

Dampak *Grapevine Communication* Terhadap Penurunan Kuantitas Anggota HIMAKSI FISIP UNMUL

The Impact of Grapevine Communication on the Decrease in the Quantity of Members of HIMAKSI FISIP UNMUL

Muhammad Reza Vieri Pratama, Kheyene Molekandella Boer

Universitas Mulawarman

Jl. Kintamani IV Blok D no. 31, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur

rezapratama619@mail.com

Abstrak

Penurunan kuantitas di sebuah organisasi sangat umum terjadi dalam prosesnya, tetapi faktor penurunan kuantitas sebuah organisasi atau perusahaan tanpa sadar disebabkan oleh gosip atau rumor yang berasal di internal maupun eksternal. Hadirnya gosip pada jaringan komunikasi informal atau biasa disebut *grapevine communication* di HIMAKSI merupakan salah satu faktor penurunan kuantitas yang masih kurang perhatian dari sebuah organisasi. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian untuk mengetahui, menganalisis, dan mendeskripsikan dampak *grapevine communication* terhadap penurunan kuantitas anggota HIMAKSI FISIP UNMUL pada periode 2018-2019 sampai 2020-2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan indikator *grapevine communication* di antaranya putusya komunikasi formal, ketidakpastian, pentingnya informasi, dan ambiguitas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *grapevine communication* terjadi di HIMAKSI pada tiga periode. Penurunan kuantitas anggota yang disebabkan oleh *grapevine communication* hanya terjadi pada periode 2018-2019. Tetapi selama prosesnya *grapevine communication* berdampak pada penurunan kuantitas pengurus pada ketiga periode tersebut.

Kata Kunci: *Grapevine Communication*; Gosip; Komunikasi Informal; Komunikasi Organisasi; Rumor

Abstract

Decreasing quantity in an organization is very common in the process, but the factor of decreasing the quantity of an organization or company is unknowingly caused by gossip or rumors originating internally or externally. The presence of gossip on informal communication networks or commonly called grapevine communication in HIMAKSI is one of the factors in decreasing the quantity that is still lacking attention from an organization. Therefore, the purpose of the study is to know, analyze, and describe the impact of grapevine communication on the decrease in the number of members of HIMAKSI FISIP UNMUL in the period 2018-2019 to 2020-2021. This study uses a qualitative descriptive approach with grapevine communication indicators including the breakdown of formal communication, uncertainty, the importance of information, and ambiguity. The results of this study showed that grapevine communication occurred in HIMAKSI in three periods. The decrease in the number of members caused by grapevine communication only occurred in the 2018-2019 period. However, during the process, grapevine communication has an impact on decreasing the number of administrators in these three periods.

Keywords: *Grapevine Communication*; *Gossip*; *Informal Communication*; *Organizational Communication*; *Rumors*

1. Pendahuluan

Organisasi adalah sebuah sistem, yang memiliki struktur dan perencanaan serta dilakukan dengan penuh kesadaran, diisi oleh individu-individu yang bekerja dan saling berhubungan dengan cara terkoordinasi, kooperatif, dan dorongan-dorongan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Beach, 1980; Champoux, 2003). Organisasi merupakan sistem yang terbuka, dinamis, menciptakan komunikasi, dan saling bertukar pesan di antara anggotanya. Karena menciptakan dan tukar menukar pesan ini berjalan terus menerus dan tidak ada hentinya. Sebagaimana fungsi komunikasi untuk memberitahu atau menerangkan (*to inform*) dalam artian pembicara menginginkan pendengarnya mempercayai fakta atau informasi yang disampaikan akurat dan layak diketahui. Maka dirumuskan suatu proses yang dapat dirumuskan sebagai suatu kerja sama berdasarkan suatu pembagian tugas untuk mengarah pada suatu tujuan yang ingin dicapai.

Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi (HIMAKSI) dibentuk pada tanggal 9 April 2005. HIMAKSI adalah himpunan mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi yang berada di bawah Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang diketuai pertama kali oleh Endah Nur Ramayanti. Tujuan dibentuknya HIMAKSI merupakan wadah bagi mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi untuk mengembangkan dan menyalurkan potensinya serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapat dari perkuliahan untuk mewujudkan Tri Dharma Perguruan Tinggi di dalam kehidupan bermasyarakat. HIMAKSI memiliki struktur organisasi yaitu; Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, Bendahara, dan juga membentuk divisi-divisi antara lain; Divisi *Human Resource and Development*, Divisi *Social Sustainable*, Divisi *Public Relation*, Divisi *Creative Media*.

HIMAKSI memiliki kegiatan pengkaderan mahasiswa yang bernama CHANNEL. CHANNEL merupakan singkatan dari Cerdas, Handal, Intelektual dan CHANNEL sendiri merupakan rangkaian kegiatan pengkaderan himpunan bagi mahasiswa baru Ilmu Komunikasi FISIP UNMUL sebelum masuk di dalam bagian keluarga besar HIMAKSI. CHANNEL juga menjadi wadah bagi pengembangan sumber daya manusia, khususnya pengembangan kemampuan anggota HIMAKSI di bidang Ilmu Komunikasi dan juga sebagai wadah anggota untuk beradaptasi serta menyesuaikan diri di dalam lingkungan HIMAKSI.

Setelah pengkaderan HIMAKSI selesai diselenggarakan, anggota baru HIMAKSI pasti ada yang bersemangat dalam berorganisasi dan ada juga yang biasa saja, kejadian ini pasti terjadi dan dirasakan setiap angkatan. HIMAKSI setiap tahunnya atau lebih tepatnya saat belum menginjak satu tahun kepengurusan pasti jumlah anggota dan pengurusan pelan-pelan tergerus oleh berbagai macam situasi dan kondisi yang kurang lebih sama dan sudah menjadi problematik internal HIMAKSI setiap tahunnya.

Saat melihat kondisi partisipan dari anggota mulai menurun, di sinilah para pengurus mulai mencari solusi untuk mengajak kembali teman-teman untuk kembali aktif dalam kegiatan-kegiatan yang ada di HIMAKSI. Setelah mendapatkan solusi, pelan-pelan pengurus mulai merangkul kembali teman-teman yang tidak aktif walaupun hasilnya bisa saja berhasil dan bisa jadi tidak. Berbeda cerita apabila anggota baru mulai masuk setelah pengkaderan dan mulai menjalankan program kerja, pengurus perlahan-lahan mulai tidak aktif di tengah-tengah kepengurusan. Dampaknya anggota baru kebingungan dalam menjalankan program kerja yang ditinggalkan oleh pengurus atau bisa dibilang buta arah dalam proses mereka dalam berorganisasi di HIMAKSI karena tidak ada dampingan dari pengurus yang harusnya mendampingi.

Saat individu mencoba untuk berkomunikasi dalam sebuah organisasi, individu tersebut membutuhkan sebuah sistem guna mengatur alur informasi tersebut. Sistem yang dimaksud tidak hanya untuk organisasi dalam skala besar tetapi juga yang berskala kecil. Hadirnya sistem alur sebuah informasi, memudahkan individu untuk mengetahui "siapa berbicara dengan siapa". Ronald B. Adler (2012) mengatakan sistem ini disebut *Communication network*.

Communication network atau jaringan komunikasi merupakan pola hubungan reguler individu dengan individu lain dan alur informasinya berjalan di organisasi. Menurut Stohls (2005) dalam

pearson (2011: 207) jaringan komunikasi di organisasi terbentuk didasarkan oleh komunikasi formal dan informal. Melihat secara mendalam, mengamati bagaimana individu berkomunikasi dalam sebuah organisasi serta bagaimana pesan dikirim dalam sebuah organisasi adalah suatu hal yang tidak mudah. Bagaimana seseorang serta organisasi pun memiliki sudut pandang yang berbeda dalam melihat jaringan komunikasi.

Dapat dikatakan bahwa komunikasi informal terjadi tanpa persetujuan yang ada distruktur organisasi. Komunikasi informal dapat dilihat ketika seseorang menyampaikan pesan yang berupa isu, gosip, dan rumor-rumor yang beredar. Pesan atau informasi dari proses komunikasi informasi masih tidak pasti kebenarannya, dikarenakan tidak memiliki sumber yang terpercaya dan pesan atau informasi yang didapat bisa saja berubah tergantung cara pemberi informasi menyampaikan pesan tersebut.

"Komunikasi informal disebut 'grapevine'. Jenis komunikasi ini muncul karena hubungan informal antara orang-orang yang bersangkutan. Komunikasi informal hadir secara spontan dari kepentingan pribadi dan kelompok. Komunikasi informal dicirikan dan dapat disampaikan dengan pandangan sekilas, anggukan, senyum, isyarat, dan bahkan keheningan belaka. Saluran informal adalah yang paling efektif dan mengirimkan informasi dengan kecepatan yang cukup besar" (Rayadu, 1998).

Grapevine communication dalam bahasa Indonesia disebut dengan Komunikasi selentingan. Keith Davis (1969) mengatakan bahwa selentingan bergerak ke atas, ke bawah, dan diagonal, di dalam dan tanpa rantai komando, antara pekerja dan manajer, dan bahkan dengan dan tanpa perusahaan. Donald S. Simmons (1985) mengidentifikasi bahwa jaringan membantu orang memahami dunia di sekitar mereka dan dengan demikian memberikan pembebasan dari tekanan emosional dan menambahkan bahwa semua informasi informal tidak mendokumentasikan. Hicks, Herbert; Ray (1975) menyebutkan bahwa pesan-pesan yang datang melalui baris-baris ini sering kali begitu membingungkan atau tidak tepat sehingga segera rumor apa pun dikatakan berasal dari selentingan. Mengingat fakta bahwa ia tidak memiliki struktur dan tidak berada di bawah kekuasaan manajemen yang mutlak, ia bergerak melalui organisasi ke segala arah.

Banyak hal yang mendorong jaringan komunikasi informal ini menjadi tumbuh pesat. Salah satu diantara-Nya adalah pesan atau informasi yang disampaikan tidak jelas sumbernya, mengakibatkan komunikasi mengartikan pesannya berdasarkan persepsi masing-masing. Dampak dari tidak jelasnya informasi yang menyebar melalui *Grapevine communication* sebagai informasi informal menjadi rumor yang merugikan organisasi. Apabila alur informasi ini tidak dikendalikan dengan baik oleh manajemen dapat mengakibatkan tidak jelasnya informasi yang dapat merugikan organisasi atau perusahaan dan dampak negatif yang ditimbulkan dari *Grapevine communication* ini adalah mengganggu alur kerja organisasi dan menurunnya motivasi setiap individu.

Satu contoh umum yang sering terjadi di organisasi adalah rumor bagi mahasiswa baru bahwa mengikuti organisasi dapat mengganggu perkuliahan di kampus, dengan beredar nya rumor tersebut melalui *Grapevine communication* dampak dari rumor tersebut akan pelan-pelan mulai terdengar. Dari penyebaran rumor bahwasanya bagi mahasiswa baru yang mengikuti organisasi dapat mengganggu perkuliahan di kampus, mahasiswa baru yang awalnya masuk kampus bersemangat mulai memikirkan ulang untuk mengikuti organisasi di kampus karena takut perkuliahan mereka akan terganggu di kemudian hari. Mungkin tetap ada beberapa mahasiswa baru masih yang tetap mengikuti organisasi kampus, tapi apabila dibiarkan akan menjadi konflik internal yang merugikan di masing-masing organisasi.

Melihat penjelasan diatas peneliti ini berupaya untuk menganalisis dan menguji bagaimana *Grapevine communication* berdampak terhadap penurunan jumlah kader atau anggota dalam tiga periode di HIMAKSI, sehingga melihat dari permasalahan tersebut peneliti mengangkat judul Dampak *Grapevine communication* Terhadap Penurunan Kuantitas Anggota Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi FISIP UNMUL Pada Periode 2019-2019 Sampai 2020-2021. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mendeskripsikan Dampak *Grapevine*

communication Terhadap Penurunan Kuantitas Anggota Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi FISIP UNMUL Pada Periode 2019-2019 Sampai 2020-2021.

2. Kerangka Teori

2.1. Komunikasi Organisasi

Berbagai macam pendapat definisi organisasi mengenai apa yang dimaksud organisasi. Menurut Schein (1982) dalam (Awaru Tenri, 2019) organisasi merupakan suatu koordinasi orang-orang guna mencapai tujuan umum melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Schein berpendapat bahwa organisasi memiliki karakteristik tertentu yaitu mempunyai struktur, saling berhubungan satu dengan yang lain dan tergantung kepada manusia lain untuk mengkoordinasikan aktivitas di organisasi. Pada intinya yang dimaksud Schein adalah tergantung pada sifat antara satu bagian dengan bagian lain yang menandakan organisasi adalah sebuah sistem.

Definisi yang dikemukakan oleh Goldhaber tersebut menghadirkan tujuh konsep yang ada didalamnya yaitu: (1). Proses (*process*), organisasi merupakan sebuah sistem terbuka yang dinamis dan menciptakan serta saling menukar pesan di antara anggotanya. Karena gejala menciptakan dan menukar pesan selalu berjalan terus-menerus dan tidak berhenti, maka dapat dikatakan sebagai suatu proses, (2). Pesan (*message*), pesan merupakan tatanan simbol yang memiliki arti tentang orang, objek, dan kejadian yang timbul dari interaksi seseorang, (3). Jaringan (*network*), didalam organisasi memiliki individu-individu yang memiliki jabatan atau peranan penting. Hasil pertukaran pesan individu-individu tersebut tercipta dari jaringan komunikasi, (4). Keadaan saling tergantung (*interdependence*), keadaan yang saling bergantung antara satu bagian dengan bagian yang lain merupakan sifat dari suatu organisasi yang merupakan suatu sistem terbuka, (5). Hubungan (*Relationship*), karena organisasi adalah suatu sistem terbuka dan sistem kehidupan sosial, maka untuk menjalankan bagian itu terletak pada manusianya. Oleh karena itu, hubungan manusia dengan manusia lain di organisasi menjadi penting, (6). Lingkungan (*Environment*), lingkungan merupakan semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam membuat suatu keputusan mengenai individu dalam suatu sistem, (7). Ketidakpastian (*Uncertainty*), ketidakpastian merupakan perbedaan informasi yang ada dengan informasi yang diharapkan.

2.2. Grapevine Communication

Grapevine (selentingan) menurut Keith Davis dan John W. Newstrom dalam bukunya perilaku dalam organisasi (1985:26), adalah jaringan komunikasi organisasi informal. Sistem ini bersamaan dengan jaringan komunikasi formal di manajemen. Keith Davis sendiri menemukan dalam studinya bahwa *grapevine* organisasi adalah ekspresi motivasi manusia yang sehat untuk berkomunikasi. Istilah *Grapevine* ini berlaku bagi semua bentuk komunikasi informal dan informasi perusahaan yang dikomunikasikan secara informal antara pegawai dan orang-orang dalam masyarakat.

Crampton, Hodge, dan Mishra (1998) mengatakan, tiga alasan utama *Grapevine* makin tinggi di antara anggota dalam organisasi. Pertama perihal tingkat kepentingan informasi yang ada di dalamnya, semakin penting informasi yang ada maka akan semakin tinggi aktivitas komunikasi ini. Kedua mengenai kurangnya informasi yang diberikan melalui saluran formal, dapat dikatakan sebagai situasi dan kondisi yang ambigu. Terakhir yang ketiga dikarenakan iklim organisasi yang mendukung dan timbulnya rasa kurang percaya anggota terhadap informasi yang diberikan melalui saluran formal.

Keith Davis melakukan studi klasik tentang selentingan pada tahun 1953. Keith Davis menyatakan "selentingan adalah bagian alami dari sistem komunikasi perusahaan dan itu merupakan kekuatan yang signifikan dalam kelompok kerja, membantu membangun kerja tim, memotivasi orang, dan menciptakan identitas perusahaan. Selentingan adalah penyampaian informasi secara informal melalui organisasi. Selentingan tidak selalu mengikuti struktur formal organisasi dan dapat melewati individu tanpa pengekanan, ini bisa lebih langsung dan lebih cepat daripada saluran informasi formal karena informasi tersebut tidak disaring atau dikendalikan.

Menurut Crampton, Suzanne M; Hodge, John W; Mishra, Jitendra jurnal nya yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi aktivitas *Grapevine*. Mereka memasukan dua faktor ke formula asli Allport di penelitian mereka dan menjadikan empat faktor yang menyebabkan aktivitas selentingan yaitu: (1). terputusnya komunikasi formal (CB), (2) ketidakpastian (U), (3) pentingnya informasi (I), (4) ambiguitas (A).

Dapat diilustrasikan sebagai berikut: Rumor *Grapevine* = F (CB x U x I x A)

2.3. Rumor

Rumor menurut KBBI adalah gunjingan yang berarti rumor tersebut dapat berkembang dari mulut ke mulut. Allport dan Postman (1947), dua pelopor dalam penelitian rumor, dipengaruhi oleh peristiwa Perang Dunia II ketika mereka mendefinisikan rumor sebagai 'pertama-tama sedikit informasi yang tidak diautentikasi karena mereka kehilangan standar bukti yang "aman". Knapp (1944) mendefinisikan rumor sebagai proposisi untuk keyakinan referensi topikal yang disebarluaskan tanpa resmi konfirmasi. Peterson dan Gist (1951) melihatnya sebagai akun atau penjelasan yang belum diverifikasi peristiwanya, menyebar dari orang ke orang dan berkaitan dengan suatu objek, peristiwa atau kekhawatiran publik.

Ada beberapa jenis rumor yang menyebar di selentingan. Tapi, sebelum mengetahui jenisnya, kita harus mengetahui dua klasifikasi keseluruhan yang berlaku untuk semua rumor. Ini dijelaskan oleh Roy Rowan, Dua klasifikasi tersebut adalah rumor spontan dan rumor yang direncanakan.

Rumor spontan muncul selama periode stres dan berkembang dalam suasana kecemasan, ketidakpercayaan, penindasan kekacauan total. rumor ini akan segera mati setelah menjadi tidak relevan. Sedangkan, rumor terencana seperti yang mungkin diharapkan, sering ditanam untuk tujuan Machiavellian, atau dapat dikatakan sebagai kepribadian yang kurang peduli dalam hubungan personal dengan mengabaikan moralitas konvensional terutama di lingkungan yang sangat kompetitif. Rumor yang termasuk dalam kedua klasifikasi telah disaksikan di sepanjang selentingan sebagian besar perusahaan. Namun, rumor spontan terlihat paling sering sebagai fakta yang disatukan untuk menjelaskan suatu kejadian.

Penelitian telah menentukan bahwa sebagian besar dari apa yang dibawa oleh selentingan adalah rumor. Rumor ini dapat mengenai praktik atau kebijakan apa pun dari perusahaan atau tentang siapa pun di dalam perusahaan. Jitendra Mishra (2005) mengklasifikasi rumor menjadi empat kategori: (1). *Pipe Dreams or Wish Fulfillment*, rumor yang menargetkan keinginan dan harapan mereka yang menyebarkan rumor. Rumor ini adalah yang paling positif dan membantu merangsang kreativitas orang lain, (2). *Bogie Rumour*, timbul dari ketakutan dan kecemasan anggota yang membuat ketidaknyamanan di antara anggota misalnya saat krisis anggaran, (3). *Wedge Drivers*, rumor yang agresif, tidak bersahabat dan merusak yang menargetkan kelompok-kelompok yang terpecah dan merusak kesetiaan, (4). *Home-Stretchers*, rumor yang bekerja untuk mengantisipasi keputusan akhir dari manajer dan/atau pengumuman dengan tujuan mengisi celah selama masa ambiguitas

3. Metode

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata atau gambar dan tidak menggunakan angka. Metode penelitian ini dilakukan dengan meneliti saat kondisi obyek yang alamiah, dimana langsung ke sumber data dan peneliti sebagai instrumen kunci (Sugiyono, 2013:13).

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu primer dan sekunder. Dalam penelitian ini yang menjadi data primer penelitian ini adalah 4 (empat) orang *key informant* yaitu 1 (satu) Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni serta Ketua HIMAKSI periode 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021. Serta terdapat 6 (enam) yang menjadi informan penelitian ini yaitu 3 (tiga) pengurus HIMAKSI dimasing-masing periode dan 3 (tiga) mahasiswa ilmu komunikasi angkatan 2018, 2019, dan 2020.

Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Terputusnya Komunikasi Informal

HIMAKSI Periode 2018-2019:

Dari hasil wawancara yang disampaikan dapat dipahami bahwa di kepengurusan periode 2018-2019 yang diketuai oleh Dani memiliki masalah internal antar pengurus yang berdampak terhadap hilangnya beberapa anggota dan pengurus. Pada faktor ini juga didasari dari ketakutan individu pengurus dalam menyampaikan masalah atau kendala yang sedang dihadapi dalam hal internal divisi dan dalam menjalankan program kerja. Ketika orang cemas tentang masa depan mereka dan merasa tidak aman atau mungkin menjadi bersemangat, ketidakpastian ini menarik mereka untuk mengambil bagian dalam selentingan, hal ini sesuai dengan pendapat Kumar (2012) tentang situasi orang menjadi aktif dalam *grapevine* (selentingan).

Kejadian ini karena kurangnya koordinasi antar pengurus dan selalu memberikan jawaban aman apabila ketua bertanya terkait situasi dan kondisi internal saat ini. Membuat Dani akhirnya membangun kedekatan emosional dengan anggota baru secara eksklusif karena pengurus yang hilang pada saat itu.

Walaupun HIMAKSI memiliki struktur organisasi yang bertujuan memberikan alur koordinasi yang jelas dan terarah, serta berjalan dengan garis hirarkinya. Tetapi alur formal ini tidak dijalankan sesuai dengan alur koordinasi yang ada dan bahkan tidak diperdulikan, hal ini karena adanya beberapa anggota dan pengurus yang memiliki hubungan eksklusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1953) Selentingan tidak selalu mengikuti struktur formal organisasi dan dapat melewati individu tanpa pengekangan, ini bisa lebih langsung dan lebih cepat daripada saluran informasi formal karena informasi tersebut tidak disaring atau dikendalikan.

Wedge Drivers merupakan rumor yang agresif, tidak bersahabat dan merusak Jitendra Mishra (2005:6), mengemukakan bahwa mereka adalah rumor yang memecah belah dan sangat negatif. Mereka cenderung merendahkan perusahaan atau individu dan dapat merusak reputasi orang lain. Hilangnya pengurus karena ada beberapa orang yang saling menjatuhkan dan provokasi ke pengurus lain secara informal, untuk menentukan sikap ketua harusnya sesuai dengan apa yang dikatakan oleh orang yang melakukan provokasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Jitendra Misra (2005) terdapat 3 jenis individu yang berhubungan dengan rumor, salah satunya *Bridgers or Key communication* sebagai penhubung utama penyampaian informasi kepada orang lain atau berbagai jaringan dan orang-orang yang bertanggung jawab atas keberhasilan *grapevine*. Permasalahan ini tidak pernah dibahas secara formal keorganisasian dan akhirnya berdampak pada satu tahun kepengurusan, bahkan sampai pasca kepengurusan

HIMAKSI Periode 2019-2020:

Dampak dari kepengurusan sebelumnya membentuk kepengurusan periode 2019-2020 yang diketuai oleh Zea banyak membahas hal keorganisasian melalui komunikasi informal. Dari hasil wawancara dapat dimengerti bahwa yang menjadi salah satu alasan pembahasan organisasi dibahas secara informal selain dampak dari kepengurusan sebelumnya yang memang sudah terbiasa membahas organisasi secara informal adalah kendala pengurus yang berhalangan hadir akhirnya beberapa orang saja yang terlibat. Walaupun akhirnya ketika pandemi Covid-19 hadir membuat para pengurus memilih untuk tidak aktif karena kondisi.

Pada faktor ini dapat dipahami bahwa anggota HIMAKSI periode 2019-2020 lebih nyaman dan terbuka ketika berinteraksi secara informal bahkan timbulnya kedekatan emosional antara pengurus melalui komunikasi informal. Hal ini sesuai dengan Pace and Boren (1973) yang melakukan analisis khusus efektifitas hubungan antar persona, yaitu ikut andil dalam interaksi sosial informal tanpa ikut terlibat dalam hal-hal yang mengganggu komunikasi yang menyenangkan. Penyampaian melalui komunikasi formal hanya digunakan sebatas penyampaian konsep program dan kepanitian.

Karena terbiasa membahas organisasi secara informal, kepengurusan berharap agar informasi yang disampaikan lebih terbuka dan transparan. Tetapi hal tersebut justru yang membuat informasi itu disampaikan atau tidak oleh pengurus dan anggota paham atau tidak terkait pembahasan pada saat itu karena terlalu santai dalam membahas, hal ini sesuai dengan pendapat Alelign Aschale Wudie (2018) terkait fitur *grapevine* yang dikategorikan negatif, yaitu kurang kontrol dan distorsi informasi. Pada saat pandemi Covid 19 hadir, beberapa pengurus dan anggota yang susah dihubungi karena kondisi jarak jauh dan sulitnya untuk berinteraksi langsung. Jauhnya lokasi beberapa pengurus atau anggota dan susahnyanya mendapatkan jaringan di beberapa tempat tinggal pengurus dan anggota.

HIMAKSI Periode 2020-2021:

Pada kepengurusan periode 2020-2021 yang diketuai oleh Ajie dan diganti oleh Firda berbeda dari kepengurusan sebelumnya yang membahas keorganisasian secara informal, justru pembahasan organisasi banyak dibahas secara formal dan hanya seperlunya saja berdasarkan hasil dari wawancara. Pada faktor ini juga didasari oleh meningkatnya kondisi pandemi Covid-19 yang masih zona merah dan susahnyanya berinteraksi untuk membangun kedekatan emosional antara pengurus dan anggota.

Pembahasan formal sering dilakukan melalui media zoom, chat WA, telpon WA, bertemu pun hanya beberapa orang saja dan itu pun tidak sering dilakukan. Karena pembahasan formal hanyalah pembahasan terkait kepengurusan internal dan program kerja, akhirnya kepengurusan saat itu membuat program kerja santai dan ringan untuk membahas hal-hal diluar organisasi seperti keseharian anggota dan pengurus selama pandemi. Hadirnya program ini diharapkan dapat membangun kedekatan emosional pengurus dan anggota di HIMAKSI.

4.2. Ketidakpastian

HIMAKSI Periode 2018-2019:

Dalam prosesnya menyampaikan informasi sesuai dengan data dan fakta di kepengurusan periode 2018-2019. Proses penyampaian informasi banyak yang tidak disampaikan secara keorganisasian kepada pengurus dan anggota karena waktu serta tuntutan birokrasi dalam melaksanakan program kerja dan juga kelalaian ketua pada saat itu. Hal ini dikarenakan ketua pada saat itu banyak menjalankan program kerja di eksternal dan pengurus yang hanya memberikan informasi setengah-setengah, mengakibatkan ketidakpastian informasi dikepengurusan dan menimbulkan kebingungan kepada pengurus dan anggota, hal ini sesuai dengan pendapat (Kumar,2012; 2013) mengenai 3 jenis individu yang berhubungan dengan rumor yang salah satunya adalah Baggers atau Dead Enders (jalan buntu), mereka merupakan orang-orang yang mendengar rumor tetapi tidak menyebarkannya atau gagal memberi tahu orang lain.

Strategi dalam penyampaian informasi untuk mengatasi ketidakpastian informasi ini dilakukan Dani selaku ketua dengan menyampaikan informasi dari luar kepada dua orang pengurus karena kondisi yang pada saat itu adalah kurangnya kepercayaan kepada pengurus. Dani sendiri dalam wawancaranya berpendapat bahwa ketika informasi tersebut diberikan kepada dua orang untuk disampaikan ke kepengurusan, yang terjadi adalah ketidakcocokan antar pengurus dalam menyampaikan informasi tersebut dan masing-masing memiliki pandangannya dalam mengartikan informasi, hal ini dikuatkan oleh salah satu fitur selentingan dari Alelign Aschale Wudie (2018) bahwa distorsi merupakan salah satu fitur utama dari sistem komunikasi selentingan. Karena dalam berlangsungnya proses komunikasi, informasi berpindah dengan cepat dari manusia ke manusia lain dan begitu seterusnya. Itu sebabnya informasi kehilangan keaslian informasi. Saat Dani bertanya, pengurus memberikan jawaban aman seolah-olah tidak terjadi apa-apa. Hal ini karena kurangnya keterbukaan sesama pengurus.

Hadirnya informasi dari pihak eksternal merupakan hal yang menarik perhatian pengurus dan anggota baru lewat isu/gosip/rumor. Menurut Dani isu/rumor/gosip itu tergantung bagaimana kita meresponnya, di dalam kepengurusan hal ini tidak perlu dibesar-besarkan karena isu/rumor/gosip itu juga tidak sesuai dengan realita yang terjadi di kepengurusan HIMAKSI pada saat itu dan cukup dibiarkan saja. Apabila kemudian ada yang penasaran dan mempertanyakan isu/rumor/gosip terkait

HIMAKSI, tinggal dijawab sesuai dengan fakta yang ada. Jika ada yang memutuskan untuk meninggalkan organisasi karena isu/rumor/gosip tersebut, itu adalah keputusan pribadi individu tersebut dan hak dia untuk memilih. Sesuai dengan pendapat Pace, Borem, dan Peterson (1975) mengenai cara untuk mencapai efektifitas hubungan antar persona di internal HIMAKSI, yaitu menjelaskan kondisi mengapa menjadi sulit untuk saling sepakat satu sama lain dalam perbincangan yang tidak menghakimi, cermat, jujur, dan membangun.

Isu/rumor/gosip yang hadir pada saat itu seperti orang-orang di HIMAKSI suka mengonsumsi minuman alkohol, HIMAKSI suka melakukan demonstrasi, HIMAKSI masih menggunakan perploncoan sebagai metode pengkaderan, dll. Karena kepengurusan memilih untuk mendiamkan hal tersebut, akhirnya isu/rumor/gosip yang menyebar berdampak kepada mahasiswa baru saat itu yang awalnya berminat masuk dan memilih untuk tidak menjadi bagian di HIMAKSI karena mempercayai hal tersebut. Hal ini menjadi kekecewaan bapak Hairul Saleh selaku Wakil Dekan 3 FISIP UNMUL, seharusnya sebagai mahasiswa bisa sadar bahwa kampus ini adalah institusi pendidikan yang tidak boleh dikotori dengan perilaku seperti itu dan tidak wajar apabila memunculkan hal yang sifatnya kontradiktif. Hal ini sesuai dengan pendapat Jitendra Mishra (2005) yaitu *Bogie Rumour*, rumor yang berasal dari ketakutan dan kecemasan seseorang yang menyebabkan ketidaknyamanan umum.

HIMAKSI Periode 2019-2020:

Berbeda dengan kepengurusan 2018-2019 yang dimana dalam prosesnya menyampaikan informasi selalu lengkap dan langsung disampaikan ke pengurus kemudian anggota. Salah satu hal yang membuat ketidakpastian informasi di kepengurusan ini adalah tidak hadirnya beberapa pengurus atau anggota di dalam forum penyampaian informasi, oleh karena itu ada yang tidak mengetahui informasi apapun dan ada yang hanya mendengar sedikit informasi dari yang lain. Hal ini diperkuat oleh pendapat (Kumar,2012; 2013) mengenai jenis individu yang berhubungan dengan rumor, yaitu *Beaners or Isolates* yang merupakan orang-orang yang tidak mengetahui informasi apa pun dan mereka tidak mendengar informasi serta mereka tidak dapat meneruskan informasi tersebut. Mereka cenderung berada di luar selentingan. Mereka tidak mendengar atau menyampaikan informasi.

Hal ini membuat informasi yang diterima jadi tidak jelas dan butuh klarifikasi lagi oleh kepengurusan. Strategi yang dilakukan kepengurusan dalam mengklarifikasi isu/rumor/gosip pada saat itu, dengan memberikan informasi kepada kepengurusan untuk nantinya disampaikan kepada anggota baru. Tetapi banyak pengurus yang lalai dan akhirnya informasi tersebut tidak sampai ke anggota baru, membuat para kader bingung dan langsung mempertanyakan kebenaran informasi tersebut kepada ketua langsung. Hal ini sesuai dengan Pravin (2013) dalam mengklasifikasi jenis dasar *grapevine communication* dan salah satunya yang dominan dalam sebuah organisasi adalah jaringan komunikasi klaster, dalam rantai klaster informasi bergerak melalui kelompok yang dipilih. 'A' menceritakan sesuatu kepada beberapa individu terpilih dan kemudian beberapa individu tersebut menginformasikan beberapa individu terpilih lainnya.

Ghazy dalam wawancaranya berpendapat dengan membuat forum kepada anggota untuk mengklarifikasi informasi tersebut agar tidak berlarut dalam kesalahpahaman dan mendapatkan informasi dari sumber aslinya, kemudian diharapkan anggota dapat memperjelas isu/rumor/gosip yang beredar. Walaupun isu/rumor/gosip tersebut sudah sangat menyebar luas dan sudah tidak dapat ditanggulangi oleh kepengurusan, hal ini berdampak terhadap keaktifan anggota baru dalam menjalankan program kerja dan menjalankan organisasi. Penyebaran rumor yang luas ini diperkuat oleh pendapat Aschale Wudie (2018) terkait 8 cara bagaimana rumor tersebar dengan begitu cepat, yaitu kurangnya pemahaman, tidak adanya aturan yang ditetapkan, berlebihan, kurang perhatian, pujian murah, kurang kontrol, opini pribadi dan media lemah.

Dampak yang diberikan oleh rumor di kepengurusan periode 2019-2020 adalah hilangnya minat mahasiswa baru untuk menjadi bagian dari HIMAKSI, yang sebelumnya sangat berminat dan sangat tertarik. Tetapi di kepengurusan ini rumor tersebut sudah tidak bisa ditanggulangi oleh

pengurus, karena rumor tersebut lebih dahulu sebelum pengurus menyadari hal tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Aschale Wudie (2018) terkait komunikasi informal yaitu Kurang kontrol, karena tidak ada mekanisme standar untuk mengontrol jaringan informal dan rumor menyebar lebih cepat daripada udara.

HIMAKSI Periode 2020-2021:

(Kumar, 2013) mengemukakan jenis individ yang berhubungan dengan rumor, salah satunya yaitu Baggers atau Dead Enders (jalan buntu), merupakan orang-orang yang mendengar rumor tetapi tidak menyebarkannya atau gagal memberi tahu orang lain dan mereka disebut sebagai jalan buntu karena mereka menerima informasi tetapi tidak menyebarkannya. Hal ini sesuai dengan kondisi Firda sebagai ketua kepengurusan periode 2020-2021 dalam prosesnya mengatasi ketidakpastian informasi, dengan mencoba langsung untuk menyampaikan informasi kepada anggota baru karena melihat putusnya informasi dari pengurus ke anggota karena berbagai alasan. Tetapi di kepengurusan memiliki alur koordinasi, akhirnya membuat kepala divisi merasa tersinggung karena merasa ketua tidak mengikuti alur koordinasi yang ada dalam menyampaikan informasi.

Ketidakpastian informasi pada saat itu adalah hilangnya ketua HIMAKSI di awal kepengurusan, permasalahan ini banyak menghasilkan isu/rumor/gosip dari internal dan eksternal HIMAKSI. Dari internal sendiri ada yang mengatakan ketua masih ada dan ada yang mengatakan bahwa ketua sudah tidak bisa dihubungi, ditambah dari eksternal timbul banyak pertanyaan terkait kehadiran ketua di MPM FISIP. Hadirnya permasalahan ini berdampak ke anggota baru yang bingung dengan kondisi masuk organisasi tapi tidak mengenal siapa ketuanya dan ketakutan anggota baru akan memilih untuk keluar karena banyak isu/rumor/gosip di HIMAKSI. Kondisi tersebut sesuai dengan pendapat Rosnov (1994) rumor merupakan fitur negatif utama dari selentingan, hal ini berdasarkan sebuah informasi yang belum diverifikasi lalu dikomunikasikan melalui selentingan yang tidak memiliki bukti pendukung yang pasti.

Dengan banyaknya isu/rumor/gosip tersebar terkait hilangnya ketua HIMAKSI pada saat itu. Azie pada wawancaranya berpendapat selaku ketua yang hilang pada saat itu, sudah mendengar hal ini dan tidak peduli sama sekali dengan hal yang berkaitan dengan dia karena banyaknya beban pikiran yang lain.

Berbeda dengan dua periode sebelumnya yang banyak mendengar berbagai isu/rumor/gosip terkait HIMAKSI, periode ini memulai organisasi melalui daring yang akhirnya mengurangi atau bahkan tidak ada sama sekali isu/rumor/gosip terkait HIMAKSI

4.3. Pentingnya Informasi

Dari beberapa faktor aktifnya grapevine seperti putusnya komunikasi formal serta ketidakpastian informasi, banyak hal yang memperlihatkan pentingnya sebuah informasi, bagaimana pentingnya dapat mengontrol sebuah informasi yang datang dari internal atau eksternal dan seperti apa sikap kita dalam menghadapi informasi dalam sebuah organisasi.

Goldhaber (1993:14-15) mengemukakan definisi komunikasi organisasi dari berbagai perspektif, salah satunya yaitu Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah. Sama halnya dengan yang diungkapkan oleh Ketua HIMAKSI periode 2018-2019, Dani bahwa informasi bagi organisasi sangat penting dan kalau tidak ada informasi bagaimana kita menjalankan organisasinya. Semua informasi itu penting dan bagaimana kita menanggapinya itu yang berbeda, ada yang perlu ditanggapi langsung, nanti, dan tidak perlu ditanggapi. Cara menyikapi informasi pun harus bersama-sama secara keorganisasian bukan sikap masing-masing individu.

Selain itu, pentingnya informasi yang diungkapkan oleh Ghazy selaku wakil ketua HIMAKSI periode 2019-2020 yaitu pentingnya informasi karena berisi ide atau gagasan yang dapat menyatukan sikap dan pikiran anggota dalam organisasi. Sehingga harapannya kepengurusan dapat

memprioritaskan masing-masing informasi yang kemudian akan dieksekusi sesuai tingkat urgensi informasi tersebut, agar nantinya tidak hanya sekedar menerima informasi yang ada.

Dengan tidak adanya informasi, rumor terjadi untuk membantu menjelaskan peristiwa. Memerangi rumor membutuhkan pendekatan proaktif untuk berbagi informasi (Harris & Nelson, 2008; Kumar, 2012; 2013). Pentingnya informasi yang ada di HIMAKSI memiliki klasifikasi untuk dapat membagi prioritas kepengurusan dalam menghadapi suatu informasi. Informasi di internal seperti keaktifan anggota baru dan pengurus di HIMAKSI, program kerja, perselisihan antar individu atau kelompok. Begitu juga informasi di eksternal biasanya menyebar melalui isu/rumor/gosip baik atau buruknya HIMAKSI pada menjalankan kepengurusan di masing-masing periode. Klasifikasi ini dilakukan untuk memperoleh perubahan yang semakin baik, informasi ini biasanya rutin dibahas setiap dua minggu sekali untuk memantau perkembangan sekaligus memperbaharui hal-hal yang bermasalah untuk segera diperbaiki pada pelaksanaannya di masa yang akan datang.

4.4. Ambiguitas

HIMAKSI Periode 2018-2019:

Dalam penyampaian informasi ambiguitas sering terjadi di kepengurusan 2018-2019 yang diketuai oleh Dani, penggunaan bahasa yang berpengaruh dalam menyampaikan dan menerima sebuah informasi. Keterbatasan dalam menyampaikan sebuah informasi dapat berakibat biasanya sebuah informasi dan akhirnya penerima sulit untuk memahami maksud dari informasi yang diberikan, menimbulkan perbedaan persepsi dalam melakukan koordinasi ataupun dalam menjalankan program kerja.

Perbedaan pendapat antar anggota atau antar pengurus menghasilkan hal positif dan negatif, tergantung bagaimana menyikapinya. Hanya saja ada individu-individu yang menambah-nambahkan informasi yang diberikan dengan satu arah memiliki arti yang berbeda, hal ini diperkuat dengan pendapat Aschale Wudie (2013) beberapa orang lebih suka mengarang fakta atau bukti dan menikmati memberikan laporan yang salah tentang peristiwa. Kondisi ini dimungkinkan karena tidak adanya formalitas dalam jenis komunikasi ini. Hal tersebut mengakibatkan timbulnya kelompok-kelompok yang mempercayai masing-masing informasi yang diyakini.

Selain itu, dampak yang diterima anggota baru adalah kebingungan dalam mempercayai informasi yang berbeda-beda di pengurus. Krisis kepercayaan ini menimbulkan anggota baru juga membuat kelompok-kelompoknya sendiri dan permasalahan ini tidak tuntas diselesaikan oleh kepengurusan Dani. Justru Dani membuat kelompok eksklusif yang ingin menjalankan organisasi secara profesional dan dengan harapan dapat melanjutkan kepengurusan jadi lebih siap. Hal ini diperkuat pendapat dari (Kumar, 2012) mengenai kekurangan sistem komunikasi informal, komunikasi ini dapat menghasilkan kelompok dan subkelompok, orang-orang yang terlibat dikomunikasi ini tidak mengikuti aturan dan regulasi karena mereka bergantung pada persepsi mereka sendiri. Kondisi ini dapat menghancurkan kendali organisasi.

Dampak lainnya dari isu ini adalah hilangnya beberapa pengurus inti dan pengurus. Tidak aktifnya mereka disaat banyaknya program kerja sedang berjalan, akhirnya anggota baru kewalahan dalam menyelesaikan program kerja dengan waktu yang terbatas dan hanya didampingi oleh beberapa pengurus.

Dampak yang diterima oleh eksternal HIMAKSI terkait isu/rumor/gosip adalah salah satu alasan beberapa mahasiswa baru memilih untuk menjadi bagian dari HIMAKSI, gosip terkait senioritas yang ada di HIMAKSI adalah salah satu diantaranya.

HIMAKSI Periode 2019-2020

Dalam kondisi berbeda pendapat kepengurusan HIMAKSI 2019-2020 yang diketuai oleh Zea banyak yang mendiamkan saja dan nanti di akhir baru sadar apabila mendiamkan perbedaan pendapat ini berujung menjadi masalah di kepengurusan. Perbedaan ini mengakibatkan anggota atau pengurus saling menganggap tidak mampu dalam menjalankan program kerja di masing-masing divisi dan timbul kompetisi di dalam kepengurusan, Tidak ada usaha yang dicoba dalam menyelesaikannya dan

tidak pernah dibahas lagi. Secara keseluruhan terdapat pengurus dan anggota yang merasa pendapatnya tidak didengar atau tidak dihargai, akhirnya pengurus dan anggota ada yang memilih untuk keluar dari organisasi dan ada yang memilih untuk tidak aktif saja. Hal ini sesuai dengan Kumar (2012) kurangnya kerjasama dan terkadang kebingungan berkembang diantara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi informal. Akibatnya, mereka tetap terpisah tanpa kerja sama apa pun.

Dalam situasi pengurus dan anggota yang seperti ini. Wakil ketua yang bertanggung jawab mengurus internal menjelaskan penyebab dari terjadinya kondisi itu, kendala utamanya adalah pandemi Covid-19 yang membuat pengurus dan anggota susah untuk beradaptasi dengan pola organisasi yang kegiatannya banyak dijalankan secara daring dan baru dilaksanakan di periode ini. Selain itu, permasalahan dari periode sebelumnya menjadi salah satu faktor untuk kepengurusan yang merasa masih belum mampu untuk mengurus organisasi karena hilangnya pengurus sebelumnya membuat transfer ilmu belum diturunkan maksimal dan baru satu tahun masuk organisasi.

HIMAKSI Period 2020-2021:

Kondisi yang sama terjadi di kepengurusan HIMAKSI periode 2020-2021, dimana hilangnya pengurus sebelumnya dan mengharuskan anggota baru sebelumnya menjadi pengurus dengan kondisi pandemi Covid-19. Namun yang menjadi ambiguitas dalam kepengurusan ini adalah hilangnya ketua saat itu Ajie di awal kepengurusan yang berdampak pada HIMAKSI, dimana timbul banyak pertanyaan terkait keberadaan ketua, pertanyaan itu muncul dari internal dan eksternal HIMAKSI dan menghasilkan isu/rumor/gosip yang sudah tersebar di MPM FISIP dengan cepat. Hal ini diperkuat dengan pendapat Goldhaber (1993) tiga atribut khusus dari grapevine (selentingan), yaitu cepat, akurat, dan membawa banyak informasi.

Situasi yang membuat orang menjadi aktif dalam grapevine (selentingan) Kumar (2012) informasi terbaru yang akan dibahas secara intensif selama makan siang dalam suatu organisasi. Hal ini menimbulkan perdebatan antar pengurus untuk tetap mempertahankan dengan mencoba untuk menghubungi atau segera melepas untuk mengantisipasi rumor pada saat itu. Dari anggota baru banyak bertanya-tanya siapa yang memimpin mereka di organisasi yang baru mereka ikuti. Dari eksternal banyak yang bertanya demikian karena selama kegiatan bersama di MPM selalu diwakilkan dan hanya kebersamaan beberapa kali melalui daring.

Selain itu, upaya yang dilakukan oleh wakil ketua saat itu Firda adalah coba untuk meredakan kondisi tersebut, di internal coba disampaikan bahwa mereka tetap bisa menjalankan organisasi dengan menjalankan program kerja yang ada dan di eksternal selalu mewakilkan, serta memberikan alasan yang jelas kenapa ketua tidak bisa kebersamaan pada saat itu. Pada akhirnya ketua berganti setelah 3 bulan awal kepengurusan, yang saat itu diganti oleh Firda dan walaupun masih ada sedikit rumor dengan bergantinya ketua. Dampak lain yang diterima HIMAKSI adalah banyaknya anggota baru yang menjadi pasif karena organisasi yang tidak jelas pimpinannya, beberapa pengurus memilih untuk pasif karena merasa tidak pernah lagi berkoordinasi dengan ketua, dan saat diganti oleh Firda masih ada ketidakpercayaan pada kepemimpinannya yang akhirnya instruksi ketua tidak didengar.

5. Simpulan

Berdasarkan analisis keseluruhan wawancara dan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada dampak grapevine communication terhadap penurunan kuantitas anggota HIMAKSI, maka dapat diambil kesimpulan bahwa keempat indikator telah terjadi, artinya pada implementasiannya HIMAKSI masih perlu memperbaikinya.

Hal ini dapat dilihat seperti, putusannya komunikasi formal di kepengurusan HIMAKSI periode 2018-2019 dan 2019-2020 yang membuat informasi grapevine sampai lebih dulu sebelum adanya informasi resmi dari komunikasi formal dan akhirnya informasi dapat disalah artikan dengan persepsi yang berbeda, tetapi di periode 2020-2021 komunikasi formal berjalan dengan baik secara keorganisasian walaupun kondisi Covid-19 pada saat itu. Namun, pada dua periode HIMAKSI sebelumnya tidak menjalankan komunikasi formal secara keorganisasian dan menyebabkan

lingkungan yang tidak pasti serta terlalu nyaman menggunakan komunikasi informal tanpa mengimbangi komunikasi formal.

Ketidakpastian informasi di HIMAKSI telah terjadi di tiga periode kepengurusan HIMAKSI sehingga memunculkan rumor atau gosip di internal dan eksternal HIMAKSI selama 3 periode, ketidakpastian juga menjadi salah satu faktor menurunnya anggota dan tidak berminatnya mahasiswa baru menjadi bagian dari HIMAKSI.

Pentingnya informasi menjadi pengetahuan dasar anggota maupun pengurus HIMAKSI dalam menyikapi suatu informasi, pentingnya informasi bermanfaat dalam mengambil keputusan bagi sebuah organisasi.

Pada ambiguitas, banyaknya perbedaan informasi di 3 periode kepengurusan telah berlangsung di HIMAKSI dengan diselingi rumor atau gosip, tetapi pada pengelolaan informasi anggota dan pengurus tidak dapat mengontrol informasi yang hadir di internal maupun eksternal dan berdampak pada kestabilan alur organisasi di HIMAKSI.

Maka dari keempat indikator, terlihat bahwa dampak dari terjadinya grapevine pada tiga periode kepengurusan HIMAKSI, terdapat di satu periode yang mengalami penurunan kuantitas anggota yaitu periode 2018-2019 dan walaupun kedua periode tidak mengalami penurunan kuantitas anggota, dampak grapevine communication yang terjadi selama tiga periode kepengurusan HIMAKSI ternyata mengalami penurunan kuantitas pengurus.

Daftar Pustaka

Artikerl Jurnal:

- Awaru, Tenri & Fitria, Novi & Ainun, Nur & Khairunisha, Maulida & Husnia. (2019). KOMUNIKASI ORGANISASI. https://www.researchgate.net/publication/330383284_KOMUNIKASI_ORGANISASI
- Crampton, S. M., Hodge, J. W., & Mishra, J. M. (1998). *The informal communication network: Factors influencing grapevine activity*. *Public Personnel Management*, 27(4), 569-584. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=6Tv4X08AAAAJ&citation_for_view=6Tv4X08AAAAJ:WF5omc3nYNoC
- Robinson, K. L., & Thelen, P. D. (2018). What makes the grapevine so effective? An employee perspective on employee-organization communication and peer-to-peer communication. *Public Relations Journal*. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=Y9X8E-0AAAAJ&citation_for_view=Y9X8E-0AAAAJ:d1gkVwhDpl0C
- Srivastava, D., Purohit, D., & Raj, A. (2021). *Grapevine communication*. https://www.researchgate.net/publication/351911890_Grapevine_communication
- Grosser, T., Kidwell, V., & Labianca, G. J. (2012). Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, 41, 52-61. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=WfczCCAAAAAJ&citation_for_view=WfczCCAAAAAJ:u-x6o8ySG0sC
- Sethi, D., & Seth, M. (2016). Can Organizational Grapevine be Beneficial? An Exploratory Study in Indian Context. https://www.researchgate.net/publication/301814776_CAN_ORGANIZATIONAL_GRAPEVINE_BE_BENEFICIAL_AN_EXPLORATORY_STUDY_IN_INDIAN_CONTEXT
- Ellwardt, L., Labianca, G. J., & Wittek, R. (2012). Who are the objects of positive and negative gossip at work?: A social network perspective on workplace gossip. *Social Networks*, 34(2), 193-205. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=o_fMo3UAAAAJ&citation_for_view=o_fMo3UAAAAJ:u-x6o8ySG0sC
- Aschale, A. (2013). Review of the Grapevine Communication. https://www.researchgate.net/publication/317044636_Review_of_the_Grapevine_Communication
- Kumar, S. (2013). *Grapevine Communication (Informal Business Communication)*. <https://id.scribd.com/document/45125436/Grapevine-Communication#>
- Prayoga, P. (2015). Karakteristik Informasi Grapevine dalam Penyebaran Budaya Organisasi di Total Life Clinic Surabaya. *Jurnal e-Komunikasi*, 3(2).

<https://www.neliti.com/publications/77056/karakteristik-informasi-grapevine-dalam-penyebaran-budaya-organisasi-di-total-li>

Musfialdy, M. (2012). Organisasi dan Komunikasi Organisasi. *Kutubkhanah*, 15(1), 83-93.
<https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/Kutubkhanah/article/view/255>

Cahyadi, N. K. (2017). Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi dengan Loyalitas Karyawan di Softel Bali Nusa Dua Beach Resort. <https://publication.petra.ac.id/index.php/ilmu-komunikasi/article/view/6175>

Wardhani, W. M., & Listiani, E. (2015). Manajemen Komunikasi *Grapevine* di PT Jasa Raharja. *Prosiding Manajemen Komunikasi*, 97-105.
<https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/mankom/article/view/2069>

Buku:

Fine, G. A., & Ellis, B. (2013). *The global grapevine: Why rumors of terrorism, immigration, and trade matter*. Oxford University Press.

Turner, P. A. (1993). *I heard it through the grapevine: Rumor in African-American culture*. University of California Press.

Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*