus terimakasih atas semangat yang diberikan disela pengerjaan skripsi, dan terimakasih atas doa dan dukungan yang selalu kalian berikan.
18. Untuk Organisasi UKM Hindu dan KMHDI terimakasih atas ilmu organisasi yang sangat luar biasa.
19. Untuk keluarga ku Ilmu Komunikasi 2014 Terima kasih untuk doa dan semangat yang kalian berikan dan kebersamaan kita selama 4 tahun ini. Semoga kita akan selalu menjadi keluarga.

20. Almamaterku tercinta, Universitas Lampung. Terima kasih untuk segala pembelajaran berharga di bangku perkuliahan yang telah membuatku menjadi orang yang lebih baik.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini bisa bermanfaat dan memberikan keluasan ilmu bagi semua pihak yang telah membantu. Terimakasih banyak untuk segala bentuk doa dan dukungan yang kalian berikan.

Bandar Lampung, 19 Maret 2019

Penulis,

Kadek Krisna

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	6
2.2 Tinjauan Konsep.....	8
2.2.1 Pengertian Komunikasi.....	8
2.2.2 Komunikasi Organisasi.....	12
2.2.3 Pengertian Kaderisasi	19
2.3 Landasan Teori	23
2.4 Kerangka Pikir	26
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tipe Penelitian	27
3.2 Pendekatan Penelitian	28
3.3 Fokus Penelitian.....	29
3.4 Informan	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Teknik Analisis Data	31
3.7 Teknik Keabsahan Data.....	32
BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	
4.1 Sejarah Singkat UKM Hindu Universitas Lampung	34
4.2 Makna Filosofi Lambang UKM Hindu Unila	38
4.3 Bidang-Bidang yang Ada di UKM Hindu Unila	39

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Hasil Penelitian	42
5.1.1	Latar Belakang Terjadinya Masalah di UKM Hindu Universitas Lampung.....	42
5.1.2	Permasalahan komunikasi Yang Terjadi di UKM Hindu Universitas Lampung.....	43
5.1.3	Proses Kaderisasi Anggota UKM Hindu Universitas Lampung.....	49
5.2	Pembahasan	56
5.2.1	Latar Belakang Terjadinya Masalah di UKM Hindu Universitas Lampung.....	56
5.2.2	Peran Komunikasi Organisasi dalam Proses Kaderisasi Anggota UKM Hindu Universitas Lampung.....	59
5.2.3	Proses Kaderisasi Anggota UKM Hindu Universitas Lampung.....	61
5.2.4	Solusi yang dibuat pengurus untuk permasalahan yang ada di UKM Hindu Universitas Lampung.....	72

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1	Simpulan	74
6.2	Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu	6

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir	26
2. Lambang UKM Hindu Universitas Lampung.....	38
3. Komunikasi di grup Line dan Whatsapp.....	44
4. Komunikasi di grup Line dan Whatsapp.....	46

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi adalah hubungan kontak antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Sejak dilahirkan manusia sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. Selain itu komunikasi diartikan pula sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang ada kaitannya dengan masalah hubungan atau dapat pula diartikan bahwa komunikasi adalah saling tukar menukar pikiran atau pendapat (Effendy, 2003:54).

Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat dimengerti dan diterima oleh orang lain. Selain dengan cara verbal, komunikasi juga bisa dilakukan dengan bahasa tubuh atau menggunakan *gesture* untuk tujuan tertentu. Dalam sebuah organisasi atau bisnis, komunikasi memiliki peranan sangat penting karena merupakan bentuk koordinasi antar anggota atau tim untuk menyampaikan ide dan gagasan. Komunikasi organisasi adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Komunikasi berlangsung secara diadik (secara dua arah/timbal balik) yang dapat dilakukan dalam tiga bentuk, yakni percakapan, dialog dan wawancara.

Percakapan berlangsung dalam suasana yang bersahabat dan informal (Cangara, 2004:31).

Hal-hal yang dapat menyebabkan timbulnya masalah komunikasi dalam kelompok atau organisasi adalah masalah dalam mengembangkan pesan, masalah dalam menyampaikan pesan, masalah dalam menerima pesan dan masalah dalam menafsirkan pesan (Cangara, 2004:31).

Karim (2005: 318) menyatakan bahwa berorganisasi kemahasiswaan adalah proses dalam menyiapkan diri untuk memasuki organisasi yang lebih besar setelah keluar dari perguruan tinggi. Jika saat berorganisasi kemahasiswaan telah tertanam kebiasaan disiplin dan patuh terhadap segala tata krama di dalam organisasi diharapkan tumbuh pula kesadaran semacam itu kelak setelah terjun ke masyarakat.

UKM Hindu sebagai salah satu organisasi kemahasiswaan yang ada di Universitas Lampung, yang dapat menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan mahasiswa sebagai bekal untuk kehidupan berbangsa dan bernegara. Partisipasi mahasiswa dalam sebuah organisasi kemahasiswaan merupakan suatu hak yang melekat pada setiap mahasiswa yang diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi Pasal 17 ayat (2) yang berbunyi: Organisasi kemahasiswaan paling sedikit memiliki fungsi: mewadahi kegiatan mahasiswa dalam mengembangkan bakat, minat dan potensi mahasiswa; mengembangkan kreativitas, kepekaan, daya kritis, keberanian dan kepemimpinan serta rasa kebangsaan; memenuhi kepentingan dan kesejahteraan, mahasiswa; dan

mengembangkan tanggung jawab sosial melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Pemilihan UKM Hindu sebagai objek penelitian adalah dilatarbelakangi kenyataan bahwa UKM Hindu memiliki anggota sebanyak 138 orang tetapi yang aktif dalam kepengurusan atau menjalankan organisasi sebanyak 60 orang, mereka yang aktif pun hanya menjadi pengikut dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Hasil ini menunjukkan bahwa anggota hanya menjadi pelengkap dalam setiap kegiatan tanpa memberikan kontribusi yang lebih dalam sebuah kegiatan. Hal ini dikarenakan komunikasi yang dilakukan oleh pengurus dengan anggota ataupun anggota dengan anggota tidak berjalan dengan intensif.

Berdasarkan hasil observasi komunikasi yang terjalin di UKM Hindu selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan komunikasi, interaksi secara intensif dan koordinasi pun di UKM Hindu Universitas Lampung tidak berjalan. Penurunan komunikasi, interaksi dan koordinasi antara pengurus dengan anggota menyebabkan pada saat rapat persiapan pelaksanaan kegiatan, lebih banyak yang tidak hadir daripada yang hadir sehingga anggota lebih acuh dan tidak acuh serta semakin ada jarak untuk berkomunikasi dengan lainnya. Adapun

Masalah yang muncul dalam UKM Hindu hingga saat ini adalah komunikasi yang dilakukan pengurus dengan anggota tidak intensif dan koordinasi tidak berjalan sehingga anggota menjadi acuh dan tidak acuh, jumlah anggota yang aktif tidak sebanding dengan jumlah anggota pengurus UKM Hindu

Universitas Lampung. Sehingga dapat dikatakan bahwa kaderisasi yang dilakukan oleh UKM Hindu kurang berhasil.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Peran Komunikasi Organisasi Dalam Proses Kaderisasi Anggota UKM Hindu Universitas Lampung**

1.2 Rumusan Masalah

Atas latar belakang yang diuraikan di atas, permasalahan yang akan diungkapkan dalam penelitian ini adalah bagaimana peran komunikasi organisasi dalam proses kaderisasi anggota UKM Hindu Universitas Lampung?

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apa penyebab komunikasi formal dan non formal di UKM Hindu Universitas Lampung tidak berjalan?
2. Bagaimana penyelesaian pengurus untuk permasalahan yang ada di UKM Hindu Universitas Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran komunikasi organisasi dalam proses kaderisasi anggota UKM Hindu Universitas Lampung
2. Untuk mengetahui penyelesaian pengurus untuk permasalahan yang ada di UKM Hindu Universitas Lampung

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penulisan ini yaitu:

1.5.1 Secara Teoritis

Penemuan penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu komunikasi umum maupun secara khusus dan mengembangkan ilmu komunikasi khususnya mengenai peran komunikasi organisasi dalam proses kaderisasi anggota UKM Hindu Universitas Lampung.

1.5.2 Secara Praktis

1. Penelitian ini diharapkan menjadi sumber bahan referensi bersama dalam memahami peran komunikasi organisasi dalam proses kaderisasi anggota UKM Hindu Universitas Lampung
2. Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk melengkapi dan memenuhi sebagian persyaratan guna menyelesaikan studi pada tingkat strata satu (S1) pada Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tinjauan pustaka harus mengemukakan hasil penelitian lain yang relevan dalam pendekatan permasalahan penelitian seperti teori, konsep-konsep, analisa, kesimpulan, kelemahan, dan keunggulan pendekatan yang dilakukan orang lain. Peneliti diharapkan belajar dari peneliti lain, untuk menghindari duplikasi dan pengulangan penelitian atau kesalahan yang sama seperti yang dibuat oleh peneliti sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis	Siti Latifah (2011)
Judul Penelitian	Komunikasi Organisasi Pengurus Besar Islam Pelajar Islam Indonesia (PII) dalam Kaderisasi (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)
Metode Penelitian	Metode penelitian kualitatif
Hasil Penelitian	Temuan penelitian ini, bentuk pelaksanaan di Pengurus Besar Islam Pelajar Islam Indonesia (PII) adalah komunikasi internal yang terdiri dari komunikasi vertikal serta komunikasi eksternal yang terdiri dari komunikasi organisasi kepada khalayak.
Perbedaan Penelitian	Penelitian Siti Latifah adalah fokus pada objek penelitian yaitu komunikasi organisasi dalam kaderisasi sedangkan pada penelitian ini adalah peran komunikasi dalam kaderisasi
Kontribusi Penelitian	Memberikan masukan mengenai komunikasi organisasi dan kaderisasi

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis	Nur Haviti (2017)
Judul Penelitian	Upaya Unit Kegiatan Mahasiswa Rumah Da'i dalam kaderisasi da'i Pada Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi IAIN Raden Intan Lampung (IAIN Raden Intan Lampung)
Metode Penelitian	Metode penelitian kualitatif
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya Unit Kegiatan Mahasiswa Rumah Da'i IAIN Raden Intan Lampung diukur dengan indikator keberhasilan yaitu open rekrutmen kaderisasi, pelatihan kaderisasi dan tahap pengembangan diri
Perbedaan Penelitian	Penelitian Nur Haviti fokus pada objek penelitian yaitu upaya Unit Kegiatan Mahasiswa Rumah Da'i dalam kaderisasi da'i sedangkan pada penelitian ini adalah peran komunikasi dalam kaderisasi
Kontribusi Penelitian	Memberikan masukan mengenai kaderisiai

Penulis	Azis Irawan Saputra (2018)
Judul Penelitian	Strategi Komunikasi Organisasi HMI Dalam Kaderisasi Anggota Baru (Studi Kasus HMI Komisariat FISI Mataram Tahun 2016-2017)
Metode Penelitian	Metode penelitian kualitatif
Hasil Penelitian	HMI Komisariat FISI Mataram mempersiapkan segala sesuatu yang akan terjadi dengan baik, terlebih harus lebih meyakinkan calon anggota dan tetap memotivasinya. Sehingga pelaksanaan kegiatan pengkaderan yang dilaksanakan dirasa cukup berhasil, dan peningkatan kader yang berhasil direkrut sangat signifikan dari tahun-tahun sebelumnya
Perbedaan Penelitian	Penelitian Azis Irawan Saputra pada objek penelitian yaitu Strategi Komunikasi Organisasi HMI Dalam Kaderisasi Anggota Baru sedangkan pada penelitian ini adalah peran komunikasi dalam kaderisasi
Kontribusi Penelitian	Memberikan masukan mengenai kaderisiai

2.2 Tinjauan Konsep

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Pengertian komunikasi secara etimologis berasal dari perkataan Latin “*communicatio*”. Istilah ini bersumber dari perkataan “*communis*” yang berarti sama; sama disini maksudnya sama makna atau sama arti. Komunikasi menurut Everett M,Rogers seperti yang dikutip Onong Uchjana Effendy adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka (Effendy, 2010:25).

Menurut Harnack dan Fest seperti yang dikutip Jalaluddin Rakhmat menganggap komunikasi sebagai “ proses interaksi di antara orang untuk tujuan integrasi intrapersonal dan interpersonal” (Rakhmat, 2003 :8).

Edwin Neuman juga seperti yang dikutip Jalaluddin Rakhmat mendefinisikan komunikasi sebagai “ proses untuk mengubah kelompok manusia menjadi kelompok yang berfungsi” (Rakhmat, 2003 : 8).

Hakikat komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia. Yang dinyatakan itu adalah pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya (Effendy, 2010:26).

Dalam “bahasa” komunikasi pernyataan dinamakan pesan (*message*), orang yang menyampaikan pesan disebut komunikator (*communicator*) sedangkan orang yang menerima pernyataan disebut komunikan (*communicatee*). Untuk tegasnya, komunikasi berarti proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan. Jadi analisis pesan komunikasi terdiri dari dua aspek, pertama isi

pesan (*the content of the message*), kedua lambang (*symbol*). Konkretnya isi pesan itu adalah pikiran atau perasaan, lambang adalah bahasa.

Banyaknya disiplin ilmu yang telah memberi masukan terhadap perkembangan ilmu komunikasi, misalnya psikologi, sosiologi, antropologi, ilmu politik, ilmu manajemen, linguistik, dan sebagainya, menyebabkan banyaknya definisi tentang komunikasi yang telah dibuat oleh para pakar menurut bagian ilmunya. Carl I. Hovland (Widjaja, 2010: 26-27) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses dimana seseorang memindahkan perangsang yang biasanya berupa lambang kata-kata untuk mengubah perilaku orang lain. Jadi, dengan demikian komunikasi itu adalah persamaan pendapat dan untuk kepentingan itu maka orang harus mempengaruhi orang lain dahulu sebelum orang lain itu berpendapat, bersikap, bertingkah laku yang sama dengan kita.

Salah satu definisi singkat dibuat oleh Harold D. Lasswell dalam Widjaja (2010: 30) bahwa cara yang tepat untuk menerangkan suatu tindakan komunikasi ialah menjawab pertanyaan “Siapa yang menyampaikan, apa yang disampaikan, melalui saluran apa, kepada siapa dan apa pengaruhnya”.

Paradigma Lasswell di atas menunjukkan bahwa komunikasi meliputi lima unsur sebagai jawaban dari pertanyaan yang diajukan itu, yakni:

1. Komunikator (*communicator, sender, source*) adalah orang yang menyampaikan pesan atau informasi.
2. Pesan (*message*) adalah pernyataan yang didukung oleh lambang, bahasa, gambar dan sebagainya.

3. Media (*channel, media*) adalah sarana atau saluran yang mendukung pesan bila komunikasi jauh/empatnya atau banyak jumlahnya, maka diperlukan media sebagai penyampai pesan.
4. Komunikan (*communicant, communicate, receiver, recipient*) adalah orang yang menerima pesan atau informasi yang disampaikan komunikator.
5. Efek (*effect, impact, influence*) adalah dampak sebagai pengaruh dari pesan. Jadi, berdasarkan paradigma Lasswell tersebut, komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu (Effendy, 2003: 10).

Dalam garis besarnya dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi akan dapat berhasil apabila sekiranya timbul saling pengertian, yaitu jika kedua belah pihak dapat memahaminya (Widjaja, 2010: 15).

Komunikasi merupakan penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain, komunikasi akan berhasil jika adanya pengertian serta kedua belah pihak saling memahaminya. Dimana dapat disimpulkan bahwa komunikasi sangat penting sama halnya dengan bernafas. Kualitas komunikasi menentukan keharmonisan hubungan dengan sesama individu. Adapun bentuk dari komunikasi yaitu (Effendy, 2003: 7):

1. Komunikasi Personal (*Personal Communication*). Terdiri dari komunikasi intra personal (*Intrapersonal Communication*) dan komunikasi antar personal (*Interpersonal Communication*).

2. Komunikasi kelompok

- a. Komunikasi kelompok kecil (*small group communication*), terdiri dari ceramah, forum, diskusi dan seminar.
- b. Komunikasi kelompok besar (*large group communication*), terdiri dari kampanye.
- c. Komunikasi organisasi (*organization communication*).
- d. Komunikasi massa (*mass communication*).

Adapun proses komunikasi menurut Onong terbagi atas dua tahap, yakni secara primer dan secara sekunder (Effendy, 2004: 11).

1. Proses Komunikasi Secara Primer adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang sebagai media. Lambang ini umumnya bahasa tetapi dalam situasi komunikasi tertentu lambang-lambang yang digunakan dapat berupa gerak tubuh, gambar, warna dan sebagainya.
2. Proses Komunikasi Secara Sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama. Proses ini termasuk sambungan dari proses primer untuk menembus dimensi ruang dan waktu, dalam prosesnya komunikasi sekunder ini akan semakin efektif dan efisien karena didukung oleh teknologi komunikasi yang semakin canggih, yang ditopang oleh teknologi-teknologi lainnya.

2.2.2 Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi menurut Redding dan Sanborn dalam Muhammad mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah: “pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks”. Menurut Katz dan Kahn dalam Muhammad mendefinisikan komunikasi organisasi bahwa: “merupakan arus informasi, pertukaran arus informasi dan pemindahan arti didalam suatu organisasi” (Muhammad, 2007:65).

Komunikasi organisasi menurut Mulyana adalah: “suatu disiplin studi yang dapat mengambil sejumlah arah yang sah dan bermanfaat” (Mulyana, 2006:31). Sedangkan menurut Goldhaber dalam Muhammad mendefinisikan komunikasi organisasi adalah: “proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah” (Muhammad, 2007:67).

Komunikasi organisasi dapat bersifat formal dan informal komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja didalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Unsur-unsur dasar yang membentuk suatu organisasi dapat diringkas menjadi lima kategori besar yaitu:

1) Anggota organisasi

Dipusat organisasi terdapat orang-orang yang melaksanakan pekerjaan organisasi. Mereka terlibat dalam kegiatan-kegiatan pemikiran yang meliputi konsep-konsep, penggunaan bahasa, pemecahan masalah, dan pembentukan gagasan.

2) Pekerjaan dalam organisasi

Pekerjaan yang dilakukan anggota organisasi terdiri dari tugas-tugas formal dan informal. Tugas-tugas ini menghasilkan produk dan memberikan pelayanan organisasi.

3) Struktur organisasi

Struktur organisasi merujuk kepada hubungan-hubungan antara tugas-tugas yang dilaksanakan oleh anggota organisasi.

4) Pedoman organisasi

Adalah serangkaian pernyataan yang mempengaruhi, mengendalikan, dan memberi arahan bagi anggota organisasi dalam mengambil keputusan dan tindakan (Mulyana, 2006:151-153).

Organisasi adalah sangat bervariasi ada yang sederhana dan ada pula yang sangat kompleks, maka dalam sebuah organisasi terdapat elemen dasar dari organisasi yang saling berkaitan satu sama lainnya.

- a. Struktur sosial adalah pola atau aspek aturan hubungan yang ada antara partisipan didalam suatu organisasi.

- b. Partisipan adalah individu-individu yang memberikan kontribusi kepada organisasi.
- c. Tujuan, konsep tujuan organisasi adalah yang paling penting dan sangat kontroversial dalam mempelajari organisasi. Menurut para ahli tujuan sangat diperlukan dalam memahami organisasi serta tujuan merupakan suatu titik sentral petunjuk dalam menganalisis organisasi.
- d. Teknologi adalah penggunaan mesin-mesin atau perlengkapan mesin dan juga pengetahuan teknik dan keterampilan partisipan.
- e. Lingkungan setiap organisasi berada pada keadaan fisik tertentu, teknologi, kebudayaan dan lingkungan sosial, terhadap dimana organisasi tersebut harus menyesuaikan diri (Muhammad, 2007:25-28).

Tiap organisasi mempunyai karakteristik yang umum, diantara karakteristik tersebut bersifat dinamis, memerlukan informasi, mempunyai tujuan dan struktur.

a. Dinamis

Organisasi sebagai suatu system terbuka terus-menerus mengalami perubahan, karena selalu menghadapi tantangan baru dari lingkungannya dan perlu menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan yang selalu berubah tersebut, bersifat dinamis adalah perubahan pasaran yaitu hasil produksi atau pelayanan.

b. Memerlukan informasi

Semua organisasi memerlukan informasi untuk hidup. Tanpa informasi organisasi tidak dapat jalan. Dengan adanya informasi bahan mentah dapat diolah menjadi hasil produksi yang dapat dimanfaatkan oleh manusia. Untuk mendapatkan informasi tersebut adalah melalui proses komunikasi.

c. Mempunyai tujuan

Organisasi adalah merupakan kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu setiap organisasi harus mempunyai tujuan sendiri-sendiri. Tujuan organisasi hendaknya dihayati oleh seluruh anggota organisasi sehingga setiap anggota dapat diharapkan mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui partisipasi mereka secara individual.

d. Terstruktur

Organisasi dalam usaha mencapai tujuannya biasanya membuat aturan-aturan, undang-undang dan hierarki hubungan dalam organisasi. hal ini dinamakan struktur organisasi. Struktur menjadikan organisasi membakukan prosedur kerja dan mengkhususkan tugas yang berhubungan dengan proses produksi (Muhammad, 2007:29-30).

Organisasi mempunyai beberapa fungsi diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Memenuhi kebutuhan pokok organisasi

Setiap organisasi mempunyai kebutuhan pokok masing-masing dalam rangka kelangsungan hidup organisasi tersebut. Misalnya semua organisasi cenderung memerlukan gedung sebagai tempat beroprasinya organisasi, uang untuk modal untuk biaya pekerja dan penyediaan bahan mentah atau fasilitas yang diperlukan dalam pelaksanaan.

b. Mengembangkan tugas dan tanggung jawab

Kebanyakan organisasi bekerja dengan bermacam-macam standar etis tertentu. Ini berarti bahwa organisasi harus hidup sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun standar masyarakat dimana organisasi itu berada. Standar ini memberikan organisasi satu set tanggung jawab yang

harus dilakukan oleh anggota organisasi, baik itu ada hubungannya dengan produk yang mereka buat maupun tidak.

c. Memproduksi barang

Fungsi utama dari organisasi adalah memproduksi barang atau orang sesuai dengan jenis organisasinya. Semua organisasi mempunyai produknya masing-masing, para ahli dan pimpinan organisasi banyak menggunakan waktunya untuk memikirkan peningkatan dan penyempurnaan hasil produksinya. Efektivitas proses produksi banyak bergantung kepada ketepatan informasi, oleh sebab itu informasi juga tergantung kepada keterampilan berkomunikasi.

d. Mempengaruhi dan dipengaruhi orang

Sesungguhnya organisasi digerakkan oleh orang. Orang yang membimbing, mengelola, mengarahkan dan menyebabkan pertumbuhan organisasi. Orang sebagai anggota organisasi maupun sebagai pemakai jasa organisasi, dipengaruhi oleh organisasi, suksesnya suatu organisasi tergantung kepada kemampuan dan kualitas anggotanya dalam melakukan aktivitas organisasi (Muhammad, 2007:32-34).

Jenis-jenis komunikasi organisasi adalah sebagai berikut:

a. Komunikasi ke bawah (*downward communication*)

“Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah” (Face dan Faules, 2006:65). Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti perintah, pertanyaan dan kebijaksanaan umum. Contohnya, informasi yang berhubungan dengan pekerjaan seperti perintah, pertanyaan dan

kebijaksanaan umum yang disampaikan dari supervisor kepada kordinator ataupun kepada karyawan lain yang berada di bawah supervisor.

b. Komunikasi Ke atas (*upward communication*)

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkatan yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (atasan) (Face dan Faules, 2006:195). Semua anggota dalam organisasi, kecuali mereka yang menduduki posisi puncak, mungkin berkomunikasi keatas, yakni setiap bawahan mempunyai alasan atau meminta informasi kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi daripada dia. Suatu permohonan atau komentar diarahkan kepada individu yang otoritasnya lebih tinggi merupakan esensi komunikasi ke atas. Tujuan daripada komunikasi keatas adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran, dan mengajukan pertanyaan kepada atasan (Muhammad, 2007:87). Komunikasi ke atas biasanya digunakan para karyawan yang ingin menyampaikan ide atau gagasan, memberi masukan maupun pertanyaan kepada atasan mengenai pekerjaan ataupun hal-hal yang mengenai organisasi.

c. Komunikasi Horizontal

Komunikasi dalam organisasi juga berlangsung diantara anggota-anggota organisasi yang menduduki posisi-posisi yang sama tingkat otoritasnya. Komunikasi jenis ini dinamakan komunikasi horizontal. “Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditetapkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama” (Face dan Faules, 2006:184).

Pada komunikasi horizontal biasanya pesan yang dikirim berhubungan dengan koordinasi, pemecahan masalah, pemecahan konflik dan saling memberikan informasi (Muhammad, 2007:91). Bentuk komunikasi horizontal yang paling umum mencakup semua jenis kontak antar personal, bahkan bentuk komunikasi horizontal tertulis. Komunikasi horizontal paling sering terjadi dalam rapat komisi, interaksi pribadi, pada waktu istirahat obrolan di telepon, memo maupun kegiatan lainnya.

d. Komunikasi Lintas Saluran

“Komunikasi lintas saluran meliputi komunikasi pada anggota organisasi yang melewati batas-batas fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan maupun bawahan mereka. Mereka melewati jalur fungsional dan berkomunikasi dengan orang-orang yang diawasi dan mengawasi tetapi bukan bawahan ataupun atasan mereka”(Face dan Faules, 2006:198).

Baik komunikasi horizontal maupun komunikasi lintas saluran mencakup hubungan lateral yang penting bagi komunikasi organisasi yang efektif. Hal tersebut berkaitan dengan komunikasi posisional yang meliputi aliran informasi antara orang-orang yang menduduki jabatan dalam organisasi, baik dari posisi yang sama ataupun berlainan. Keadaan tersebut menghasilkan satu jaringan informasi komunikasi pribadi atau lebih. Komunikasi posisional biasanya diartikan sebagai komunikasi formal, sedangkan komunikasi pribadi diartikan sebagai komunikasi informal. Komunikasi lintas saluran terjadi di setiap organisasi. Komunikasi lintas saluran ini biasanya dilakukan antara karyawan dengan orang lain yang bukan atasan maupun bawahan mereka.

Contohnya di organisasi besar, atasan tidak hanya mengawasi bawahannya saja tetapi bisa juga mengawasi kerja karyawan lainnya dan bawahan juga bisa berkomunikasi dengan atasan lain selain atasan mereka.

2.2.3 Pengertian Kaderisasi

Kaderisasi adalah kegiatan berpikir, berpengalaman, sebagai kesatuan proses yang akhirnya membentuk karakter. Sebagai program studi yang memiliki cita-cita pendidikan, yang memiliki karakter yang ideal dengan kemampuan berkomunikasi yang baik. Himpunan mahasiswa tingkat program studi selayaknya dijadikan prasyarat mahasiswa untuk beraktivitas di lingkungan kampus. Manusia sebagai makhluk sosial dan sebagai subjek kebudayaan, selalu sertamerta mengubah sistem dan cara dalam kehidupannya sehingga dapat lebih memudahkan dan memperbaiki situasi. Sama halnya dengan kaderisasi, proses kaderisasi akan mengikuti perkembangan zaman, kaderisasi yang dilakukan pada zaman dahulu yang membutuhkan mahasiswa yang berani melawan tirani dibutuhkan kaderisasi yang menggunakan pelatihan fisik dan mental. Namun perkembangan sekarang yang menuntut mahasiswa yang kritis dan berwawasan luas tipe kaderisasi yang dibutuhkan pun disesuaikan dengan tujuan tersebut (Rustandi, 2017: 4).

Kaderisasi bertujuan sebagai akselerasi pengenalan terhadap kehidupan kampus, dan sebagai penyesuaian karakter yang berkembang di kampus. Esensi kaderisasi yang baik tersebut sebaiknya tidak dipergunakan untuk hal-hal yang kurang baik seperti ajang balas dendam terhadap dengan apa yang sebelumnya dialami oleh mahasiswa.

Bentuk dan format kaderisasi adalah

1. Latihan Dasar Kepemimpinan Mahasiswa

Latihan kepemimpinan mahasiswa merupakan kegiatan berupa pemberian materi yang bertujuan memberikan pemahaman tentang sesuatu yang mendukung ketika menjadi pemimpin. Membentuk mahasiswa yang berkualitas, berintelektual, bermoral dan loyal terhadap organisasi menjadi hal yang harus ditanamkan kepada kader dalam kegiatan latihan kepemimpinan dasar mahasiswa (Muhammad, 2007:32-34)

2. *Upgrading*

Upgrading dimaksudkan sebagai media kaderisasi yang menitikberatkan pada pengembangan nalar dan kemampuan mahasiswa atau pengurus organisasi pada bidang tertentu yang bersifat praktis, sebagai kelanjutan dari kaderisasi yang dikhususkan untuk pengurus organisasi. Dalam pelaksanaan tugas organisasi pengurus harus memiliki kemampuan dan nalar yang baik agar dalam menjalankan tugas tidak keluar dari tanggung jawab (Syarif, 2017: 3).

Ada beberapa fungsi kaderisasi dalam sebuah organisasi yaitu:

1. Melakukan Rekrutmen Anggota Baru

Penanaman awal nilai organisasi agar anggota baru bisa paham dan bergerak menuju tujuan organisasi.

2. Menjalankan Proses Pembinaan, Penjagaan dan Pengembangan Anggota

Membina anggota dalam setiap pergerakannya. Menjaga anggota dalam nilai-nilai organisasi dan memastikan anggota tersebut masih sepeham dan setujuan. Mengembangkan keterampilan dan ilmu pengetahuan anggota agar semakin kontributif.

3. Menyediakan Sarana untuk Pemberdayaan Potensi Anggota Sekaligus sebagai Pembinaan dan Pengembangan Aktif. Kaderisasi akan gagal ketika potensi anggota tidak dibina dengan baik dan anggota tidak terberdayakan.
4. Mengevaluasi dan Melakukan Mekanisme Kontrol Organisasi
Kaderisasi bisa menjadi evaluator organisasi terhadap anggota. Sejauh mana nilai-nilai itu diterima anggota, bagaimana dampaknya, dan sebagainya (untuk itu semua, diperlukan perencanaan sumber daya anggota sebelumnya) (Irham, 2014:89).

Peran kaderisasi antara lain adalah:

1. Pewarisan Nilai-nilai Organisasi yang Baik

Proses transfer nilai adalah suatu proses untuk memindahkan sesuatu (nilai) dari satu orang ke orang lain. Nilai-nilai ini bisa berupa hal-hal yang tertulis atau yang sudah tercantum dalam aturan-aturan organisasi (seperti AD/ART, dan aturanaturan lainnya) maupun nilai yang tidak tertulis atau budaya-budaya baik yang terdapat dalam organisasi (misalnya budaya diskusi) maupun kondisi-kondisi terbaru yang menjadi kebutuhan dan keharusan untuk ditransfer.

2. Penjamin Keberlangsungan Organisasi

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mengalir, yang berarti dalam setiap keberjalanan waktu ada generasi yang pergi dan ada generasi yang datang. Keberlangsungan organisasi dapat dijamin dengan adanya sumber daya manusia yang menggerakkan, jika sumber daya manusia tersebut hilang maka dapat dipastikan bahwa organisasinya pun akan mati. Regenerasi berarti

proses pergantian dari generasi lama ke generasi baru, yang termasuk di dalamnya adanya pembaruan semangat

3. Sarana Belajar bagi Anggota

Tempat anggota mendapat pendidikan yang tidak didapat di bangku pendidikan formal. Pendidikan itu sendiri berarti proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam proses mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dan pelatihan

Pendidikan di sini mencakup dua hal yaitu pembentukan dan pengembangan. Pembentukan dalam kaderisasi terdapat tujuan yang ingin dicapai, sehingga setiap individu yang terlibat di dalam dibentuk karakternya sesuai dengan tujuan organisasi. Pengembangan karena setiap individu yang terlibat di dalam tidak berangkat dari nol tetapi sudah memiliki karakter dan keterampilan sendiri-sendiri yang terbentuk sejak kecil, kaderisasi memfasilitasi adanya proses pengembangan itu. Pendidikan yang dimaksudkan di sini terbagi dua yaitu dengan pengajaran (mengacu pada karakter) dan pelatihan (mengacu pada skill).

Dengan menggunakan kata pendidikan, kaderisasi mengandung konsekuensi adanya perubahan sikap dan tata laku serta proses mendewasakan. Hal ini sangat terkait erat dengan proses yang akan dijalankan di tataran lapangan, menciptakan kaderisasi yang intelek untuk mendekati kesempurnaan perubahan sikap dan tata laku serta pendewasaan. Proses kaderisasi tidak pernah bisa terlepas dari perannya, karena kaderisasi yang akan membentuk mahasiswa yang berwawasan luas dan mempunyai karakter. Kaderisasi juga yang akan mendorong mahasiswa untuk selalu mencari dan menambah wawasan sehingga semakin luas

Model kaderisasi dalam organisasi adalah

1. Kaderisasi Pasif

Kaderisasi pasif dilakukan secara insidental dan merupakan masa untuk kenaikan jenjang anggota. Pada moment ini, anggota mendapatkan pembinaan *learning to know* dan sedikit *learning to be*. Pembinaan pasif sangat penting dan efektif dalam pembinaan dan penjagaan

2. Kaderisasi Aktif

Kaderisasi aktif yaitu kaderisasi yang bersifat rutin dan sedikit abstrak, karena pada kaderisasi ini, anggotalah yang mencari sendiri materinya. Pada momen ini, anggota mendapatkan pembinaan *learning to know*, *learning to do*, dan *learning to be* sekaligus. Maka dalam hal ini sangat penting untuk dipahami, bahwa setiap rutinitas kegiatan, haruslah memberdayakan potensi anggota sekaligus menjadi bentuk pembinaan dan pengembangan aktif bagi anggota. Kaderisasi ini sangat baik dalam proses pembinaan, penjagaan, dan pengembangan secara sistematis. Melaksanakan sebuah kaderisasi tidak semata-mata hanya dilaksanakan tetapi harus direncanakan dengan baik dan proses yang baik pula serta memperhatikan beberapa hal termasuk dua poin di atas (Irham, 2014:89)

2.3 Landasan Teori

Komunikasi organisasi dapat bersifat formal dan informal komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja didalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi.

Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Pada penyelesaian masalah yang terjadi dalam komunikasi organisasi akan digunakan teori Face dan Faules (2006:198) mengenai Teori Sistem Umum. Menurut Scott (1961) sebagaimana dikutip oleh Pace dan Faules (2006:63) menyatakan bahwa “satu-satunya cara yang bermakna untuk mempelajari organisasi adalah sebagai suatu sistem”. Ia mengemukakan bahwa bagian-bagian penting organisasi sebagai sistem adalah individu dan kepribadian setiap orang dalam organisasi; struktur formal; pola interaksi yang informal; pola status dan peranan yang menimbulkan pengharapan-pengharapan; dan lingkungan fisik pekerjaan.

Pesan komunikasi di dalam aliran kesisteman/teori sistem sangat penting karena komunikasi adalah perekat antar semua bagian dan antara bagian dengan kesatuan sistem, dan antara sistem dengan suprasistem (sistem sosial yang meliputi berbagai organisasi lingkungan sekitar). Isi dan tujuan komunikasi dalam aliran kesisteman yaitu penyesuaian dan koordinasi, saluran partisipasi dalam pembuatan keputusan, penyesuaian subsistem (unit kerja) dengan sistem keseluruhan dan penyesuaian organisasi terhadap lingkungan. Bentuk komunikasi dalam sistem teori atau aliran kesisteman yaitu segala bentuk sesuai dengan kebutuhan dan efektifitas, peka terhadap isi, situasi dan konteks komunikasi. Arah aliran informasi dan komunikasi dalam teori sistem adalah kesemua arah dalam sistem (ke bawah, atas, ke samping, menyilang, ke segala tingkatan dengan

lingkungan). Serta ada juga potensi ancaman/bahaya dalam aliran kesisteman ini yaitu komunikasi kacau-balau atau komunikasi acak oleh waktu, distorsi, tidak peka terhadap umpan balik. Organisasi tidak hanya tergantung pada komunikasi koordinasi dan integrasi, tetapi juga komunikasi adaptasi dengan lingkungan. Manajemen berperan sebagai pemelihara sistem komunikasi terbuka terhadap semua jenis publik agar tidak menimbulkan *overload* dan kekisruhan anggota secara individu maupun organisasi.

Menurut Teori Sistem Umum bagian-bagian penting organisasi sebagai sistem adalah individu dan kepribadian setiap orang dalam organisasi: struktur formal, pola interaksi, pola status dan peranan yang menimbulkan pengharapan-pengharapan dan lingkungan fisik pekerjaan. Jadi, dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan yang termasuk dalam sebuah peranan yang menimbulkan pengharapan-pengharapan dan merupakan bagian penting dalam organisasi. Proses penghubung utama dalam bagian-bagian tersebut adalah komunikasi. Konsep sistem berfokus pada bagian-bagian dan dinamika hubungan yang menumbuhkan kesatuan atau keseluruhan. Setiap pembahasan mengenai sistem menyangkut interdependensi. Interdependensi menunjukkan bahwa terdapat kesalingbergantungan di antara komponen-komponen suatu sistem. Suatu perubahan dalam suatu komponen membawa perubahan pada setiap komponen lainnya. Pemahaman atas konsep interdependensi ini merupakan bagian integral dari pendefinisian sistem dan teori sistem (Pace dan Faules, 2006: 63).

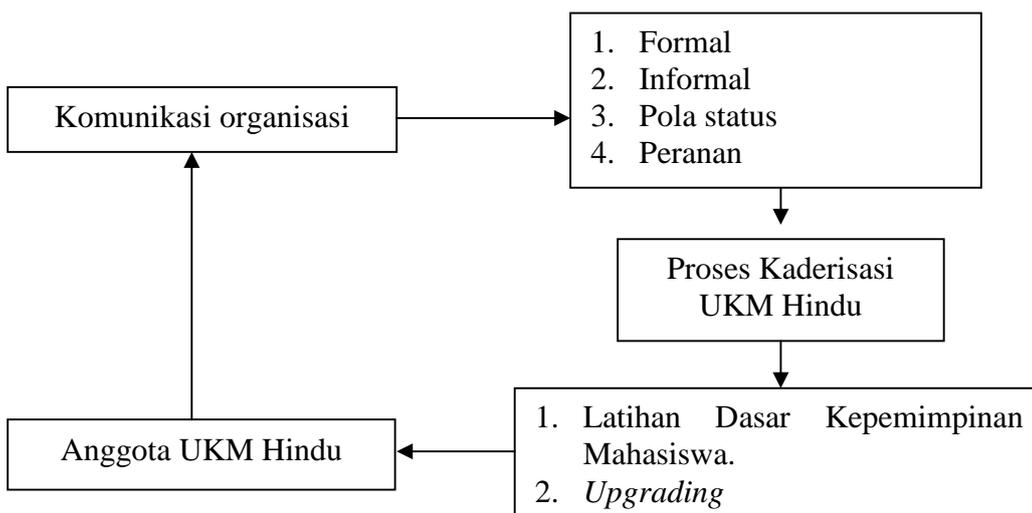
Kaderisasi adalah kegiatan berpikir, berpengalaman, sebagai kesatuan proses yang akhirnya membentuk karakter. Proses kaderisasi akan mengikuti perkembangan

zaman, kaderisasi yang dilakukan pada zaman dahulu yang membutuhkan mahasiswa yang berani melawan tirani dibutuhkan kaderisasi yang menggunakan pelatihan fisik dan mental (Rustandi, 2017: 4).

2.4 Kerangka Pikir

Pada keseharian proses komunikasi pasti selalu terjadi baik komunikasi antar individu maupun dalam kelompok ataupun organisasi. Dalam perusahaan atau organisasi jika melakukan suatu proses juga akan dipikirkan mengenai dampak ataupun efek yang akan terjadi nantinya. Adapun dampak yang berhubungan dengan organisasi adalah dampak behavioral, yaitu dampak yang timbul pada komunikasi dalam bentuk perilaku, tindakan maupun kinerja seseorang dalam hal ini adalah peran komunikasi organisasi dalam proses kaderisasi anggota UKM Hindu Universitas Lampung. Berdasarkan tinjauan teori di atas, maka dapat disusun sebuah kerangka teori sebagai berikut:

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Fikir



Sumber: Diolah peneliti (2018)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain. Secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Lexy J, 2005: 15).

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dan kawasannya dan dalam peristilahannya.

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus, studi kasus akan kurang kedalamannya bilamana hanya dipusatkan pada fase tertentu saja atau salah satu aspek tertentu sebelum memperoleh gambaran umum tentang kasus tersebut. Sebaliknya studi kasus akan kehilangan artinya kalau hanya ditujukan sekedar untuk memperoleh gambaran umum namun tanpa menemukan sesuatu atau beberapa aspek khusus yang perlu dipelajari secara

intensif dan mendalam. Studi kasus yang baik harus dilakukan secara langsung dalam kehidupan sebenarnya dari kasus yang diselidiki. Walaupun demikian, data studi kasus dapat diperoleh tidak saja dari kasus yang diteliti, tetapi, juga dapat diperoleh dari semua pihak yang mengetahui dan mengenal kasus tersebut dengan baik. Dengan kata lain, data dalam studi kasus dapat diperoleh dari berbagai sumber namun terbatas dalam kasus yang akan diteliti (Nawawi, 2003: 2).

Penelitian kualitatif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan secara jelas dan faktual tentang peran komunikasi organisasi dalam proses kaderisasi anggota UKM Hindu Universitas Lampung, yang digunakan untuk menjawab pertanyaan mengenai

1. Bagaimana pengurus melakukan komunikasi pada saat melaksanakan kegiatan?
2. Bagaimana pengurus mencari solusi untuk permasalahan yang ada di UKM Hindu Universitas Lampung?

3.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian melalui pendekatan deskriptif dimana dalam penelitian yang telah dilakukan memiliki tujuan untuk menganalisis dan menggambarkan mengenai peran komunikasi organisasi dalam proses kaderisasi anggota UKM Hindu Universitas Lampung.

Menurut Bogdan dan Taylor (1998: 27) mendefinisikan deskriptif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tulisan/lisan dari orang lain/perilaku yang dapat diamati. Penelitian

deskriptif merupakan penelitian yang berusaha melihat kebenaran-kebenaran atau membenarkan kebenaran, namun di dalam melihat kebenaran tersebut, tidak selalu dapat dan cukup didapat dengan melihat sesuatu yang nyata, akan tetapi kadangkala perlu pula melihat sesuatu yang bersifat tersembunyi, dan harus melacaknya lebih jauh ke balik sesuatu yang nyata tersebut.

3.3 Fokus Penelitian

Penelitian ini akan memfokuskan pada peran komunikasi organisasi dalam proses kaderisasi anggota UKM Hindu Universitas Lampung, yang terdiri dari:

1. Komunikasi formal
2. Komunikasi informal
3. Komunikasi pola status
4. Komunikasi peranan

3.4 Informan

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini informan kunci, yaitu orang-orang yang sangat memahami permasalahan yang diteliti (Moleong 2004: 97).

Adapun yang dimaksud sebagai informan kunci dalam penelitian ini adalah kader bagian pembinaan anggota UKM Hindu Universitas Lampung, sedangkan yang menjadi informan yang terpilih sebanyak 3 orang dengan kriteria.

1. Dewan Penasehat UKM Hindu Universitas Lampung, Ketua UKM Hindu Universitas Lampung, Ketua Bidang Organisasi dan Kaderisasi UKM Hindu Universitas Lampung dan anggota UKM Hindu Universitas Lampung yang aktif dalam kegiatan kaderisasi.
2. Bersedia menjadi informan penelitian

Adapun penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive* dimana informan dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria-kriteria ditentukan dan ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hadari (2000: 48), untuk memperoleh data dalam penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan data melalui:

1. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu suatu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam rangka pengumpulan data sekunder seperti data tentang gambaran peran komunikasi organisasi dalam proses kaderisasi anggota UKM Hindu Universitas Lampung.

2. Wawancara

Pengumpulan data yang digunakan dalam rangka pengumpulan data primer, melalui teknik wawancara digunakan untuk mengungkap keterangan dari informan dengan menggunakan wawancara mendalam (*indepth interview*). Sebelum wawancara dimulai, peneliti menceritakan terlebih dahulu pokok-pokok penelitian, kemudian subyek penelitian dibiarkan bercerita tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan peran komunikasi organisasi dalam proses kaderisasi anggota UKM Hindu

Universitas Lampung. Wawancara dilakukan peneliti pada anggota UKM Hindu Universitas Lampung.

3. Observasi

Digunakan peneliti dalam rangka pengamatan pada peran komunikasi organisasi dalam proses kaderisasi anggota UKM Hindu Universitas Lampung

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan dilakukan yaitu bersifat kualitatif, dimana menurut Arikunto (2006:98), bahwa penelitian kualitatif adalah data yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat-kalimat yang dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Adapun langkah-langkah dalam teknik analisis data adalah sebagai berikut.

3.6.1 Reduksi Data

Diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, mengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Dimana setelah penulis memperoleh data maka data yang penulis peroleh itu harus lebih dulu dikaji kelayakannya, dengan memilih data mana yang benar-benar dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.6.2 Display (Penyajian Data)

Penyajian data dibatasi sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penelitian ini penulis menyajikan data

yang dibutuhkan dengan menarik kesimpulan dan tindakan dalam penyajian data.

3.6.3 Verifikasi (Menarik Kesimpulan)

Kesimpulan selama penelitian berlangsung makna-makna yang muncul dari data yang diuji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya yang jelas kebenarannya dan kegunaannya. Setelah seluruh data yang penulis peroleh, penulis harus benar-benar menguji kebenarannya untuk mendapatkan kesimpulan yang jelas dari data-data itu, sehingga diperoleh kesimpulan yang jelas kebenarannya dan kegunaannya.

3.7 Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dimaksud untuk memperoleh tingkat kepercayaan yang berkaitan dengan seberapa jauh kebenaran hasil penelitian, mengungkapkan dan memperjelas data dengan fakta-fakta aktual di lapangan, dalam penelitian kualitatif keabsahan data lebih bersifat sejalan seiring dengan proses penelitian itu berlangsung. Keabsahan data kualitatif harus dilakukan sejak awal pengambilan data, yaitu sejak melakukan reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Afifuddin, 2012: 159).

Uji validitas data penelitian ini menggunakan analisis triangulasi sumber. Analisis triangulasi sumber yaitu mengakses sumber-sumber yang lebih bervariasi untuk memperoleh data berkenaan dengan persoalan yang sama, kemudian peneliti menguji data yang diperoleh dari satu sumber untuk dibandingkan dengan data dari sumber lain (Pawito, 2007: 99). Selain itu,

peneliti juga akan membandingkan atau mengecek ulang derajat informasi yang diperoleh dari sumber yang berbeda (Kriyantono, 2009: 70).

Dalam hal ini peneliti mengecek derajat kepercayaan sumber dengan hasil pengumpulan data menggunakan metode wawancara pada informan yang berbeda-beda. Cara ini dilakukan dengan membandingkan derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh. Uji validitas data menggunakan analisis triangulasi data sumber dengan cara :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dari orang lain.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat UKM Hindu Universitas Lampung

Suatu kelompok merupakan sistem sosial yang terdiri dari sejumlah orang yang berinteraksi satu sama lain dan terlibat dalam suatu kegiatan bersama. Sedangkan organisasi merupakan suatu sistem sosial yang bersifat langgeng dan memiliki identitas kolektif, memiliki anggota dan program kerja serta prosedur secara kontinyu untuk mencapai tujuan. Sebagai bagian dari masyarakat, mahasiswa khususnya mahasiswa hindu merupakan individu harapan bangsa dan agama yang memiliki rasa solidaritas kemauan juang yang sama antar mahasiswa hindu tersebut. Adanya kesamaan tersebut melahirkan kelompok yang kemudian kita kenal dengan organisasi. Organisasi tersebut tercipta untuk memenuhi kebutuhan, yaitu kebutuhan dan keinginan menghimpun diri dengan rasa solidaritas dan tujuan yang sama.

Keinginan mahasiswa hindu di Universitas Lampung untuk memiliki wadah bersama tersebut pertama kali muncul pada tahun 1989. ide ini muncul dari mahasiswa hindu Unila antara lain Nengah Aryata, Nyoman Marpe, Wayan Sujana, Wayan Merta dan mahasiswa Hindu Unila yang ikut berkumpul dan bergabung, serta dosen-dosen Hindu di Unila dan para tokoh Hindu di Bandar Lampung. Setelah melalui perundingan baik secara formal maupun non formal dan

pemikiran yang matang, akhirnya wadah tersebut diberi nama *Keluarga Mahasiswa Hindu(KMH) Unila*. Secara *de facto* KMH Unila berdiri pada tanggal 21 September 1989.

Pada awal pendiriannya, wadah ini hanya sekadar ingin mengetahu siapa saja mahasiswa yang beragama HINDU di Unila yang kemudian diajak berkumpul dan mengikat tali persaudaraan. Namun, selanjutnya atas asung krta wara nugraha Ida Sang Hyanmg Widhi Wasa, perkumpulan ini berkembang menjadi sebuah komunitas/organisasi yang semakin *exist* baik di lingkungan mahasiswa Hindu, Unila maupun masyarakat. Disamping itu, wadah ini berkembang mengikuti tuntutan zaman dan konstitusi lembaga kemahasiswaan di Unila serta kegiatannya yang bertambah kompleks dan manajemen yang baik sebagai proses pembelajaran.

Pada saat itu KMH sudah mampu mengornisir mahasiswa baru yang beragama hindu untuk mendapatkan pendidikan kerohanian dan mata kuliah Agama Hindu, dan anggotanya pun tidak hanya mahasiswa Unila. beberapa mahasiswa dari Universitas Bandar Lampung(UBL) dan perguruan swasta di Lampung mulai dilibatkan. Namun karena semangat dan perjuangan para mahasiwa Hindu di luar Unila khususnya UBL yang akhirnya mampu membentuk wadah yang sama yaitu KMH UBL pada tahun 1998. mereka beranggotakan mahasiswa yang menempuh pendidikan di perguruan tinggi swasta di Lampung. Dengan terbentuknya KMH UBL, KMH Unila hanya beranggotakan mahasiswa Hindu Unila.

Pada perkembangan selanjutnya, perkumpulan ini pun kemudian berkembang menjadi sebuah organisasi yang bertujuan melahirkan pemimpin Hindu. Sebab, dalam kegiatannya organisasi ini sebagai proses belajar (*Learning process*) yang memberikan pengalaman berorganisasi dan kepemimpinan. Sehingga setelah lulus, mahasiswa Hindu dapat mengamalkan dan mengabdikan ilmu, tenaga, dan pikirannya kepada agama dan negara serta masyarakat minimal menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri.

Sebagai organisasi di Unila, adanya pengakuan dari pihak rektorat sangat diperlukan. Hal ini untuk memperlebar ruang gerak KMH Unila dalam melaksanakan program kerja sebagai proses pembelajaran. Untuk kedua kalinya intelektual Muda Hindu berjuang untuk memperoleh pengakuan dalam bentuk surat keputusan (SK) Rektor. Setelah melalui perjalanan panjang dan perjuangan yang melelahkan, akhirnya pada periode kepengurusan 1999-2000 rektor mengeluarkan SK dengan Nomor: 432/j26/km/1999. dengan SK tersebut nama KMH Unila menjadi Unit Kegiatan Mahasiswa Pembinaan Kerohanian Mahasiswa Hindu Universitas Lampung (UKM PKMH Unila). Namun dalam perjalanannya nama ini kurang akrab ditelinga masyarakat dan mahasiswa Unila. Mereka lebih akrab dengan sebutan UKM Hindu Unila. Kemudian pada MAHASABHA XIII tahun 2002 atas kesepakatan bersama, Unit Kegiatan Mahasiswa Pembinaan Kerohanian Mahasiswa Hindu Universitas Lampung disingkat UKM Hindu Unila sampai dengan sekarang.

Selama kurang lebih 25 tahun, UKM Hindu Unila telah dan sedang dikomando oleh beberapa mahasiswa Hindu antara lain:

1. I Nengah Aryata (1989-1990)
2. I Nengah Sujana (1990-1991)
3. I Nyoman Aryawan (1991-1992)
4. I Nengah Miasa (1992-1993)
5. I Wayan Gunawan (1993-1994)
6. I Nyoman Sukerta (1995-1996)
7. Wijiono (1996-1997)
8. I Ketut Sugina (1997-1998)
9. Winarno (1998-1999)
10. I Wayan Susana (199-2000)
11. I Wayan Aryudi (2000-2001)
12. I Gede Suparwatha (2001-2002)
13. Desak Putu Nariasih (2002-2003)
14. Dewa Nyoman Astawa (2003-2004)
15. Nyoman Wirne (2004-2005)
16. Made Sumerta (2005-2006)
17. Wayan Adiyanto(2006-2007)
18. Gusti Kade Artawan (2007-2008)
19. Kadek ayu setiani (2008/2009)
20. I Gede Deta Kencana P (2009/2010)
21. Komang Pujiana (2010/2011)
22. Ketut Adi Puspa (2011/2012)
23. Komang Wastawan (2012/2013)
24. Made Suwito (2013/2014)

25. Wayan Rasta (2014/2015)

26. Ketut Sasmita Atmaja (2015/2016)

Selama lebih dari dua dasawarsa UKM Hindu Unila menjadi tempat berjuang mahasiswa Hindu yang ada di Unila. Berjuang sebagai sosok yang akan menjadi agen perubahan. Belajar akademis, manajemen organisasi, dan banyak lagi yang harus dilakukan sebagai mahasiswa yang dengan gaya, perbuatan, maupun pikirannya disebut para intelektual muda. Mahasiswa, masa untuk meningkatkan kualitas diri, mempertajam intelegensi, emosional, dan spiritual sebagai *kawah candradimuka*. Jadi, tetap berjuang, berjuang dan berjuang.....!

4.2 Makna Filosofi Lambang UKM Hindu Unila



Gambar 4.1
Lambang UKM Hindu Unila

Lambang UKM Hindu Unila berbentuk segilima mempunyai makna filosofi sebagai berikut:

1. Segi lima merupakan konsep dari *Panca Sradha*, lima dasar kepercayaan dalam Agama Hindu yaitu Brahman, Atman, Karmaphala, Punarbhawa dan Moksa. Segi lima itu juga mencerminkan lima fakultas yang ada di Unila pada

saat pembentukan UKM Hindu Unila. Kelima fakultas itu adalah Fakultas Ekonomi, Teknik, Pertanian, Hukum dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

2. Buku, Mata Bollpoint dan Dewa Ganesa menunjukkan bahwa kita sedang menuntut ilmu yang dilindungi oleh Dewa Ganesa.
3. Swastika di sisi kanan dan kiri merupakan simbol keseimbangan dan keselamatan kita dalam menjalankan Dharma serta melambangkan bahwa organisasi kita adalah Organisasi Hindu.
4. Sedangkan tulisan “Unit Kegiatan Mahasiswa Pembinaan Kerohanian Mahasiswa Hindu Universitas Lampung” menunjukkan identitas kita sebagai Organisasi/Unit Kegiatan Mahasiswa yang Bernaung di bawah Universitas Lampung. Lambang ini digunakan pada kop surat, stempel, Bendera/petaka, Badge, Pakaian seragam/kaos, PIN dan benda-benda lain yang menunjukkan identitas UKM Hindu Unila.

4.3 Bidang-Bidang yang Ada di UKM Hindu Unila

Pada kegiatan dan proses pengkaderan, UKM Hindu Unila Memiliki 5 bidang yang telah menyerucut dari 6 bidang melalui mahasabha XVIII yaitu sebagai berikut:

1. Bidang Kerohanian

Bidang ini berupaya meningkatkan sradha/keimanan dan menyumbangkan pemikirannya kepada anggota berupa konsep-konsep maupun karya nyata dengan melaksanakan Dharma tula di masyarakat Hindu dan kegiatan kerohanian lainnya. Dibidang ini lah anggota dikader untuk mendalami ajaran

agama melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat kerohanian/keagamaan seperti latihan yoga, Dharma gita, Tirta Ytra, Persantian Kilat, Latihan pelaksanaan upacara dan perayaan hari raya (Dharma Santi) serta kegiatan kerohanian lainnya.

2. Bidang Organisasi dan Kaderisasi

Bidang ini bertugas untuk meningkatkan kedewasaan dalam mengatur gerak dan aktivitas mahasiswa Hindu dalam berorganisasi sesuai dengan jaran agama. Bidang inilah yang mengatur kegiatan dan kelangsungan organisasi seperti penerimaan anggota baru dan tindak lanjutnya, melakukan rapat koordinasi, pembentukan forum alumni, pengiriman anggota dalam paltihan-pelatihan baik di lingkungan Unila maupun di luar Unila dan melaksanakan Mahasabha diakhir kepengurusan.

3. Bidang Seni dan Olahraga

Bidang ini menampung kreatifitas mahasiswa dalam hal berseni, adapun kegiatan yang dilakukan yaitu: drama, kirtanam, akustik, tari dll dan juga Bidang ini bergerak dalam hal kesehatan jasmani yaitu melalui latihan-latihan dan olahraga bersama. Disamping itu bidang ini juga dapat sebagai fasilitator untuk memepererat tali persaudaraan yaitu melalui pertandingan persahabatan antar UKM Hindu di Bandar Lampung maupun UKM lain yang ada di Unila.

4. Bidang Penelitian dan Pengembangan

Bidang ini bertugas untuk menemukan inovasi atau terobosan-teropbosan demi kemajuan UKM Hindu Unila. Secara ideal bidang ini mengkaji dan menganalisa serta mengevaluasi kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*),

kesempatan (*opportunity*) dan ancaman (*treat*) yang dikenal dengan SWOT tersebut, bidang ini mengevaluasi dan mengembangkan peluang-peluang dalam organisasi seperti membuat perpustakaan mini dan pemeliharaan website untuk menjalin hubungan dengan dunia luar.

5. Bidang Kewirausahaan

Di bidang inilah anggota dikader menjadi wiraswasta dengan mengadakan kantin mini pada Anggota Acara-Anggota Acara tertentu yang disamping untuk emnambah khas UKM juga untuk ajang pembelajaran bagaimana *manage* orang dalam berwiraswasta. Bidang ini juga sebagai fasilitator penyebaran berita yaitu dalam hal berlangganan dan pendistribusian majalah *Raditya*.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil simpulan bahwa:

1. Peran komunikasi di UKM Hindu Universitas Lampung dalam Sasaran Kegiatan Kaderisasi, dibagi ke dalam dua bagian yaitu:
 - a. Komunikasi dalam pengkaderan untuk calon Pengurus UKM Hindu Universitas Lampung Peran komunikasi yang digunakan adalah komunikasi non formal seperti pengurus inti UKM Hindu Universitas Lampung berkomunikasi secara langsung atau tatap muka untuk mengajak anggota untuk datang ke UKM maupun rapat persiapan kegiatan yang dilaksanakan oleh UKM Hindu Universitas Lampung dimana komunikasi dan pelatihan kepada calon-calon pengurus dilakukan secara personal.
 - b. Komunikasi dalam Pengkaderan untuk Anggota Baru UKM Hindu Universitas Lampung Peran komunikasi yang berlangsung adalah komunikasi formal dan non formal. Komunikasi formal yang dilakukan pengurus inti seperti memberikan informasi tentang jadwal rapat kepada alumni, senior, pengurus dan anggota baru UKM Hindu Universitas Lampung. Komunikasi non formal yang dilakukan pengurus inti seperti mengajak anggota secara langsung atau tatap muka untuk datang ke UKM dan kegiatan yang dilaksanakan oleh UKM Hindu Universitas Lampung.

komunikasi horizontal yaitu komunikasi antara pengurus inti dan komunikasi kebawah koordinator bidang dengan anggota UKM Hindu Universitas Lampung.

Langkah-langkah yang dilakukan adalah; rapat inti, rapat bersama, rapat koordinasi awal, rapat koordinasi akhir, *performance*, pendekatan dan promo di fakultas, pendaftaran, seleksi, pengumuman, latihan dan pengenalan anggota baru. Peran komunikasi yang terjadi pada saat penerimaan adalah berupa promo, instruksi dari anggota kepada calon anggota mengenai seleksi dan pengumuman. Lalu pada saat pelatihan, terjadi komunikasi untuk mendukung kesiapan latihan dan menjelang penampilan, komunikasi berbentuk instruksi yaitu peran komunikasi ke bawah.

- c. Komunikasi pengurus UKM Hindu Universitas Lampung pada saat melaksanakan kegiatan baik dari perencanaan hingga evaluasi dilakukan bersama-sama dalam rapat koordinasi setelah kegiatan-kegiatan yang dikerjakan dan diakhir priode kepengurusan dalam musyawarah bersama (mubes). Dalam hal ini komunikasi dilakukan secara formal dengan didampingi senior, alumni dan dewan pembina UKM Hindu Universitas Lampung. Komunikasi yang dilakukan tetap melalui pendekatan komunikasi personal dan dengan cara *chat* melalui SMS, WA maupun Line.
- d. Komunikasi yang dilakukan pengurus kurang intensif, sehingga membuat anggota UKM Hindu Universitas Lampung. Pengurus berkomunikasi melalui sosial media seperti *Whatsapp* dan Line.
- e. Koordinasi pengurus inti dengan setiap kepala bidang tidak berjalan

- f. Solusi yang di buat pengurus untuk permasalahan yang ada di UKM Hindu Universitas Lampung antara lain:
- a. Pengurus meminta teman dekat anggota UKM untuk mengajak dalam kegiatan rapat dan pelaksanaan UKM Hindu Universitas Lampung.
 - b. Pengurus melakukan *chat* personal hanya untuk mengajak datang pada saat rapat dan pelaksanaan kegiatan UKM.
 - c. Pengurus mengajak langsung untuk sering datang ke UKM, rapat serta kegiatan UKM pada saat rapat besar.
 - d. Pengurus meminta ke Kabid dan sekbid untuk mengajak anggotanya datang ke UKM dan pada setiap kegiatan yang dilakukan oleh UKM.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran antara lain:

1. Pengurus inti hendaknya melakukan pendekatan personal dengan anggota UKM Hindu Universitas Lampung, komunikasi antar pribadi lebih ditingkatkan lagi kepada anggota UKM Hindu Universitas Lampung, pengurus inti melakukan rapat koordinasi satu bulan sekali serta membuat kegiatan *outdoor* agar anggota senang dengan kegiatan UKM Hindu Universitas Lampung, pengurus memberikan penghargaan untuk anggota yang aktif dan berprestasi, komunikasi melalui WA, SMS dan Line tetap dijalankan tetapi ditambahkan dengan *chat* personal anggota UKM Hindu Universitas Lampung serta pengurus melakukan kunjungan-kunjungan ke rumah anggota UKM Hindu Universitas Lampung agar terjalin kedekatan secara emosional.

2. Bagi pengurus sebaiknya membuat jadwal wajib koordinasi sekurang-kurangnya dua kali seminggu antara kepala bidang dengan anggota untuk meningkatkan kualitas hasil komunikasi sehingga semua program kerja yang dibuat dapat terlaksana dengan baik. Pengurus menambah intensitas pertemuan seperti *sharing*, rapat minimal dua kali seminggu atau kegiatan pelatihan berbentuk *outbond* untuk memperbaiki komunikasi dan kaderisasi UKM Hindu Universitas Lampung. Anggota semakin aktif dalam setiap kegiatan UKM Hindu Universitas Lampung dengan mengikuti setiap kegiatan yang diadakan. Anggota juga sebaiknya memberikan masukan-masukkan yang akan menunjang kualitas organisasi.
3. Pengurus, senior, alumni, pembina hendaknya membentuk bidang yang khusus menangani kaderisasi di luar pengurus inti yang sudah ada sekarang, seperti tim regenerasi. dan keterlibatan orang-orang yang lebih berkompeten dalam memberikan pelatihan kegiatan kaderisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi Revisi 5, 342 h), Rineka Cipta, Jakarta
- Beebe, Steven & Redmond, Mark, 2008. *Interpersonal Communication*. USA: Pearson Education.
- Dayakisni, T. & Hudaniah. 2003. *Psikologi Sosial*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. London: Prince Hall International Inc.
- Devito, Joseph. A. 1997. *Komunikasi Antarmanusia*. Kuliah Dasar. Edisi Kelima. Profesional Book. Jakarta.
- Face dan Faules, 2006, *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (editor Deddy Mulyana, MA, Ph.D.), PT Remaja Rosdakarya Bandung
- Harold D. Lasswell (1999) *Structure an Function of Communication in Society*” dalam. Wilbur Schramm. (Ed)
- Liliweri, Alo. 2003. *Makna Budaya Dalam Komunikasi Antar budaya*. Yogyakarta: LkiS.
- Mulyana, Deddy. 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2002. *Komunikasi Antarbudaya*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2002, *Metode Penelitian Kualitatif Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan kedua belas, Bandung: Alfabeta:
- Nasir, Mohammad. 1999. *Metode Penelitian*. PT. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Poewadarminta, 1985. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.

- Sarwono, Sarlito, 1983. *Psikologi Perkembangan*. PT. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sobur, Alex. 1986. *Anak Masa Depan*. Bandung: Angkasa.
- , 1991. *Komunikasi Orang Tua dan Anak*. Bandung: Angkasa
- Soedjatmiko. N.A. 1991. *Antara Anak dan Keluarga*. Surabaya: Rama Press
- Stewart dan Sylvia, 1996. *Human Communication (Prinsip-Prinsip Dasar)*.
Penerjemah Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. CV Alfa Beta. Bandung.
- Uchjana Effendi, Onong, M.A. 2001. *Dinamika Komunikasi*, Bandung: PT.
Remaja Rosdakarya.
- Widjaja, 2000. *Dimensi-Dimensi Komunikasi*. Alumni. Bandung.