

BAB IV
POLA KOMUNIKASI ORGANISASI SANTRI DALAM
MENCETAK KADERISASI KEPEMIMPINAN DI
PONDOK PESANTREN MODERN ASSA'ADAH

A. Pola Komunikasi Organisasi Santri di Pondok Pesantren Modern Assa'adah

Untuk menjawab rumusan masalah pertama, kedua dan ketiga penelitian yang terkait dengan pola komunikasi organisasi santri dalam menciptakan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern Assa'adah, peneliti melakukan wawancara kepada pihak yang berkenaan langsung dengan penelitian serta data tambahan berupa dokumen OSPM yang dapat membantu penulis dalam meneliti. Data tambahan yang dimaksud penelitian ini ialah dokumen mengenai Sejarah pondok, Profil Pondok, Visi dan misi, Struktur organisasi dan beberapa data lainnya.

Di awal penelitian, penulis sudah melakukan observasi langsung melihat keadaan Organisasi Santri Pondok Modern (OSPM) dan observasi beberapa acara yang sedang berlangsung. Dalam proses penelitian, penulis mendapat respon yang sangat baik dari pihak pengurus OSPM.

Informan dalam penelitian ini ialah 1 Kepala Bagian Pengasuhan dan 10 pengurus OSPM. Berasaskan data yang didapat pada lokasi penelitian itu, maka diperoleh mereka

memakai pola komunikasi vertikal, horizontal, dan pola rantai.

Komunikasi

internal vertikal ialah komunikasi dari atas ke bawah dari bawah ke atas atau komunikasi dari ketua kepada anggota dan dari anggota kepada ketua secara timbal balik (*two way traffic communication*).

Dalam komunikasi vertikal, ketua memberikan intruksi, petunjuk, informasi, dan penjelasan kepada anggotanya. Kemudian anggotanya memberikan laporan, saran, pengaduan, dan sebagainya kepada ketua. Komunikasi dua arah secara timbal balik itu sangat penting dalam organisasi sebab jika satu arah saja, misalnya dari ketua kepada anggotanya saja, maka roda organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Komunikasi vertikal yang lancar, terbuka dan saling mengisi ialah sikap ketua yang demokratis. Ketua perlu mengetahui laporan, tanggapan atau saran para pengurus sehingga satu keputusan atau kebijaksanaan dapat diambil dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh informan 1 sebagai berikut :

“Dengan menempatkan pengurus sesuai dengan keterampilan masing-masing, membagi tugas mereka dengan tepat, memberikan informasi sejelas-jelasnya mengenai tugas dan kewajiban mereka, membangun komunikasi timbal balik serta kerja sama yang baik antar bidang sehingga segala

sesuatunya dapat berjalan dengan seimbang tanpa adanya permasalahan yang berarti”¹

Hal yang serupa juga diungkapkan oleh informan 1 sebagai berikut :

“Saya selalu mencoba meluangkan waktu untuk melihat hasil kerja anggota saya, hal ini saya lakukan selain untuk menjaga komunikasi yang aktif dan berkesinambungan juga untuk mengurangi dan meminimalkan kesalahan. Jika hasil kerjanya baik akan saya berikan pujian agar mereka merasa dihargai, tapi jika salah atau kurang baik ya akan saya beri masukan agar kelak hasil kerjanya menjadi lebih baik.”²

Apa yang dikemukakan informan itu di atas sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Katz & Kahn dalam bukunya Djoko Purwanto yang diberi judul Komunikasi Bisnis. Bahwa tujuan komunikasi kebawah dibagi menjadi 5, yakni :

1. Memberikan pengarahan atau instruksi kerja
2. Memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilakukan
3. Memberikan prosedur dan praktek organisasi
4. Memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada pengurus
5. Menyajikan informasi mengenai aspek ideologi yang dapat membantu organisasi menanamkan pengertian mengenai tujuan yang ingin dicapai.³

¹ wandini, Ketua OSPM Masa Bakti 2021-2022, wawancara dengan penulis di pengasuhan putri, tanggal 13 November 2021

² ibid

³ Djoko Purwanto, Op Cit,, hal.23

Selain itu komunikasi vertikal dari atas ke bawah juga harus dilandasi oleh rasa saling menghormati, dilandasi rasa saling keterbukaan diantara keduanya dan adanya kesadaran pentingnya berkomunikasi antara ketua dan anggota. Pernyataan yang sama dikemukakan oleh informan 2, informan 3 dan informan 4 yaitu:

Komunikasi organisasi vertikal dari atas ke bawah harus diimbangi dengan komunikasi organisasi vertikal dari bawah ke atas, sebab dalam memecahkan masalah yang terjadi di dalam suatu organisasi, dan dalam mengambil suatu keputusan sudah sepantasnya bila ketua memperhatikan aspirasi dari anggota. Dengan kata lain partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan akan sangat membantu pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai keberhasilan komunikasi organisasi vertikal dari bawah ke atas, ketua harus memiliki rasa percaya kepada anggotanya. Kalau tidak, informasi sebgus apapun yang muncul dari pengurus tidak akan bermanfaat bagi ketua, sebab pada dasarnya ketua sudah tidak percaya pada anggota.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan komunikasi secara vertikal pada Organisasi Santri Pondok Modern (OSPM) berjalan dengan baik. Namun pelaksanaan komunikasi organisasi tidak hanya dilakukan antara ketua dan anggota atau secara vertikal saja, komunikasi organisasi horizontal juga harus dilakukan.

Komunikasi horizontal ialah komunikasi secara mendatar antara pengurus dengan sesama pengurus, ketua dengan sesama ketua dan sebagainya. Dalam pandangan Soekadi Ds, maksud

dari pelaksana komunikasi horizontal ialah melakukan persuasi, mempengaruhi, dan memberikan informasi kepada bidang lain atau kepala bagian yang memiliki kedudukan yang sejajar. Komunikasi horizontal sifatnya koordinatif di antara mereka yang memiliki posisi sederajat, baik di dalam suatu bidang maupun diantara beberapa bidang.

Berbeda dengan komunikasi vertikal yang suasananya cenderung lebih formal, komunikasi horizontal yang dilakukan sesama anggota sering kali lebih bersifat tidak formal. Mereka berkomunikasi satu sama lain lebih santai entah saat kerja maupun diwaktu luang mereka, di dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh informan 1 dan informan 2 yaitu:

Selain komunikasi internal secara horizontal antara anggota dengan anggota, komunikasi horizontal antara ketua dan ketua pun harus dilaksanakan. Apabila pelaksanaan komunikasi organisasi secara horizontal yang dilaksanakan oleh anggota lebih banyak bersifat tidak formal, pelaksanaan komunikasi organisasi secara horizontal antara ketua dengan ketua lebih banyak bersifat formal, terutama apabila ada masalah-masalah dan kegiatan-kegiatan yang perlu penanganan khusus dan organisasi yang membutuhkan koordinasi para ketua seperti rapat harian dan rapat bulanan. Adapun komunikasi organisasi dengan pola rantai, pola rantai sama dengan pola lingkaran kecuali bahwa para anggota yang paling

ujung hanya dapat berkomunikasi dengan satu orang saja.⁴ Pola rantai disini ialah proses penyampaian informasinya secara bertahap. Orang yang berada di posisi tengah-tengah lebih berperan sebagai pemimpin daripada mereka yang berada diposisi lain.

Beberapa anggota OSPM yang tidak dapat berkomunikasi secara langsung kepada pengurus maupun pimpinannya, maksud tidak dapat berkomunikasi ialah merasa kurang percaya diri atau sungkan dalam menyampaikan suatu informasi maupun pendapat apabila langsung kepada atasannya. Maka dari itu beberapa anggota membutuhkan perantara dalam menyampaikan pesannya, biasanya perantara itu ialah temannya sendiri yang dekat dengan pengurus agar pendapat atau informasi yang anggota punya dapat tersampaikan.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh informan 4, infoeman 5 dan informan 6 dengan pernyataan yang sama sesuai pendapat Soekadi DS, bahwa komunikasi organisasi dibagi menjadi dua yakni komunikasi formal dan informal. Sebagaimana yang diungkapkan Miftah Thoha sebagai berikut:

*“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 itu.”*⁵

⁴ <https://pakarkomunikasi.com/pola-komunikasi-organisasi>

⁵ Miftah Thoha, Op.Cit, hal163

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pola komunikasi organisasi santri pondok modern (OSPM) yakni komunikasi organisasi secara horizontal yang dilakukan para anggota cenderung bersifat informal, tetapi komunikasi organisasi secara horizontal yang dilakukan para ketua bersifat formal. Pola komunikasi rantai juga terjadi dalam komunikasi OSPM sebab mampu membangun kepuasan tersendiri dari anggota itu.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Rosady Roslan dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Hubungan Masyarakat dan Manajemen Komunikasi* bahwa komunikasi organisasi yang efektif apabila :

“Adanya keterbukaan komunikasi antar manajemen organisasi dengan pengurus, adanya saling hormat menghormati serta menyadari akan arti pentingnya komunikasi organisasi timbal balik, saling menghormati atau saling menghargai satu sama lain yakni antara ketua dan anggota demi tercapainya tujuan utama organisasi.”⁶

Dari pernyataan-pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan komunikasi organisasi santri pondok modern (OSPM) berjalan dengan baik. Komunikasi organisasi ialah satu diantara faktor yang berperan dalam meningkatkan semangat kerja anggota organisasi. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, masalah semangat kerja akan berpengaruh pada produktifitasnya. Agar produktifitas pengurus

⁶ Drs. Ig Mursanto, Op.Cit, hal 85

tetap terjaga ataupun meningkat, organisasi harus selalu menanamkan semangat dan gairah kerja dalam diri pengurus.

Hal ini sesuai dengan pernyataan informan 7 yaitu :⁷

Dengan kata lain semangat kerja ialah faktor penting untuk membuat organisasi menjadi lebih maju dan berkembang. Semangat kerja yang baik sendiri dapat dilihat dari berbagai hal seperti tingkat kedisiplinan pengurus, antusiasme kerja, hubungan yang harmonis dalam organisasi serta loyalitas. Tingkat kedisiplinan sendiri bisa diapresiasi dengan berbagai cara.

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pengurus organisasi OSPM selalu mencoba mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Selain disiplin anggota, indikator yang lain dari semangat kerja ialah antusiasme kerja atau kegairahan kerja yang tinggi. Kegairahan kerja ialah kesenangan yang mendalam terhadap tugas yang dilakukan oleh ketekunan dalam menjalankan tugas-tugasnya serta pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan.

Dengan kegairahan kerja maka pengurus tidak merasa terpaksa melakukan pekerjaannya. Tindakan yang dilakukan oleh informan 8 sama dengan informan 9 yaitu:⁸

Selain antusiasme kerja, kerjasama antar pengurus juga diperlukan. Kerjasama ialah tindakan bersama-sama antara

⁷ Bara Muthi, Ketua bagian disiplin wawancara dengan penulis di kantor pengasuhan, tanggal 23 November 2021

⁸ Ade Nina, Ketua Bagian Pengajaran wawancara dengan penulis di kantor OSPM, tanggal 26 November 2021

seseorang dengan orang lain, dimana setiap orang bekerja dengan menggerakkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu pengurus lain yang memerlukan bantuan, juga dapat dilihat dari kekompakan pengurus dalam menyelesaikan pekerjaan yang memerlukan penanganan beberapa pengurus.

Selain kerjasama semangat kerja yang baik juga dapat ditinjau dari loyalitas. Loyalitas ialah perasaan yang berwujud kesetiaan terhadap organisasi dan pekerjaannya sehingga ia merasa memiliki, menjaga nama baik organisasi dan bilamana perlu membela organisasinya. Hal itu dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari organisasi.

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pengurus OSPM bersikap disiplin terhadap tugas dan kewajibannya, berantusias dalam bekerja, mau bekerjasama dalam organisasi serta mempunyai sikap loyal entah itu loyal rekan sesama anggota, loyal terhadap tugas di bidang masing-masing maupun loyal terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Alex A. Nitisemito dalam bukunya yang diberi judul Manajemen Personalia bahwa semangat kerja yang baik dapat dilihat dari:

1. Disiplin kerja yang tinggi
2. Antusias kerja
3. Hubungan yang harmonis
4. Loyalitas.⁹

⁹ Alex A. Nitisemito, Op.Cit, hal 160

Sehingga dari semua hal itu dapat disimpulkan bahwa pengurus OSPM memiliki semangat yang tinggi. Dan hal ini tak luput sebab komunikasi organisasi yang lancar dan efektif sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi hingga organisasi akan berjalan dengan lancar yang kemudian akan mengakibatkan dalam mencapai tujuan organisasi.

B. Sistem Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern Assa'adah

Pondok Pesantren ialah sebuah lembaga pendidikan yang dimana dalam lembaga itu menerapkan sistem pendidikan 24 jam Nonstop, artinya disetiap waktu ialah pendidikan dari mulai bangun tidur hingga tidur lagi. Di Pondok Pesantren Modern Assa'adah Pimpinan memberikan wewenang kepada santri kelas 5 MMI untuk membentuk suatu organisasi yang bertujuan membuat pesantren lebih teratur sebab sudah ada bagian-bagian tertentu yang akan mengurus hal yang berkaitan dengan kegiatan santri. Hal itu juga ialah pendidikan guna mempersiapkan para santri agar tidak kaget ketika sudah menjadi alumni, sebab ketika ia diluar akan menghadapi suatu hal yang lebih besar lagi.

Organisasi Santri ialah suatu perkumpulan yang terdiri dari bagian-bagian tertentu yang beranggotakan orang-orang yang menuntut ilmu agama islam yang bertujuan untuk menjadikan pesantren lebih kondusif sebab seluruh santri diarahkan oleh suatu peraturan yang dibuat organisasi atas persetujuan Bagian Kepengasuhan Santri dan Pimpinan Pondok Pesantren Modern Assa'adah.

Adanya Organisasi Santri Pondok Modern (OSPM) guna membuat pesantren itu lebih teratur dan membuat para anggota organisasi terlatih untuk mengurus suatu kegiatan santri, sebab ketika mereka sudah lulus mereka akan mengurus yang lebih besar lagi, maka dari itu dilibatkanlah mereka dalam suatu organisasi agar mereka menjadi lebih tenang dalam menghadapi suatu hal dan sudah terbiasa dalam organisasi santri. Selain itu, tujuan utama dibentuknya suatu organisasi ialah menjadikan para santri lebih terarah sebab sudah ada yang mengaturnya yakni anggota perbagian di OSPM. Seperti yang mengurus ibadah santri ialah bagian pengajaran, yang mengurus kepramukaan ialah bagian dewan kerja gugus depan, yang mengurus kedisiplinan santri ialah bagian keamanan santri, dan lain-lain.

Mekanisme kaderisasi organisasi santri pondok modern (OSPM) yakni semua santri wajib mengikuti organisasi santri, khususnya untuk santri kelas 5 MMI. Bagi santri kelas 1 MMI belum diwajibkan untuk mengikuti organisasi santri, mereka sebagai anggota begitupun dengan santri kelas 2 MMI. Dimulainya belajar menjadi organisasi santri yakni ketika kelas 3 MMI menjadi sebagai ketua kamar di setiap Asrama, dan menjadi ketua rayon/asrama ketika kelas 4 MMI. Kelas 4 MMI ini mereka melakukan suatu kegiatan seperti mengadakan Bazar, Bakti Sosial dan Latihan Kepemimpinan Dasar Santri yang dilatih oleh OSPM dan juga pengasuhan santri. Kegiatan ini bertujuan untuk melatih santri menjadi pengurus yang baik di Asrama.

Ketika sudah kelas 5 MMI mulai diadakan pemilihan ketua serta bagian-bagian OSPM yang akan menjabat dikemudian hari. Mereka mengajukan diri untuk menjadi ketua sesudah itu akan diwawancara oleh bagian Kepengasuhan Santri, bagian Satuan Pendidikan Sekolah dan Pimpinan Pondok Pesantren Modern Assa'adah. Sesudah itu diadakan kegiatan PEMILU yang diikuti oleh seluruh santri, seluruh Ustad/Ustadzah dan karyawan Pondok Pesantren Modern Assa'adah. Semuanya mempunyai hak untuk memilih calon ketua OSPM.

Pada dasarnya, sistem kaderisasi ialah suatu sistem yang terstruktur dan berjenjang, memiliki arah dan tujuan yang jelas. Dari penerapan sistem pengaderan ini secara umum mengharapkan hasil yang cukup maksimal

sehingga organisasi santri pondok modern (OSPM) memiliki generasi penerus dalam memperjuangkan perjuangannya.

Sistem kaderisasi kepemimpinan yang dilakukan oleh organisasi santri pondok modern (OSPM) yakni Latihan Dasar Kepemimpinan Santri (LDKS). Kegiatan ini suatu pelatihan yang diberikan kepada para calon pengurus organisasi santri pondok modern (OSPM) sebagai bekal mereka untuk membimbing, mengarahkan, dan mengurus para santri di pondok pesantren selama 24 jam. Sebab disini OSPM fungsinya ialah sebagai pengurus maka apapun kegiatan yang ada di Asrama itu akan diurus oleh OSPM, maka dari itu sebagai pengurus yang baik mereka memerlukan bekal, dasar-dasar bagaimana cara mengurus yang baik. Satu diantaranya ialah diadakan kegiatan latihan dasar kepemimpinan santri, didalamnya selain terdapat teori-teori, terdapat juga praktik-praktik seperti *problem solving*, membuat perencanaan kegiatan yang baik untuk bisa diimplementasikan ketika sudah menjadi pengurus sesudah dilantik.

Sistem kaderisasi ini sudah terbukti, terbukti nyata bisa membantu para pengurus menjadi pengurus yang baik dan juga berkompetensi dalam membina adik-adik di Asrama. Sebab mereka yang akan mengatur dan mengurus jadwal-jadwal santri serta kegiatan-kegiatan yang ada di Asrama walaupun tetap dalam koridor pemantauan pengasuhan yang ada di pondok.

Selain melalui dibuatnya struktur organisasi di setiap Asrama, masing-masing bagian OSPM mempunyai cara tersendiri untuk mengkader setiap anggotanya. Sistem yang mereka gunakan dalam mengkader ialah mengadakan kegiatan perlombaan perasrama dan mereka dituntut membimbing para anggotanya. Seperti yang dijelaskan Iin Indrawati sebagai ketua OSPM Putri Masa Bakti 2020-2021.

“Saya sebagai ketua OSPM, cara mengkader mereka selain mengikuti latihan dasar kepemimpinan santri yakni mengadakan suatu kegiatan

perlombaan perasrama. Dari kegiatan itu akan terlihat siapa yang paling bagus untuk menjadi pengurus inti yang sesuai bagiannya di kemudian hari”¹⁰

Berasaskan pemaparan mengenai sistem dan kaderisasi, maka peneliti menyimpulkan bahwa sistem kaderisasi kepemimpinan organisasi santri pondok modern ialah mencari satu kesatuan dari elemen-elemen pengaderan yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan mencetak kader-kader yang loyal dan professional untuk menjadi penerus sebuah organisasi.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Terjadinya Komunikasi Organisasi Santri di Pondok Pesantren Modern Assa'adah

Dalam pelaksanaannya komunikasi OSPM perlu didukung oleh berbagai media dalam berkomunikasi. Ada beberapa faktor pendukung terjadinya proses berkomunikasi. Seperti pernyataan informan 1 yaitu: ¹¹ jaringan yang menghubungkan antara bidang satu dengan bidang yang lain dapat membantu kelancaran dalam penyampaian informasi yang sifatnya penting. Dan berasaskan pernyataan-pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor pendukung terjadinya komunikasi OSPM yakni melalui surat, mading dan kotak saran yang disediakan organisasi untuk menampung keluh kesah mereka. Tidak melalui jaringan telpon sebab di pondok pesantren tidak diperbolehkan memakai telpon. Kecuali, untuk keperluan menelpon orang tua di rumah. Dengan adanya media sebagai penunjang terjadinya komunikasi organisasi santri pondok modern (OSPM) membuat para pengurusnya merasa senang ketika menjalankan tugasnya. Pengasuhan dan OSPM sangat memperhatikan kebutuhan akan proses komunikasi para pengurusnya, tentu saja hal ini dapat menghasilkan respon yang baik dari para pengurusnya. Pernyataan diatas sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Ig. Wursanto dalam bukunya yang berjudul Dasar-dasar Manajemen Personalialia, yakni:

¹⁰ Iin Indrawati, Ketua OSPM Masa Bakti 2020-2021, wawancara dengan penulis di kantor OSPM, tanggal 18 November 2021

¹¹ wandini, Ketua OSPM Masa Bakti 2021-2022, wawancara dengan penulis di pengasuhan putri, tanggal 27 November 2021

“Media yang dipakai dalam komunikasi organisasi yang jangkauannya terbatas dalam sekretariat atau organisasi saja. Jenis yang dipergunakan tergantung pada bentuk atau jenis komunikasi, apakah secara langsung atau tidak. Media yang dipergunakan dalam organisasi pada umumnya yakni surat, telepon, pertemuan, wawancara dan kunjungan.”¹²

Media komunikasi yang lain ialah pertemuan. Pertemuan ialah komunikasi secara langsung dan dapat dilakukan secara formal atau informal. Pertemuan formal ialah pertemuan yang sudah diatur acara, tempat, serta waktunya. Pertemuan formal ini biasanya disebut dengan rapat. Pertemuan ialah faktor penunjang keberhasilan dalam komunikasi organisasi. Pertemuan informal di dalam OSPM ini dilakukan sama halnya dengan pelaksanaan komunikasi secara horizontal antar para ketua dan anggota, yakni ketika membahas agenda-agenda rutin, rapat tahunan, bulanan dan mingguan antar ketua bagian atau pengasuhan.

Dalam melaksanakan komunikasi internal adakalanya hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kata lain komunikasi tidak efektif, tidak mencapai sasaran dengan baik. Di dalam pelaksanaannya, komunikasi internal dapat terhambat oleh beberapa faktor, seperti antara pihak ketua dan anggota tidak atau kurang memahami proses komunikasi yang merekalakukan, adanya perbedaan jabatan antara ketua dan anggota serta perbedaan jabatan antara masing-masing bidang, terjadinya penumpukan informasi, adanya perbedaan bahasa yang dipakai oleh masing-masing pengurus, ada rasa tidak percaya dari penerima informasi terhadap pemberi informasi, dan adanya pemberian informasi yang tidak sesuai dengan kenyataan.

Di Organisasi Santri Pondok Modern (OSPM) ada satu diantara faktor yang menghambat terjadinya komunikasi internal yakni adanya masalah ketika penyampaian pesan dari pengirim ke penerima sebab faktor fisik misalnya alat komunikasi rusak, dan kesibukan pribadi yang padat. Meskipun gangguan-gangguan itu nampaknya sepele, namun menghambat proses komunikasi. Seperti yang dikemukakan oleh informan 10 sebagai berikut:

¹²Ig.Wursanto,Op.Cit,hal 85

“Yang sering jadi alasan itu paling speker pengumuman atau broad cast. Mungkin sebab kita sering memakainya jadi pasti ada saja masalahnya, seperti tidak menyala dan rusak. Atau masalah komputer yang terlalu banyak virus atau mousenya tidak bisa digerakin. Ya itu hal sepele sih..”¹³

Sebagaimana penyampaian pesan dalam penerimaanpun tidak luput dari masalah. Seperti kurang jelasnya ketua dalam menyampaikan informasi mengenai bagaimana tugas itu harus dilaksanakan oleh anggota dan keterlambatan dalam menerima informasi mengenai pelaksanaan suatu pekerjaan. Contoh kasus dalam OSPM ialah adanya keterlambatan dalam menerima informasi mengenai pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan sehingga pelaksanaannya pun juga mengalami keterlambatan.

Faktor lainnya yang menghambat terjadinya komunikasi internal di OSPM ialah perasaan kurang percaya diri dalam mengemukakan pendapat dan permasalahan yang disebabkan oleh perbedaan jabatan yang pada akhirnya dapat menghambat proses komunikasi.

Apa yang diungkapkan oleh informan di atas sesuai dengan yang diungkapkan Djoko Purwanto bahwa faktor-faktor penghambat komunikasi ialah:

1. Masalah dalam pengembangan pesan
2. Masalah dalam penyampaian pesan
3. Masalah dalam penerimaan pesan
4. masalah dalam menafsirkan pesan.¹⁴

Dan berasaskan hasil wawancara serta observasi maka dapat ditarik suatu kesimpulan faktor-faktor yang menghambat terjadinya komunikasi internal di OSPM ialah adanya perbedaan dalam memahami suatu informasi atau tugas yang diberikan oleh ketua sebab ketidak jelasan dan keterlambatan ketua dalam memberikan instruksi dan petunjuk mengenai pelaksanaan tugas itu, adanya masalah pada jaringan internet jika mencari berita terkini untuk ditempel pada

¹³ Marsella Farhah, Bagian Bahasa wawancara dengan penulis di kantor OSPM, tanggal 28 November 2021

¹⁴ Djoko Purwanto, Op.Cit, Hal 11

papan informasi oleh bagian dokumentasi, serta broad cast mengalami kerusakan. Kondisi kesehatan dari si pengirim dan penerima pesan yang dapat mengganggu konsentrasi dalam berkomunikasi dan adanya perasaan sungkan atau kurang percaya diri pada anggota dalam berkomunikasi dengan ketua sebab perbedaan jabatan diantara mereka.