

Pola Komunikasi Organisasi  
Komunitas Da'i Di Universitas  
Islam Negri K.H Saifuddin Zuhri  
Purwokerto Dalam  
Meningkatkan Solidaritas  
Keanggotaan

*by Ani Safitri*

---

**Submission date:** 06-Jun-2024 04:53PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2396795542

**File name:** SABER\_-\_VOL.\_2\_NO.\_3\_JULI\_2024\_Hal\_79-88..pdf (1.05M)

**Word count:** 3586

**Character count:** 22916



3  
**Pola Komunikasi Organisasi Komunitas Da'i Di Universitas Islam  
Negri K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto Dalam Meningkatkan  
Solidaritas Keanggotaan**

22  
**Ani Safitri<sup>1</sup>, M. Dery Dinata<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,  
Komuni<sup>17</sup>asi Penyiaran Islam

Email : [safitriani021@gmail.com](mailto:safitriani021@gmail.com)<sup>1</sup>, [derydinata32@gmail.com](mailto:derydinata32@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract** This research is motivated by the commu<sup>19</sup>ication patterns applied by the Dai community in increasing solidarity between members of the dai community. The purpose of this study is to analyse ho<sup>35</sup>w communication patterns used by members of the dai community in increasing the solidarity of their members. This type of research uses qualitative research. Informan<sup>15</sup> were selected using purposive sampling, whose informant criteria included members of the dai community. Data collection techniques in this study are observation, interviews and documentation. The <sup>29</sup> analysis technique used in this research is by observing, interviewing and also drawing conclusions. What is obtained from the results of this study is the star model communication pattern, which is the communication pattern used by the preacher community, where all members of the preacher community have the same position and activities within the community also have the same position so as to create strong solidarity between fellow members of the preacher community and can manage messages well so that they can be delivered comfortably.

**Keywords:** Communication Patterns, Organisational Communication, Solidarity, Da'i Community

**Abstrak** Penelitian ini dilatarbelakngi dengan pola komunikasi yang diterapkan oleh komunitas Dai dalam meningkatkan solidaritas antar anggota komunitas dai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa bagaimana pola komunikasi yang digunakan anggota komunitas dai dalam meningkatkan solidaritas anggota mereka. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kullitatif. Informan<sup>15</sup> dipilih dengan menggunakan purposive sampling, yang kriteria informanya termasuk anggota komunitas dai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan mencermati, mewawancarai dan juga mengambil kesimpulan. Yang didapatkan dari hasil penelitian ini yaitu pola komunikaasi model bintang, yang mana pola komunikasi ini yang digunakan oleh komunitas dai, yang mana seluruh anggota komunitas dai memiliki kedudukan yang sama dan kegiatan didalam komunitas juga memiliki kedudukan yang sama sehingga menciptakan solidaritas yang kuat antar sesama anggota komunitas dai dan dapat mengelola pesan dengan baik sehingga bisa disampaikan dengan nyaman.

**Kata Kunci :** Pola Komunikasi, Komunikasi Organisasi, Solidaritas, Komunitas Da'i

27  
**PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi pasti memiliki pola komunikasi untuik menjalin dan meningkatkan solidaritas, yang mana solidaritas ini akan membangun hubungan yang baik untuk komunitas dai. Dalam membangun hubungan yang baik pasti memiliki proses yang menggunakan komunikasi verbal dan nonverbal. Komunitas dai sekarang dipimpin oleh Shofam Amim Mujadid berasal dari Universitas Islam Negri K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto (UIN SAIZU) Fakultas Dakwah Prodi Manajemen Dakwah, menjabat pada periode 2023-2024. Komunitas ini telah berdiri sejak tahun 2019 sampai sekarang. Dalam struktur kepengurusan ditemukan 50 anggota dalam komunitas dai yang merupakan Mahasiswa/i dari berbagai prodi seperti Perankan Syariah, Hukum Keluarga Islam, Ilmu Al-Quran dan tafsir, Tadr<sup>30</sup>is Bahasa Inggris dan lain sebagainya. dapat disimpulkan bahwa komunitas dai sebagaian anggotanya bukan hanya dari fakultas dakwah, melainkan ada yang dari fakultas tarbiyah dan ilmu

Received: Maret 21, 2024; Accepted: Juni 06, 2024; Published: Juli 31, 2024

\* Ani Safitri, [safitriani021@gmail.com](mailto:safitriani021@gmail.com)

<sup>20</sup> keguruan, Fakultas ekonomi dan bisnis islam, fakultas ushuluddin adab dan humainiora, dan fakultas syariah.

Menurut Pratminingsih (2006:16) terdapat empat (04) <sup>4</sup> pola komunikasi yaitu diantaranya, pola rantai, pola lingkaran, pola roda, dan pola saluran total. Pola komunikasi merupakan bentuk-bentuk komunikasi untuk mengaitkan sinyal atau simbol yang dikirimkan dengan cara mengajak secara bertahap maupun sekaligus, pola komunikasi disini akan lebih mempunyai arti jauh lebih penting ketika dikaitkan dengan prinsip-prinsip komunikasi dalam menciptakan bentuk komunikasi.

Penggunaan pola komunikasi mempengaruhi keberhasilan proses komunikasi. <sup>11</sup> Sifat asal dari organisasi mengisyaratkan pembatasan mengenai siapa yang berbicara dan kepada siapa dia berbicara. Burgess (dalam Deddy Mulyana 2013:174) melihat dengan seksama bahwa karakter komunikasi yang tunggal dalam organisasi adalah bahwa “pesan mengalir dengan cara baik atau teratur dapat menjadikan perbincangan kita lebih mengalir dengan struktur komunikasi yang sesuai”. <sup>13</sup> Ia juga mengungkapkan bahwa organisasi formal memimpin struktur komunikasi dengan memanfaatkan sarana tertentu seperti pemilihan otoritas dan hubungan-hubungan kerja. Penetapan kantor, dan fungsi-fungsi komunikasi khusus.

<sup>8</sup> Cara berkomunikasi tidak pernah lepas dari manusia, karena manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri dan membutuhkan komunikasi dalam setiap aspek kehidupannya. Kata komunikasi atau “communication” dalam bahasa inggris berasal dari bahasa latin ‘communis’ yang berarti “sama”, istilah pertama (communis) sering disebut sebagai asal kata komunikasi (Mulyana, 2010:46). Maka dari itu pola komunikasi organisasi pada komunitas dai ini pastinya mempunyai dinamikanya sendiri dalam hal bentuk menciptakan visi dan misi yang akan dicapai. Dalam hal mewujudkan visi dan misi serta membangun solidaritas antar sesama anggota, disini peran seorang ketua dan pembina memiliki dampak yang besar.

Komunikasi organisasi adalah proses pertukaran pesan dari pengirim untuk penerima pesan yang saling membutuhkan satu sama lain. Kemudian bila kita lihat lebih jelas arti dari <sup>12</sup> kata komunikasi dan organisasi, maka komunikasi organisasional adalah komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang memiliki pemikiran yang berbeda – beda didalam organisasi itu, juga diantara para anggota komunitas organisasi yang berada didalam <sup>12</sup> organisasi dengan publik luar, dengan keinginan untuk mencapai satu tujuan yang sama. (Modul Universitas Terbuka “komunikasi organisasi”2000:1.3) <sup>18</sup>

## **METODE PENELITIAN**

9 Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan metode analisis. Dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan mencermati, mewawancarai dan juga mengambil kesimpulan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran umum forum komunikasi Komunitas Da'i**

Komunitas Dai berdiri sejak tahun 2019, yang mana komunitas ini berdiri sebab adanya iniatif dari mahasiswa yang ingin menampung dai muda yang berbakat dan ingin mengembangkannya. disinilah peran penting komunitas dai, dimana komunitas ini 37 menjadi wadah bagi mahasiswa/i yang ingin mengembangkan bakat dai nya dengan cara-cara yang menarik, menggunakan trik-trik dakwah yang mudah dipahami dan unik.

Saat ini komunitas dai dipimpin oleh Shofam Amim Mujadid dan ada sekitar 30 anggota. Untuk ruangan komunitas dai sendiri berada di laboratorium dakwah lantai dua Universitas Islam Negri K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Komunitas dai memiliki struktur kepengurusan yang mana jabatan yang di pegang meteka merupakan tanggung jawab masing-masing untuk mereka. Akan tetapi komunitas dai dalam melakukan diskusi tidak pernah membedakan mana yang atasan mana yang bawahan. Inilah yang dapat menyebabkan komunitas dai memiliki kedudukan yang sama dalam berkomunikasi dan beraktifitas, artinya mereka tidak menganggap atau tidak segan dalam berpendapat. dengan begitu komunitas dai dapat menjalankan program kerjanya dengan cara semaksimal mungkin.

Tujuan dari komunitas dai ini adalah untuk memberikan wadah dan menambah SDM (sumber daya manusia) unggul mahasiswa UIN SAIZU. Dari 33 data yang dikumpulkan oleh penulis yang didapatkan dari informan dilapangan dapat disimpulkan bahwa pola rekrutmen anggota komunitas dai yaitu dengan cara menyebarkan informasi melalui akun instagram KOMDAI yaitu @komunitas\_dai dan story whatsapp dari para anggota komdai seperti menyebarkan pamflet, serta pada saat PBAK (pengenalan budaya akademik kemahasiswaan) dan juga dari mulut ke mulut, yang mana apabila seseorang tersebut sangat ingin dan penasaran dengan komunitas dai pasti akan mencari tau dari mulai mengirim pertanyaan ke temnanya sehingga dapat mengumpulkan informasi yang cukup untuk didengar, sehingga dapat disimpulkan bahwa dia merupakan orang yangn memiliki niat dan kemauan yang kuat untuk bergabung di komunitas dai. Dan dalam merekrut anggota komdai sama sekali tidak ada

paksaan ataupun sogokan.

Komunitas dai memiliki keterbukaan terhadap apa apun, misalnya dalam menerima pendapat dari anggota komunitas dai, baik itu bertentangan dengan pendapat pemimpinnya tau tidak, tetap saja pendapatnya kan diterima lalu kemudian di musyawarhkan lagi bersama-sama dengan mengambil kesimpulan ditengah, yang dapat mendatangkan mafaatnya untuk semua anggota komunitas dai. Selain itu, komunitas dai juga mempraktikan <sup>31</sup> kerja sama yang baik dalam segala hal, baik didalam organisasi maupun di luar organisasi. Dengan adanya rasa saling membutuhkan maka solidaritas itu akan bertambah kuat dan menambah kasih sayang antar anggota komunitas dai. Seperti saat ketika ada salah satu anggota komunitas dai yang mendapatkan musibah maka anggota yang lain semaksimal mungkin membantu, inilah yang dapat mempererat hubungan persaudaraan terhadap komunitas.

Adapun kegiatan rutin komunitas dai di di dilaksanakan pada hari sabtu, akhir pekan, yang mana kegiatan setiap minggunya itu berbeda akan tetapi setiap bulanya selalu mengerjakan kegiatan yang sama, seperti

Di minggu 1:

komunitas dai mengadakan latihan Dai, maka dibentuk perkelompok yang satu kelompoknya terdiri dari lima sampai enam orang dan di bimbing oleh senior yang ada di komunitas dai. Dalam latihan dai ini, setiap kelompok harus memaksimalkan latihnya yang mana nanti hasil dari latihan ini akan ada prakteknya di minggu ke IV, diselenggarakan setiap akhir bulan.

Latihan dai ini ,merukan program dari divisi Syiar, yang mana latihan dai ini bertujuan agar setiap individu/anggota komunitas dai bisa melakukan dai di atas panggung dengan semaksimal mungkin, dan tidak sedikit dari anggota komunitas dai banyak yang mengabdikan diri di masyarakat sekitar, seperti di undang dalam pengajian, mengikuti lomba dai baik di dalam kampus maupun diluar kampus.

Di minggu 2 :

komunitas dai juga mengadakan latihan MC 3 bahasa; <sup>25</sup> bahasa indonesia, bahasa inggris dan bahasa arab, di bulan pertama, dan untuk di bulan ke-dua, komunitas dai mengadakan pelatihan musyabaqoh syarhil qur'an. Jadi tiap bulannya untuk pertemuan 2 itu selalu berubah, seperti contoh, bulan mei minggu ke dua komunitas dai mengadakan latihan MC, dan untuk di bulan juni minggu ke dua , komunitas dai mengadakan musabaqoh syarhil quran, begitu terus menerus setiap bulanya.

Minggu ke 3 :

Komunitas dai pada minggu ke-tiga mengadakan forum diskusi, yang mana forum ini

akan membahas mengenai banyak hal, seperti proker, peraturan yang di langgar para anggota komunitas, menyalurkan ide dan lainnya. Pada pertemuan ke-tiga ini, anggota komunitas dai bisa saling terbuka, menyampaikan keluh kesah, menyampaikan informasi, menyampaikan ide-ide dan lainnya. Program ini merupakan program kerjanya divisi Kajian.

Minggu ke IV :

Pada minggu ke4 :

komunitas dai mengadakan khitobah yang merupakan juga program kerjanya divisi kajian. Pada akhir bulan (minggu ke IV) khitobah ini merupakan ajang bagi anggota komdai melatih diri didepan banyak orang serta melatih public speaking nya agar lancar saat berbicara didepan banyak orang.

Menurut hasil penelitian yang diperoleh dapat dikatakan bahwa pola komunikasi adalah bagaimana para anggota komunitas dai melakukan komunikasi <sup>14</sup> dengan anggota yang lain, bagaimana menerima informasi keseluruhan anggota komunitas dai dan bagaimana menyampaikan informasi kepada anggota komunitas dai.

Membicarakan mengenai keadaan komunikasi di dalam komunitas dai memiliki rasa persaudaraan, dibalik hal itu pola komunikasi berperan sangat penting dalam membentuk sebuah kebersamaan di antara anggota yang mana hal ini menunjukkan bahwa solidaritas diantara anggota sudah menjadi ciri dari komunitas dai ini. <sup>14</sup> Peneliti melihat bahwa bentuk pola komunikasi yang ada di komunitas dai ini adalah pola komunikasi bintang yang mana hal ini terbukti bahwa tidak adanya batasan antara atasan dan bawahan yang mana <sup>7</sup> semua anggota mempunyai kedudukan yang sama dalam aktifitas komunikasi didalam organisasi sehingga ide dan aspirasi dapat tersalurkan dengan nyaman, tidak ada batasan antara atasan dan bawahan yang membedakan hanya pada posisi jabatan yang mempunyai tugas dan tanggungjawab masing-masing.

<sup>6</sup> Peneliti juga melihat bahwa solidaritas yang terdapat didalam organisasi komunitas dai terbentuk oleh adanya rasa kesatuan, persahabatan, kebersamaan, rasa saling percaya, serta rasa saling membutuhkan dan saling membantu satu sama lain antar anggota komunitas dai. Sebuah organisasi akan tetap ada jika dalam organisasi memiliki rasa solidaritas diantara anggota-anggotanya, jika orang saling percaya maka akan terbentuknya persahabatan dan <sup>23</sup> saling menghormati yang mendorong untuk bertanggung jawab dan memperhatikan kepentingan bersama.

#### **Pola Komunikasi Organisasi Komunitas Da'i**

Komunikasi organisasi terdiri dari dua dimensi: <sup>24</sup> vertikal dan horizontal. Komunikasi vertikal internal terdiri dari komunikasi dari atas ke bawah atau dari anggota ke ketua secara

timbangan. Komunikasi horizontal terdiri dari komunikasi dari atas ke bawah.

Dalam komunikasi vertikal, ketua memberikan petunjuk, informasi, dan penjelasan kepada anggotanya. Kemudian anggotanya memberikan laporan, saran, pengaduan, dan lainnya kepada ketua. Dalam organisasi, komunikasi dua arah secara timbal balik sangat penting. Jika komunikasi satu arah saja, seperti dari ketua ke anggota, maka roda organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Sikap ketua yang demokratis melibatkan komunikasi vertikal yang lancar, terbuka, dan saling mengisi. Laporan, tanggapan, atau saran pengurus harus diketahui oleh ketua sehingga keputusan atau kebijaksanaan dapat dibuat untuk mencapai tujuan. Ini sesuai dengan apa yang dikatakan informan 1 sebagai berikut:

“Dengan menempatkan pengurus sesuai dengan keterampilan mereka, membagi tugas mereka dengan tepat, memberikan informasi sejeleas tentang tugas dan kewajiban mereka, membangun komunikasi timbal balik serta kerja sama yang baik antar bidang, semuanya dapat berjalan dengan seimbang tanpa masalah.” Informan 1 juga menyatakan hal yang sama: “Saya selalu mencoba meluangkan waktu untuk melihat hasil kerja anggota saya. Saya melakukan ini selain untuk menjaga komunikasi yang aktif dan berkesinambungan juga untuk mengurangi dan menghindari kesalahan. Jika hasilnya baik, saya akan memuji mereka agar mereka merasa dihargai, dan jika hasilnya buruk, saya akan memberi mereka masukan agar mereka dapat memperbaikinya di masa mendatang.”

Katz dan Kahn menyatakan hal yang sama dalam buku Komunikasi Bisnis yang ditulis oleh Djoko Purwanto. Lima adalah tujuan komunikasi:

1. Memberikan petunjuk atau arahan untuk pekerjaan,
2. Memberikan alasan untuk melakukan pekerjaan tersebut,
3. Memberikan standar dan praktik organisasi,
4. Memberikan umpan balik kepada pengurus tentang pelaksanaan tanggung jawab,
5. Memberikan informasi tentang komponen ideologi yang dapat membantu organisasi menetapkan tujuan.

Selain itu, komunikasi vertikal dari atas ke bawah harus dilandasi oleh rasa hormat dan menghormati satu sama lain, dan kesadaran betapa pentingnya berkomunikasi antara anggota dan ketua. Informan 2 menyatakan : "Setiap saran, kritik, dan pendapat yang masuk dari pengurus ya.. kamianggapi secara baik-baik kan kita harus saling menghormati dan menghargai." Sebagai Sekretaris Jendral, saya menghargai mereka dengan menanggapi keluhan kesah mereka. agar BPH (Badan Pengurus Harian) organisasi dan pengurus lainnya lebih transparan.”

Informasi yang sebanding juga diberikan oleh Informan 3: “Saya menyelesaikan masalah itu sendiri selama saya dapat melakukannya sendiri, tetapi jika itu tidak berhasil, saya berbicara dengan ketua. Ketua bidang saya memberikan tanggapan yang baik dan menanyakan masalah apa, mengapa hal itu terjadi, dan mengapa saya melakukan kesalahan. Jika tidak, saya akan diomeli segera. Ini menunjukkan bahwa bos saya menghormati saya.”

<sup>34</sup>  
Karena aspirasi anggota adalah cara terbaik untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan, <sup>2</sup> partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan akan sangat membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, <sup>2</sup> komunikasi organisasi vertikal dari atas ke bawah harus diimbangi dengan komunikasi organisasi vertikal dari bawah ke atas.

Untuk mencapai keberhasilan dalam komunikasi dari bawah ke atas dalam organisasi vertikal, seorang ketua harus memiliki rasa percaya diri kepada rekan kerjanya. Ketua sudah tidak percaya pada anggota jika tidak ada informasi yang baik dari pengurus. Ini sejalan dengan komentar informan 2 berikut: "Misalnya saja, jika organisasi merencanakan sesuatu apapun itu biasanya pengurus diajak berunding." Misalnya, sebuah organisasi akan menyelenggarakan program atau kegiatan. Untuk mencapai hal ini, setiap pengurus bidang yang terkait dengan program akan diajak berbicara dan meminta pendapat dan umpan balik dari staf mereka. Meskipun kami mungkin tidak menerima semua pendapat, setidaknya mereka akan menguntungkan kami.

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa Forum Komunikasi Komunitas Da'i berkomunikasi dengan baik secara vertikal. Namun, komunikasi organisasi harus dilakukan secara horizontal, bukan hanya antara anggota dan ketua.

Komunikasi horizontal mencakup komunikasi mendatar antara pimpinan, ketua, dan lainnya. Tujuan pelaksanaan komunikasi horizontal, menurut Soekadi dkk., adalah untuk persuasi, mempengaruhi, dan memberikan informasi kepada bidang atau komponen yang memiliki kedudukan yang sejajar. Komunikasi horizontal berjalan secara koordinatif di antara <sup>28</sup> orang yang memiliki posisi yang sama di dalam suatu area atau di antara berbagai departemen.

Seringkali, komunikasi horizontal antara sesama anggota lebih tidak formal daripada komunikasi vertikal, yang biasanya lebih formal. Baik saat bekerja maupun saat bebas, mereka berkomunikasi lebih santai satu sama lain di perusahaan. Ini sesuai dengan komentar informan 1 berikut: "Yo enggak.. masak organisasi ini mau saya jalani sendiri ya pasti saya butuh teman untuk bekerja sama. Karena kita berorganisasi, semua orang berkumpul di sini. Kita hanya perlu berkomunikasi dengan teman yang lain agar kerja sama kita lebih efisien. Komunikasi berasal dari berbagai regu, pengurus, dan departemen, bukan hanya dari satu bidang.”



Tidak hanya harus ada komunikasi horizontal internal antara anggota dan ketua, tetapi juga harus ada komunikasi horizontal antara anggota dan ketua. Komunikasi horizontal organisasi antara anggota lebih formal daripada komunikasi horizontal antara ketua dan anggota. Ini terutama berlaku untuk hal-hal seperti rapat harian, rapat presidium, dan perubahan kebijaksanaan, yang membutuhkan koordinasi ketua.

Komunikasi organisasi terdiri dari dua jenis, menurut Soekadi Ds.: "Komunikasi organisasi formal mengikuti jalur hubungan formal yang tergambar dalam susunan atau struktur organisasi. Adapun komunikasi informal arus informasinya sesuai dengan kepentingan dan kehendak masing-masing pribadi yang ada dalam organisasi tersebut."

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi horizontal di Komunitas Da'i cenderung bersifat informal saat dilakukan oleh anggota, sementara komunikasi organisasi horizontal dilakukan oleh ketua cenderung lebih formal.

Oleh karena itu, komnitas Da'I berhasil dalam komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan semangat anggota. Saat berusaha mencapai tujuan organisasi, masalah semangat kerja akan berdampak pada produktifitas. Jika ingin produktifitas pengurus tetap dan meningkat, organisasi harus terus berusaha menanamkan semangat kerja dalam pengurus. Dengan kata lain, semangat kerja adalah komponen penting yang memungkinkan organisasi untuk maju dan berkembang. Tingkat kedisiplinan pengurus, antusiasme kerja, hubungan yang harmonis dalam organisasi, dan loyalitas adalah beberapa contoh semangat kerja yang baik.

Kerja sama pengurus diperlukan selain semangat kerja. Ketika orang bekerja sama dengan orang lain, mereka bekerja sama secara sukarela dan sadar untuk membantu satu sama lain mencapai tujuan bersama. Salah satu tanda kerjasama yang baik dari para pengurus adalah kesukarelaan mereka untuk membantu pengurus lain yang membutuhkan bantuan, dan kekompakan mereka dalam menyelesaikan tugas yang memerlukan penanganan beberapa pengurus.

Loyalitas juga dapat menunjukkan semangat kerja yang baik. Loyalitas adalah jenis periklanan yang menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi dan tugasnya sehingga mereka merasa memilikinya, menjaga nama baiknya, dan membelanya jika diperlukan. Hal ini terlihat dalam pekerjaan organisasi setiap hari. Informan 3 mengatakan, "Saya sudah banyak mendapat aktifitas yang menyenangkan. Aktifitas yang menyenangkan jangan diartikan secara sempit karena yang saya maksud adalah kebersamaan, kegiatan, teman, pengalaman, dan masih banyak lagi yang lain."

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengurus organisasi komunitas dai disiplin terhadap tugas mereka, senang bekerja, dan suka bekerja sama. Selain itu, mereka setia terhadap rekan kerja mereka, tanggung jawab mereka di bidang masing-masing, dan organisasi. Menurut Alex A. Nitisemito dalam bukunya yang berjudul Manajemen Personalia, semangat kerja yang baik dapat diidentifikasi sebagai berikut: 1. Disiplin kerja yang tinggi, 2. Antusiasme untuk kerja, 3. Hubungan yang harmonis, dan 4. Kesetiaan.

Ini menunjukkan bahwa pengurus komunitas dai memiliki standar yang tinggi. Ini dapat dicapai karena komunikasi yang lancar dan efektif menciptakan semangat kerja yang tinggi, yang memungkinkan organisasi berjalan dengan lancar, yang pada gilirannya akan menghasilkan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

## **PENUTUP**

Komunitas dai adalah sebuah tempat atau wadah untuk berkembangnya para mahasiswa/i dibidang dai (syiar) dan juga membantu meningkatkan SDM yang unggul di UIN SAIZU, komunitas ini juga menjadi tempat untuk membantu mempererat silaturahmi antar sesama anggota komunitas dai.

Solidaritas anggota komunitas dai <sup>6</sup> pada dasarnya sudah terbentuk, solidaritas ini terbentuk oleh adanya rasa kesatuan, persahabatan, kebersamaan, rasa saling percaya, rasa saling membutuhkan dan saling membantu satu sama lain antar anggota komunitas dai, dan juga melakukan kegiatan-kegiatan yang menyenangkan seperti; membuat konten dai bersama, mengadakan forum diskusi dan juga melakukan kegiatan rutin sekali dalam seminggu, yang mampu membuat keakraban antar anggota. Tidak hanya itu peran dari senior juga penting bagi solidaritas organisasi yang mana mereka para seniornya terlebih dahulu berada di komunitas ini sebelum membimbing para anggota saat ini.

Dalam hal berkomunikasi di komunitas dai ini para anggota tidak merasa sulit untuk berkomunikasi baik itu dengan atasan, bawahan dan juga antar bidang. Melihat dari hasil penelitian bahwa <sup>7</sup> pola komunikasi yang digunakan di komunitas dai adalah pola komunikasi bintang yang mana semua anggota mempunyai kedusdukan yang sama dalam aktifitas komunikasi didalam organisasi sehingga komunikasi bisa tersalurkan dengan baik, tidak ada batasan antara atasan dan bawahan yang membedakan hanya pada posisi jabatan <sup>32</sup> yang mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri-sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ami, M. (2002). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Cangara, H. (2014). *Perencanaan strategi komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ghony, D. J., & Almanshur, F. (2012). *Metode penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Iskandar, D. (2021). *Strategi komunikasi organisasi dalam membangun loyalitas kerja pegawai*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kamal, A. (2014). *Pola komunikasi organisasi Forum Komunikasi Pemuda Indonesia*.
- Katuuk, O. M. (2016). Peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan eksistensi Sanggar Seni Vox Angelica. *Acta Diurna*. Retrieved from <http://example.com>
- Masmuh, A. (2010). *Komunikasi organisasi dalam perspektif teori dan praktek*. Malang: UMM Press.
- Purwanto, D. (1997). *Komunikasi bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Sa'diyah, I. D. (2016). *Solidaritas sosial masyarakat Kuningan di Yogyakarta*.
- Soemirat, A., & Ardianto, S. (2000). *Modul Universitas Terbuka "Komunikasi organisasional"*. Jakarta: Universitas Terbuka Depdiknas.
- Suranto, A. W. (2005). *Komunikasi perkantoran: Prinsip komunikasi untuk meningkatkan kinerja perkantoran*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Thoha, M. (2002). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wursanto, I. G. (1989). *Dasar-dasar manajemen personil*. Jakarta: Dian Pustaka.

# Pola Komunikasi Organisasi Komunitas Da'i Di Universitas Islam Negeri K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto Dalam Meningkatkan Solidaritas Keanggotaan

## ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://repository.umj.ac.id">repository.umj.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="https://eprints.upnyk.ac.id">eprints.upnyk.ac.id</a> Internet Source	2%
3	Ibnu, Asaddudin. "Implementasi lima nilai budaya kerja aparatur sipil negara dalam mewujudkan mutu pelayanan di era digital pada kementerian agama", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2024 Publication	2%
4	Submitted to University of Wollongong Student Paper	1%
5	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="https://doaj.org">doaj.org</a> Internet Source	1%
7	<a href="https://repositori.umsu.ac.id">repositori.umsu.ac.id</a> Internet Source	1%

8	<a href="http://talenta.usu.ac.id">talenta.usu.ac.id</a> Internet Source	1 %
9	<a href="http://repository.iainpalopo.ac.id">repository.iainpalopo.ac.id</a> Internet Source	1 %
10	<a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %
12	<a href="http://repository.ut.ac.id">repository.ut.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://mafiadoc.com">mafiadoc.com</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://ejurnal.undana.ac.id">ejurnal.undana.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://garuda.kemdikbud.go.id">garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://oneleebatlolo.blogspot.com">oneleebatlolo.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://proceeding.unpkediri.ac.id">proceeding.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
19	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	

<1 %

20

[iainptk.ac.id](http://iainptk.ac.id)

Internet Source

<1 %

21

[jurnal.utb.ac.id](http://jurnal.utb.ac.id)

Internet Source

<1 %

22

[ejournal.mandalanursa.org](http://ejournal.mandalanursa.org)

Internet Source

<1 %

23

[hyoseph.wordpress.com](http://hyoseph.wordpress.com)

Internet Source

<1 %

24

Edy Zubaidi, Mukoyimah Mukoyimah.  
"Komunikasi Organisasi Pemimpin Dalam  
Membangun Kineja Aparatur di IAIN  
Pekalongan Tahun 2019-2020", Jurnal Dakwah  
dan Komunikasi, 2021

Publication

<1 %

25

[digilib.iain-palangkaraya.ac.id](http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id)

Internet Source

<1 %

26

[imadeputrawan.wordpress.com](http://imadeputrawan.wordpress.com)

Internet Source

<1 %

27

[jurnal.unived.ac.id](http://jurnal.unived.ac.id)

Internet Source

<1 %

28

[library.binus.ac.id](http://library.binus.ac.id)

Internet Source

<1 %

[repository.unja.ac.id](http://repository.unja.ac.id)

29

Internet Source

<1 %

---

30

[sulbar.tribunnews.com](http://sulbar.tribunnews.com)

Internet Source

<1 %

---

31

[www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

Internet Source

<1 %

---

32

[digilib.its.ac.id](http://digilib.its.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

33

[ejurnal.poliban.ac.id](http://ejurnal.poliban.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

34

[pelatihan.manajemen.co](http://pelatihan.manajemen.co)

Internet Source

<1 %

---

35

[repo.uinsatu.ac.id](http://repo.uinsatu.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

36

[repositori.usu.ac.id](http://repositori.usu.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

37

[www.uc.ac.id](http://www.uc.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

38

[h3r1y4d1.wordpress.com](http://h3r1y4d1.wordpress.com)

Internet Source

<1 %

---

39

[ojs.unimal.ac.id](http://ojs.unimal.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On