

STRATEGI KOMUNIKASI PIMPINAN JAN UKMI AN-NAHL UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA

LEADERSHIP COMMUNICATION STRATEGY OF JAN UKMI AN-NAHL MERCU BUANA YOGYAKARTA UNIVERSITY

¹⁾**Nabila Husna**,²⁾**Nur Afryani**,³⁾**Vikha Sari Nastika**

^{1,2,3)}Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi Dan Multimedia

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Jl. Ring Road Utara, 55281, Indonesia

*Email:

¹⁾husnana1524@gmail.com,

²⁾nurafryani05@gmail.com,

³⁾vichanastika@gmail.com.

ABSTRAK

*Dalam suatu organisasi, komunikasi merupakan suatu hal yang penting dalam menjembatani antara pemimpin dan juga anggota. Unit Kegiatan Mahasiswa JAN UKMI Jamaah An-Nahl merupakan suatu organisasi yang memiliki visi dan misi keislaman dan kebersamaan dalam dakwah kampus. Organisasi ini membutuhkan strategi komunikasi yang dapat membangun hubungan antar anggota dan pemimpinnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji strategi komunikasi yang digunakan oleh pimpinan organisasi dalam membangun kinerja anggotanya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui teknik wawancara mendalam. Mengacu pada R. Wayne Pace, Brent D. Peterson, dan M. Dallas Burnet dalam bukunya *Techniques for Effective Communication*, yang menyebutkan bahwa strategi komunikasi dalam organisasi terdiri dari tiga strategi yaitu To secure understanding, To estable acceptance, To motivate action (Pace et al., 1979). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan JAN UKMI An-Nahl Universitas Mercu Buana Yogyakarta setelah masa vakum selama dua tahun terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja anggota dengan melakukan komunikasi partisipatif. Temuan ini memberikan wawasan bagi pimpinan organisasi untuk membangun komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi.*

Kata Kunci: Strategi Komunikasi, Organisasi, Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi

A. PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Setiap orang pasti membutuhkan komunikasi untuk berinteraksi dan menyampaikan informasi. Menurut Carl I. Hovland, ilmu komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegar asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap (Effendy, 2011). Penyampaian informasi dan penerimaan informasi bisa dilakukan oleh dua belah pihak atau lebih baik secara verbal maupun non-verbal. Dalam konteks ini komunikasi dua arah merupakan hal yang sangat penting karena memungkinkan adanya pertukaran pesan secara timbal balik. Komunikasi dua arah memiliki berbagai keunggulan yaitu adanya kejelasan pesan sehingga tercipta kepuasan, kesalahpahaman dapat dihindari, serta memungkinkan situasi yang lebih nyaman bagi peserta komunikasi (Ilpiyanto et al., 2022).

Organisasi adalah kesatuan susunan yang terdiri dari sekelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama, yang dapat dicapai lebih efektif dan efisien melalui tindakan secara bersama-sama, di mana dalam melakukan tindakan ada pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab bagi tiap-tiap personal yang terlibat di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi (Sulaksono, 2015). Hal ini dapat disimpulkan, organisasi adalah sekelompok orang yang memiliki struktur yang jelas dan bergerak di suatu bidang dengan tujuan yang sama. Dalam

organisasi ada susunan atau sistem yang mengatur untuk pembagian tugas dan wewenang agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan tepat. Dalam suatu organisasi, komunikasi merupakan suatu hal yang penting dalam menjembatani antara pemimpin dan juga anggota. Komunikasi dalam organisasi sendiri adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah (Asriadi, 2020). Komunikasi adalah bagaimana organisasi mewakili, menghadirkan, dan membentuk iklim dan budaya organisasi mereka, sikap, nilai, dan tujuan yang menjadi ciri organisasi dan anggotanya (Atmaja & Dewi, 2018). Dalam organisasi seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan komunikasi yang baik dalam mengarahkan anggotanya. Tentunya komunikasi yang baik akan berdampak pada kinerja dalam organisasi sehingga orgnisasi bisa berjalan dengan baik serta mencapai tujuan yang menjadi visi misi di dalamnya.

Dalam hal ini, pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi yang efektif dalam membangun organisasi yang sehat. Tercapainya tujuan organisasi dapat terwujud apabila didalamnya terjadi komunikasi yang baik antara pemimpin dan anggotanya ataupun sebaliknya. Informasi yang disampaikan oleh pimpinan apabila tidak diterima dengan baik oleh anggota akan berdampak terjadinya kesalahpahaman/*misscommunication* yang dapat menghambat pekerjaan sehingga target kerja tidak tercapai (Pratama, 2020). Komunikasi yang efektif juga dapat menjadi sarana membangun motivasi dan menciptakan kepercayaan antara pemimpin dan anggota yang dapat berdampak pada kinerja tim.

Unit Kegiatan Mahasiswa JAN UKMI Jamaah An-Nahl merupakan suatu organisasi yang memiliki visi dan misi keislaman dan kebersamaan dalam dakwah kampus. Organisasi ini membutuhkan strategi komunikasi yang dapat membangun hubungan antar anggota dan pemimpinnya. Selain itu organisasi ini memiliki latar belakang yang di mana organisasi ini memiliki beberapa hambatan sehingga tidak bisa berjalan dengan seharusnya. Dampak dari hambatan tersebut organisasi ini harus vakum untuk beberapa tahun. Dalam hal ini pimpinan organisasi harus mampu membangun kepercayaan dan kinerja antar anggota untuk mengembalikan kondisi organisasi yang lebih baik. Sehingga dalam kepemimpinan yang baru harus memiliki komunikasi yang baik agar bisa membangun hubungan antara anggota dan pemimpin agar berdampak baik untuk visi dan misi organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Thareeq Akbar Perkasa dan Rafinita Aditia dengan judul Strategi Komunikasi Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis, menurut mereka memilih strategi komunikasi merupakan langkah penting yang memerlukan pendekatan yang cermat dalam perencanaannya, karena jika strategi yang dipilih salah maka hasil yang diperoleh bisa berakibat fatal terutama kerugian uang, waktu, materi dan tenaga. Mereka juga memaparkan strategi penting yang harus dilakukan dalam kepemimpinan organisasi yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuiting*), dan pengawasan/evaluasi (*controlling*). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai strategi yang baik dalam melaksanakan tugas serta memikul tanggung jawab yang dibebankan dalam rangka mempertahankan eksistensi serta perkembangan suatu perusahaan maupun organisasi yang dipimpinnya. Hal ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi kepemimpinan yang baik akan menghasilkan sebuah kepemimpinan yang berhasil (Thareeq Akbar Perkasa & Rafinita Aditia, 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tamri dengan judul Strategi Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau, Kepercayaan pimimpin terhadap keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi dapat diupayakan melalui komunikasi yang terjalin efektif antara anggota dan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan yaitu dengan cara melakukan dialog, sehingga terjalin komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan bawahan baik secara verbal maupun non verbal, dengan adanya komunikasi yang efektif maka akan terjalin dialog antara pemimpin dengan bawahan, sehingga kedua belah pihak dapat mengerti dan memahami apa yang sedang dibicarakan, komunikasi antara pimpinan dengan bawahan akan terjalin dialog yang harmonis, sehingga perintah pimpinan kepada bawahan dapat dilaksanakan dengan baik (Tamri, 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Santi Handa Astuti, Dalinur M. Nur, dan Candra

Darmawan dengan judul Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Kantor Camat Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin, menurut mereka berkembang atau tidaknya sebuah organisasi tergantung kemampuan dan kebijakan pemimpin dalam berkomunikasi dan alat yang digunakan, oleh karena itu pemimpin harus menjalankan fungsinya sesuai dengan yang direncanakan. Oleh karena itu pemimpin dalam menyampaikan informasi mengenai prosedur kerja, kebijakan, ataupun perintah-perintah harus jelas sehingga mampu dipahami oleh bawahannya sehingga pegawai dapat ter dorong melaksanakan tugas yang telah diberikan, dan juga saling memberikan informasi kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Berdasarkan indikator penilaian yang ada, strategi komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui penentuan tujuan dengan menerapkan visi dan misi yang harus dicapai dan diimplementasikan (Astuti et al., 2019).

Berdasarkan penelitian dilakukan oleh Binti Nasukah, Sulistyorini dan Endah Winarti yang berjudul "peran komunikasi efektif pemimpin dalam meningkatkan kinerja institusi" menunjukkan hasil Bahwa Pertama, terdapat enam karakteristik komunikasi efektif pemimpin, yaitu; sikap lemah lembut, tidak kasar dalam ucapan, tidak keras hati, memaafkan dan memohonkan ampun, mengajak bermusyawarah, serta berkomitmen menjalankan keputusan bersama dan bertawakal. Kedua, komunikasi efektif pemimpin berperan dalam; 1) meningkatkan efektivitas dalam berbagi (sharing) visi misi; 2) meningkatkan kinerja para staf khususnya guru; 3) membangun kemitraan dengan komunitas sekolah 4) membangun iklim sekolah yang kondusif; 5) meningkatkan capaian prestasi peserta didik. Hasil kajian berimplikasi pada pentingnya pemimpin lembaga pendidikan Islam untuk memiliki karakteristik komunikasi efektif, sehingga dapat berperan dalam meningkatkan kinerja institusi (Nasukah et al., 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ismawati Asri yang berjudul "strategi komunikasi organisasi dalam membangun semangat kerja pegawai Pusdiklat tenaga administrasi kementerian agama RI" dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang didapatkan bahwa strategi yang digunakan untuk memastikan komunikasi mengerti dengan informasi yang diterima, membina penerima pesan, tindakan yang dimotivasi dan juga memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi (Asri, 2022).

Garis besar dalam penelitian ini adalah menganalisis bagaimana strategi seorang pemimpin untuk membangun sebuah motivasi kinerja anggota organisasi sehingga berdampak baik pada visi dan misi organisasi kedepannya. Dalam organisasi tentunya memiliki berbagai hambatan yang dapat berdampak terhadap kinerja anggota di dalamnya. Permasalahan seperti *misscommunication*, kurangnya keterbukaan, hingga minimnya komunikasi umpan balik dari anggota seringkali menjadi hambatan jalannya organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana seorang pemimpin menerapkan strategi komunikasi dalam organisasi yang di terapkan oleh pimpinan JAN UKMI Jamaah An-NAhl dalam membangun hubungan antara pemimpin dan anggotanya agar berdampak positif terhadap organisasi.

B. LANDASAN TEORI

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa konsep untuk menjabarkan penelitian ini seperti strategi komunikasi, yang mengacu pada bagaimana cara pemimpin atau bagaimana seorang pemimpin akan melakukan sebuah komunikasi kepada bawahannya sehingga mempengaruhi kinerja di dalam organisasi. Dalam komunikasi organisasi yang dilakukan oleh pemimpin perlu adanya sebuah strategi untuk membangun motivasi antar anggota.

Penelitian ini juga mengacu pada strategi komunikasi organisasi R. Wayne Pace, Brent D. Peterson, dan M. Dallas Burnet dalam bukunya *Techniques for Effective Communication*, yang menyebutkan bahwa strategi komunikasi dalam organisasi terdiri dari tiga strategi yaitu *To secure understanding*, *To estable acceptance*, *To motivate action* (Pace et al., 1979). Strategi pertama yaitu *To Secure Understanding* artinya memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan jelas oleh penerima. Hal ini agar informasi dapat diterima dengan baik secara akurat oleh audiens. Strategi yang kedua yaitu *To Estable Acceptance* artinya dalam hanya ini pesan yang disampaikan tidak hanya bisa dipahami dengan benar, namun juga dapat diterima sebagai suatu

pesan yang logis, relevan dan layak untuk diperhatikan atau dijalankan. Dan strategi yang terakhir adalah *To Motivate Action* artinya pesan yang diampaikan tidak hanya mampu untuk dipahami dan diterima namun juga menjadi dorongan nyata untuk bertindak sesuai pesan yang disampaikan.

Strategi komunikasi yang tepat tidak hanya pesan dapat tersampaikan dengan baik dan jelas, namun juga harus berperan untuk membangun kepercayaan dan juga loyalitas antara anggota dan juga pimpinan. Ketika pesan yang disampaikan dapat membuat anggota merasa informasi yang diterima jelas, masuk akal, dan juga memotivasi, maka hal ini dapat meningkatkan kinerja anggota di dalam organisasi. Maka dari itu, teori oleh Pace, Peterson, dan Burnet menjadi landasan penting di dalam penelitian ini untuk menilai sejauh mana efektivitas pemimpinan organisasi dalam meningkatkan kinerja anggota.

C. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kualitatif yang berasaskan pada filsafat postpositivisme atau interpretif, atau konstruktif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi) (Sugiyono, 2008). Penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang bersifat alami, natural, kealamian, serta tidak bisa dilakukan di laboratorium, melainkan lapangan (Abdussamad, 2021).

Data yang akan di ambil melalui berbagai cara, diantaranya wawancara mendalam dengan pimpinan dan beberapa pengurus JAN UKMI Jamaah An-Nahl Universitas Mercu Buana Yogyakarta, untuk mendapatkan beragam informasi mengenai seputar strategi kepemimpinan yang diterapkan didalam organisasi guna membangun kinerja yang kompeten, wawancara ini berfokus pada pemahaman yang mendalam mengenai strategi- strategi kepemimpinan yang di terapkan pada organisasi tersebut. Wawancara yang dilakukan secara terbuka pada pemimpin organisasi dan juga beberapa anggota orgnisasi, khususnya anggota baru daan juga anggota lama di dalam organisasi. Pertanyaan yang di berikan bersifat fleksibel dan dapat berkembang tergantung alur pembicaraan sehingga memungkinkan penggalian informasi yang lebih mendalam dan responden akan menyampaikan pandangannya secara bebas. Namun, pembahasan akan tetap mengacu pada strategi komunikasi organisasi R. Wayne Pace, Brent D. Peterson, dan M.Dallas Burnet dalam bukunya Techniques for Effective Communication, yang menyebutkan bahwa strategi komunikasi dalam organisasi terdiri dari tiga strategi yaitu *To secure understanding*, *To estable acceptance*, *To motivate action* (Pace et al., 1979). Kinerja yang kompeten juga memerlukan anggota yang mudah memahami serta dapat menerapkan point-point strategi komunikasi yang disampaikan oleh pemimpin, anggota yang bijak akan menghasilkan hasil yang efisien.

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki beberapa kriteria yang akan digunakan dalam wawancara ini. Hal ini bertujuan untuk memastikan narasumber memiliki pengalaman atau keterlibatan dengan topik yang sedang diteliti, dengan kriteria yang jelas peneliti mampu menjaga data yang diperoleh sehingga informasi yang didapat akan lebih konsisten, kemudian kriteria bertujuan agar proses wawancara yang lebih terarah dan juga mendalam. Adapun kriteria yang harus dipenuhi dalam wawancara ini antara lain:

1. Merupakan anggota dan memiliki keterlibatan dalam organisasi JAN UKMI Jamaah An-Nahl Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
2. Memiliki jabatan atau peran yang dibutuhkan peneliti yaitu pemimpin organisasi, anggota lama organisasi, dan anggota baru organisasi.
3. Anggota baru harus sedang dibawah kepemimpinan yang akan kami teliti.
4. Anggota lama adalah anggota yang telah aktif di organisasi minimal dua periode dan memiliki pengalaman kerja organisasi dibawah lebih dari satu kepemimpinan.

Dalam wawancara ini kami tetap menjaga privasi narasumber yang di mana narasumber memiliki hak untuk mencantumkan atau tidak mencantumkan nama di dalam wawancara ini.

Table 1. Data Informan

NAMA	JENIS KELAMIN	JABATAN
Riyyan Haikal	Laki-laki	Ketua
Bulan Mucica Hasida	Perempuan	Anggota Departemen Kaderisasi
Anonim	Perempuan	Ketua Departemen Kemuslimahan

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam masa ini, organisasi tentu mengalami penyesuaian dan juga adaptasi dalam keaktifan organisasi dengan tatanan struktur yang baru. Penyesuaian dan adaptasi tentu tidak hanya dilihat dari keaktifan sebuah organisasi tersebut namun juga dialami oleh pimpinan dan juga anggota-anggota di dalamnya, hal ini mengakibatkan adanya perubahan kegiatan atau budaya baru setelah vakum yang cukup lama. Kebiasaan organisasi yang baru ini dapat mempengaruhi kinerja anggota dalam berorganisasi, hal ini sangat penting karena kinerja anggota merupakan hal yang krusial untuk membangkitkan nama JAN UKMI Jamaah An-Nahl Universitas Mercu Buana Yogyakarta untuk kembali eksis seperti dulu. Untuk itu, pimpinan organisasi melakukan strategi agar kinerja anggota dapat meningkat dan berdampak positif pada lingkungannya.

Dalam hal komunikasi pimpinan JAN UKMI Jamaah An-Nahl Universitas Mercu Buana Yogyakarta, mengutamakan komunikasi yang efektif dengan melakukan pendekatan untuk berkomunikasi kepada anggota-anggotanya. Menurut Pace, Peterson dan Burnet pada strategi pertamanya yaitu ***To Secure Understanding***, yang di mana dalam konteks ini pesan yang disampaikan tidak hanya tersampaikan namun juga harus dapat dipahami dan diterima oleh anggota. Dalam strategi ini, hasil wawancara Riyyan Haikal selaku pimpinan organisasi JAN UKMI Jamaah An-Nahl Universitas Mercu Buana Yogyakarta pada tanggal 4 Juni 2025 menyatakan bahwa sebagai pemimpin ia melakukan pendekatan dengan anggota baik berkomunikasi melalui media sosial atau secara langsung dengan cara menyampaikan kembali instruksi atau pesan yang sudah disampaikan untuk memastikan bahwa pesan yang disampaikan tidak hanya tersampaikan namun dipahami dan juga diterima. Menurutnya, komunikasi adalah kunci keberhasilan organisasi dapat berjalan dengan baik. Hal ini sangat penting karena komunikasi merupakan fondasi dari interaksi antara pimpinan dan anggota yang menciptakan pemahaman bersama, penyelarasan tujuan, serta koordinasi kerja yang efektif. Hal ini selaras dengan hasil wawancara dengan Bulan Mucica Hasida selaku anggota departemen kaderisasi pada tanggal 4 Juni 2025 menyatakan bahwa memang tidak semua pesan yang disampaikan pemimpin dapat dipahami dengan baik, namun dalam organisasi ini pimpinan sangat mengambil peran untuk mendampingi anggota yang belum paham akan instruksi atau pesan yang disampaikannya. Pemimpin juga berusaha untuk memberikan penjelasan ulang terkait instruksi atau pesan dengan jelas yang sekiranya sulit untuk dipahami. Selain mewawancara Bulan Mucica Hasida selaku anggota lama yang ada di dalam organisasi. Peneliti juga mewawancara salah satu informan yang merupakan anggota baru di dalam organisasi tersebut. Menurut penuturan informan hasil wawancara tanggal 8 Juni 2025, pesan dan instruksi yang disampaikan oleh pemimpin sangat jelas dan mudah dipahami oleh anggota baru. Informan juga menyatakan bahwa adanya upaya dari pemimpin dan juga anggota lama untuk membantu anggota baru memahami informasi-informasi yang ada di dalam organisasi tersebut. Dalam strategi *to secure understanding*, pimpinan organisasi JAN UKMI Jamaah An-Nahl Universitas Mercu Buana Yogyakarta telah menerapkan konsep ini secara konsisten. Pimpinan tidak hanya menyampaikan pesan dan instruksi kepada anggota namun juga memastikan bahwa pesan tersebut benar-benar diterima dan juga dipahami oleh anggotanya. Hal ini dilakukan dengan berbagai pendekatannya seperti komunikasi baik secara langsung atau media sosial dan juga penegasan ulang informasi. Pimpinan juga berperan aktif memberikan pemahaman kepada anggota yang belum paham akan pesan atau instruksi yang disampaikan.

Kemudian strategi kedua yaitu **To Establish Acceptance**, yang di mana dalam strategi ini komunikasi bukan hanya bertujuan untuk menyampaikan pesan dan instruksi dan juga memastikan pemahaman oleh anggota, tetapi juga komunikasi sebagai alat untuk membangun kesadaran tanggung jawab anggota atas tugas-tugasnya dalam menjalani organisasi. Komunikasi harus memperkuat keterlibatan emosional antara pimpinan dan anggota dan kesediaan anggota dalam mendukung nilai, tujuan, dan juga keputusan di dalam organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Riyyan Haikal selaku pimpinan organisasi JAN UKMI Jamaah An-Nahl Universitas Mercu Buana Yogyakarta menyatakan bahwa selalu melibatkan anggota dalam membuat keputusan di dalam organisasi, serta memberikan contoh yang baik dalam bertanggung jawab dari setiap sudut pandang anggota secara rasional. Dalam kepemimpinannya, Riyyan Haikal sangat terbuka terhadap pandangan yang berbeda dengannya, ia juga selalu menerima saran dan kritik dari anggota dengan kepala yang dingin. Berdasarkan hal ini, gaya kepemimpinan yang dilakukan olehnya adalah kepemimpinan yang partisipatif. Menurut Rensis Likert, gaya kepemimpinan partisipatif adalah di mana pemimpin menaruh kepercayaan kepada anggota dengan melibatkan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi kerja. Dalam sistem gaya kepemimpinan partisipatif, leader dan bawahan secara bersama-sama menentukan tujuan, leader memperhatikan masukan-masukan bawahan dalam pengambilan keputusan. Sistem ini menciptakan hubungan kerja penuh persahabatan dan saling percaya. Sistem ini dinilai sangat efektif untuk mendorong perkembangan dan produktivitas (Likert, 1961). Hal ini juga selaras seperti yang dikatakan oleh Bulan Mucica Hasida selaku anggota departemen kaderisasi yang mengatakan bahwa, pimpinan selalu mempertimbangkan pendapat setiap anggota dan tidak pernah mengambil keputusan sendiri tanpa diskusi dengan anggota. Menurutnya keputusan bersama di dalam organisasi adalah hal yang penting. Sikap pemimpin yang terbuka terhadap pendapat anggota membuat anggota berani untuk menyanggah, menyampaikan, dan mengutarakan pandangannya tanpa takut dihakimi. Hal tersebut juga dipaparkan oleh salah satu informan yang mengatakan bahwa ia selalu merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan di dalam organisasi, yang di mana melibatkan seluruh anggota agar tidak terjadi kesalahpahaman antara pimpinan dan juga anggota. Dalam *strategi to establish acceptance*, pimpinan organisasi JAN UKMI Jamaah An-Nahl Universitas Mercu Buana Yogyakarta telah berhasil menerapkan strategi tersebut. Strategi ini mendorong anggota untuk terlibat di dalam organisasi secara maksimal. Dengan gaya kepemimpinan yang partisipatif menciptakan hubungan antara pimpinan dan juga anggota didasari oleh kepercayaan dan saling menghargai pendapat. Anggota akan merasa bahwa pendapat mereka dihargai dan tidak takut untuk menyampaikan pendapat karena pimpinan menyediakan ruang yang aman dan setara bagi anggota. Hal ini menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang positif dan membangun.

Kemudian strategi yang ketiga yaitu **To Motivate Action**, yang di mana strategi ini komunikasi menjadi alat untuk memotivasi dan membangkitkan semangat anggota di dalam organisasi. Dalam strategi ini juga memberikan dorongan moral dan memperkuat komitmen agar mampu menyelesaikan tugas dengan optimal. Hal ini adanya bentuk apresiasi dari pimpinan organisasi kepada anggota yang membuat anggota merasa terlibat, termotivasi dan terdorong untuk melaksanakan tugas secara sukarela. Dalam konteks ini, Riyyan Haikal selaku pimpinan organisasi JAN UKMI Jamaah An-Nahl Universitas Mercu Buana Yogyakarta menyatakan bahwa ia memberikan apresiasi dalam bentuk pujian kepada anggota yang berkontribusi aktif dalam bentuk ucapan secara langsung. Hal ini sebagai bentuk penghargaan agar anggota semakin semangat melakukan tugas-tugas secara sukarela. Pujian tersebut juga menumbukan rasa loyalitas dari anggota terhadap organisasi tersebut. Riyyan Haikal juga mengungkapkan bahwa ia juga memberikan dorongan dengan cara memberikan kesempatan anggotanya dalam mengambil peran di beberapa kegiatan, menurutnya hal ini membuat mereka merasa tertantang dan memberi anggotanya kesempatan belajar. Kesempatan yang diberikan tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri anggota namun juga bentuk dari rasa kepercayaan pimpinan terhadap kemampuan anggotanya. Anggota akan merasa diakui, dihargai dan merasa memiliki ruang untuk berkembang. Motivasi dari pimpinan inilah yang meningkatkan loyalitas anggota terhadap organisasi. Hal ini selaras dengan yang dikatakan oleh Bulan Mucica Hasida selaku anggota departemen kaderisasi mengatakan bahwa pimpinan selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja anggota dengan mengundang pengurus atau alumni yang di mana dalam evaluasi tersebut semua terbuka untuk menceritakan suka dan duka yang membuat semangat anggota tumbuh kembali. Ia juga menyatakan bahwa komunikasi pimpinan sangat memiliki pengaruh yang

sangat besar terhadap semangat kerja anggota karena anggota akan merasa dihargai jika komunikasi dari pimpinan terarah jelas. Salah satu informan juga menyatakan pernyataan yang sama, informan memaparkan bahwa komunikasi dari pimpinan mempengaruhi semangat dari informan pribadi karena pimpinan selalu membantu informan untuk kembali aktif. Komunikasi dari pimpinan memotivasi informan untuk menghidupkan organisasi JAN UKMI Jamaah An-Nahl Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang sudah lama vakum untuk kembali eksis. Ia juga mengatakan adanya pengaruh yang besar pada peran komunikasi yang dilakukan pimpinan dalam mendorong kinerja dan keterlibatan informan sebagai anggota baru. Dalam strategi *to motivate action*, pimpinan organisasi JAN UKMI Jamaah An-Nahl Universitas Mercu Buana Yogyakarta mampu mendorong anggota meningkatkan kinerja anggota dengan cara memberikan apresiasi sebagai bentuk penghargaan dan juga dorongan anggota untuk berkembang dengan cara mengambil kesempatan untuk berkontribusi di dalam organisasi. Komunikasi yang dilakukan pimpinan mampu menghidupkan kembali semangat organisasi untuk lebih aktif berkontribusi. Dengan hal ini anggota akan memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kinerja dan partisipasi anggota.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dan pembahasan yang sudah dilakukan, peneliti menemukan bahwa pimpinan organisasi JAN UKMI Jamaah An-Nahl Universitas Mercu Buana Yogyakarta melakukan strategi komunikasi dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi berjalan dengan sangat baik. Komunikasi efektif yang dilakukan tidak hanya menjadi alat bertukar pesan melainkan juga mempengaruhi hubungan antara pimpinan dan juga anggota. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan JAN UKMI Jamaah An-Nahl Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang partisipatif melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi kerja mendorong keaktifan anggota dalam kontribusi anggotanya. Komunikasi yang terbuka ini juga memberikan rasa nyaman dan aman bagi anggota untuk menyampaikan ide, gagasan, saran dan juga kritik tanpa takut dihakimi. Pemimpin juga secara terbuka untuk menerima saran dan kritik dari anggota organisasi. Dengan strategi ini, organisasi berjalan dengan baik dan sesuai dengan visi misi organisasi. Hal ini dibuktikan dengan berjalannya beberapa program kerja yang telah dilakukan oleh organisasi JAN UKMI Jamaah An-Nahl Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Walaupun terbilang sudah cukup lama vakum, namun organisasi ini mampu kembali hidup karena semangat para anggota dan juga pimpinan yang berkontribusi secara maksimal.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (1st ed.). CV. Syakir Media Press.
- Asri, I. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administasi Kemennterian Agama RI. *Ikon --Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 27(3), 267–285. <https://doi.org/10.37817/ikon.v27i3.2615>
- Asriadi, A. (2020). Komunikasi Efektif Dalam Organisasi. *RETORIKA : Jurnal Kajian Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 2(1), 36–50. <https://doi.org/10.47435/retorika.v2i1.358>
- Astuti, S. H., Nur, D. M., & Darmawan, C. (2019). *Strategi Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Kantor Camat Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin*. 3(1).
- Atmaja, S., & Dewi, R. (2018). Komunikasi Organisasi (Suatu Tinjauan Teoritis Dan Praktis).

Inter Komunika : Jurnal Komunikasi, 3(2), 192. <https://doi.org/10.33376/ik.v3i2.234>
Effendy, O. U. (2011). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktek*. Rosda Karya.

Ilpiyanto, M., Nidyawati, & Sepnonsal, D. (2022). Pengaruh Teladan Pimpinan, Pengawasan, Dan Komunikasi Dua Arah Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).

Likert, R. (1961). *New patterns of management*. McGraw-Hill.

Nasukah, B., Sulistyorini, S., & Winarti, E. (2020). PERAN KOMUNIKASI EFEKTIF PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA INSTITUSI. *AL-TANZIM*:

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4(1), 81–93. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.899>

Pace, R. W., Peterson, B. D., & Burnett, M. D. (1979). *Techniques for effective communication*. Addison-Wesley.

Pratama, B. (2020). Pola Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Komunikasi (JIKOM) STIKOM IMA*, 12(2), 24. <https://doi.org/10.38041/jikom1.v12i01.138>

Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan: (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)* (Cet. 6). Alfabeta.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Edisi pertama). Penerbit CV Budi Utama.

Tamri. (2021). Strategi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kota lubuklinggau. *Jurnal Perspektif Pendidikan*, 15(1), 99–107. <https://doi.org/10.31540/jpp.v15i1.1462>

Thareeq Akbar Perkasa & Rafinita Aditia. (2023). Strategi Komunikasi Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Journal of Student Research*, 1(2), 367–377. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i2.1042>