



## **Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Membangun Loyalitas Anggota**

**Jasa Budi Mulia**

Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Sosial Humaniora  
Universitas Bina Darma  
[jasabudimulia@gmail.com](mailto:jasabudimulia@gmail.com)

**Dwi Maharani**

Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Sosial Humaniora  
Universitas Bina Darma  
[dwimaharani@binadarma.ac.id](mailto:dwimaharani@binadarma.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to determine the communication patterns of Islamic student organizations in the Palembang branch in building member loyalty. This study uses a qualitative descriptive research method. Data collection techniques in research are using observation techniques, interviews and documentation. In qualitative research, the communication patterns used include wheel patterns, Y patterns, chain patterns, star patterns and circle patterns as well as communication patterns from top to bottom. The results of the study found out about the communication patterns of Islamic student organizations in the Palembang branch in building member loyalty, namely the loyalty of members of the Palembang branch of the Islamic student association has basically been formed. This loyalty is formed because of a sense of togetherness, friendship, togetherness, mutual trust, a sense of mutual need and mutual assistance among members resulting from the existence of general training education and special training education.*

**Keywords:** Members, Palembang Branch Islamic Student Association, Loyalty, Organization, Communication Patterns

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola komunikasi organisasi himpunan mahasiswa islam cabang palembang dalam membangun loyalitas anggota. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian kualitatif digunakan pola komunikasi meliputi pola roda, pola Y, pola rantai, pola bintang dan pola lingkaran serta pola komunikasi dari Atas ke Bawah. Hasil penelitian tentang mengetahui pola komunikasi organisasi himpunan mahasiswa islam cabang palembang dalam membangun loyalitas anggota adalah Loyalitas anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang pada dasarnya sudah terbentuk. Loyalitas ini terbentuk oleh adanya rasa kesatuan, persahabatan, kebersamaan, rasa saling percaya, rasa saling membutuhkan dan saling membantu satu sama*



*lain antar anggota yang dihasilkan dari adanya Pendidikan pelatihan umum dan Pendidikan Pelatihan Khusus.*

**Kata kunci:** Anggota, Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang, Loyalitas, Organisasi, Pola Komunikasi

## **Pendahuluan**

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau kelompok, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa anggota yang loyal terhadap himpunan adalah anggota yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Agar terjadinya loyalitas kepada suatu lembaga), tercermin pada sikap individu yang mencurahkan kemampuan komunikasi yang baik dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap anggota sebagai bagian dari lembaga yang paling utama adalah loyal.<sup>1</sup>

Pentingnya komunikasi bagi kehidupan harus dipelajari dan dikembangkan guna meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan yang lainnya dan dapat berkomunikasi secara efektif untuk mencapai tujuan. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan bukan saja karena masalah keuangan yang memadai, sarana dan prasarana semata tetapi sangat bergantung pada komunikasi yang digunakan dalam kepemimpinan perusahaan/Organisasi.

Himpunan Mahasiswa Islam merupakan salah satu organisasi Mahasiswa yang tertua di Indonesia, Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) merupakan sebuah organisasi kader umat dan bangsa, yang bersifat mandiri, independen ditengah pluralisme umat dan kebhinekaan bangsa. HMI Cabang Palembang berdiri diawali

---

<sup>1</sup> Prasetijowati, T., Sudona, C. D., & Nurany, F. Pola Komunikasi Dalam Rangka Menjaga Solidaritas Antar Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Bhayangkara Surabaya. *Governance, Jurnal Kebijakan & Manajemen Publik*, 13(1), 17-25 (2023).



dengan sebuah status anak cabang Palembang berinduk pada HMI Cabang Jakarta Raya pada tahun 1954 dengan inisiatif dua orang mahasiswa yang berasal dari Palembang, untuk mendirikan HMI di Palembang.<sup>2</sup>

Kepengurusan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang mengalami persoalan-persoalan yang dihadapi seperti kurang informasi dan komunikasi antar pengurus, persoalan tersebut dapat dilihat adanya pengurus yang kurang aktif, adanya pengurus yang jarang hadir dalam rangka kegiatan yang diprogramkan maupun kegiatan yang tidak diprogramkan, akibatnya kepada masing-masing individu kurang bekerjasama secara kolektif yang berdampak pada organisasi HMI karena tidak berjalannya sebagian program. Melihat kondisi saat ini HMI membutuhkan interaksi atau strategi komunikasi agar terciptanya komunikasi yang efektif dan mengefektifkan kembali sebuah tujuan organisasi supaya organisasi menjalankan komunikasi organisasi dengan sistematis dan efektif, baik itu komunikasi down up, top down ataupun komunikasi horizontal, yang merupakan saluran-saluran komunikasi organisasi dapat mempermudah pertukaran-pertukaran informasi.

### **Pola Komunikasi**

Menurut Effendy (2013) pola komunikasi adalah suatu proses yang dirancang untuk mewakili kenyataan keterpautannya unsur-unsur yang dicakup beserta keberlangsungannya guna memudahkan pemikiran secara sistematis dan logis. Pola komunikasi dapat diartikan sebagai pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.<sup>3</sup>

Pola komunikasi dan aktivitas organisasi sangat tergantung pada tujuan, gaya manajemen, dan iklim organisasi yang bersangkutan, artinya bahwa komunikasi itu tergantung pada kekuatan-kekuatan yang bekerja dalam organisasi

---

<sup>2</sup> Sejarah Berdirinya HMI yang Kini Berusia 76 Tahun. Detik Sulsel. Diakses Pada 21 Juli 2023 melalui <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6551360/sejarah-berdirinya-hmi-yang-kini-berusia-76-tahun>

<sup>3</sup>Ananda, I. W. Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Bener Meriah (HIMABEM) di Kota Medan dalam Meningkatkan Solidaritas Keanggotaan. Jurnal, 2, 1–11 (2021).



tersebut, yang ditujukan oleh mereka yang melakukan pengiriman dan penerimaan pesan. Studi tentang pola komunikasi dilakukan dalam usaha untuk menemukan cara terbaik dalam berkomunikasi. Secara umum terdapat beberapa pola atau struktur komunikasi dalam organisasi, yaitu<sup>4</sup>:

#### 1. Pola Roda

Pola Roda merupakan komunikasi dengan dua saluran, di mana setiap anggota akan mengirim dan menerima pesan ke pusat komunikasi, dan pusat komunikasi akan menerima serta mendistribusikan informasi yang diterimanya. Pada contoh bentuk roda ini, atasan biasanya merupakan sumber komunikasi, ia dapat mengirimkan informasi ke semua bawahannya. Masing-masing bawahan dapat mengirim pesan jaringan yang menggambarkan situasi di mana kedua anggota pada bagian ujung rantai hanya dapat berkomunikasi dengan orang di antara mereka dan orang yang berada di pusat. Dengan demikian, kedua orang yang berada di tengah-tengah menyampaikan informasi ke atas.

Pola komunikasi tersebut jelas mempunyai dampak terhadap organisasi. Jaringan komunikasi yang desentralisasi seperti yang diilustrasikan dengan bentuk roda dan rantai boleh jadi cocok untuk menghimpun informasi ini menanggulangi masalah-masalah rutin. Untuk menghindarkan komunikasi yang tidak diperlukan, figur sentral juga memiliki kesempatan besar untuk mempengaruhi yang lain dan untuk mempraktikkan keorganisasian. Jaringan komunikasi mempunyai karakteristik lain, yang biasanya disebut dengan pola atau bentuk. Pola atau bentuk jaringan ini mempengaruhi kinerja organisasi.

#### 2. Pola Y

Pada pola Y ini pusat komunikasi tidak dapat berkomunikasi langsung dengan seluruh individu, tetapi ada individu yang komunikasinya harus melalui individu lain.

#### 3. Pola Rantai

---

<sup>4</sup> Balqis, R. L. Pola Komunikasi Organisasi Koperasi Mahasiswa Universitas Lampung Dalam Proses Kaderisasi Anggota (2021).



Pola rantai hampir sama dengan pola lingkaran, hanya saja di sini ada dua individu yang berada di akhir jaringan, sehingga hanya dapat mengirim dan menerima pesan dari satu posisi.

#### 4. Pola Bintang

Pada jaringan komunikasi bintang, disebut juga jaringan komunikasi semua saluran/all channel, setiap anggota dapat berkomunikasi dengan semua anggota kelompok yang lain. Banyak penelitian mengenai komunikasi kelompok yang menyatakan bahwa pola komunikasi yang paling efektif adalah pola semua saluran. Kondisi ini terjadi dikarenakan karena pola semua saluran tidak terpusat pada satu orang pemimpin, dan pola ini juga paling memberikan kepuasan kepada anggota serta paling cepat menyelesaikan tugas yang sulit.

#### 5. Pola Lingkaran

Pola komunikasi lingkaran memungkinkan masing-masing individu untuk mengirim pesan ke sebelah kiri atau ke sebelah kanannya. Namun demikian individu tidak dapat mengirim dan menerima pesan secara langsung ke seluruh individu. Pada pola ini, semua individu pada semua posisi dimungkinkan untuk mengirim dan menerima informasi kesegala arah. Jaringan, struktur, pola ini digunakan untuk menentukan tipe interaksi antara individu dalam perusahaan. Perkembangan komunikasi sejalan dengan kemajuan suatu masyarakat. Pada masyarakat yang telah maju seperti Amerika, maka bidang ilmu komunikasi ini mendapat perhatian yang relatif besar.

### **Komunikasi dari Atas ke Bawah**

Aliran komunikasi dari atasan kebawahan terkait dengan tanggung jawab dan wewenang seseorang dalam suatu organisasi. Seorang manajer menggunakan jalur komunikasi ke bawah dengan tujuan mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengendalikan berbagai kegiatan yang ada di level bawah. Komunikasi dari atas ke bawah berbentuk perintah, intruksi dan prosedur yang harus dijalankan para bawahan. Komunikasi dari atas ke bawah mempunyai lima tujuan pokok, yaitu:

1. Tujuan memberikan pengarahan atau intruksi kerja tertentu.



2. Untuk memberikan informasi tentang prosedur dan praktik harus dilaksanakan.
3. Untuk memberikan informasi dan tentang prosedur dan praktik organisational
4. Untuk memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada para karyawan.
5. Untuk menyajikan informasi mengenai hal ideologi dalam membantu.<sup>5</sup>

### **Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang**

HMI Cabang Palembang berdiri diawali dengan sebuah status anak cabang Palembang berinduk pada HMI Cabang Jakarta Raya pada tahun 1954 dengan inisiatif dua orang mahasiswa yang berasal dari Palembang, untuk mendirikan HMI di Palembang. Bersama-sama temannya Dahlan Husein, Rusdy Cosim, A. Muthalib Yusuf, Daud Ukabi, Ahmad Rawi Yazid. H.A. Majid, Sihabar, Chodijah Saman, Anam Bastari Ahmad, Siti Zaenah, dengan alasan anak cabang karena belum memenuhi syarat-syarat yang sudah diatur dalam Anggaran Rumah Tangga HMI Pasal 30 pada bagian dua tentang persyaratan menjadi cabang penuh. Kemudian Rusdhy Cosim mencari 7 (tujuh) orang lagi anggota HMI, usahanya itu berhasil dengan adanya anggota baru yaitu: A. Moch Choesnoeon, Joyodiharjo, Biahana, Hariadi Sudirno, Abdullah Sidiq.<sup>6</sup>

Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) ditinjau dari struktur organisasi, maka bentuk organisasi yang digunakan dalam kepengurusan HMI Cabang Palembang adalah bentuk garis fungsional. Bentuk organisasi garis dan fungsional, wewenang dari Ketua Umum didelegasikan kepada satuan-satuan organisasi atau bidang-bidang kerja yang dipimpin oleh para ketua, sekretaris umum dan bendahara umum. Pimpinan dari setiap satuan organisasi atau bidang kerja itu mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas pelaksanaan tugas bidangnya masing-masing. Kemudian secara fungsional tanggung jawab itu harus

---

<sup>5</sup> Hemeto, A. O., Ratnasari, D., & Saputra, A. Aktivitas Komunikasi Organisasi dalam Mempertahankan Solidaritas Organisasi HMP-IK Universitas Ichsan Gorontalo. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Komunikasi*, 2(2), 129-140 (2023).

<sup>6</sup> Khoirul, K. Analisis Pelaksanaan Latihan Kader Satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang* (2021).



di pertanggung jawabkan oleh masing-masing pimpinan bidang kerja kepada ketua umum.

Secara institusi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) sampai tingkat Pengurus Besar (PB HMI), di dalam Anggaran Dasar Himpunan Mahasiswa Islam (AD HMI) pasal 11, 12, 13, 14 dan 15 menjelaskan bahwa struktur organisasi HMI terdiri dari struktur kekuasaan, pimpinan, majlis konsultasi, dan struktur bidang-bidang khusus. HMI Cabang Palembang merupakan cabang dari HMI yang terletak di Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Lahir pada tahun 1954 diawali dengan status anak Cabang Jakarta Raya, karena belum memiliki sarat-sarat yang berlaku. Namun atas inisiatif Dahlan Husein dan kawan-kawannya HMI Cabang Palembang akhirnya menjadi Cabang Penuh hingga sampai saat ini.

## **Metode**

Penelitian ini merupakan penelitian deksriptif kualitatif. Sumber data utama dalam penelitian Kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.<sup>7</sup> Objek penelitian ini adalah Pola Komunikasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik ini diharapkan dapat mengetahui gambaran realitis mengenai kejadian yang berkaitan dengan aktivitas objek penelitian.

## **Hasil dan Diskusi**

### **Proses Membangun Loyalitas Anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang**

Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melenggangkan hubungannya dengan organisasi, bila perlu mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Loyalitas anggota memegang peranan krusial dalam jalannya organisasi. Dalam meningkatkan loyalitas anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang

---

<sup>7</sup>Moleong, L.J. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya (2005).





sendiri memiliki sistem pendidikan dan pelatihannya tersendiri. Sistem pelatihan di HMI dibagi menjadi 2 (dua) pendidikan, yakni:<sup>8</sup>

### **Pendidikan pelatihan umum**

Pendidikan pelatihan umum membahas mengenai pelatihan wajib yang terdapat di impunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang yakni Latihan Kader 2 (LK 2). Latihan kader 2 merupakan pelatihan formal yang ada di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang yang berguna untuk meningkatkan daya kritis anggota. Dalam LK 2 daya kritis, penalaran serta kepekaan anggota terhadap kondisi sosial lingkungan diasah lebih mendalam. Sehingga output dari LK 2 adalah seorang anggota yang memiliki daya nalar yang baik serta peka terhadap perubahan lingkungan.

Secara idealita, Latihan Kader 2 memiliki tujuan sebagai media aktualisasi dan pengembangan potensi kreatif secara mandiri dengan berpedoman pada nilai dasar keislaman untuk menumbuhkan kemampuan analitis dalam merespon persoalan keumatan dengan ketegasan sikap.

### **Pendidikan Pelatihan Khusus**

Pendidikan Pelatihan Khusus merupakan pelatihan untuk mengasah keahlian, keterampilan dan potensi minat bakat yang terdapat di dalam diri kader. Pelatihan yang terdapat di dalam pendidikan pelatihan khusus yakni<sup>9</sup>:

#### **1. Pelatihan keorganisasian**

Pelatihan keorganisasian di HMI Cabang Palembang merupakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian atau kemampuan anggota dalam pengembangan, baik dalam peran-peran tertentu maupun secara keseluruhan. Tujuan Akhir dari pelatihan ini tidak lain adalah peningkatan kualitas pengelolaan organisasi HMI Cabang Palembang dari waktu ke waktu.

Peningkatan melalui kursus diperlukan karena HMI Cabang Palembang memiliki siklus dan pergantian anggota dari waktu ke waktu dalam pengelolaan

---

<sup>8</sup> HMI. (2021). Pedoman Perkaderan HMI. 84. (2021).

<sup>9</sup> HMI. Hasil-Hasil Kongres HMI ke-XXXI. Merajut Persatuan Untuk Indonesia Berdaulat dan Berkeadilan. (1-527) (2021).





organisasi. Sehingga perlu transfer kemampuan dari pihak generasi awal ke generasi berikutnya. Kursus ini adalah salah satu wahana terbaik dalam melakukan transformasi keahlian ini. Pelatihan keorganisasian pada HMI cabang Palembang memiliki beberapa bentuk. Pelatihan-pelatihan tersebut berfungsi untuk menunjang dan meningkatkan keterampilan kader dalam mengurus organisasi. Bentuk-bentuk dari pelatihan keorganisasian ini yakni: training manajemen organisasi, training keadministrasian, training keuangan dan pelatihan manajemen aksi.

## 2. Pelatihan keahlian

Pelatihan keahlian di HMI Cabang Palembang merupakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian atau kemampuan kader dalam pengelolaan organisasi, baik dalam peran-peran tertentu maupun secara keseluruhan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kader dalam bentuk keterampilan diri. Harapannya anggota memiliki alat dalam melakukan gerak perjuangan di lingkungan masyarakat luas. Namun demikian karena kursus ini bisa bersifat terbuka maka tanpa menghilangkan kepentingan kader, kursus ini dapat ditujukan bagi masyarakat luas lainnya juga.

Pelatihan keahlian pada HMI cabang Palembang memiliki beberapa bentuk. Pelatihan-pelatihan tersebut berfungsi untuk menunjang dan meningkatkan keterampilan anggota dalam peningkatan keterampilan dirinya. Beberapa bentuk dari pelatihan keorganisasian ini yakni: pelatihan manajemen dakwah, training politik, training jurnalistik dan sebagainya.

## 3. Pelatihan kedirian

Pelatihan kedirian di HMI Cabang Palembang merupakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pengendalian diri dan aktualisasi potensi diri yang belum terwujud. Harapannya kader mampu bersikap dengan benar dan tepat dalam menghadapi lingkungan sekitar dirinya. Kursus kedirian ini juga dapat juga bertujuan meningkatkan kemampuan pengendalian diri masyarakat selain anggota HMI.

Pelatihan kedirian pada HMI memiliki beberapa bentuk. Pelatihan-pelatihan tersebut berfungsi untuk pengendalian diri dan aktualisasi potensi diri



anggota dalam mengurus organisasi. Bentuk-bentuk dari pelatihan kedirian ini yakni: training Kepemimpinan, training Kecerdasan emosional, training Manajemen Konflik dan pelatihan manajemen aksi.

### **Pola Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Loyalitas Anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang**

Membicarakan tentang pola komunikasi di dalam Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang ini menarik yang mana di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang ini seluruh anggota organisasi memiliki rasa kekeluargaan, dibalik hal itu pola komunikasi berperan sangat penting dalam membentuk sebuah kebersamaan diantara anggota yang mana hal ini menunjukkan bahwa loyalitas diantara anggota sudah menjadi ciri dari Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang ini.

Peneliti melihat bahwa loyalitas yang terdapat di dalam Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang ini terbentuk oleh program kerja yang ada sehingga menghasilkan rasa kesatuan, persahabatan, kebersamaan, rasa saling percaya, rasa saling membutuhkan dan saling membantu satu sama lain antar anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang. Sebuah organisasi akan tetap ada jika dalam organisasi memiliki rasa loyalitas di antara anggota-anggotanya, jika orang saling percaya maka akan terbentuknya persahabatan dan saling menghormati yang bisa mendorong untuk bertanggung jawab dan memperhatikan kepentingan bersama.<sup>10</sup>

Di dalam Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang, pola komunikasi organisasi merupakan bagian yang sangat penting dalam penyampaian informasi dari atasan ke bawahan, sebagai pusat ingatan bagi organisasi dan terciptanya gagasan atau ide agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti melihat proses dan pola komunikasi yang terjadi di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang, pemahaman anggota mengenai pola dan proses komunikasi tentunya akan

---

<sup>10</sup> Latukau, H. Pola Komunikasi Dalam Pengaderan Pada Organisasi Mahasiswa Islam (Studi Pada Pengurus HMI Komisariat Isip UMM) (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang) (2017).



berdampak pada loyalitas didalam organisasi, kenyamanan dalam berkomunikasi antara atasan dan bawahan dan juga anggota kepada anggota lainnya akan membuat pola komunikasi yang baik di dalam organisasi sehingga mampu memperkecil adanya konflik yang bisa berdampak buruk bagi sebuah organisasi.

Peneliti melihat bahwa bentuk pola komunikasi di Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang ini adalah Pola Komunikasi Bintang yang mana hal ini terbukti bahwa tidak adanya batasan antara atasan dan bawahan yang mana semua anggota mempunyai kedudukan yang sama dalam aktifitas komunikasi di dalam organisasi sehingga ide dan aspirasi dapat tersalurkan dengan nyaman, tidak ada batasan antara atasan dan bawahan yang membedakan hanya pada posisi jabatan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing.<sup>11</sup>

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan, maka kesimpulan yang didapat sehubungan dengan hasil penelitian adalah Loyalitas anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang pada dasarnya sudah terbentuk. Loyalitas ini terbentuk oleh adanya rasa kesatuan, persahabatan, kebersamaan, rasa saling percaya, rasa saling membutuhkan dan saling membantu satu sama lain antar anggota yang dihasilkan dari adanya Pendidikan pelatihan umum dan Pendidikan Pelatihan Khusus. Tidak hanya itu peran dari senior juga penting bagi loyalitas organisasi yang mana mereka para seniorlah yang terlebih dahulu berada di organisasi ini sebelum akhirnya mereka membimbing para anggota organisasi pada saat ini. Melihat dari hasil penelitian ini bahwa Pola komunikasi yang digunakan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang ini adalah pola komunikasi model bintang yang mana semua anggota mempunyai kedudukan yang sama dalam aktifitas komunikasi didalam organisasi sehingga komunikasi bisa tersalurkan dengan baik, tidak ada batasan antara atasan dan

---

<sup>11</sup> Kurnia, M. W. Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Nagamas Mutiara Makassar (2018).



bawahan yang membedakan hanya pada posisi jabatan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing.



## Daftar Pustaka

- Ananda, I. W. Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Bener Meriah (HIMABEM) di Kota Medan dalam Meningkatkan Solidaritas Keanggotaan. *Jurnal*, 2, 1–11, 2011.
- Balqis, R. L. Pola Komunikasi Organisasi Koperasi Mahasiswa Universitas Lampung Dalam Proses Kaderisasi Anggota 2021.
- Hemeto, A. O., Ratnasari, D., & Saputra, A. Aktivitas Komunikasi Organisasi dalam Mempertahankan Solidaritas Organisasi HMP-IK Universitas Ichsan Gorontalo. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Komunikasi*, 2(2), 129-140, 2023.
- HMI. Pedoman Perkaderan HMI. 2021.
- HMI. Hasil-Hasil Kongres HMI ke-XXXI. Merajut Persatuan Untuk Indonesia Berdaulat dan Berkeadilan. (1–527), 2021.
- Khoirul, K. (2021). Analisis Pelaksanaan Latihan Kader Satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang* 2021.
- Kurnia, M. W. Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Nagamas Mutiara Makassar 2018.
- Moleong, L.J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya 2005.
- Latukau, H. Pola Komunikasi Dalam Pengaderan Pada Organisasi Mahasiswa Islam (Studi Pada Pengurus HMI Komisariat Isip UMM) (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang), 2017.
- Prasetijowati, T., Sudona, C. D., & Nurany, F. (2023). Pola Komunikasi Dalam Rangka Menjaga Solidaritas Antar Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Di Universitas Bhayangkara Surabaya. *Governance, JKMP (Governance, Jurnal Kebijakan & Manajemen Publik)*, 13(1), 17-25. 2023.