

**GAYA KOMUNIKASI KETUA ASOSIASI FUTSAL
KOTA MEDAN**
(Studi Deskriptif Tentang Gaya Komunikasi Ketua Asosiasi Futsal Kota
Medan Dalam Mengelola Prestasi Dimasa Pandemi Covid-19)

SKRIPSI



**OLEH:
YOSHUA VALLERY SIBARANI
178530094**

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)18/6/22

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Penelitian : Gaya Komunikasi Ketua Asosiasi Futsal Kota Medan (Studi Deskriptif Tentang Gaya Komunikasi Ketua Asosiasi Futsal Kota Medan Dalam Mengelola Prestasi Dimasa Pandemi Covid-19)

Nama Mahasiswa : Yoshua Vallery Sibarani

NPM : 178530094

Program Svtbudi : Ilmu Komunikasi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing



Dr. Nadra Ideyani Vita, M.Si
Pembimbing I

Drs. Bahrun Jamil, MAP
Pembimbing II



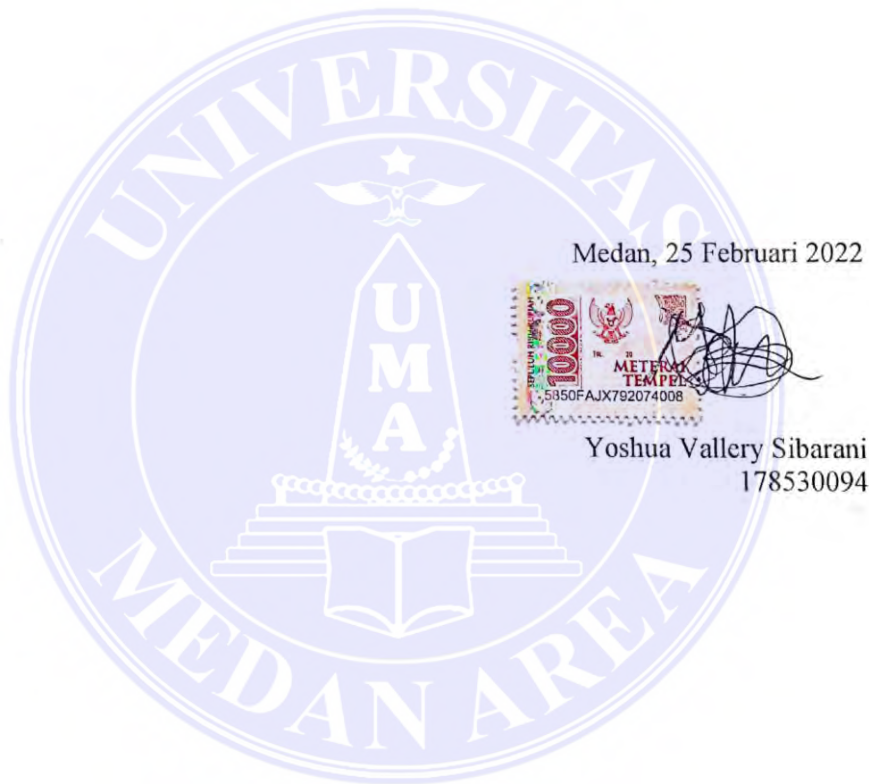
Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si
Dekan

Agnita Yolanda, B. Comm, M.Sc, CPSP
KA. Prodi

Tanggal Lulus: 25 Februari 2022

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 25 Februari 2022

Yoshua Vallery Sibarani
178530094

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yoshua Vallery Sibarani
NPM : 178530094
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“Gaya Komunikasi Ketua Asosiasi Futsal Kota Medan (Studi Deskriptif Tentang Gaya Komunikasi Ketua Asosiasi Futsal Kota Medan Dalam Mengelola Prestasi Dimasa Pandemi Covid-19)”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya

Dibuat di Medan
Pada Tanggal: 25 Februari 2022
Yang menyatakan



10000
METERAN TEMPEL
7855AUX792074014

Yoshua Vallery Sibarani
178530094

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui gaya komunikasi yang dilakukan oleh ketua Asosiasi Futsal Kota Medan dalam mengelola prestasi di masa Pandemi Covid 19. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskripsi. Teknik pengumpulan data digunakan dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan gaya komunikasi yang dilakukan ketua AFK Medan jika dilihat dari jenis gaya komunikasi, mengarah kepada komunikasi dua arah atau yang disebut *equalitarian style*. Gaya komunikasi tersebut digunakan dalam mengelola prestasi di masa pandemi, namun prestasi yang telah di program terkendala dengan adanya batasan kegiatan pada masa pandemi.

Kata Kunci : Gaya komunikasi, Ketua, Prestasi, Futsal, Masa Pandemi



ABSTRACT

This study aims to determine the communication style used by the chairman of the Medan City Futsal Association in managing achievements during the Covid 19 Pandemic. The method used in this study is a qualitative method with a descriptive approach. Data collection techniques used by using interview techniques, observation and documentation. The results of the study show that the communication style used by the chairman of AFK Medan when viewed from the type of communication style, leads to two-way communication or the so-called equalitarian style. This communication style is used in managing achievements during the pandemic, but the achievements that have been programmed are constrained by the existence of activity limits during the pandemic.

Keywords: *Communication style, Leaders, Achievement, Futsal, Pandemic*



KATA PENGANTAR

Dalam nama Tuhan Yesus

Segala puji dan syukur penulis panjatkan terhadap kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas semua rahmat dan pertolongan-Nya. Seiring berkat dan karunia yang dilimpahkan terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang telah menuntun manusia kejalan yang memiliki akal balik dan kebahagiaan di dunia maupun di akhirat. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan proposal skripsi pada Strata-1 di Jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area.

Penulis menyadari penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan H. Agus Salim Siregar Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Dr. Heri Kusmanto, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Medan Area
4. Ibu Dr. Nadra Ideyani Vita, M.Si selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan masukan skripsi ini, terimakasih atas saran yang telah diberikan selama bimbingan
5. Bapak Drs.. Bahrum Jamil, MAP selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini, terimakasih atas masukan dan saran yang telah diberikan selama bimbingan

6. Ibu Ria Wuri Andary, S.Sos, M.I.Kom selaku sekretaris yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini, terimakasih atas masukan dan saran yang telah diberikan selama bimbingan
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik serta semua staff Administrasi Universitas Medan Area
8. Kepada kepengurusan AFK Medan dalam memberikan wadah dan mengizinkan untuk membantu dalam proses penyusunan skripsi
9. Terimakasih kepada teman teman seperjuangan saya, Dian Hp, Vallery Josua, Ulfa alfarisih, M. Arif Anwar Lubis dan M.Gani Siregar dalam membantu dan memberikan saran serta semangat dalam menyusun skripsi ini
10. Teristimewa kepada orang tua tercinta saya Esra Sibarani dan Murlan Asina Sitohang dalam memberikan doa serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini

Penulis mohon maaf jikalau adanya terdapat kesalahan dan kekurangan dalam kata pengantar ini, semoga proposal yang penulis buat dapat bermanfaat dan berguna. Demikian yang dapat penulis sampaikan saya ucapkan terimakasih.

Medan, 25 Februari 2022

Penulis

Yoshua Vallery S

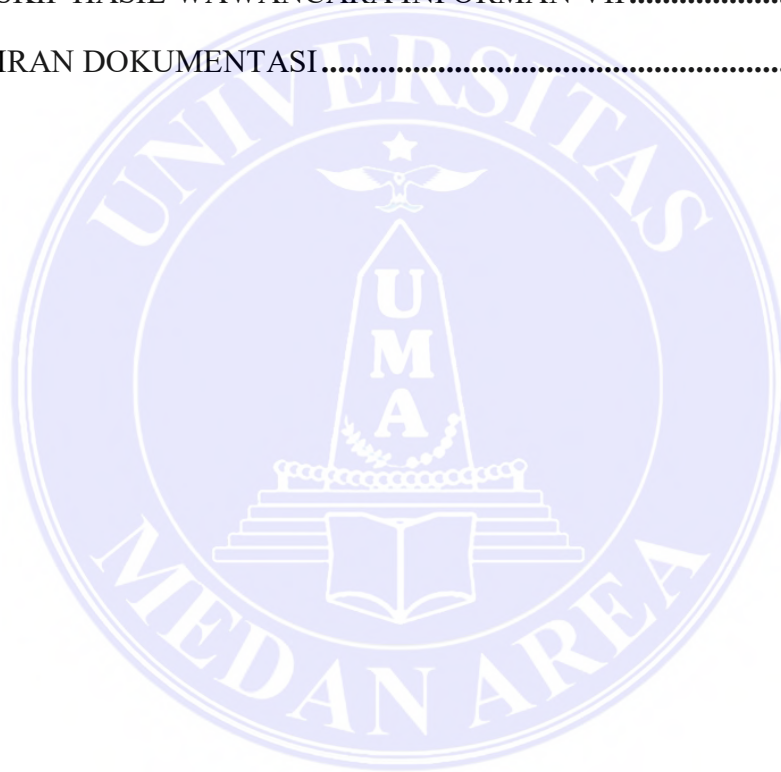
DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Fokus Penelitian.....	7
1.3 Perumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	9
2.1. Komunikasi.....	9
2.1.2 Fungsi Komunikasi.....	12
2.2 Kompetensi Komunikasi	14
2.2.1 Standar Kompetensi Komunikasi	16
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	17
2.3. Komunikasi Organisasi	19
2.3. Peran Komunikasi Organisasi	23
2.4 Gaya Komunikasi.....	27
2.4.1 Teori Gaya Komunikasi.....	28
2.4.2 Jenis jenis Gaya Komunikasi	30
2.5 Kerangka Pemikiran	34
2.6 Literatur Review.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Metode Penelitian.....	40
3.2 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data	41
3.2.1 Sumber Data.....	41
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3 Instrumen Penelitian.....	44
3.4 Teknik Analisi Data	44
3.5 Teknik keabsan Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN	48
4.1 Deskripsi Asosiasi Futsal Kota Medan	48
4.1.1 Struktur Pengurus AFK Medan.....	49
4.2 Uraian Struktur Pengurus AFK Medan.....	50

4.3 Profil Informan	53
4.4 Hasil Penelitian	58
4.3 Pembahasan	67
BAB V.....	72
PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN A HASIL WAWANCARA INFORMAN I.....	78
LAMPIRAN B HASIL WAWANCARA INFORMAN II.....	84
LAMPIRAN C HASIL WAWANCARA INFORMAN III	90
LAMPIRAN D HASIL WAWANCARA INFORMAN IV	95
LAMPIRAN E HASIL WAWANCARA INFORMAN V	100
LAMPIRAN F HASIL WAWANCARA INFORMAN VI.....	105
LAMPIRAN G HASIL WAWANCARA INFORMAN VII.....	109

DAFTAR LAMPIRAN

TRANSKIP HASIL WAWANCARA INFORMAN I	64
TRANSKIP HASIL WAWANCARA INFORMAN II.....	70
TRANSKIP HASIL WAWANCARA INFORMAN III.....	76
TRANSKIP HASIL WAWANCARA INFORMAN IV	81
TRANSKIP HASIL WAWANCARA INFORMAN V.....	86
TRANSKIP HASIL WAWANCARA INFORMAN VI	91
TRANSKIP HASIL WAWANCARA INFORMAN VII.....	95
LAMPIRAN DOKUMENTASI.....	99



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Olahraga merupakan aktifitas yang sekarang mulai disadarin oleh masyarakat bagaimana penting dan manfaat yang kita dapatkan ketika kita berolahraga. Beraneka ragam jenis olahraga yang bisa kita lakukan di rumah maupun diluar rumah, bisa itu jogging , badminton, basket, futsal, sepakbola ataupun sekedar workout dirumah kita sendiri. Yang dimana fungsinya bisa membugarkan badan dan meningkatkan daya tahan tubuh kita. Olahraga tidak hanya sekedar menyehatkan badan kita, olahraga bisa juga jadi wadah untuk kita bisa berkumpul bersama teman dekat ataupun keluarga kita. Dimasa pandemi Covid-19 ini, banyak masyarakat ataupun kaum muda mulai aktif berolahraga untuk meningkatkan daya tubuh mereka agar tercegah dari penyakit Covid-19.

Indonesia bisa dibilang sebagai peminat olahraga yang sangat banyak, apalagi sekarang banyak tempat dan banyak alternatif untuk kita sendiri bisa berolahraga kapanpun dan dimanapun. Apalagi akhir akhir ini jenis olahraga sudah mulai mudah untuk kita ketahui dan kita lakukan. Futsal merupakan salah satu olahraga yang banyak diminati diberbagai kalangan. Karena futsal bisa jadi suatu alternatif ketika sepakbola tidak bisa dimainkan. Tidak hanya sebagai alternatif, futsal sudah menjadi kegiatan olahraga yang dicintai oleh masyarakat kita.

Futsal merupakan salah satu cabang olahraga yang diminati oleh masyarakat. Olahraga bisa dibilang menggunakan semua organ tubuh yang ada ketika permainan sudah dimula. Tidak hanya fisik dan organ tubuh pola pikir serta

kecerdikkanpun dipakai dalam permainan futsal tersebut. Banyak yang menyamakan ataupun ngerasa sama permainan futsal sama dengan olahraga sepakbola, hanya saja ukuran lapangan, jumlah pemain, dan perlengkapan pemain futsal yang menjadi pembeda dalam olahraga futsal ini. Sama hal dengan sepakbola, futsal juga dimainkan oleh para kaum wanita dimana bisa dibilang kaum wanita Indonesia banyak peminat olahraga ini. Bahkan dari usia dini sampai sudah dewasa pun olahraga ini dicintai dan mereka senang memainkan olahraga futsal ini. Karakteristik bermain futsal yang khas terutama pada ciri bermain yang menekankan pada peraturan ketat yang meminimalisir terjadinya body contact. Lapangan yang lebih kecil, tingkat tempo permainan yang cepat dan taktis, dengan waktu bermain lebih singkat mengharuskan para pemain bermain, bergerak lebih cepat, dan inten diantara pemain dalam merebut bola, mengumpan, atau berusaha mencetak gol.

Bicara tentang futsal, Medan merupakan salah satu kota yang aktif dan masyarakat banyak mencintai olahraga ini. Bisa dibilang sangat diminatin bagi khalayak diberbagai kalangan untuk saat ini. Dalam beberapa waktu dekat hingga sampai saat ini, Medan bisa dibilang mempunyai banyak kompetisi bergengsi yang mendatangkan beberapa pemain liga profesional ataupun tim nasional Indonesia sekalipun untuk bisa bermain di Medan. Dalam hal ini para pelopor futsal dan juga pengurus dalam organisasi futsal Medan ingin mengembangkan karna melihat antusias masyarakat Medan yang makin mencintai olahraga ini. Dalam hal ini AFK Medan sangat berpengaruh dengan anggota kepengurusannya agar minat dari masyarakat dengan olahraga futsal ini tidak hanya sekedarnya saja

dan menciptakan bakat bakat yang ada dalam diri anak anak muda Medan tentunya.

Asosiasi Futsal kota Medan ini merupakan wadah bagi para pecinta futsal khususnya di Medan dalam mengembangkan dan menciptakan pemain pemain yang nantinya bisa membawa nama Medan menjadi perhitungan untuk dunia olahraga khususnya futsal. AFK sendiri akan melakukan beberapa program kerja jangka panjang guna futsal di Medan makin berkembang dan bisa jadi salah satu olahraga yang diunggulkan di kota Medan. Dalam hal ini, seluruh kepelatihan dan team team yang ada di Medan di satukan oleh AFK dengan tujuan bekerja sama untuk menciptakan pemain dan mengembangkan futsal di Medan. Tidak hanya pemain saja, pelatih, wasit dan perangkat perangkat yang di bentuk AFK akan menjadi tolak ukur para pengamat futsal di Indonesia untuk menjadikan Medan salah satu kota pertimbangan mereka dalam mencari pemain, pelatih ataupun wasit untuk bisa ada dikasta tertinggi liga futsal indonesia dan bisa berada di tim nasional Indonesia kelak.

Sejarah futsal di Indonesia dimulai sejak tahun 2002 ketika Indonesia dinobatkan sebagai AFC (*Asian Football Confederation*) dalam menyelenggarakan event putaran final kejuaraan futsal tingkat Asia di Jakarta. Kejuaraan ini sudah dilakukan dalam 4 Tahun terakhir sejak Tahun 1999 di Malaysia. Seluruh pertandingan dilaksanakan di Istora Senayan, Jakarta. Pada turnamen ini Iran yang keluar sebagai juara dan Indonesia hanya mendapatkan kemenangan satu kali, seri satu kali dalam 4 pertandingan sehingga tidak bisa lolos dari fasegrup.

Semenjak itu Indonesia mulai fokus membenah diri dari struktur organisasi agar kedepannya dalam bentuk Internal dan struktur kepelatihan agar lebih baik dan menciptakan team yang baik juga dalam persiapan jangka panjang yang lebih baik. Di Indonesia, futsal merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PSSI (Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia). Futsal dulunya berada di bawah 3 naungan BFN (Badan Futsal Nasional), yaitu suatu badan yang sudah membangun dan mengembangkan futsal di Indonesia. Namun pada tahun 2014, BFN tidak menjadi bagian yang bertanggung jawab lagi dalam futsal di Indonesia, melainkan dibentuk asosiasi baru yaitu Asosiasi Futsal Indonesia (AFI). Tetapi AFI masih di bawah PSSI. AFI memiliki tugas yang sama seperti BFN, yaitu membangun dan mengembangkan futsal di Indonesia. AFI pun meneruskan liga yang sudah dibentuk oleh BFN sejak tahun 2006. Awalnya bernama Indonesian Futsal League (IFL) berubah menjadi *Futsal Super League* (FSL) dan sampai sekarang (2017) diganti menjadi *Pro Futsal League* (PFL).

Perkembangan futsal di Indonesia dapat dikatakan sangat maju, itu di buktikan dengan prestasi-prestasi di tingkat internasional, akan tetapi perhatian terhadap olahraga yang satu ini masih kurang. Apalagi kita tau di daerah daerah kecil ada potensi pemain yang bisa dikembangkan dan berguna untuk jangka panjang Indonesia nantinya. Di Indonesia sekarang ini masih minimnya kompetisi futsal profesional tingkat Daerah bahkan nasional. Sementara ini hanya dalam lingkup kompetisi antar mahasiswa dan antar SMA. Para mahasiswa ataupun siswa SMA cukup mempunyai minat yang baik untuk olah raga futsal. Tapi kita menyadari banyaknya minat yang berasal dari luar kalangan mahasiswa yang juga mempunyai potensi demi kemajuan futsal kota Medan.

Futsal bisa jadi hal yang menjanjikan bagi Indonesia dalam menjadikan olahraga andalan ataupun olahraga yang bakal diliat oleh seluruh dunia, bahwasanya masyarakat dan pemain kita mencintai olahraga ini dengan perkembangan dari setiap aspek yang pelan pelan berkembang lebih baik daripada sekarang. Hal ini kita lihat dari liga kasta tertinggi indonesia yang mana para pemain asing atau luar negeri sudah memperhitungkan untuk berkiprah di Indonesia. Dari hal itu kita bisa lihat, bahwasanya futsal indonesia semakin berkembang dan semakin diketahui oleh dunia bahwa kita bisa maju dari olahraga futsal ini. Team futsal indonesia juga sudah beberapa kali mengikuti turnamen tertinggi di Asia Tenggara yang beberapa kali masuk semifinal dan sudah tidak lagi dilihat sebelah mata oleh dunia. Team tersebut yaitu, Vamos Mataram dan juga Blacksteel Manokwari. Dimana kedua tim tersebut malah berasal dari wilayah yang kita bilang dalam masyarakat dan peminat olahraganya dipandang sebelah mata oleh negara kita sendiri, tapi mereka bisa membuktikan bahwasanya kecintaan mereka dan juga minat mereka bisa membawa team kelahiran mereka berkiprah di turnamen tertinggi Asia Tenggara dan mewakili team dari Indonesia.

Komunikasi organisasi dalam diri seorang ketua harus ada untuk meningkatkan kerja dan semangat para anggota organisasi tersebut. Komunikasi organisasi tersebut berguna dalam mengelola dan juga memberikan semangat dalam mencapai target yang akan di capai dalam awal kepengurusan organisasi tersebut. Ketua AFK Medan ini sudah menerapkan kurang lebih sebuah gaya komunikasi organisasi dalam kepengurusannya untuk meningkatkan kinerja dan

kenyamanan dalam memimpin sebuah anggota atau sebuah organisasi yang kita tahu yaitu Asosiasi Futsal Kota Medan ini.

Sangat disayangkan, bahwa futsal di Indonesia belum di optimalkan oleh FFI (Federasi Futsal Indonesia) maka dengan itu, ketua AFK ingin mencoba mengoptimalkan minat dan kecintaan masyarakat Medan dalam olahraga futsal. kurangnya lahan dan minimnya sarana olah raga khususnya sepak bola, menyebabkan banyak orang mencari alternatif lain untuk menggantikannya. Kesadaran ketua AFK akan hal itu, maka di perlukan inovasi baru dalam mengatasi masalah ini. Salah satu cara yang saat ini sedang trend di kalangan anak muda yang menggemari sepak bola adalah bermain futsal untuk mengisi waktu luang mereka. Ketua AFK Medan juga akan melihat beberapa faktor dalam meningkatkan perkembangan dan prestasi futsal dengan menyelenggarakan kompetisi dalam kajian umur remaja hingga umum. Dalam kompetisi itu bertujuan dengan meningkatkan pengalaman pertandingan daripada pemain pemain Medan dan juga sebagaian dari pada program kerja AFK Medan tersebut.

Dengan itu, Peneliti ingin mengetahui bagaimana ketua AFK Medan dalam meningkatkan kinerja dan serta prestasi futsal Medan yang selama ini semakin banyak peminatnya dari kalangan anak anak, remaja, dan juga umum. Maka dengan itu, peneliti ingin melihat dan mengetahui apa aja yang bakal dilakukan oleh ketua AFK. Ketua AFK Medan ini juga tidak hanya ingin memajukan dalam segi prestasi, beliau juga ingin menjalin silaturahmi antar klub futsal menjadi tidak terputus ataupun ada yang tidak saling support dalam memajukan futsal di Medan.

Ketua AFK juga paham sedikit banyak dalam permainan futsal, maka dengan itu bisa dibayangkan ketua AFK Medan ini bisa bekerja dengan hati dan mencapai target yang dia inginkan.

Dari beberapa penjelasan dan kurangnya suatu pengoptimalan dalam memanfaatkan bidang olahraga ini menjadi sebuah prestasi sekarang ataupun kelak yang akan menjadi sebuah acuan masyarakat. Penulis akan membahas bagaimana cara seorang ketua AFK Medan dalam mengelola sebuah program kerja yang akan menghasilkan sebuah prestasi khususnya wilayah kota Medan dalam masa Pandemi ini.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, untuk tidak terlalu general dan menjadi bias permasalahan tersebut maka peneliti memfokuskan penelitian pada “Bagaimana gaya komunikasi yang dilakukan ketua Asosiasi Futsal Kota Medan dalam mengelola Prestasi dimasa pandemi Covid – 19.”

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah ialah:

1. Bagaimana kompetensi komunikasi ketua AFK dalam mengelola prestasi organisasi?
2. Bagaimana gaya Komunikasi dalam meningkatkan kemajuan futsal Medan dimasa pandemi Covid-19

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada maka tujuan penelitian untuk:

1. Untuk mengetahui kompetensi komunikasi ketua AFK Medan dalam mengelola prestasi Organisasi.

2. Untuk mengetahui gaya komunikasi ketua AFK Medan dalam meningkatkan kemajuan futsal Medan dimasa pandemi Covid-19.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa:

1. Bagi Peneliti dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu, khususnya Ilmu Komunikasi dan menambah pemahaman dalam Gaya Komunikasi dalam sebuah organisasi di dalam kajian bagaimana pengelolaan Ketua AFK Medan dalam organisasi tersebut.
2. Penelitian ini bisa sebagai acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti lain dalam sejenisnya di masa yang akan datang. Khususnya dalam mengetahui Gaya Komunikasi seorang ketua atau pemimpin dalam pengelolaan organisasi ataupun perusahaan
3. Bagi khalayak umum, penelitian ini berguna untuk mengetahui ternyata mengembangkan suatu program ini tidaklah mudah dan membutuhkan namanya kerjasama dan suatu usaha dalam program kerja yang terlaksana agar terciptanya tujuan utama yaitu meningkatkan kemajuan futsal di Medan

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Komunikasi

Ilmu Komunikasi, seperti juga antropologi atau sosiologi, adalah disiplin ilmu deskriptif. Dalam sejarah pertumbuhannya, ilmu komunikasi berawal sejak retorika terlahir sebagai pengetahuan dan seni berbicara secara lisan, tatap muka dalam konteks publik (Effendy, 2000). Ilmu dan seni dalam menyampaikan pesan ini kemudian berkembang bukan saja dalam tataran tatap muka dengan publik, tapi juga melalui media massa. Di Eropa, ia berkembang menjadi *publizistikwissenschaft* atau *publisitik*, sedangkan di Amerika ia lebih dikenal sebagai *communication science* atau ilmu komunikasi.

Komunikasi adalah ilmu dimana mengenai disiplin deskriptif. Dalam sejarahnya, Komunikasi berawal dari retorika terlahir sebagai penyalur wadah pengetahuan dan seni berbicara secara lisan. Ilmu dan seni menyampaikan pesan ini juga lambat laun berkembang menjadi sebuah komunikasi media massa. . Di Eropa, ia berkembang menjadi *publizistikwissenschaft* atau *publisitik*, sedangkan di Amerika ia lebih dikenal sebagai *communication science* atau ilmu komunikasi. Komunikasi sebagai kata yang abstrak, pada dasarnya sulit untuk dimengerti. Namun bukan berarti kita tidak bisa mendefinisikan apa dan bagaimana maksud dalam tujuan komunikasi tersebut, tergantung kita menggunakan apa untuk menyampaikan suatu pesan tersebut.

Dalam komunikasi tentunya ada suatu penyampaian dalam suatu pesan tersebut, secara linear ada 4 elemen atau komponen yang berbeda antara lain yaitu;

1. Sumber / Pengirim Pesan

Seseorang, sekelompok orang ataupun organisasi memberi ataupun inisiatif dalam menyampaikan sebuah pesan

2. Pesan

Berupa sebuah lambangan ataupun tanda tanda berupa sebuah kalimat perkata dalam bentuk lisan, gambar, angka, ataupun gesture (gerakan)

3. Saluran

Sesuatu yang dipakai seseorang dalam membantu menyampaikan pesan contohnya radio, koran, sms, TV, Majalah) dst.

4. Penerima / Komunikan

Seseorang, sekelompok orang ataupun organisasi yang dijadikan tujuan dalam penyampaian pesan tersebut.

Komunikasi telah kita jadikan ataupun definisikan sebagai suatu hal dalam penyampaian pesan antar manusia. Definisi ini terlihat jelas bahwa untuk mendapatkan suatu proses komunikasi yang baik diperlukan 3 unsur dalam hal ini yang sangat penting agar terlaksanakannya komunikasi yang baik yaitu pengirim pesan, pesan itu sendiri, serta kepada siapa kita menyampaikan pesan tersebut. Dalam hal ini semua orang sepakat suatu informasi merupakan hal penting yang harus ada dalam suatu komunikasi. Bisa itu sekedar membaca majalah, buku pelajaran ataupun yang sering kita lakukan membaca atau menggunakan media massa dalam mendapatkan suatu informasi.

Tidak hanya uraian diatas komunikasi juga mempunyai dua cara penyampaianya, yaitu komunikasi verbal dan non verbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasa lisan (*oral communication*) dan bahasa tulisan (*written communication*) (Ronald B.Adler dan George Rodman dalam Sasa Djuarsa 1994:256). Dalam penyampaian pesan, biasanya komunikator lebih banyak menggunakan pesan verbal yakni bahasa. Karena itu seorang komunikator membutuhkan pengetahuan tentang bentuk bentuk pesan verbal.

Komunikasi nonverbal mencakup semua rangsangan (kecuali rangsangan verbal) dalam suatu setting komunikasi, yang dihasilkan oleh individu dan penggunaan lingkungan oleh individu, yang mempunyai nilai potensial bagi pengirim atau penerima; jadi definisi ini mencakup perilaku yang disengaja juga tidak disengaja sebagai bagian dari peristiwa komunikasi secara keseluruhan. (Larry A. Samovar dan Richard E.Porter dalam Mulyana, 2010:198). Komunikator pun tidak cukup berkomunikasi dengan mengandalkan pesan-pesan verbal karena tidak semua konsep diwakili oleh sebuah kata atau bahkan kalimat. Kita membutuhkan dukungan pesan nonverbal.

Komunikasi verbal dan non verbal ini merupakan perbedaan yang sangat jelas. Perbedaan pertama dapat kita lihat dari pernyataan Anderson (19990 yang menyatakan bahwa *“nonverbal communication is perceived as more honest. If verbal and nonverbal behaviors are inconsistent, most people trust the nonverbal behavior. There is little evidence that nonverbal behavior actually is more trustworthy than verbal communication; after all, we often control it quite consciously. Nonetheless, it is perceived as more trustworthy”*. Yang inti dari penjelasan diatas yaitu sistem komunikasi yang dilakukan keduanya. Pertama,

komunikasi nonverbal lebih dianggap jujur. Jika munculnya perilaku verbal dan nonverbal yang tidak konsisten, kebanyakan orang lebih mempercayai komunikasi nonverbal. Perbedaan kedua nonverbal lebih mempunyai saluran yang banyak. Komunikasi verbal biasanya terjadi dalam satu saluran, namun komunikasi nonverbal banyak mempunyai saluran.

Perbedaan ketiga daripada verbal dan nonverbal yaitu, komunikasi verbal adalah diskrit, sedangkan komunikasi nonverbal secara terus menerus. Simbol verbal mulai dan berhenti secara bergantian. Saat seseorang mulai berbicara pada satu saat dan berhenti berbicara saat yang lain. Komunikasi nonverbal cenderung mengalir terus. Sebelum kita berbicara, ekspresi wajah dan postur mengungkapkan perasaan kita, saat kita bicara, gerakan tubuh kita dan mengkomunikasikan penampilan, dan setelah kita berbicara postur tubuh berubah, mungkin santai. Komunikasi verbal dan nonverbal merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, dalam arti. kedua bahasa tersebut bekerja bersama-sama untuk menciptakan suatu makna. Namun, keduanya juga memiliki perbedaan-perbedaan.

2.1.2 Fungsi Komunikasi

Fungsi dan peran komunikasi dalam organisasi merupakan sarana dalam memadukan tugas tugas yang tersusun dengan baik. Menurut Wilson(2016) ada 4 fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain yaitu pengawasan, pengukapan emosi, dan informasi yang akan dijelaskan sebagai berikut ;

1. Pengawasan

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, karyawan mengkomunikasikan keluhannya

kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan daripada perusahaan ataupun organisasi tersebut, maka komunikasi tersebut sebagai fungsi pengawasan. Disamping itu, komunikasi informal juga dapat mengendalikan perilaku. Misalnya, apabila kelompok-kelompok kerja melecehkan anggota yang memproduksi barang terlalu banyak sehingga bagian lain terlihat buruk, maka mereka secara informal sudah berkomunikasi dan dan mengendalikan perilaku anggota.

2. Motivasi

Memberi penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan 21 bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja. Menyusun sasaran yang lebih spesifik dan mendorong karyawan agar mau melaksanakan tugasnya dengan baik akan merangsang untuk lebih giat bekerja, motivasi, dan menuntut komunikasi yang efektif

3. Pengungkapan Emosi

Individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinteraksi secara social. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut yang menunjukkan rasa kecewa dan kepuasannya. Dengan demikian, komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa pemenuhan kebutuhan social.

4. Informasi

Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan suatu informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

Dari keempat fungsi tersebut salah satu fungsi lebih diutamakan daripada fungsi yang lainnya. Semua fungsi ini mempunyai kelebihan dan kekurangan masing masingnya. Misalnya, agar individu atau kelompok kerja dapat melakukan kinerja yang baik dengan mempertahankan prosesnya tersebut dengan pengawasan terhadap anggotanya , merangsang anggota untuk dapat berkinerja dengan baik dan menyediakan fasilitas dalam mengungkapkan emosi. Sehingga dapat memuat pilihan pilihan dalam pengambilan keputusan. Dapat dikatakan bahwa masing masing fungsi mempunyai keterkaitan satu dengan fungsi lainnya.

2.2 Kompetensi Komunikasi

Kompetensi merupakan suatu spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan serta penerapan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam suatu pekerjaan atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja daripada yang disyaratkan. Kompetensi adalah rumusan kewenangan yang berdasarkan, pengetahuan serta keterampilan dalam bentuk pengakuan oleh lembaga tersebut secara berkala. Standar kompetensi yaitu bakuan kemampuan minimal. Bakuan tersebut memuat pernyataan yang menguraikan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan serta penerapannya, sesuai dengan standar yang ditetapkan di lapangan pekerjaan. Menurut Hutapea dan Thoha(2011) mengungkapkan bawa ada tiga yang harus dimiliki dalam kompetensi yaitu

pengetahuan, kemampuan, dan perilaku individu. Konsep kompetensi ini diterapkan di berbagai bidang ataupun perusahaan.

Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang untuk dapat memberikan kinerja yang lebih unggul dalam pekerjaan, peran, dan situasi tertentu. Namun masalah kompetensi ini sangat jarang sekali diperhatikan oleh pihak manajerial organisasi baik itu dalam organisasi swasta maupun pemerintah, banyak sekali penempatan pegawai yang dilakukan tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi.

Selanjutnya, menurut Rivai dan Ella (2011) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan dibutuhkan untuk pekerjaan pekerjaan non rutin. Kompetensi merupakan kunci bagi seseorang dalam berhasil melakukan kinerja yang baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Sedangkan menurut Garry Dessler(2011) mengatakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang dalam kinerja yang dapat di buktikan sehingga munculnya suatu prestasi kerja atau kinerja yang baik.

Menurut Wibowo (2012) kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan maupun tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap pekerjaan yang dituntut dalam program kerja tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan terampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu

bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Darsono (2011) mengatakan kompetensi seseorang dilihat dari berbagai faktor yaitu ;

1. Kesuksesan

yaitu orang selalu sukses dalam bidang pekerjaannya

2. Kreativitas

seseorang yang selalu berpikir alternative dalam memecahkan suatu masalah yang ada dalam proses pengerjaannya.

3. Inovatif

orang yang mampu menemukan sesuatu yang baru, misalkan metode baru, produk baru, ataupun perangkat pembantu proses pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab karyawan secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam melakukan pekerjaan.

2.2.1 Standar Kompetensi Komunikasi

Dalam Darsono (2011), untuk mengetahui kompetensi pekerja harus diadakan ukuran penilaian, yang lazim disebut standar kompetensi, standar itu adalah;

- a) Karakter individu, karakter atau watak, atau kepribadian merupakan factor internal kompetensi. karakter berfikir rasional, bertindak secara cermat, akurat, jujur, dan bersedia bekerjasama merupakan dasar untuk menilai kompetensi seseorang.
- b) Tugas kerja, tugas kerja yang sulit dan menantang dan bias

diselesaikan dengan cepat, tepat dan akurat merupakan ukuran penilaian kompetensi seseorang.

c) Kinerja individu, kinerja yang diatas rata-rata orang lain yang selevel merupakan ukuran penilaian kompetensi seseorang.

d) Kriteria penilaian, harus objektif dan jujur, dan tidak memihak.

SDM profesionalisme harus memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar-standar kerja, dan harus tunduk pada kode etik profesi. karakteristik SDM professional itu antara lain adalah :

a) Memiliki keahlian dibidangnya.

b) Menerapkan standar kerja yang telah ditentukan dalam setiap penguasaan.

c) Menjunjung tinggi kode etik dalam setiap pelaksanaan tugas.

d) Memelihara dan meningkatkan keahlian profesionalnya melalui pendidikan dan pelatihan.

e) Berpartisipasi dalam upaya pengembangan profesi melalui keikutsertaan dalam organisasi profesi.

f) Memelihara kualitas melalui upaya review rekan sejawat (*peer review*).

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Zwell (2000) dalm Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai nilai

keyakinan orang terhadap dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku

2. Keterampilan

Berperan aktif dalam banyak situasi, seperti berbicara didepan umum.

3. Pengalaman

Keahliannya dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman berorganisasi orang, atau berkomunikasi didepan kelompok dalam menyelesaikan suatu masalah dan sebagainya.

4. Karakteristik kepribadian

Kemampuan merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Memberikan suatu dorongan, apresiasi terhadap bawahannya dalam suatu pekerjaan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional yang dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi sungkan atau malu, merasa tidak disukai atau sudah tidak menjadi bagian dari kelompok itu.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi yang bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam setiap kegiatan yang dilakukan.

Faktor diatas akan sangat mempengaruhi suatu kompetensi komunikasi yang dilakukan seseorang ketika berada disebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Maka dengan itu faktor faktor diatas akan sangat saling ketergantungan dalam hal kompetensi komunikasi yang dilakukan oleh seseorang di dalam organisasi ataupun perusahaan.

2.3. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan hal penting dalam pengiriman dan penerimaan pesan baik dalam organisasi kelompok formal ataupun informal organisasi. Bila kita perhatikan dalam kata komunikasi organisasi maka bisa di simpulkan bahwa hal ini merupakan sebuah penyampaian pesan antara anggota di dalam organisasi tersebut dengan maksud mencapai suatu tujuan. Definisi fungsional komunikasi organisasi yaitu sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Sedangkan definisi interpretif komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi. Komunikasi organisasi “perilaku perorganisasian” yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi. (Mulyana 2013:31-33).

Suatu organisasi selalu menciptakan sebuah komunikasi yang baik antara pemimpin dan anggotanya, agar terjadi sebuah penyampaiaan dan penerimaan yang baik dalam tujuan yang ingin dicapai. Untuk membuat kondisi baik tersebut serta mempertahankannya diperlukan seorang pemimpin yang memberikan pengaruh besar dalam pekerjaan anggotanya baik itu bersifat penyemangatan atau hal positif lainnya untuk anggotanya. Hal itu dicapai agar anggotanya juga

mendapatkan kerja yang optimal. Pemimpin yang efektif biasanya bisa memberikan sebuah arahan, motivasi, evaluasi dan proyeksi dalam pekerjaan anggotanya dalam mencapai tujuan akhir mereka dalam organisasi tersebut.

Pentingnya komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal tetapi juga dalam tataran komunikasi organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet dan berantakan.

Pemimpin organisasi juga sebaiknya selalu menyediakan waktu untuk berkomunikasi secara personal (sharing) dengan para anggota sebagai sarana untuk memperhatikan dan saling memberikan masukan. Karena komunikasi berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja anggota. Hal tersebut diupayakan agar komunikasi dalam organisasi selalu terjalin dengan baik.

Komunikasi bisa dilihat efektif jika seorang pengirim pesan dapat baik menyampaikan kepada penerima pesan sesuai dengan makna yang ingin dituju (Kusuma,2013). Ukuran komunikasi yang efektif bisa dilihat dari 5 aspek yaitu ;

1. Pemahaman, dimana seorang dikatakan paham ketika penerima dapat memahami apa yang dimaksud pengirim pesan.
2. Kesenangan, berkaitan dengan perasaan pada orang yang saling berinteraksi.
3. Mempengaruhi sikap, dengan tujuan orang lain memahami pesan yang disampaikan dan sepakat dengan keinginan
4. Hubungan baik, memberikan dorongan kepada seseorang dalam melakukan suatu tindakan dalam penerimaan pesan

5. Tindakan, melakukan apa yang diinginkan sesuai dengan pengirim pesan sampaikan dengan maksud yang dituju.

Motivasi juga sangat berpengaruh dalam komunikasi organisasi ini. Dalam hal ini motivasi bisa sebagai pendorong bagi karyawan dan juga pemimpin dalam melakukan tugas atau program kerja. Motivation merupakan penggerak yang memunculkan gairah kerja individu untuk bekerja bersama-sama, terintegrasi dan efektif dengan segala upaya memperoleh hasil yang sesuai keinginan (Hasibuan, 2012). Menurut Suwatno (2011) motivasi digolongkan menjadi dua bagian, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif ;

1. Motivasi Positif

Merupakan motivation yang diberikan oleh atasan dalam hal memotivasi dan mendorong karyawan dengan memberikan apresiasi atas prestasi untuk meningkatkan semangat bekerja.

2. Motivasi Negatif

Dorongan dari atasan kepada karyawan untuk bekerja dengan memberikan hukuman jika melanggar aturan. Hal ini dilakukan agar karyawan semangat dalam bekerja untuk menghindari hukuman yang diberikan.

Motivasi kerja memiliki berbagai faktor yang berasal dari dalam yaitu keinginan seseorang didalam organisasi tersebut untuk dapat memiliki suatu hal, agar dapat hidup, mendapatkan suatu penghargaan ataupun pengakuan serta hasrat untuk menguasai. Sedangkan faktor yang berasal dari luar, bisa berupa jaminan karir, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, peraturan yang fleksibel, status dan

tanggung jawab serta supervisi yang baik. Indikator daripada motivasi menurut (George & Jones, 2012) adalah:

1. Perilaku karyawan, dimana perilaku karyawan dilihat dalam memilih dan melakukan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang bersikap dan bertingkah dengan baik menunjukkan dia memiliki motivasi dalam program kerja mereka.
2. Usaha karyawan, usaha diberikan dari karyawan dalam melakukan tugasnya. Semakin tinggi daripada usaha karyawan tersebut menunjukkan bahwasannya dia memiliki motivasi yang baik dalam usaha mengerjakan program kerja organisasi atau perusahaan tersebut.
3. Kegigihan karyawan, merupakan keinginan karyawan untuk terus bekerja meskipun banyaknya hambatan dan masalah dalam proses pengerjaannya dan pencapaian daripada program kerja mereka. Semakin gigih karyawan tersebut, mendadakan karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi.

Dalam 3 indikator tersebut menunjukkan motivasi positif yang seharusnya dimiliki oleh karyawan ataupun pengurus daripada organisasi ataupun perusahaan. Dengan ketiga indikator tersebut tidak mungkin program kerja mereka akan terlaksana dengan baik, lancar sesuai dengan keinginan mereka. Motivasi sangat berpengaruh bagi kinerja dan komunikasi organisasi ini. Dengan adanya motivasi tersebut, banyak hal positif yang akan diterima oleh karyawan ataupun pengurus dalam pengerjaannya.

Komunikasi memiliki peranan besar dalam organisasi. Menurut Sendjaja (Bungin 2009:278), organisasi baik yang berorientasi untuk mencari keuntungan maupun nirlaba, memiliki 4 fungsi organisasi, yaitu: fungsi informatif, regulatif, persuasif, dan integratif. Keempat fungsi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Fungsi informatif, Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi. Seluruh anggota organisasi berhak memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik, dan tepat waktu. Informasi yang didapatkan oleh anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih pasti. Personel dalam tataran manajemen membutuhkan organisasi dalam rangka memudahkan membuat kebijakan ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi di organisasi. Bawahan membutuhkan informasi untuk melaksanakan pekerjaan disamping itu juga informasi tentang jaminan keamanan, sosial, kesehatan, dan sebagainya.

Fungsi regulatif Berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Terdapat dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif. Pertama, berkaitan dengan orang-orang yang yang berada dalam tataran manajemen, yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan, dan juga member perintah atau instruksi supaya dilaksanakan sebagaimana mestinya. Kedua, berkaitan dengan pesan regulative yang berorientasi pada kerja. Artinya bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan boleh untuk dilaksanakan.

2.3. Peran Komunikasi Organisasi

Mengenai hubungan komunikasi dan organisasi William V. Hanney mengatakan bahwa “ organisasi terdiri dari sejumlah orang, melibatkan keadaan saling bergantung, kebergantungan memerlukan koordinasi mensyaratkan

komunikasi”. Pentingnya hubungan manajer sebagai pemimpin organisasi dengan komunikasi, maka perannya sebagai berikut:

1. Peranan Antar Pesona

Wewenang formal dari seorang atasan secara langsung akan menimbulkan 3 peranan yang meliputi hubungan antar pesona mendasar yaitu sebagai berikut:

a) Peranan Tokoh

Disebabkan oleh kedudukan sebagai kepala suatu unit organisasi. Seorang ketua akan melakukan tugas yang bersifat cerimonial dikantornya sendiri. Seorang ketua akan tampil menjadi komunikator dan pada kesempatan itu ia memberikan penerangan, himbauan, ajakan, dan lain-lain.

b) Peranan Pemimpin

Sebagai pemimpin, seorang ketua harus bertanggung jawab akan jalan atau tidaknya sebuah program kerja yang ada dalam jangkuan pekerjaan organisasi atau perusahaan tersebut. Seorang ketua akan berkomunikasi efektif jika mampu membuat para karyawan melakukan suatu pekerjaan dengan sadar dan bahagia.

c) Peranan Penghubung

Dalam peranan penghubung ini, seorang ketua melakukan komunikasi terhadap orang-orang yang diluar komando, baik secara formal maupun informal.

2. Peranan Informasional

Dalam organisasinya, seorang manajer berfungsi seperti pusat syaraf karena ia berada di tengah-tengah jaringan kontak dengan semua pihak yang ada kaitannya dengan organisasi peranan informasional tersebut meliputi peranan sebagai berikut:

a) Peranan Monitor

Dalam melakukan peranan sebagai monitor, Seorang ketua memandang lingkungannya sebagai sumber informasi. Ia mengajukan sebagai pertanyaan kepada rekan-rekannya atau kepada bawahannya dan ia menerima informasi pula dari mereka tanpa diminta melalui kontak pribadi yang selalu dibinanya.

b) Peranan Penyebar

Manajer mengkomunikasikan informasi kepada bawahannya karena para karyawannya tidak banyak kesempatan memperoleh informasi dari luar yang penting bagi kepentingan organisasi.

c) Peranan Juru Bicara

Peranan manajer sebagai jurubicara memiliki persamaan dengan peranan sebagai penghubung, yakni dalam hal mengkomunikasikan informasi kepada khalayak luar. Perbedaannya ialah dalam hal caranya, jika dalam hal peranannya sebagai penghubung ia menyapaikan informasi secara antarpersona atau kontak pribadi dan tidak selalu resmi, maka dalam peranannya sebagai jurubicara tidak selamanya secara kontak pribadi tetapi selalu resmi.

3. Peranan Memutuskan

Dalam peranan memutuskan ada 4 bagian, yaitu sebagai berikut:

a) Peranan Wirawasta

Dalam peranan ini seorang ketua berusaha memajukan organisasinya dan mengadakan penyesuaian terhadap perubahan kondisi lingkungannya. Dia senantiasa memandang ke depan untuk mendapatkan gagasan baru. Jika suatu gagasan muncul, maka dia mengambil prakarsa untuk mengembangkan sebuah proyek yang diawasinya sendiri atau didelegasikannya kepada bawahannya.

b) Peranan Pengendali Pengganggu

Dalam peranannya sebagai pengendali gangguan, seorang ketua dengan sendirinya menanggapi setiap tekanan yang menimpa dirinya. Dalam hal ini, berarti perubahan yang terjadi adalah di luar pengawasannya.

c) Peranan Penentu Sumber

Dalam peranan ini seorang ketua bertanggung jawab untuk memutuskan pekerjaan apa yang harus dilakukan, siapa yang harus melaksanakannya, dan bagaimana pembagian pekerjaan dilakukan.

d) Peranan Perunding

Penelitian menunjukkan bahwa para ketuamenggunakan waktunya yang banyak untuk perundingan. Perundingan dilakukan bukan saja mengenai hal-hal yang resmi dan langsung berhubungan dengan organisasi, melainkan uga mengenai hal-hal yang tidak

resmi dan tidak langsung berkaitan dengan organisasi (Riswandi 2009).

2.4 Gaya Komunikasi

Gaya komunikasi merupakan cara bagaimana berkomunikasi baik verbal dan non verbal meliputi cara memberi dan menerima informasi dalam situasi tertentu. Gaya komunikasi tidak dapat berlaku pada semua manusia secara sama, tetapi gaya komunikasi mencerminkan karakter pribadi dan budaya (Saphiere et.al, 2005,p. 5).

Gaya komunikasi pemimpin secara verbal dan non verbal yang dipakai pemimpin dalam mengarahkan anggotanya agar mendapatkan tujuan baik dalam proses pengerjaan bawahan tersebut.

Dalam sebuah organisasi banyak memiliki jabatan dan arahan dalam proses pekerjaan organisasi tersebut, disitulah dibutuhkan gaya komunikasi dalam penyampaian dan penerimaan pesan dalam melancarkan maksud dan tujuan yang akan di kerjakaan dalam organisasi tersebut. Hal ini bisa dilakuin dari atasan ke bawahan, bawahan ke atasan, antar rekan kerja sedivisi yang sama ataupun beda divisi. Dari aktivitas tersebut terbentuklah gaya komunikasi organisasi yang baik dalam organisasi tersebut.

Disini juga akan terjadi proses menciptakan dan saling tukar pesan dalam satu jaringan hubungan organisasi yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi sesuatu hal yang tak pasti bakal terjadi dalam proses penyampaian pesan tersebut, agar tidak terjadinya *miss communication*. Definisi tersebut mengandung kompleksitas dalam komunikasi organisasi yang meliputi tujuh

konsep kunci yaitu proses, pesan, jaringan, saling tergantung, hubungan lingkungan dan ketidakpastian (Miller, 2005, p.97).

Dalam sebuah organisasi terdapat pemimpin dan yang dipimpinnya. Disini pemimpin diharapkan mampu menjalankan sebuah komunikator yang baik agar pesan juga tersampaikan dengan baik serta pemahaman yang sama. Pemimpin juga harus paham dimana kelemahan dia dalam menyampaikan komunikasi agar dapat mengatasinya dengan segala cara. Dalam suatu kepemimpinan, seorang pemimpin harus menggunakan gaya komunikasi yang sesuai kepada para bawahannya. Pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menghadapi interupsi yang terjadi ketika berinteraksi dengan bawahannya.

Dengan mengantisipasi adanya interupsi maka pemimpin akan dapat memahami bawahannya dengan memilih kata-kata dan media yang tepat dalam menyampaikan pesan kepada bawahannya sesuai dengan kondisi dan situasi bawahannya (Barrett, 2005, p.4-5).

2.4.1 Teori Gaya Komunikasi

Menurut Norton dalam (Allen, dkk (2006)) Gaya komunikasi dapat di definisikan sebagai cara seseorang dapat berinteraksi dengan cara verbal dan para verbal, untuk memberi tanda bagaimana arti sebenarnya harus dimengerti dan dipahami. Gaya komunikasi adalah jendela untuk memahami bagaimana dunia memandang seseorang sepenuhnya sebagai suatu kepribadian unik. Hal ini mempengaruhi hubungan seseorang dengan karir dan kesejahteraan sosialnya. Cara seorang menggunakan gaya komunikasi lebih diperhatikan daripada sekedar hanya mencapai komunikasi tersebut.

Banyak orang memahami konten apa yang diterima tapi pesan sesungguhnya yang disampaikan tidak sampai atau tidak sepemahaman dengan orang yang menerima pesan tersebut. Dalam hal itu gaya komunikasi sangat penting di gunakan agar tidak terjadinya kesalahpahaman arti dalam pesan yang disampaikan.

Widjaja (2000) mengemukakan bahwa gaya komunikasi dipengaruhi oleh suatu situasi, bukan tipe seseorang, gaya komunikasi bukan tergantung pada tipe seseorang tapi tergantung situasi yang dihadapinya. Setiap orang akan menggunakan gaya komunikasi ketika perasaannya sedang marah, bahagia, sedih tertatik ataupun tidak tertarik dengan sebuah keadaan. Begitu juga dengan seorang teman atau keluarga yang sedang kita hadapi dalam pembicaraan yang sedang berlangsung, akan terlihat gaya komunikasi apa yang dipakai oleh orang tersebut.

Berdasarkan dengan sedikit banyak teori diatas menyampaikan tentang gaya komunikasi dapat kita lihat bahwa gaya komunikasi merupakan sebuah perangkat antarpribadi yang terspesialisasi dalam situasi tertentu. Gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai untuk mendapatkan suatu respon atau tanggapan dengan keadaan tertentu. Kesesuaian dari sebuah gaya komunikasi dapat diharapkan menjadi hal yang sama antar pemberi pesan dan penerima pesan.

2.4.2 Jenis jenis Gaya Komunikasi

Manusia mengucapkan atau menulis kata-kata untuk mengungkapkan pikiran dan perasaan yang memotivasi, menyatakan belas kasihan, menyatakan kemarahan, menyatakan pesan, agar suatu perintah cepat dikerjakan. Semua kombinasi ini adalah “gaya komunikasi”, gaya yang berperan untuk menentukan batas-batas tentang kenyataan dunia yang sedang dihadapi, tentang relasi dan sesama, tentang hubungan dengan suatu konsep tertentu. Keterampilan komunikasi melalui “gaya komunikasi”, mengisyaratkan kesadaran diri pada level yang tinggi.

Untuk memahami gaya berkomunikasi maka setiap orang harus berusaha menciptakan dan mempertahankan gaya komunikasi personal sebagai ciri khas pribadinya. Gaya itu sendiri merupakan suatu kepribadian yang terdapat pada setiap diri manusia. Sehingga kata sulit sangatlah pas ketika dihadapkan untuk mengubah “gaya komunikasi” itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan memaksa seseorang untuk mengubah “gaya komunikasi” yang dimilikinya tidaklah gampang karena “gaya komunikasi” itu sendiri telah melekat pada kepribadian seseorang.

Pemimpin adalah suatu perangkat dalam gaya komunikasi dalam organisasi tersebut. Maka dengan itu pemimpin harus bisa mengkondisikan sebuah gaya komunikasi apa dalam situasi apa dan bagaimana menanggapi sebuah percakapan agar tercapainya sebuah hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan dalam tujuan yang dicapai dalam komunikasi tersebut. Tubbs dan Moss (2008) , menjelaskan tentang macam macam gaya komunikasi menjadi 6 bagian, antara lain yaitu ;



1. *The controlling style*, Gaya komunikasi ini bersifat mengendalikan dengan adanya kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa orang lain untuk tidak memberikan tanggapan tersebut. Orang-orang yang menggunakan komunikasi tersebut dikenal dengan gaya komunikator satu arah atau *one way communications*. Pihak-pihak yang memakai komunikator satu arah ini lebih memusatkan perhatiannya kepada pengiriman pesan daripada mereka berharap pesan. Mereka cenderung tidak memiliki ketertarikan dan perhatian untuk berbagi pesan. Pesan-pesan yang berasal dari komunikator satu arah ini, tidak berusaha “menjual” gagasan agar dibicarakan bersama namun lebih pada usaha menjelaskan kepada orang lain apa yang dilakukannya. The controlling style of communication ini sering dipakai untuk mempersuasi orang lain supaya bekerja dan bertindak secara efektif, dan pada umumnya

dalam bentuk mengendalikan ini, tidak jarang bernada negatif sehingga menyebabkan orang lain memberi respons atau tanggapan yang negatif pula.

2. *The Equalitarian Style*, Aspek penting gaya komunikasi ini yaitu dari landasaan kesamaan. *The equalitarian style of communication* ini ditandai dengan adanya komunikasi dua arah dalam penyampaiannya secara verbal dan non verbal, ataupun lisan atau tulisan. Orang orang yang menggunakan komunikasi dua arah ini mempunyai makna kesamaan yaitu sikap kepedulian yang tinggi serta mampu membina hubungan yang baik dengan orang lain baik dalam konteks pribadi maupun dalam lingkup yang lainnya. Komunikasi ini memudahkan tindak komunikasi dalam kelompok atau antara satu dengan yang lainnya.
3. *The Structuring Style* , gaya komunikasi ini memanfaatkan dalam bentuk verbal secara lisan ataupun tulisan untuk memntapkan maksud dari suatu pesan yang disampaikan. Orang yang memberikan pesan lebih kepada sebuah harapan mempengaruhi maksud pesan tersebut. Komunikasi ini lebih kepada hal harapan yang disampaikan dengan tujuan yang diinginkan oleh penyampai pesan dan mereka siap dengan segala pertanyaan pertanyaan yang bakal muncul ketika pesan tersebut disampaikan ke penerima pesan.
4. *The Dinamic Style* , Gaya komunikasi yang dinamis memiliki kecenderungan agresif, karena pengirim pesan atau sender memahami bahwa lingkungannya berorientasi pada tindakan. Tujuan komunikasi ini komunikasi yang agresif dengan maksud penerimaa melakukan lebih baik

daripada apa yang disampaikan oleh pemberi pesan. Gaya komunikasi ini bisa efektif dalam keadaan menyelesaikan suatu masalah, dan bisa menjadi hal negatif dalam penyampaian karna penerima bisa saja tidak memahami maksud si penyampaian pesan tersebut.

5. *The Relinquishing Style* , Gaya komunikasi ini sangat menerima sebuah saran ataupun tanggapan dari orang lain daripada keinginan untuk memerintah sebuah pesan tersebut, walaupun dia mempunyai hak dalam melakukan perintah serta mengontrol orang lain. Maksudnya pengirim pesan bekerja sama dengan orang lain dalam melaksanakan tujuan tersebut. Gaya komunikasi lebih efektif, untuk orang-orang dalam suatu kelompok atau organisasi yang melibatkan banyak orang. Karena apa yang disampaikan oleh pengirim pesan dapat dipertanggung jawabkan.
6. *The Withdrawal Style* , yang muncul jika gaya komunikasi ini digunakan adalah melemahnya tindak komunikasi, artinya tidak ada keinginan dari orang-orang yang memaknai gaya ini untuk berkomunikasi dengan orang lain, karena ada beberapa persoalan ataupun kesulitan anatar pribadi karena ada beberapa persoalan ataupun kesulitan antarpribadi yang dihadapi oleh orang-orang tersebut.

Berdasarkan dari penjelasan ke 6 gaya komunikasi tersebut yang menurut saya cocok dengan ketua AFK Medan yaitu *The Equalitarian Style*. Yang mempunyai kesamaan ataupun sikap tingkat kepedulian yang sangat tinggi dalam hal yang ingin dicapainya. Gaya komunikasi ini memiliki sifat dua arah, ketika pemimpin dan bawahan memiliki sifat gaya komunikasi dua arah, maka

bisa di bilang akan lebih efektif dalam penyampaiaan pesan dan suatu hal tujuan yang ingin dicapainya dalam organisasi tersebut, juga ketua AFK Medan lebih mudah dalam melakukan perorganisasian tersebut.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan rangkuman terhadap segala sesuatu menjadi sebuah objek permasalahan yang dimana menggunakan argumentasi yang dapat dipertanggung jawabkan dan akhirnya menciptakan suatu kesimpulan. Dalam hal ini Gaya komunikasi yang akan di gunakan oleh seorang ketua AFK Medan sangat berdampak pada hal program kerja dan prestasi yang ingin di dapatkan oleh mereka. Adanya program kerja mereka adalah melakukan sebuah pembinaan usia dini dan remaja yang bertujuan pemain tersebut mendapatkan pengalaman bermain dalam setiap kompetisi yang AFK buat. Adanya pembinaan ini merupakan jangka panjang untuk berlangsungnya nanti kompetisi Nasional yang dikenal dengan Liga Futsal Nusantara (*LFN*) dan juga tentunya persiapan Medan menjadi Tuan Rumah Pon 2024 khususnya untuk bidang futsal yang menargetkan medali emas untuk kejuaraan Nasional Tersebut.

Kompetisi yang diakan oleh AFK tersebut dilakukan dengan setiap minggunya dalam jangka usia yang berbeda beda setiap minggunya. Dalam hal ini adanya pengawasan dari pihak kepengurusan untuk melihat dan memantau perkembangan setiap individu yang sedang pertandingan. Hal ini dalam kasus kategori umum atau bisa dibilang sudah dewasa juga menjadi acuan AFK Medan agar tidak melepas talenta ataupun pengalaman yang sudah ada di diri mereka, yang bertujuan untuk menjadi motivasi dan contoh adik adik mereka yang sedang dalam pembinaan AFK tersebut. Kompetisi yang diadakan oleh AFK untuk

kategori Umum ini berbentuk Liga Futsal yang sudah ada sebelumnya bertujuan untuk tetap melatih mental dan skill mereka serta juga meningkatkan jiwa bertanding untuk di promosikan ke kasta liga tertinggi futsal indonesia yaitu *Profesional Futsal League (PFL)*.

Dalam program kerja mereka tersebut, ketua AFK Medan juga mengadakan sebuah evaluasi dan proyeksi dalam kinerja kepengurusan nantinya ketika mereka sudah melakukan beberapa program kerja yang telah berlangsung. Dalam evaluasi dan proyeksi tersebut nantinya ketua AFK Medan akan mempertanyakan bidang perbidang bagaimana dan apa yang akan dilakukan untuk program kerja selanjutnya akan dilakukan. Ketua AFK Medan mengadakan evaluasi dan proyeksi ini selama sekali dalam sebulan. Dibawa ini adalah siklus dari bagaimana ketua AFK Medan berkerja dan mengelola kepengurusan AFK Medan.

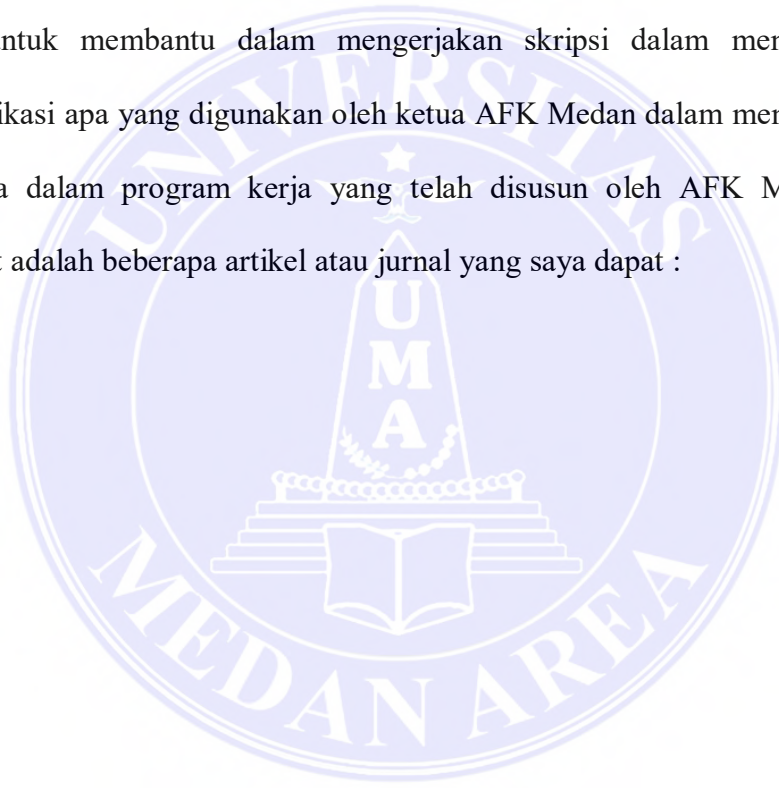


Kerangka program kerja yang dibuat oleh AFK Medan ini merupakan suatu program kerja jangka panjang yang disusun dengan mempertimbangkan banyak aspek untuk kemajuan futsal Medan. Dari mulai program kerja di lakukannya pembinaan yang setara dengan kompetisi dalam membentuk dan mendapatkan pemain pemain yang berpotensi. Dalam berlangsungnya pembinaan

dengan kompetisi sekaligus akan menciptakan dan mendapatkan prestasi yang di inginkan sebagai target utama dari program kerja AFK Medan. Targetan utama dari AFK Medan yaitu PON 2024 yang akan dilakukan di Sumatera utara tentunya dan juga adanya tim dari Medan untuk mewakili liga kasta tertinggi yaitu Profesional League Team.

2.6 Literatur Review

Dalam hal ini beberapa artikel atau jurnal yang saya ambil menjadi acuan saya untuk membantu dalam mengerjakan skripsi dalam mengetahui gaya komunikasi apa yang digunakan oleh ketua AFK Medan dalam mengelola kinerja anggota dalam program kerja yang telah disusun oleh AFK Medan sendiri. Berikut adalah beberapa artikel atau jurnal yang saya dapat :



Tabel Literatur Review

No.	Jurnal	Judul	Teori	Metode	Hasil Penelitian	Kesamaan
1.	Feli Limantoro/Pengaruh Gaya Komunikasi Direktur terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan di PT. Sumarni Mustajab Batu / Vol 3 no. 2 Tahun 2015	Pengaruh Gaya Komunikasi Direktur terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan di PT. Sumarni Mustajab Batu	Gaya Komunikasi Tubbs & Moss	Gaya komunikasi <i>dynamic</i>	Hasil pengujian statistik menunjukkan adanya pengaruh positif tertinggi terhadap kepuasan komunikasi saat Direktur menggunakan gaya komunikasi <i>dynamic</i>	Kesamaan dari Jurnal ini dengan penelitian saya yaitu sama sama menggunakan teori gaya komunikasi Tubbs & Moss dalam gaya komunikasi yang dipakai seorang ketua dalam berkomunikasi dengan kepengurusan
2.	Widyanilam Rossian, Riris Loisa / Analisis Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kharismatik (Kepemimpinan Dewa Osiris dalam film "God of Egypt") / Vol 3 No. 1 Tahun 2019	Analisis Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kharismatik (Kepemimpinan Dewa Osiris dalam film "God of Egypt")	Gaya atau kepemimpinan kharismatik	Gaya komunikasi aristokrasi dan komunikasi egalitermuni kasi	Osiris menganut dua gaya komunikasi yang berbeda, yaitu komunikasi aristokrasi dan komunikasi egaliter. Kedua gaya komunikasi tersebut berjalan secara berkesinambungan dalam kepemimpinan Osiris sebagai Raja Mesir	Dalam jurnal terdapat kesamaan dari segi mencari gaya komunikasi dan juga komunikasi kepemimpinan dalam memimpin sebuah organisasi atau sekumpulan orang
3.	Erwin Juarsa / Gaya Komunikasi Pemimpin Divisi MIS PT. Trias Sentosa Tbk Krian / Vol. 4 No 1 Tahun 2016	Gaya Komunikasi Pemimpin Divisi MIS PT. Trias Sentosa Tbk Krian	Gaya Komunikasi menurut J.A. Waters	gaya komunikasi assertive	Indikator terkuat yang menjadi petunjuk dari gaya komunikasi assertive yang digunakan pimpinan PT Trias Sentosa dari perilaku pemimpin ketika berkomunikasi yaitu menyampaikan semuanya meskipun meskipun tahu jika respon karyawan kurang menyenangkan karyawan seketika itu.	Kesamaan dari penelitian ini mencari komunikasi apa yang dipakai dengan sistem kepemimpinan suatu perusahaan atau organisasi
4.	D.E. Kosasih, S. Sarwoprasodjo dan D. Susanto / Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Kinerja Pengurus Gapoktan Pada Program Penguatan Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat / Vol. 12 No 2 Tahun 2014	Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Kinerja Pengurus Gapoktan Pada Program Penguatan Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat	Teori Komunikasi Organisasi	Komunikasi Organisasi sesuai dengan Iklim, dan Kepuasan Komunikasi	Komunikasi organisasi yang dilakukan oleh Gapoktan dalam rangka pengembangan kinerja pengurus Gapoktan yaitu rapat, pendampingan, pelatihan, pembinaan dan temu usaha.	Adanya usaha dalam bentuk pertemuan seperti rapat dan pembinaan serta temu usaha dalam mengembangkan suatu program kerja mereka.

Tabel Literatur Review

No.	Jurnal	Judul	Teori	Metode	Hasil Penelitian	Kesamaan
5.	Yohanis Salutondok, Agus Supandi Soegoto / Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong / Vol 3 No 3 Tahun 2015	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong	Teori Kepemimpinan Rivai dan Mulyadi	Metode Kepemimpinan	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong. Menunjukkan bahwa motivasi memberi pengaruh pada pimpinan untuk mengarahkan sumberdaya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.	Kesamaan dari penelitian ini dalam segi motivasi kepada para pengurus untuk bekerja keras dalam masa pandemi khususnya dalam penelitian saya agar tercapainya program kerja yang diinginkan.
6.	Jirre Victori Manopo / Peran Komunikasi Organisasi Dalam Membentuk Efektivitas Kerja Karyawan Cv.Magnum Sign And Print Advertising Samarinda / Vol 2 No 3 Tahun 2014	Peran Komunikasi Organisasi Dalam Membentuk Efektivitas Kerja Karyawan Cv.Magnum Sign And Print Advertising Samarinda	Teori Komunikasi Organisasi oleh Harrison & Doerfel	Metode komunikasi vertikal dan horizontal	Pelaksanaan komunikasi CV. Magnum S&P Advertising berjalan secara vertikal dan horizontal, antara pimpinan dengan pimpinan, bawahan dengan bawahan dan antara pimpinan dan bawahan baik itu dalam satu departemen maupun antar departemen berjalan dengan lancar dan efektif.	Terdapat adanya kesamaan dalam prinsip komunikasi secara vertikal dan horizontal yang dilakukan dalam berkomunikasi
7.	Rizky Amalia Mayastri / Komunikasi Organisasi pada organisasi Mahasiswa Internasional	Komunikasi Organisasi pada organisasi Mahasiswa Internasional	Model Komunikasi menurut Wiseman dan Barker	Menggunakan Komunikasi Formal dan Informal	Terdapat mahasiswa menggunakan komunikasi Formal dan Informal yang berguna sebagai acuan berkomunikasi organisasi sesuai struktur dan informal yang guna membangun interaksi yang baik antar setiap mahasiswa yang ada dalam organisasi tersebut.	Kesamaan dalam kasus penelitian bagaimana jalur komunikasi antar ketua dengan anggota dan anggota sesama anggota dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dan kekompakan dalam komunikasi dalam sistem informal sesama anggota pengurus.

Maka dengan adanya acuan daripada literatur review diatas mempermudah saya dalam penelitian untuk mengetahui metode apa yang dipakai daripada ketua AFK Medan dalam menggunakan gaya komunikasi apa dalam kepengurusannya dan berkomunikasi kepada para pengurus. Dalam hal ini, literatur review memberikan beberapa pandangan mengenai para pemimpin ataupun ketua yang ada dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan dalam menggunakan gaya komunikasinya masing masing.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Bodgan dan Taylor (1992) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Pendekatan kualitatif diharapkan dapat hasil mengenai sebuah ucapan, uraian, tulisan dan perilaku dalam pengamatan sekitarnya seperti individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu dalam keadaan yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik.

Alasan peneliti menggunakan metode kualitatif agar dapat memahami fenomena atau gejala sosial dengan cara memberikan pemaparan berupa gambaran yang jelas tentang fenomena atau gejala sosial tersebut dalam bentuk rangkaian kata yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah teori dan hasil yang kita mau.

Peneliti juga menggunakan pendekatan deskriptif karena, penelitian ini menghasilkan sebuah observasi dan wawancara. Penelitian ini cocok sebagai acuan saya karena melakukannya dengan sebuah pengamatan terlebih dahulu baru melakukan sebuah wawancara baik itu langsung kepada sebuah individu dan hubungan orang-orang tersebut untuk mendapatkan data yang diinginkan.

Dasar pemikiran digunakannya metode ini adalah karena penelitian ini mengetahui tentang fenomena yang ada di dalam kondisi yang alamiah, bukan

dalam kondisi terkendali, labolatoris atau eksperimen. Di samping itu, karena peneliti perlu terjun langsung ke lapangan bersama dengan objek penelitian sehingga penelitian kualitatif deskriptif dapat terjalankan dengan tepat sasaran.

3.2 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Di dalam buku (V.Wiratna, 2014;73) mengatakan bahwa sumber data adalah subjek dari mana asal penelitian itu diperoleh. Pengumpulan data sendiri merupakan tahapan riset ketika peneliti menerapkan teknik teknik ilmiah untuk memperoleh data sistematis demi keperluan analisis.

3.2.1 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu;

a. Data primer

Merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data ini tersedia dalam bentuk file file karena data ini harus dicari melalui narasumber yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang dijadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data (Sugiyono, 2016).

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan hasil yang diambil dari pihak kedua atau perantara pihak pertama dalam pemberian informasi bisa dibilang secara tidak langsung. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Seumber yang tidak langsung memberikan informasi pada pengumpul data. Biasanya peneliti menggunakan data sekunder sebagai data penguat dalam data

primer yang di dapatkan dari pihak pertama melalui wawancara dan observasi. Hal ini dilakukan agar mencapai tujuan dari penelitian tersebut.

c. Informan Penelitian

Pemilihan infroman dalam penelitian ini sebagai sumber data berdasarkan pada asas subjek yang menguasai suatu permasalahan yang ingin dicapai, memiliki data, dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat. Informan yang bertindak sebagai sumber data dan informasi harus memenuhi syarat dan kriteria yang akan menjadi informan narasumber (*key informan*).

Dalam penelitian kualitatif tidak dipersoalkan masalah jumlah daripada informan, tetapi bisa tergantung daripada tepat tidaknya pemilihan informan kunci, dan kompleksitas dari keberagaman fenomena sosial yang diteliti. Penelitian kualitatif teknik sampling yang sering digunakan adalah *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini, misalnya orang yang mungkin memiliki jabatan tertentu ataupun bisa jadi aktif dalam kegiatan menjelajahi objek atau situasi yang diteliti.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara peneliti mendapatkan suatu informasi dari pihak lingkup penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu :

a. Observasi

Metode ini merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti mengamati sebuah kegiatan kepada objek secara langsung ataupun tidak langsung.

Metode observasi adalah pengamatan dan catatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini akan diobservasi tentang bagaimana gaya kepemimpinan seorang ketua AFK Medan melaksanakan tugas dan memberikan amanah kepada anggotanya.

Penelitian akan dilakukan observasi secara langsung dan tidak langsung, sebab sekarang masih adanya wabah covid-19 dan pembatasan kegiatan masyarakat dari pemerintah yang mana sulit untuk melakukan pertemuan langsung sehingga dalam melakukan pengumpulan data atau observasi penelitian bisa dilakukan 2 versi melalui media sosial contohnya *whatsapp* dan *instagram* atau langsung ke sekretariat AFK Medan.

b. Wawancara

Menurut Asmani (2011) (dalam V. Wiratna, 2014:74) Wawancara merupakan satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini harus dilakukan secara mendalam agar dapat data yang valid. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada narasumber terkait topik penelitian yang sedang kita teliti secara langsung. Namun dengan perkembangan teknologi dan informasi, wawancara kini juga dapat dilakukan melalui telepon, *video call* ataupun *zoom*.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini (dalam Rizki Nurlita, 2018:77) dapat diartikan sebagai satu cara pengumpulan data yang didapat dari sebuah dokumen dokumen atau catatan yang disimpan, baik berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, dan lain sebagainya dapat mendukung penelitian ini.

3.3 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi instrumen penelitian adalah peneliti sendiri (Sugitono, 2008:8). Peneliti sebagai instrumen di dasarkan pada kemampuan peneliti dari rencana penelitian hingga tahap pengolahan data penelitian. Oleh karena itu, peneliti harus divalidasi. Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang di teliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian , baik secara akademik maupun logistiknya (Sugioyono, 2008:59). Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa pedoman wawancara, pedoman observasi, buku catatan, dan alat perekam untuk mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data.

3.4 Teknik Analisi Data

Menurut Mudji Rahardjo(dalam Sujarweni, 2014:34) teknik analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda, dan mengkategorikannya sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab. Melalui serangkaian aktivitas tersebut, data kualitatif yang biasanya berserakan dan bertumpuk-tumpuk bisa disederhanakan untuk akhirnya bisa dipahami dengan mudah.

Menurut Miles (1994) dan Faisal (2003) analisis data dilakukan selama pengumpulan data di lapangan dan setelah semua data terkumpul dengan teknik analisis model interaktif. Analisis data berlangsung secara bersama-sama dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan sebagai berikut (Sujarweni, 2014:34):

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh, direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting. Data hasil menghiarkan dan memilah-milah berdasarkan satuan konsep, tema, dan kategori tertentu akan memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan juga mempermudah peneliti untuk mencari kembali data sebagai tambahan atas data sebelumnya yang diperoleh jika diperlukan.

Mereduksi data berarti membuat rangkuman, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, mencari tema dan pola, serta membuang yang dianggap tidak perlu. Hasil dari reduksi data tersebutlah yang akan membantu dalam menyusun penelitian ini.

b. Pengumpulan Data

Pengumpulan data akan dilakukan selama data yang diperlukan belum cukup. Jika telah cukup dalam pengambilan kesimpulan maka pengumpulan data dapat dihentikan. Langkah dalam pengumpulan data adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

c. Penyajian Data

Data yang diperoleh dikategorisasikan menurut pokok permasalahan dan dibuat dalam bentuk matriks sehingga memudahkan peneliti untuk pola-pola hubungan satu data dengan data lainnya. Penyajian data dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam mendekripsikan data sehingga lebih mudah dipahami mengenai pemanfaatan instagram sebagai media pemasaran online.

d. Kesimpulan

Kegiatan penyimpulan merupakan langkah lebih lanjut dari kegiatan reduksi dan penyajian data. Data yang sudah direduksi dan disajikan secara sistematis akan disimpulkan sementara. Kesimpulan yang diperoleh pada tahap awal biasanya kurang jelas, tetapi pada tahap-tahap selanjutnya akan semakin tegas dan memiliki dasar yang kuat. Kesimpulan sementara perlu untuk diverifikasi. Pada penelitian ini, kesimpulan awal yang diperoleh penelitian akan didukung oleh data-data yang diperoleh peneliti ketika dilapangan.

3.5 Teknik keabsan Data

Dalam penelitian ini, diperlukan demi mendapatkan data yang sah agar serta hasil penelitian dipertanggung jawabkan dari berbagai sisi. Dalam penelitian ini tidak menutup kemungkinan terjadi kesalahan dan untuk menghindari kesalahan data yang disimpulkan maka diperiksa kembali data yang telah disimpulkan. Teknik keabsan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Triangulasi

Sebuah konsep metodologis pada penelitian kualitatif yang perlu diketahui oleh peneliti kualitatif selanjutnya adalah teknik triangulasi. Tujuan triangulasi adalah untuk meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis, maupun interpretatif dari penelitian kualitatif. Triangulasi diartikan juga sebagai kegiatan pengecekan data melalui beragam sumber, teknik, dan waktu. (Arnild Augina, 2020:150-151). Menurut Sugiono (dalam Rizqi Nurlita, 2018:83-84) ada tiga macam Triagulasi:

a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui sumber. Kesimpulan yang merupakan hasil dari analisis data tersebut dicari lagi kebenarannya dengan cara dicek melalui sumber. Sumber data yaitu dari anggota AFK Medan

b. Triangulasi teknik

Dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain. Untuk memastikan data mana yang benar. Atau mungkin sudut pandang berbeda-beda.

c. Triangulasi waktu

Waktu sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dilakukan pada saat narasumber masih segar, sehat, belum banyak masalah agar memberikan data yang valid sehingga lebih kredibel. Jika hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga ditemukan kepastian data.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya komunikasi AFK Medan dapat disimpulkan sebagai gaya komunikasi yang dilakukan ketua AFK Medan jika dilihat dari jenis gaya komunikasi, mengarah kepada komunikasi dua arah atau yang disebut *equalitarian style*. *Equalitarian Style* merupakan gaya komunikasi yang sangat ideal di dalam sebuah institusi atau organisasi karena gaya komunikasi seperti ini menjamin berlangsungnya tindak berbagi informasi di antara para anggota dalam suatu organisasi, ini ditandai dengan adanya komunikasi dua arah dalam penyampaiannya secara verbal dan non verbal, ataupun lisan atau tulisan. Selain itu *equalitarian style* ditandai dengan kesamaan rasa kepedulian yang ditunjukkan sesama anggota maupun dari ketua organisasi. Hal ini memberikan rasa kekeluargaan sehingga anggota lainnya saling peduli dan empati terhadap satu sama lain.

Ini terlihat dari hasil wawancara kepada tiga narasumber yang menyebutkan bahwa adanya pendapat atau masukan yang diberikan oleh para anggota dapat dipertimbangkan oleh ketua ketika mengambil keputusan. Gaya komunikasi yang dilakukan pada masa pandemi tetap dilakukan secara verbal maupun non verbal maka ada beberapa pertemuan yang dilakukan ketua dengan beberapa anggota dilakukan dengan tatap muka namun tetap mematuhi prokes yang ada. Kompetensi komunikasi yang dilakukan Ketua AFK Medan sejauh ini dapat terlihat sangat baik sesuai dengan hasil wawancara para anggota dan hasil observasi yang menunjukkan adanya komunikasi yang terbuka dan dua arah yang dilakukan oleh Ketua dengan anggotanya. Sesuai dengan indikator standar

kompetensi mengenai karakter individu yang dimiliki ketua AFK Medan yaitu kerjasama yang baik pada anggota, cermat dalam menentukan rencana AFK kedepannya dan mampu untuk mengatasi keberlangsungan organisasi meskipun pada masa pandemi. Dalam melakukan tugas sebagai ketua AFK, mampu mengatasi permasalahan sulit yang tidak terduga dalam organisasi. Ketua berhasil menjalankan organisasi yang baik selama masa pandemi meski memiliki kendala. Kinerja ketua AFK sejauh ini terlihat dari pendapat anggota yang dapat dikatakan baik. Perencanaan kinerja dapat diukur pada penelitian yang lebih mendalam pada pencapaian lainnya karena sejauh ini masih terhalang oleh pandemi. Ketua mampu bersikap objektif pada seluruh anggota.

Gaya komunikasi ini diharapkan dapat meraih prestasi dari program yang telah direncanakan. Para anggota yakin setelah pemerintah memberikan kelonggaran untuk dapat melakukan kegiatan, AFK Medan akan kembali pada tujuan program awal yang telah ditetapkan oleh ketua. Dengan gaya komunikasi yang ketua terapkan, para anggota merasa terbantu dalam mewujudkan tujuan tersebut.

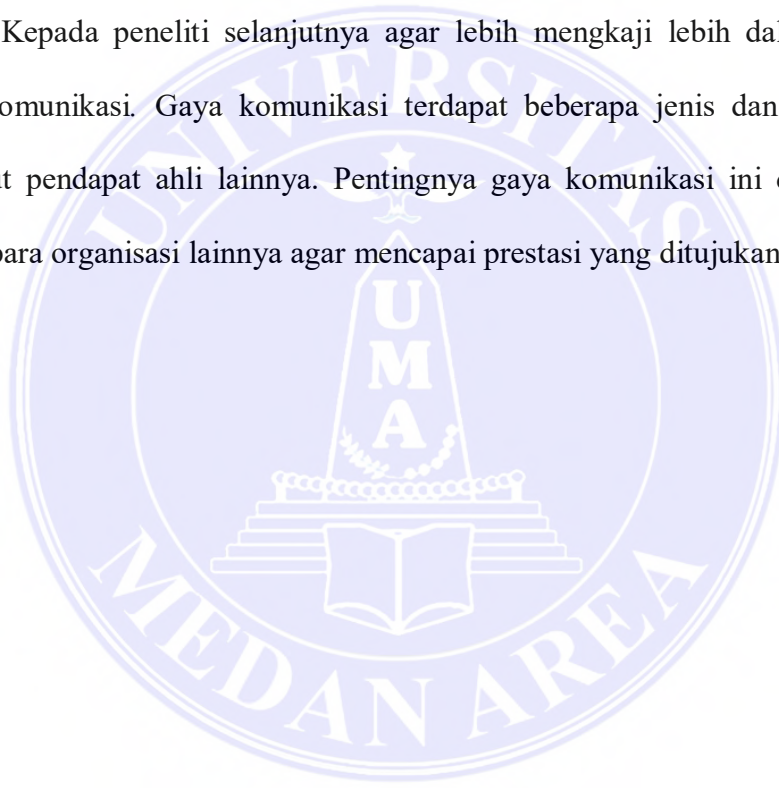
5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan peneliti seperti kepada pihak AFK Medan perlu mempertahankan gaya komunikasi *equitarian style* yang dilakukan Ketua kepada para anggota. Komunikasi ini perlu ditingkatkan agar dapat mencapai prestasi sesuai dengan tujuan organisasi ini. Prestasi yang akan dicapai sesuai dengan program yang telah ditetapkan sedikit terhambat dikarenakan faktor eksternal organisasi tersebut.

Setelah berakhirnya pandemi, organisasi berusaha kembali fokus pada tujuan awal mereka.

Kepada organisasi yang ada agar menerapkan gaya komunikasi yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang oleh ketua organisasi memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan bersama organisasi. Setiap organisasi memiliki hambatan tersendiri, namun ketua dan anggota diharapkan dapat menyelesaikan hambatan komunikasi tersebut dengan baik.

Kepada peneliti selanjutnya agar lebih mengkaji lebih dalam mengenai gaya komunikasi. Gaya komunikasi terdapat beberapa jenis dan dapat diteliti menurut pendapat ahli lainnya. Pentingnya gaya komunikasi ini dapat menjadi acuan para organisasi lainnya agar mencapai prestasi yang ditujukan..



DAFTAR PUSTAKA

- Nugrahani, Farida Dr, M.Hum. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta.
- Rakhamawati, Yuliana. 2019. *Buku Ajar Metode Penelitian Komunikasi*. Bangkalan. Putra Media Nusantara
- Maryati. 2012. *Mengenal Olahraga Futsal*. Pulogadung. PT. Balai Pustaka.
- Budi Rayusdawati. 2010. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Makassar. Perpustakaan Nasional RI.
- Bangun, Wilson, Prof. Dr. M.Si. 2012, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta.Erlangga
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks 2010.Ed10.
- Rivai, Veithal dan Ella Zauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,Edisi 2, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Siswandoko,Tjanjuk, dan Darsono,2012.*Sumber Daya Manusia abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting,
- Subandi. 2011. *Deskripsi Kualitatif Sebagai Satu Metode Dalam Penelitian Pertunjukan*. HARMONIA, Volume 11, No.2.
- Wibowo, 2011.*Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan Untuk Kinerja Jangka Panjang)*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithal dan Ella Zauvani Sagala, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* ,Edisi 2, Jakarta: Rajawali Pers,.
- Siswandoko,Tjanjuk, dan Darsono. 2012.*Sumber Daya Manusia abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Susanto,Eko dan Ike Devi Sulistyaningtias,M.Si.*Sport,Komunikasi dan Audens*
Jakarta: Aspikom.
- Hardjana, Andre. 2019. *Komunikasi Organisasi Strategi Interaksi Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Fiske,Jhon. 2018. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta Pusat: Rajawali Pers.
- Furtasan. 2021. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Pusat. Rajawali Pers.
- Ruliana, Poppy. 2018. *Komunikasi Organisasi Teori Dan Studi Kasus*. Volume 3. Jakarta Pusat: Rajawali Pers.
- Mulyana,Deddy. 2007. *Ilmu Komunikasi;Suatu Pengantar*. Bandung : Remaja Rosdakary.

Sumber Lain

1. Jurnal

- Febrina lumentut Grace, T. Pantow Julia, dan J. Waleleng Grace. 2017. *Pola Komunikasi Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Di Lpm (Lembaga Pers Mahasiswa) Inovasi Unsrat*. Volume VI. No. 1. Tahun 2017.
- Jamaludin, Agus . 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt.kaho indahcitra garment jakarta . Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169.*
- Saeful Rahmat, Pupus. 2009. *Penelitian Kualitatif. Equilibrium, Vol 5, No. 9, Januari-Juni 2009: 1-8*
- Supandi Soegoto, Agus . Salutondok, Yohanis. 2015. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat dprd kota sorong . Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015. Hal.849-862 .*
- Rossian, Loisa. 2019. *Analisis Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kharismatik (Kepemimpinan Dewa Osiris dalam film “God of Egypt”)*.
- Arif Muhammad, Indrawijaya. 2021. *Kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada dinas penanaman modal dan perizinan terpadu satu pintu (dpm-ptsp) provinsi jambi)*
- Juarsa Erwin. 2016. *Gaya Komunikasi Pemimpin Divisi MIS PT. Trias Sentosa Tbk Krian*. Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Kristen Petra.*
- Limantoro, Felina. 2015. *Pengaruh Gaya Komunikasi Direktur terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan di PT. Sumarni Mustajab Batu.*
- Susanto, D. 2014. *Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Kinerja Pengurus Gapoktan Pada Program Penguatan Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat.*
- Victori Jirre, Monopo. 2014. *Peran Komunikasi Organisasi Dalam Membentuk Efektivitas Kerja Karyawan Cv.Magnum Sign And Print Advertising Samarinda*
- Supandi Soegoto, Agus. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong.*

2. Skripsi

Amalia Mayastri, Rizky. 2015. *Komunikasi Organisasi Pada Organisasi Mahasiswa Internasional*. Solo. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Novitasari Isti. 2016. *Studi Gaya Komunikasi Deskriptif*. Purwokerto.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Bantul, Yogyakarta : Pustakabarupress.

Titah, Gema. 2008. *Sejarah Futsal*. Skripsi : 13-17.

Amalia Mayastri, Rizky. 2015. *Komunikasi Organisasi Pada Organisasi Mahasiswa Internasional*

Winarno M.E. 2006. *Dimensi Pembelajaran Pendidikan Dan Olahraga*. Malang; Universtas Negeri Malang

Kusuma, Adinda Citra. (2013). *Analisis pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan PT Mitra Makmur Industri*. Skripsi: Institute Pertanian Bogor.

LAMPIRAN A HASIL WAWANCARA INFORMAN I

Identitas Informan

Nama : Ismail Hasan Koto, S.H.
Umur : 35 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Jabatan AFK Medan : Anggota
Masa Jabatan : 1 tahun

Pertanyaan :

A. Tanggapan anggota AFK Medan terhadap Gaya komunikasi ketua AFK Medan dalam mengelola prestasi futsal Medan selama covid-19

Gaya Komunikasi Mengendalikan

1. Apakah Ketua AFK lebih sering memberikan perintah pada anggotanya?
Dalam memberikan tugas dan perintah, semuanya sesuai prosedur. Tapi kalau dibilang lebih sering atau tidak, kami para anggota bukan menganggapnya perintah namun arahan. Bukan terkesan mengatur atau menggurui, lebih seperti arahan apa yang harus dilakukan. Karena semua anggota disini harusnya sudah paham apa tugas mereka masing-masing. Nah, ketua hanya memberi arahan agar lebih jelas dan jika ada kesalahan, tidak berlanjut.
2. Apakah Ketua AFK menyampaikan sesuatu dengan bahasa formal atau non formal?
Lebih sering bahasa non formal. Karena disini layaknya tim jadi terkesan seperti kekeluargaan. Namun bahasa non formalnya bukan berarti tidak sopan.
3. Apakah Ketua AFK tidak memberikan para pengurus atau anggota untuk memberikan pendapat?
Justru semua disini terjadi musyawarah. Semua diizinkan memberi pendapat dan dilakukan dengan pemikiran yang terbuka. Semua pendapat akan disalurkan dan disaring secara bersama-sama hingga kemudian terdapat keputusannya.

Gaya Komunikasi Dua Arah

1. Apakah Ketua AFK sangat terbuka berbicara dengan para pengurusnya?
Ketua AFK sangat terbuka dan semua anggota diizinkan menyalurkan keluh kesah pada tugas masing-masing. Namun semua anggota harus memiliki tanggung jawab dan loyalitas pada tugas-tugasnya.
2. Apakah Ketua AFK dapat ditemui saja dalam konteks pembahasan program kerja?
Untuk pembahasan program kerja tidak hanya bertemu, bisa dibicarakan melalui whatsapp. Jadi zaman sekarang ini kan setiap program kerja atau perusahaan pasti punya yang namanya whatsapp grup. Nah kita bisa bahas disitu tanpa harus bertemu.
3. Apakah Ketua AFK dapat berbicara dimana saja dalam konteks pembahasan program kerja?
Kalau melalui whatsapp grup tadi tentu bisa dimana saja. Tapi semua anggota itu kan punya waktu istirahat, jadi di jam istirahat kita gak terlalu banyak bahas kerjaan. Kecuali memang ada program yang penting.
4. Apakah Ketua AFK sangat berempati pada pengurus dan bisa diajak bekerja sama?
Ketua AFK selalu ikut membantu dan follow up, apa saja kendala dan hambatan yang terjadi. Itu menurut saya bentuk empati dan kepeduliannya pada seluruh anggota.
5. Apakah Ketua AFK sangat mudah untuk diajak kerja sama dalam program kerja?
Kerjasama dalam konteks kepentingan bersama tentu saja. Semua disini tujuannya sama, maka dari itu ini sebuah organisasi. Bukan bentuk atasan ke bawahan tapi seperti tim, inilah bedanya dengan bos dan bawahan.

Gaya Komunikasi Structing Style

1. Apakah Ketua AFK selalu merencanakan pesan pesan verbal yang akan disampaikan?
Kalau pesan yang disampaikan di rapat, pastinya sudah disusun poin-poin pentingnya. Biasa juga kita rapat menggunakan PPT, itu poin-poin yang

akan disampaikan. Tapi untuk penjelasannya itu pak ketua langsung yang menyampaikan bukan dengan membaca aja.

2. Apakah Ketua AFK dalam komunikasinya dapat mempengaruhi pengurus?

Menurut saya komunikasi ketua AFK dengan setiap pengurus dapat mempengaruhi karena beliau menyampaikan dengan bahasa yang tidak baku dan tidak bertele-tele.

3. Apakah Ketua AFK bisa menjawab semua pertanyaan yang pengurus tanyakan?

Sejauh beliau menjabat sebagai ketua AFK beliau dapat menjawab semua pertanyaan yang pengurus tanyakan dengan jawaban yang mudah dipahami.

Gaya Komunikasi Dynamic Style

1. Apakah Ketua AFK selalu memberikan semangat ataupun rangsangan kepada pengurus untuk bisa bekerja lebih cepat daripada biasanya?

Iya benar, beliau selalu memberikan semangat untuk para pengurus agar bekerja lebih cepat dan teliti pastinya.

2. Apakah Ketua AFK memberikan komunikasi secara agresif?

Untuk beberapa hal ketua AFK memberikan komunikasi secara agresif ketika permasalahan dirasa perlu respon yang cepat tanggap tetapi tidak sampai melewati batas profesionalitas.

3. Apakah Ketua AFK memberikan arahan yang baik demi menunjang pengurus agar cepat selesai?

Tentu, sebagai ketua beliau selalu memberikan arahan yang baik demi menunjang pengurus agar melaksanakan pekerjaannya dengan cepat.

4. Apakah Ketua AFK bisa menjawab pertanyaan kritis yang pengurus lontarkan?

Tidak selalu tetapi beliau termasuk seseorang yang sering menjawab pertanyaan yang datang dengan kritis.

Gaya Komunikasi Relinquishing Style

1. Apakah Ketua AFK lebih banyak menerima pendapat pada anda sebagai pengurus?

Beliau menerima semua pendapat tetapi untuk saya pribadi beliau menerima dengan berbagai pertimbangan yang beliau rasa dapat direalisasikan.

2. Apakah Ketua AFK sangat minim berkomunikasi dengan anda sebagai pengurus?

Beliau adalah seseorang ketua yang lumayan sering berkomunikasi terkait tentang pengurusan futsal ini baik secara langsung ataupun melalui whatsapp.

3. Apakah Ketua AFK lebih banyak saran daripada komunikasi dengan para pengurusnya?

Saya rasa seimbang dengan beliau ketika menerima pendapat dan akan memberikan saran jika pendapat itu dirasa kurang tepat maka beliau akan memberikan saran kepada setiap pengurus.

4. Apakah Ketua AFK sangat teliti dengan tugas tugas yang dibebankan oleh organisasi?

Benar, beliau adalah sosok yang sangat teliti untuk setiap detail pekerjaan agar organisasi ini berjalan dengan baik.

Gaya Komunikasi Withdrawal

1. Apakah Ketua AFK tidak terbuka dalam berkomunikasi?

Saya rasa tidak benar, beliau sangat terbuka untuk berkomunikasi tentang pekerjaan.

2. Apakah Ketua AFK sering melepaskan tanggung jawabnya?

Tidak, beliau sangat teliti dengan pekejaannya jadi tidak mungkin beliau lepas tanggung jawab.

3. Apakah Ketua AFK jarang berkomunikasi langsung kepada pengurusnya?

Beliau sosok yang sering berkomunikasi dengan para pengurus untuk terkait pekerjaan.

4. Apakah Ketua AFK jarang memberikan perintah kepada anda sebagai pengurus?

Untuk terkait pekerjaan beliau memberikan perintah adalah hal wajar tetapi masih didalam konteks pekerjaan bukan untuk hal pribadi.

B. Tanggapan anggota AFK Medan terhadap hambatan ketua AFK Medan dalam menggunakan Gaya Komunikasi

1. Dalam berkomunikasi apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan berkomunikasi kepada pengurus dalam masa pandemi covid 19?
Dalam setiap kegiatan sebenarnya selama pandemi selalu mengalami hambatan karena tidak dapat bertemu langsung.
2. Bagaimana Ketua AFK dalam mencari solusi dalam hambatan komunikasi kepada setiap pengurus dalam masa pandemi ini?
Dikarenakan hambatan bertemu langsung terkait pengurusan dimasa pandemi ini maka solusinya biasanya melakukan videocall atau chatting agar komunikasi tidak terhambat walau di masa pandemi
3. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dalam menyampaikan pesan seperti ide ataupun gagasan dalam komunikasinya?
Hambatan itu biasanya terkait dengan sinyal tetapi sejauh ini hambatan terkait komunikasi dapat diatasi dengan baik
4. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dari segi Individual dalam menyampaikan pesan kepada pengurusnya?
Tidak ada, biasanya ketua secara personal akan berkomunikasi dengan setiap pengurus.
5. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dalam teknologi dalam menyampaikan pesan kepada pengurusnya?
Saya rasa tidak hanya ketua saja tetapi saya pun juga pada awalnya sangat asing dengan teknologi yang digunakan untuk berkomunikasi terkait kepengurusan tetapi beliau mampu beradaptasi dengan cepat.
6. Apakah Ketua AFK merasa adanya hambatan ketika menghubungi anda dalam lingkup pekerjaan?
Sejauh ini komunikasi kami lancar dan tidak pernah ada keluhan hambatan dari beliau.

7. Apakah Ketua AFK tidak puas dengan berkomunikasi dengan anda dalam memberi saran dan pendapat anda?

Biasanya ketika adanya hal-hal yang dirasa beliau belum puas dalam memberikan pendapat atau saran akan dilakukan pertemuan tatap muka dengan prosedur protokol kesehatan covid-19.

8. Apakah Ketua AFK tidak dapat merespon komunikasi tidak langsung (zoom) ?

Tidak benar, beliau cepat tanggap berkomunikasi dengan setiap pengurus walaupun secara tidak langsung.

9. Apakah Ketua AFK pernah menggunakan kalimat atau kata kata yang tidak mudah dipahami ketika berkomunikasi dengan anda atau pengurus?

Beliau selalu menggunakan kalimat yang dapat dimengerti oleh semua pengurus termasuk saya terkait dengan pekerjaan.

10. Apakah Ketua AFK pernah menggunakan bentuk symbol ataupun istilah dalam berkomunikasi dengan pengurus?

Dalam berkomunikasi secara tidak langsung ataupun secara langsung dengan menggunakan PPT agar lebih efektif dan efisien beberapa hal menggunakan simbol atau istilah untuk menghemat waktu.

LAMPIRAN B HASIL WAWANCARA INFORMAN II

Identitas Informan

Nama : Fandy Frima Dana Butarbutar
Umur : 33 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Jabatan AFK Medan : Anggota
Masa Jabatan : 1 tahun

Pertanyaan :

A. Tanggapan anggota AFK Medan terhadap Gaya komunikasi ketua AFK Medan dalam mengelola prestasi futsal Medan selama covid-19

Gaya Komunikasi Mengendalikan

1. Apakah Ketua AFK lebih sering memberikan perintah pada anggotanya?
Sebenarnya kami para anggota bukan menganggapnya perintah namun arahan. Bukan menggurui, lebih seperti arahan apa yang harus dilakukan, ketua hanya memberi arahan agar lebih jelas dan jika ada kesalahan.
2. Apakah Ketua AFK menyampaikan sesuatu dengan bahasa formal atau non formal?
Beliau lebih sering bahasa non formal karena terkesan lingkungan kerja seperti kekeluargaan. Namun bukan berarti tidak sopan.
3. Apakah Ketua AFK tidak memberikan para pengurus atau anggota untuk memberikan pendapat?
Setiap pengurus diizinkan memberi pendapat dan dilakukan dengan pemikiran yang terbuka. Semua pendapat akan disampaikan dan disaring hingga kemudian terdapat keputusannya bersama-sama.

Gaya Komunikasi Dua Arah

1. Apakah Ketua AFK sangat terbuka berbicara dengan para pengurusnya?
Benar beliau sangat terbuka dan semua anggota diizinkan menyalurkan keluh kesah pada tugas masing-masing.
2. Apakah Ketua AFK dapat ditemui saja dalam konteks pembahasan program kerja?

Untuk pembahasan program kerja dimasa pandemi biasanya lebih banyak menggunakan whatsapp grup dan zoom. Kita bisa bahas disitu tanpa harus bertemu.

3. Apakah Ketua AFK dapat berbicara dimana saja dalam konteks pembahasan program kerja?

Kecuali memang ada program yang penting. Kalau melalui whatsapp grup tadi tentu bisa dimana saja dan dijam tertentu.

4. Apakah Ketua AFK sangat berempati pada pengurus dan bisa diajak bekerja sama?

Beliau selalu ikut membantu dan follow up, apa saja kendala dan hambatan yang terjadi.

5. Apakah Ketua AFK sangat mudah untuk diajak kerja sama dalam program kerja?

Kerjasama dalam konteks kepentingan bersama tentu saja. Bukan bentuk atasan ke bawahan tapi lebih seperti tim.

Gaya Komunikasi Structing Style

1. Apakah Ketua AFK selalu merencanakan pesan pesan verbal yang akan disampaikannya?

Biasanya rapat menggunakan PPT, dengan poin-poin yang akan disampaikan. Tapi untuk penjelasannya itu ketua langsung yang menyampaikan bukan dengan hanya membaca slide saja.

2. Apakah Ketua AFK dalam komunikasinya dapat mempengaruhi pengurus?

Karena beliau menyampaikan dengan bahasa yang tidak baku dan tidak bertele-tele tentu akan berpengaruh terhadap komunikasi dengan setiap pengurus.

3. Apakah Ketua AFK bisa menjawab semua pertanyaan yang pengurus tanyakan?

Sejauh ini beliau dapat menjawab semua pertanyaan yang pengurus tanyakan dengan jawaban yang mudah dipahami

Gaya Komunikasi Dynamic Style

1. Apakah Ketua AFK selalu memberikan semangat ataupun rangsangan kepada pengurus untuk bisa bekerja lebih cepat daripada biasanya?
Benar, beliau selalu memberikan semangat untuk para pengurus agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik.
2. Apakah Ketua AFK memberikan komunikasi secara agresif?
Saya rasa komunikasi agresif yang dilakukan untuk beberapa hal ketua AFK memberikan komunikasi secara agresif ketika permasalahan dirasa perlu respon yang cepat tanggap tetapi tidak sampai melewati batas profesionalitas.
3. Apakah Ketua AFK memberikan arahan yang baik demi menunjang pengurus agar cepat selesai?
Sebagai ketua beliau selalu memberikan arahan yang baik demi menunjang pengurus menyelesaikan pekerjaannya.
4. Apakah Ketua AFK bisa menjawab pertanyaan kritis yang pengurus lontarkan?
Tidak sering ya, tetapi beliau termasuk lumayan sering menjawab pertanyaan yang datang dengan kritis.

Gaya Komunikasi Relinquishing Style

1. Apakah Ketua AFK lebih banyak menerima pendapat pada anda sebagai pengurus?
Untuk saya pribadi, beliau menerima tetapi dengan berbagai pertimbangan dari beliau.
2. Apakah Ketua AFK sangat minim berkomunikasi dengan anda sebagai pengurus?
Tidak. Beliau lumayan sering berkomunikasi terkait tentang pengurusan futsal ini baik secara langsung ataupun melalui via chat/zoom.
3. Apakah Ketua AFK lebih banyak saran daripada komunikasi dengan para pengurusnya?
Saya rasa beliau seseorang yang aktif ketika menerima pendapat dan akan memberikan saran jika pendapat itu dirasa kurang pas.

4. Apakah Ketua AFK sangat teliti dengan tugas tugas yang dibebankan oleh organisasi?

Iya, beliau sangat teliti untuk setiap detail pekerjaan agar organisasi ini berjalan dengan baik.

Gaya Komunikasi Withdrawal

1. Apakah Ketua AFK tidak terbuka dalam berkomunikasi?

Tidak, beliau sangat terbuka untuk berkomunikasi terkait tentang pekerjaan aja.

2. Apakah Ketua AFK sering melepaskan tanggung jawabnya?

Tidak benar, beliau adalah seorang sangat teliti dengan pekejaannya jadi tidak benar beliau sering lepas tanggung jawab.

3. Apakah Ketua AFK jarang berkomunikasi langsung kepada pengurusnya?

Beliau sangat sering berkomunikasi dengan para pengurus untuk terkait pekerjaan.

4. Apakah Ketua AFK jarang memberikan perintah kepada anda sebagai pengurus?

Beliau memberikan perintah yang wajar tetapi masih didalam konteks pekerjaan bukan untuk hal pribadi.

B. Tanggapan anggota AFK Medan terhadap hambatan ketua AFK Medan dalam menggunakan Gaya Komunikasi

1. Dalam berkomunikasi apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan berkomunikasi kepada pengurus dalam masa pandemi covid 19?

Hambatanya paling karena tidak dapat bertemu langsung dan terkait sinyal.

2. Bagaimana Ketua AFK dalam mencari solusi dalam hambatan komunikasi kepada setiap pengurus dalam masa pandemi ini?

Biasanya solusinya melakukan videocall atau chatting agar komunikasi tidak terhambat terkait pekerjaan walaupun di masa pandemi ini.

3. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dalam menyampaikan pesan seperti ide ataupun gagasan dalam komunikasinya?

Hambatan biasanya sinyal, tetapi sejauh ini hambatan terkait komunikasi dapat diatasi dengan baik

4. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dari segi Individual dalam menyampaikan pesan kepada pengurusnya?

Ketua akan secara personal akan berkomunikasi dengan setiap pengurus. Karena ada beberapa hal penting yang memang kesulitan jika dilakukan via virtual. Namun kami melakukannya dengan proses yang cukup ketat. Pertemuan pun dibatasi hanya beberapa orang yang memang terlibat saja

5. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dalam teknologi dalam menyampaikan pesan kepada pengurusnya?

Pada awalnya sangat asing dengan teknologi yang digunakan untuk berkomunikasi terkait kepengurusan tetapi beliau mampu beradaptasi dengan cepat.

6. Apakah Ketua AFK merasa adanya hambatan ketika menghubungi anda dalam lingkup pekerjaan?

Tidak ada ya. Sejauh ini komunikasi kami lancar dan tidak pernah ada keluhan hambatan dari beliau.

7. Apakah Ketua AFK tidak puas dengan berkomunikasi dengan anda dalam memberi saran dan pendapat anda?

Biasanya ketika beliau belum puas dalam memberikan pendapat atau saran akan dilakukan pertemuan tatap muka untuk beberapa orang sebagai perwakilan dengan prosedur protokol kesehatan covid-19.

8. Apakah Ketua AFK tidak dapat merespon komunikasi tidak langsung (zoom) ?

Tidak, beliau termasuk pemimpin yang cepat tanggap berkomunikasi dengan setiap pengurus walaupun secara tidak langsung.

9. Apakah Ketua AFK pernah menggunakan kalimat atau kata kata yang tidak mudah dipahami ketika berkomunikasi dengan anda atau pengurus?

Beliau selalu menggunakan kalimat yang dapat dimengerti oleh semua pengurus terkait dengan pekerjaan dan akan bertanya bila ada yang tidak paham dengan perkataannya.

10. Apakah Ketua AFK pernah menggunakan bentuk symbol ataupun istilah dalam berkomunikasi dengan pengurus?

Biasanya dalam menggunakan PPT agar lebih efektif dan efisien beberapa hal menggunakan simbol atau istilah untuk menghemat waktu.



LAMPIRAN C HASIL WAWANCARA INFORMAN III

Identitas Informan

Nama : Faisal Hardi Pratama Sihite, S.P

Umur : 31 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Jabatan AFK Medan : Anggota

Masa Jabatan : 1 tahun

Pertanyaan :

A. Tanggapan anggota AFK Medan terhadap Gaya komunikasi ketua AFK Medan dalam mengelola prestasi futsal Medan selama covid-19

Gaya Komunikasi Mengendalikan

1. Apakah Ketua AFK lebih sering memberikan perintah pada anggotanya?
Dibilang sering atau tidak, kami para anggota bukan menganggapnya perintah namun arahan. Bukan terkesan mengatur atau mengkurui, lebih seperti arahan apa yang harus dilakukan. Ketua hanya memberi arahan agar lebih jelas kepada pengurus.
2. Apakah Ketua AFK menyampaikan sesuatu dengan bahasa formal atau non formal?
Kalau bahasa yang dipakai, karena disini seperti tim jadi terkesan seperti kekeluargaan. Namun bahasa non formalnya bukan berarti tidak sopan ya.
3. Apakah Ketua AFK tidak memberikan para pengurus atau anggota untuk memberikan pendapat?
Semua hal biasanya dilakukan dengan mengambil pendapat. Semua diizinkan memberi pendapat dan dilakukan dengan pemikiran yang terbuka. Ini komunikasi yang dilakukan sangat baik.

Gaya Komunikasi Dua Arah

1. Apakah Ketua AFK sangat terbuka berbicara dengan para pengurusnya?
Beliau sangat terbuka dan semua anggota diizinkan menyalurkan keluhan pada tugas masing-masing dengan solusinya juga.
2. Apakah Ketua AFK dapat ditemui saja dalam konteks pembahasan program kerja?

Untuk pembahasan program kerja bisa dibicarakan melalui whatsapp kita bisa bahas disitu tanpa harus bertemu langsung.

3. Apakah Ketua AFK dapat berbicara dimana saja dalam konteks pembahasan program kerja?

Kalau melalui whatsapp grup tadi tentu bisa dimana saja, kecuali memang ada program yang penting yang harus bertemu secara langsung.

4. Apakah Ketua AFK sangat berempati pada pengurus dan bisa diajak bekerja sama?

Iya benar sebagai ketua beliau selalu ikut membantu, apa saja kendala dan hambatan yang terjadi. Jika ada terjadi kendala, kita semua selalu bahas dan evaluasi. Bahkan ketua sering langsung turun tangan mempertanyakan apa masalahnya dan memberikan solusi. Ini cara organisasi ini agar semakin maju. Udah kuno kalau harus mengikuti perintah atasan tanpa mengizinkan para anggota berpendapat kan.

5. Apakah Ketua AFK sangat mudah untuk diajak kerja sama dalam program kerja?

Semua disini kan tujuannya sama, karena ini sebuah organisasi. Bukan bentuk atasan ke bawahan tapi seperti tim, mengayomi setiap pengurus.

Gaya Komunikasi Structing Style

1. Apakah Ketua AFK selalu merencanakan pesan-pesan verbal yang akan disampaikan?

Untuk penjelasannya didalam rapat ketua AFK secara langsung yang menyampaikan pesan bukan seperti membaca point yang tertera di PPT saja.

2. Apakah Ketua AFK dalam komunikasinya dapat mempengaruhi pengurus?

Karena beliau menyampaikan dengan bahasa yang tidak baku dan tidak bertele-tele menurut saya komunikasi beliau dengan setiap pengurus dapat mempengaruhi secara tidak langsung.

3. Apakah Ketua AFK bisa menjawab semua pertanyaan yang pengurus tanyakan?

Sejauh ini yang saya lihat beliau dapat menjawab semua pertanyaan yang pengurus tanyakan.

Gaya Komunikasi Dynamic Style

1. Apakah Ketua AFK selalu memberikan semangat ataupun rangsangan kepada pengurus untuk bisa bekerja lebih cepat daripada biasanya?
Beliau selalu memberikan semangat untuk para pengurus agar lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Apakah Ketua AFK memberikan komunikasi secara agresif?
Tidak ya, saya rasa beliau selama ini tidak pernah melakukan komunikasi secara agresif walaupun ada permasalahan yang berat. Mungkin kepada pengurus lain pernah tetapi saya pribadi tidak pernah begitu.
3. Apakah Ketua AFK memberikan arahan yang baik demi menunjang pengurus agar cepat selesai?
Iya benar sebagai ketua AFK beliau selalu memberikan arahan yang baik demi menunjang pengurus agar pekerjaan dapat terlaksana.
4. Apakah Ketua AFK bisa menjawab pertanyaan kritis yang pengurus lontarkan?
Sejauh ini menurut saya beliau termasuk seseorang yang sering menjawab pertanyaan yang datang dengan kritis.

Gaya Komunikasi Relinquishing Style

1. Apakah Ketua AFK lebih banyak menerima pendapat pada anda sebagai pengurus?
Beliau menerima semua pendapat dari pengurus dengan berbagai pertimbangan yang beliau rasa dapat direalisasikan.
2. Apakah Ketua AFK sangat minim berkomunikasi dengan anda sebagai pengurus?
Ketua lumayan sering berkomunikasi terkait tentang pengurusan ini baik secara langsung atau melalui whatsapp grup.
3. Apakah Ketua AFK lebih banyak saran daripada komunikasi dengan para pengurusnya?
Beliau menerima pendapat dan akan memberikan saran jika pendapat itu dirasa kurang tepat.

4. Apakah Ketua AFK sangat teliti dengan tugas tugas yang dibebankan oleh organisasi?

Iya, beliau termasuk orang yang sangat teliti untuk setiap detail pekerjaannya.

Gaya Komunikasi Withdrawal

1. Apakah Ketua AFK tidak terbuka dalam berkomunikasi?

Tidak benar, beliau sangat terbuka untuk berkomunikasi tentang pekerjaan dengan semua pengurus.

2. Apakah Ketua AFK sering melepaskan tanggung jawabnya?

Beliau tidak pernah lepas tanggung jawab selama menjadi ketua AFK.

3. Apakah Ketua AFK jarang berkomunikasi langsung kepada pengurusnya?

Iya, ketua sering berkomunikasi dengan para pengurus untuk terkait pekerjaan.

4. Apakah Ketua AFK jarang memberikan perintah kepada anda sebagai pengurus?

Benar. Untuk masalah pekerjaan beliau memberikan perintah masih didalam konteks pekerjaan bukan untuk hal pribadi.

B. Tanggapan anggota AFK Medan terhadap hambatan ketua AFK Medan dalam menggunakan Gaya Komunikasi

1. Dalam berkomunikasi apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan berkomunikasi kepada pengurus dalam masa pandemi covid 19?

Sebenarnya pada awal-awal selama pandemi selalu mengalami hambatan karena tidak dapat bertemu langsung.

2. Bagaimana Ketua AFK dalam mencari solusi dalam hambatan komunikasi kepada setiap pengurus dalam masa pandemi ini?

Karena pandemi hambatan bertemu langsung terkait pengurusan solusinya yaitu melakukan videocall atau chatting agar komunikasi tidak terhambat walaupun tidak bertemu secara langsung.

3. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dalam menyampaikan pesan seperti ide ataupun gagasan dalam komunikasinya?

Biasanya berhubungan dengan sinyal tetapi seiring berjalannya waktu hambatan itu dapat diatasi dengan baik.

4. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dari segi Individual dalam menyampaikan pesan kepada pengurusnya?

Tidak, biasanya ketua akan berkomunikasi dengan setiap pengurus secara personal ya.

5. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dalam teknologi dalam menyampaikan pesan kepada pengurusnya?

Mungkin pada awalnya ketua dan semua pengurus sangat asing dengan teknologi yang digunakan untuk berkomunikasi secara zoom terkait kepengurusan tetapi beliau pribadi mampu beradaptasi dengan cepat.

6. Apakah Ketua AFK merasa adanya hambatan ketika menghubungi anda dalam lingkup pekerjaan?

Sejauh ini tidak pernah ada keluhan hambatan dari beliau terkait komunikasi dengan saya.

7. Apakah Ketua AFK tidak puas dengan berkomunikasi dengan anda dalam memberi saran dan pendapat anda?

Tidak pernah ada komunikasi yang tidak lancar yang menyebabkan ketua kurang puas untuk memberikan pendapatnya atau saran dengan saya.

8. Apakah Ketua AFK tidak dapat merespon komunikasi tidak langsung (zoom) ?

Tidak benar, beliau sangat merespon berkomunikasi dengan setiap pengurus walaupun secara zoom.

9. Apakah Ketua AFK pernah menggunakan kalimat atau kata kata yang tidak mudah dipahami ketika berkomunikasi dengan anda atau pengurus?

Beliau selalu menggunakan kalimat yang dapat dimengerti oleh saya terkait dengan pekerjaan.

10. Apakah Ketua AFK pernah menggunakan bentuk symbol ataupun istilah dalam berkomunikasi dengan pengurus?

Biasanya dengan menggunakan PPT agar menarik beberapa slide menggunakan simbol atau istilah untuk menghemat waktu.

LAMPIRAN D HASIL WAWANCARA INFORMAN IV

Identitas Informan

Nama : H. M. Maksum Abdullah

Umur : 43 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Jabatan AFK Medan : Anggota

Masa Jabatan : 1 tahun

Pertanyaan :

A. Tanggapan anggota AFK Medan terhadap Gaya komunikasi ketua AFK Medan dalam mengelola prestasi futsal Medan selama covid-19

Gaya Komunikasi Mengendalikan

1. Apakah Ketua AFK lebih sering memberikan perintah pada anggotanya?
Memberi perintah pastinya cukup sering, karena memang seluruh kegiatan kita dipantau dan diawasi oleh ketua. Sehingga semuanya terkoordinasi dengan baik.
2. Apakah Ketua AFK menyampaikan sesuatu dengan bahasa formal atau non formal?
Tergantung situasi dan kondisi, ada fasenya membahas hal serius pastinya menggunakan bahasa formal. Tapi hal-hal ringan disampaikan dengan bahasa informal biasa
3. Apakah Ketua AFK tidak memberikan para pengurus atau anggota untuk memberikan pendapat?
Tentu saja memberi kesempatan kepada semua anggota untuk berpendapat.

Gaya Komunikasi Dua Arah

1. Apakah Ketua AFK sangat terbuka berbicara dengan para pengurusnya?
Menurut saya iya. Karena semuanya disampaikan dengan rinci sehingga semua pengurus memahami. Bahkan semua pengurus dipersilahkan untuk bertukar pendapat meskipun diluar rapat.
2. Apakah Ketua AFK dapat ditemui saja dalam konteks pembahasan program kerja?

Untuk membicarakan urusan pekerjaan, kami seluruh tim sebisa mungkin menghormati waktu dan jam kerja.

3. Apakah Ketua AFK dapat berbicara dimana saja dalam konteks pembahasan program kerja?

Seperti yang saya sebutkan tadi, untuk sekedar berbicara melalui telepon pun kami menghormati jam kerjanya, karena kan semua punya keluarga dan waktu privasi.

4. Apakah Ketua AFK sangat berempati pada pengurus dan bisa diajak bekerja sama?

Ya benar, ketua sangat menghargai pengurus jadi kami pun sangat menghargai beliau.

5. Apakah Ketua AFK sangat mudah untuk diajak kerja sama dalam program kerja?

Untuk membangun sebuah organisasi seperti ini, tentunya peran ketua harus dominan dalam bekerjasama dengan para anggota.

Gaya Komunikasi Structing Style

1. Apakah Ketua AFK selalu merencanakan pesan pesan verbal yang akan disampaikannya?

Menurut saya semua sudah direncanakan kalau konteksnya membicarakan pekerjaan dalam rapat, tapi pasti ada hal-hal *out of the box* yang disampaikan ketua. Itulah yang membuat kita bisa terus berinovasi dan berkembang.

2. Apakah Ketua AFK dalam komunikasinya dapat mempengaruhi pengurus?

Ya benar, peran ketua sangat kuat pastinya mempengaruhi ke seluruh pengurus.

3. Apakah Ketua AFK bisa menjawab semua pertanyaan yang pengurus tanyakan?

Semua pertanyaan tidak hanya diajukan kepada ketua, karena semua dapat berpendapat sehingga semuanya harus menjawab pertanyaan yang diajukan anggota lain. Jadi bukan hanya ketua yang harus berpikir, anggota lain juga.

Gaya Komunikasi Dynamic Style

1. Apakah Ketua AFK selalu memberikan semangat ataupun rangsangan kepada pengurus untuk bisa bekerja lebih cepat daripada biasanya?
Iya bahkan jika semua kegiatan berjalan lancar, ketua memberikan reward pada para anggotanya. Menurut kami, itu bentuk semangat yang diberi oleh ketua.
2. Apakah Ketua AFK memberikan komunikasi secara agresif?
Agresif tidaknya itu tergantung konteks. Kalau ada hal mendesak tentunya agresif agar semua terpacu.
3. Apakah Ketua AFK memberikan arahan yang baik demi menunjang pengurus agar cepat selesai?
Arahan yang diberikan tentunya harus baik karena semua berhubungan dengan *goals* bersama.
4. Apakah Ketua AFK bisa menjawab pertanyaan kritis yang pengurus lontarkan?
Sejauh ini ketua memang cukup interaktif, sehingga jika ada pertanyaan apapun itu beliau selalu memberikan solusi yang para pengurus butuhkan.

Gaya Komunikasi Relinquishing Style

1. Apakah Ketua AFK lebih banyak menerima pendapat pada anda sebagai pengurus?
Seluruh pendapat pengurus dipertimbangkan, yang baik akan dijadikan keputusan. Itulah gunanya saling bertukar pendapat.
2. Apakah Ketua AFK sangat minim berkomunikasi dengan anda sebagai pengurus?
Ketua sangat interaktif kepada seluruh anggota.
3. Apakah Ketua AFK lebih banyak saran daripada komunikasi dengan para pengurusnya?
Saran kan juga termasuk kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh ketua.
4. Apakah Ketua AFK sangat teliti dengan tugas tugas yang dibebankan oleh organisasi?
Iya jadi evaluasi selalu dilakukan untuk melihat kinerja setiap pengurus dan bagaimana perkembangannya.

Gaya Komunikasi Withdrawal

1. Apakah Ketua AFK tidak terbuka dalam berkomunikasi?
Ketua sangat terbuka dalam berkomunikasi.
2. Apakah Ketua AFK sering melepaskan tanggung jawabnya?
Ketua sangat bertanggung jawab dalam setiap kegiatan. Dapat dilihat perkembangan AFK Medan ini.
3. Apakah Ketua AFK jarang berkomunikasi langsung kepada pengurusnya?
Tidak juga, ketua cukup sering berkomunikasi dengan para pengurus secara langsung.
4. Apakah Ketua AFK jarang memberikan perintah kepada anda sebagai pengurus?
Perintah dan arahan diberikan secara merata kepada setiap pengurus.

B. Tanggapan anggota AFK Medan terhadap hambatan ketua AFK Medan dalam menggunakan Gaya Komunikasi

1. Dalam berkomunikasi apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan berkomunikasi kepada pengurus dalam masa pandemi covid 19?
hambatannya itu adalah medianya, jadi tidak dapat berkomunikasi secara tatap muka gitu.
2. Bagaimana Ketua AFK dalam mencari solusi dalam hambatan komunikasi kepada setiap pengurus dalam masa pandemi ini?
Solusinya kami memang mengadakan rapat virtual, jadi tetap semuanya berjalan walau banyak kegiatan yang harus dihentikan sementara
3. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dalam menyampaikan pesan seperti ide ataupun gagasan dalam komunikasinya?
Iya tentu, karena kegiatan pun dibatasi untuk kemarin. Nah, ini mulai bangkit lagi semoga bumi lekas pulih.
4. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dari segi Individual dalam menyampaikan pesan kepada pengurusnya?
Saya sebagai anggota melihat ketua professional dalam menjalankan tugasnya, untuk adanya hambatan atau tidak itu bisa ditanyakan langsung

dengan beliau, karena beliau sangat professional sehingga bisa ngecover semua hambatan. Jadi yang terlihat aman-aman saja.

5. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dalam teknologi dalam menyampaikan pesan kepada pengurusnya?

Semua berjalan lancar meski semua pembahasan yang dilakukan hanya beberapa kali dalam seminggu bahkan sebulan.

6. Apakah Ketua AFK merasa adanya hambatan ketika menghubungi anda dalam lingkup pekerjaan?

Tidak. Menghubungi anggota-anggota lain bisa melalui telepon. Kecuali anggota tersebut sakit.

7. Apakah Ketua AFK tidak puas dengan berkomunikasi dengan anda dalam memberi saran dan pendapat anda?

Puas tidaknya itu penilaian dari beliau, namun hingga saat ini tidak ada complain atau arahan yang terkesan menyalahkan saya ataupun pengurus lain, kecuali ada kesalahan-kesalahan fatal. Tapi semoga disini semua pengurusnya professional kok

8. Apakah Ketua AFK tidak dapat merespon komunikasi tidak langsung (zoom) ?

Bisa lah kalau merespon, kalau tidak bagaimana kami melakukan diskusi atau pembahasan-pembahasan.

9. Apakah Ketua AFK pernah menggunakan kalimat atau kata kata yang tidak mudah dipahami ketika berkomunikasi dengan anda atau pengurus?

Pasti pernah, namun semua bisa diluruskan kembali.

10. Apakah Ketua AFK pernah menggunakan bentuk symbol ataupun istilah dalam berkomunikasi dengan pengurus?

Tidak, semua yang disampaikan to the point dan sangat jelas.

LAMPIRAN E HASIL WAWANCARA INFORMAN V

Identitas Informan

Nama : Aulia Amri Nasution
Umur : 40 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Jabatan AFK Medan : Bendahara
Masa Jabatan : 1 tahun

Pertanyaan :

A. Tanggapan anggota AFK Medan terhadap Gaya komunikasi ketua AFK Medan dalam mengelola prestasi futsal Medan selama covid-19

Gaya Komunikasi Mengendalikan

1. Apakah Ketua AFK lebih sering memberikan perintah pada anggotanya?
Iya tentu lah. Itu udah wewenang ketua. Tapi perintah yang disampaikan ya layak untuk disampaikan kepada bawahannya, bukan semena-mena.
2. Apakah Ketua AFK menyampaikan sesuatu dengan bahasa formal atau non formal?
Menggunakan bahasa formal, diselingi dengan bahasa non formal juga sesekali tapi tetap sopan dan mudah dipahami anggota.
3. Apakah Ketua AFK tidak memberikan para pengurus atau anggota untuk memberikan pendapat?
Semua bebas berpendapat jika diminta dan tetap menggunakan etika sesuai konteks.

Gaya Komunikasi Dua Arah

1. Apakah Ketua AFK sangat terbuka berbicara dengan para pengurusnya?
Iya benar, jadi semua bisa saling terbuka dan menghargai juga.
2. Apakah Ketua AFK dapat ditemui saja dalam konteks pembahasan program kerja?
Bisa kalau halnya mendesak dan waktunya sesuai jam kerja.

3. Apakah Ketua AFK dapat berbicara dimana saja dalam konteks pembahasan program kerja?

Waktu jam kerja kami rasa cukup untuk membahas soal pekerjaan ya.

4. Apakah Ketua AFK sangat berempati pada pengurus dan bisa diajak bekerja sama?

Iya benar, contoh empatinya semua anggota bisa berbaur dan akrab satu sama lain bahkan dengan ketua. Hal itu bukti yang ditunjukkan ketua untuk menimbulkan empati kepada sesama anggota.

5. Apakah Ketua AFK sangat mudah untuk diajak kerja sama dalam program kerja?

Iya tentu saja.

Gaya Komunikasi Structing Style

1. Apakah Ketua AFK selalu merencanakan pesan pesan verbal yang akan disampaikannya?

Tidak juga, ada hal-hal yang memang keluar dengan sendirinya. Itu namanya berinovasi, karena tidak semua hal dapat terencana. Pasti ada hal yang tidak terduga.

2. Apakah Ketua AFK dalam komunikasinya dapat mempengaruhi pengurus?

Benar.

3. Apakah Ketua AFK bisa menjawab semua pertanyaan yang pengurus tanyakan?

Pertanyaan yang menyangkut pekerjaan pasti bisa dijawab ketua.

Gaya Komunikasi Dynamic Style

1. Apakah Ketua AFK selalu memberikan semangat ataupun rangsangan kepada pengurus untuk bisa bekerja lebih cepat daripada biasanya?

Iya benar, agar semua pekerjaan lebih terkoordinir dan semuanya melakukan dengan semangat.

2. Apakah Ketua AFK memberikan komunikasi secara agresif?

Iya untuk hal tertentu.

3. Apakah Ketua AFK memberikan arahan yang baik demi menunjang pengurus agar cepat selesai?

Iya, walaupun memberi arahan yang terkesan marah itu masih dalam hal wajar. Namanya suatu kegiatan gak selalu mulus.

4. Apakah Ketua AFK bisa menjawab pertanyaan kritis yang pengurus lontarkan?

Semua kegiatan dilakukan secara terbuka dan transparan, jadi menurut saya pertanyaan kritis pun bisa dijawab semua pengurus.

Gaya Komunikasi Relinquishing Style

1. Apakah Ketua AFK lebih banyak menerima pendapat pada anda sebagai pengurus?

.Iya karena saya sebagai bendahara jadi ada hal khusus yang wajib kami bahas.

2. Apakah Ketua AFK sangat minim berkomunikasi dengan anda sebagai pengurus?

Tentu tidak, sebagai bendahara saya pasti banyak berdiskusi dengan ketua.

3. Apakah Ketua AFK lebih banyak saran daripada komunikasi dengan para pengurusnya?

Saran dan komunikasi dilakukan sejalan oleh ketua.

4. Apakah Ketua AFK sangat teliti dengan tugas tugas yang dibebankan oleh organisasi?

Iya tentu saja, karena tanggung jawab beliau sangat besar sebagai ketua.

Gaya Komunikasi Withdrawal

1. Apakah Ketua AFK tidak terbuka dalam berkomunikasi?

Tadi sudah saya jelaskan bahwa semua anggota transparan dalam mengemban tanggung jawabnya masing-masing.

2. Apakah Ketua AFK sering melepaskan tanggung jawabnya?

Tidak. Beliau sangat profesional dan Amanah sebagai ketua.

3. Apakah Ketua AFK jarang berkomunikasi langsung kepada pengurusnya?

Untuk anggota komite dan jajaran yang tinggi lumayan sering. Untuk yang bawahan kan ada ketua lagi pada masing-masing bidangnya .

4. Apakah Ketua AFK jarang memberikan perintah kepada anda sebagai pengurus?

Semua perintah dilakukan sesuai dengan kewenangannya.

B. Tanggapan anggota AFK Medan terhadap hambatan ketua AFK Medan dalam menggunakan Gaya Komunikasi

1. Dalam berkomunikasi apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan berkomunikasi kepada pengurus dalam masa pandemi covid 19?

Iya hambatannya sulit untuk komunikasi secara langsung.

2. Bagaimana Ketua AFK dalam mencari solusi dalam hambatan komunikasi kepada setiap pengurus dalam masa pandemi ini?

Solusinya seperti yang dilakukan semua perusahaan dan organisasi dengan memanfaatkan teknologi lah.

3. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dalam menyampaikan pesan seperti ide ataupun gagasan dalam komunikasinya?

Hambatan bukan hanya dari internal tapi seperti yang kita tau semua kegiatan dibatasi, jadi ide dan gagasan yang disampaikan pun memang dihentikan untuk sementara karena tidak diperlukan.

4. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dari segi Individual dalam menyampaikan pesan kepada pengurusnya?

Sejauh ini masih hambatan wajar saja lah seperti sinyal dll.

5. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dalam teknologi dalam menyampaikan pesan kepada pengurusnya?

Kalaupun ada hambatan sejauh ini bisa diatasi.

6. Apakah Ketua AFK merasa adanya hambatan ketika menghubungi anda dalam lingkup pekerjaan?

Tidak, semuanya masih berjalan lancar.

7. Apakah Ketua AFK tidak puas dengan berkomunikasi dengan anda dalam memberi saran dan pendapat anda?

Semua lancar dan ketua juga berdiskusi dengan baik sama saya, itu menunjukkan masih aman kan.

8. Apakah Ketua AFK tidak dapat merespon komunikasi tidak langsung (zoom) ?

Bisa, walau memang tidak terbiasa dan tidak leluasa.

9. Apakah Ketua AFK pernah menggunakan kalimat atau kata kata yang tidak mudah dipahami ketika berkomunikasi dengan anda atau pengurus?

Semua paham mengenai apa yang disampaikan.

10. Apakah Ketua AFK pernah menggunakan bentuk symbol ataupun istilah dalam berkomunikasi dengan pengurus?

Tidak. Semua disampaikan secara langsung.



LAMPIRAN F HASIL WAWANCARA INFORMAN VI

Identitas Informan

Nama : Ingan Habibie Pane

Umur : 43 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Jabatan AFK Medan : Sekertaris

Masa Jabatan : 1 tahun

Pertanyaan :

A. Tanggapan anggota AFK Medan terhadap Gaya komunikasi ketua AFK Medan dalam mengelola prestasi futsal Medan selama covid-19

Gaya Komunikasi Mengendalikan

1. Apakah Ketua AFK lebih sering memberikan perintah pada anggotanya?
Tergantung situasi, semua perintah berdasar, tidak diluar wewenang.
2. Apakah Ketua AFK menyampaikan sesuatu dengan bahasa formal atau non formal?
Menggunakan bahasa yang santun dan formal namun tetap ringan.
3. Apakah Ketua AFK tidak memberikan para pengurus atau anggota untuk memberikan pendapat?
Iya semua diberi kesempatan untuk berpendapat.

Gaya Komunikasi Dua Arah

1. Apakah Ketua AFK sangat terbuka berbicara dengan para pengurusnya?
Iya benar semua ada keterbukaan.
2. Apakah Ketua AFK dapat ditemui saja dalam konteks pembahasan program kerja?
Tentu kalau hal tersebut memang dibutuhkan, beliau sangat loyalitas dan bertanggung jawab.
3. Apakah Ketua AFK dapat berbicara dimana saja dalam konteks pembahasan program kerja?
Iya jika masih tergolong hal yang wajar dan semua memahami.

4. Apakah Ketua AFK sangat berempati pada pengurus dan bisa diajak bekerja sama?

Benar, sangat peduli pada seluruh anggota.

5. Apakah Ketua AFK sangat mudah untuk diajak kerja sama dalam program kerja?

Tentu saja jika hal tersebut berhubungan dengan pekerjaan.

Gaya Komunikasi Structing Style

1. Apakah Ketua AFK selalu merencanakan pesan pesan verbal yang akan disampaikan?

Tidak juga, mengalir saja.

2. Apakah Ketua AFK dalam komunikasinya dapat mempengaruhi pengurus?

Ya benar, namanya juga kekuasaan ketua pasti mempengaruhi.

3. Apakah Ketua AFK bisa menjawab semua pertanyaan yang pengurus tanyakan?

Sejauh ini seluruh pertanyaan saya selalu menemukan solusi.

Gaya Komunikasi Dynamic Style

1. Apakah Ketua AFK selalu memberikan semangat ataupun rangsangan kepada pengurus untuk bisa bekerja lebih cepat daripada biasanya?

Iya contohnya memberi reward pada seluruh anggota.

2. Apakah Ketua AFK memberikan komunikasi secara agresif?

Tidak.

3. Apakah Ketua AFK memberikan arahan yang baik demi menunjang pengurus agar cepat selesai?

Iya benar memberikan yang terbaik bagi organisasi.

4. Apakah Ketua AFK bisa menjawab pertanyaan kritis yang pengurus lontarkan?

Pasti, karena ketua sangat paham betul rancangan setiap kegiatan yang akan dijalani.

Gaya Komunikasi Relinquishing Style

1. Apakah Ketua AFK lebih banyak menerima pendapat pada anda sebagai pengurus?
Sebagai sekretaris saya sering sekali memberi pendapat dan memiliki kedekatan karena alur tugas saya.
2. Apakah Ketua AFK sangat minim berkomunikasi dengan anda sebagai pengurus?
Malah sangat intens berkomunikasi karena jabatan saya selalu menghubungkan langsung dengan beliau.
3. Apakah Ketua AFK lebih banyak saran daripada komunikasi dengan para pengurusnya?
Semua seimbang menurut saya.
4. Apakah Ketua AFK sangat teliti dengan tugas tugas yang dibebankan oleh organisasi?
Ya benar.

Gaya Komunikasi Withdrawal

1. Apakah Ketua AFK tidak terbuka dalam berkomunikasi?
Sangat terbuka.
2. Apakah Ketua AFK sering melepaskan tanggung jawabnya?
Tidak pernah, ketua sangat bertanggung jawab.
3. Apakah Ketua AFK jarang berkomunikasi langsung kepada pengurusnya?
Menurut saya cukup sering.
4. Apakah Ketua AFK jarang memberikan perintah kepada anda sebagai pengurus?
Sangat sering, tapi perintah tersebut sesuai dengan tugas saya.

B. Tanggapan anggota AFK Medan terhadap hambatan ketua AFK Medan dalam menggunakan Gaya Komunikasi

1. Dalam berkomunikasi apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan berkomunikasi kepada pengurus dalam masa pandemi covid 19?
Tidak juga, hambatan masih bisa diatasi.

2. Bagaimana Ketua AFK dalam mencari solusi dalam hambatan komunikasi kepada setiap pengurus dalam masa pandemi ini?
Semua tentunya didiskusikan dengan anggota
3. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dalam menyampaikan pesan seperti ide ataupun gagasan dalam komunikasinya?
Menurut saya tidak karena semua tetap berjalan seperti biasa namun menggunakan media perantara.
4. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dari segi Individual dalam menyampaikan pesan kepada pengurusnya?
Kalau itu mungkin akan diatasi ketua, karena semua terlihat baik dan berjalan saja.
5. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dalam teknologi dalam menyampaikan pesan kepada pengurusnya?
Awalnya iya, karena sebelumnya kami tidak pernah menggunakan virtual seperti ini dalam organisasi ini.
6. Apakah Ketua AFK merasa adanya hambatan ketika menghubungi anda dalam lingkup pekerjaan?
Tidak, kalau di jam kerja saya pasti akan selalu mudah dihubungi.
7. Apakah Ketua AFK tidak puas dengan berkomunikasi dengan anda dalam memberi saran dan pendapat anda?
Menurut saya puas, karena saya percaya kualitas saya.
8. Apakah Ketua AFK tidak dapat merespon komunikasi tidak langsung (zoom) ?
Bisa, hanya saja memang sinyalnya cukup terhambat sesekali.
9. Apakah Ketua AFK pernah menggunakan kalimat atau kata kata yang tidak mudah dipahami ketika berkomunikasi dengan anda atau pengurus?
Tidak pernah.
10. Apakah Ketua AFK pernah menggunakan bentuk symbol ataupun istilah dalam berkomunikasi dengan pengurus?
Tidak pernah.

LAMPIRAN G HASIL WAWANCARA INFORMAN VII

Identitas Informan

Nama : Dedi Murfti Nauli Siregar, S.Sos

Umur : 39 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Jabatan AFK Medan : Wakil Sekertaris

Masa Jabatan : 1 tahun

Pertanyaan :

A. Tanggapan anggota AFK Medan terhadap Gaya komunikasi ketua AFK Medan dalam mengelola prestasi futsal Medan selama covid-19

Gaya Komunikasi Mengendalikan

1. Apakah Ketua AFK lebih sering memberikan perintah pada anggotanya?
Cukup sering, sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing bagian.
2. Apakah Ketua AFK menyampaikan sesuatu dengan bahasa formal atau non formal?
Dengan bahasa formal.
3. Apakah Ketua AFK tidak memberikan para pengurus atau anggota untuk memberikan pendapat?
Diberi kesempatan berpendapat secara menyeluruh.

Gaya Komunikasi Dua Arah

1. Apakah Ketua AFK sangat terbuka berbicara dengan para pengurusnya?
Iya benar semua terbuka dan transparan dalam urusan pekerjaan.
2. Apakah Ketua AFK dapat ditemui saja dalam konteks pembahasan program kerja?
Anggota berusaha menghargai jam kerja, kecuali urgent.
3. Apakah Ketua AFK dapat berbicara dimana saja dalam konteks pembahasan program kerja?
Kalau melalui via telpon tentu bisa.
4. Apakah Ketua AFK sangat berempati pada pengurus dan bisa diajak bekerja sama?
Iya beliau selalu menanyakan perkembangan masing-masing anggota.

5. Apakah Ketua AFK sangat mudah untuk diajak kerja sama dalam program kerja?

Ya dalam urusan pekerjaan.

Gaya Komunikasi Structing Style

1. Apakah Ketua AFK selalu merencanakan pesan pesan verbal yang akan disampaikan?

Tidak juga.

2. Apakah Ketua AFK dalam komunikasinya dapat mempengaruhi pengurus?

Tentu saja, karena perannya sebagai ketua.

3. Apakah Ketua AFK bisa menjawab semua pertanyaan yang pengurus tanyakan?

Sejauh ini selalu bisa menjawab seluruh pertanyaan pengurus.

Gaya Komunikasi Dynamic Style

1. Apakah Ketua AFK selalu memberikan semangat ataupun rangsangan kepada pengurus untuk bisa bekerja lebih cepat daripada biasanya?

Iya beliau selalu memberikan dorongan pada anggota.

2. Apakah Ketua AFK memberikan komunikasi secara agresif?

Terkadang iya.

3. Apakah Ketua AFK memberikan arahan yang baik demi menunjang pengurus agar cepat selesai?

Iya benar.

4. Apakah Ketua AFK bisa menjawab pertanyaan kritis yang pengurus lontarkan?

Tentu saja.

Gaya Komunikasi Relinquishing Style

1. Apakah Ketua AFK lebih banyak menerima pendapat pada anda sebagai pengurus?

Seluruh pendapat dipertimbangkan dan kemudian diambil keputusan.

2. Apakah Ketua AFK sangat minim berkomunikasi dengan anda sebagai pengurus?

Tidak juga, ketua cukup interaktif dengan anggota.

3. Apakah Ketua AFK lebih banyak saran daripada komunikasi dengan para pengurusnya?

Semuanya berdampingan.

4. Apakah Ketua AFK sangat teliti dengan tugas tugas yang dibebankan oleh organisasi?

Iya tentu.

Gaya Komunikasi Withdrawal

1. Apakah Ketua AFK tidak terbuka dalam berkomunikasi?

Sangat terbuka dan transparan pada anggota.

2. Apakah Ketua AFK sering melepaskan tanggung jawabnya?

Tidak pernah.

3. Apakah Ketua AFK jarang berkomunikasi langsung kepada pengurusnya?

Tentu sering makanya terlihat sangat selaras .

4. Apakah Ketua AFK jarang memberikan perintah kepada anda sebagai pengurus?

Untuk tugas tentu sering.

B. Tanggapan anggota AFK Medan terhadap hambatan ketua AFK Medan dalam menggunakan Gaya Komunikasi

1. Dalam berkomunikasi apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan berkomunikasi kepada pengurus dalam masa pandemi covid 19?

Sedikit, karena semuanya dilakukan tidak seperti biasa.

2. Bagaimana Ketua AFK dalam mencari solusi dalam hambatan komunikasi kepada setiap pengurus dalam masa pandemi ini?

Semua diatasi secara bersama

3. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dalam menyampaikan pesan seperti ide ataupun gagasan dalam komunikasinya?

Ya tentu saja.

4. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dari segi Individual dalam menyampaikan pesan kepada pengurusnya?

Iya tapi dapat diatasi.

5. Apakah Ketua AFK mendapatkan hambatan dalam teknologi dalam menyampaikan pesan kepada pengurusnya?
Sejauh ini bisa diatasi, kendalanya hanya pada penggunaan saja.
6. Apakah Ketua AFK merasa adanya hambatan ketika menghubungi anda dalam lingkup pekerjaan?
Tidak.
7. Apakah Ketua AFK tidak puas dengan berkomunikasi dengan anda dalam memberi saran dan pendapat anda?
Puas atau tidaknya itu penialain pribadi beliau.
8. Apakah Ketua AFK tidak dapat merespon komunikasi tidak langsung (zoom) ?
Beliau cukup merespon.
9. Apakah Ketua AFK pernah menggunakan kalimat atau kata kata yang tidak mudah dipahami ketika berkomunikasi dengan anda atau pengurus?
Tidak pernah.
10. Apakah Ketua AFK pernah menggunakan bentuk symbol ataupun istilah dalam berkomunikasi dengan pengurus?
Tidak pernah.

LAMPIRAN HASIL DOKUMENTASI



Wawancara bersama H.M Maksum Abdullah dan Ismail Hasan Koto, S.H.



Wawancara bersama Fandy Frima Dana Butarbutar dan Faisal Hardi Pratama.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus I : Jalan Kolan Honor 1 Medan Estab./Jalan Pesisir Nomor 14 (061) 7366478, 7360168, 7364348, 7366781, Fax (061) 7366998 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setebukul Nomor 79 /Jalan Sri Serayu Nomor 70 A, 34 (061) 6201904, Fax. (061) 6226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-mail: univ_medanama@uma.ac.id

Nomor : 073 /FIS.3/01.10/X/2021
Lamp : -
Hal : Pengambilan Data/Riset

28 Oktober 2021

Kepada Yth,
Ketua Asosiasi Futsal Kota Medan

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi dan kesempatan kepada mahasiswa kami dengan data sebagai berikut :

Nama : Yoshua Vallery Sibarani
N P M : 178530094
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/riset ke Kantor Asosiasi Futsal Kota Medan, dengan judul Skripsi Gaya Komunikasi Ketua Asosiasi Futsal Kota Medan Dalam Mengelola Prestasi Futsal Di Masa Pandemi COVID-19

Perlu kami sampaikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

Selanjutnya kami mohon kiranya dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

De
5/10/2021

Dekansu Pro-wast

CC : File,-

Dekan,
UNIVERSITAS
MEDAN AREA
Dr. Heri Kurnanto, MA
FAKULTAS ILMU
SOSIAL DAN ILMU POLITIK

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini selaku Dosen Pembimbing I dari mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini:

Nama : Yoshua Vallery Sibarani
NPM : 178530094
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Penelitian : Gaya Komunikasi Ketua Asosiasi Futsal Kota Medan (Studi Deskriptif) Tentang Gaya Komunikasi Ketua Asosiasi Futsal Kota Medan Dalam Mengelola Prestasi Di Masa Pandemi Covid-19

Menyatakan bahwa mahasiswa bimbingan saya tersebut benar telah mengambil data dan wawancara Pengurus Asosiasi Futsal Kota Medan dari tanggal 22 Oktober – 30 Oktober 2021 untuk data dalam menyusun skripsinya.

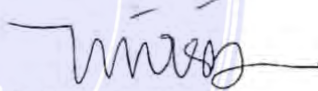
Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 01 Desember 2021

Dinyatakan oleh
Dosen Pembimbing Skripsi,

Diketahui
Dekan

Dr. Afriati Juliana Hasibuan, M.Si


Dr. Nadra Ideyani Vita, M.Si