



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 6644-6654

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Dinamika Pola Interaksi Pengurus Himpunan Mahasiswa Sosiologi Universitas Negeri Gorontalo

Vanya Dyah Pitaloka Maharani A.C. Ramadhani¹, Abd. Halid Lemba², Abelia Kadingo³, Sri Fegiana Isa⁴

^{1,2,3,4}Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo

[1Vanvadvah@ung.ac.id](mailto:Vanvadvah@ung.ac.id), [2Halidlemba@ung.ac.id](mailto:Halidlemba@ung.ac.id), [3abeliakadingo6@gmail.com](mailto:abeliakadingo6@gmail.com), [4srifegiana5@gmail.com](mailto:srifegiana5@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pola interaksi sosial antar pengurus Himpunan Mahasiswa Sosiologi (HMS) dan faktor-faktor yang memengaruhi dinamika hubungan internal organisasi. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan Ketua Umum, Sekretaris Umum, Bendahara Umum, pengurus mitra, dan Dewan Penasehat Organisasi (DPO). Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi antar pengurus tidak merata, dipengaruhi oleh perbedaan tingkat partisipasi, efektivitas komunikasi, dan kedekatan interpersonal. Komunikasi internal berlangsung secara online maupun offline, namun tatap muka lebih efektif karena memungkinkan klarifikasi langsung, memperkuat kebersamaan, dan mencegah kesalahpahaman informasi. Terbentuknya kelompok kecil dalam organisasi memengaruhi distribusi informasi dan partisipasi, sementara dominasi pendapat oleh beberapa individu menyebabkan sebagian pengurus merasa tidak didengarkan. Dalam perspektif Interaksionisme Simbolik Mead, proses pembentukan makna dan "self" belum terjadi secara setara karena interaksi simbolik terganggu oleh perbedaan interpretasi dan kegagalan role-taking. Konflik menjadi bagian penting dalam pola interaksi, di mana konflik konstruktif muncul dari perbedaan pendapat yang memperbaiki kinerja, sedangkan konflik destruktif dipicu oleh menurunnya partisipasi, terbentuknya kubu-kubu, dan perbedaan pandangan antara pengurus muda dan senior. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas interaksi HMS sangat dipengaruhi oleh komitmen, keterbukaan, efektivitas komunikasi, dan kemampuan mengelola konflik, sehingga penguatan budaya komunikasi yang inklusif, partisipatif, dan responsif diperlukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung efektivitas organisasi.

Kata kunci: Pola Interaksi Sosial, Himpunan Mahasiswa Sosiologi, Komunikasi Organisasi, Konflik Organisasi, Interaksionisme Simbolik

1. Pendahuluan

Dalam kehidupan sehari-hari, interaksi sosial menjadi kebutuhan mendasar yang tidak hanya membentuk kepribadian seseorang, tetapi juga menciptakan pola hubungan dalam kelompok dan masyarakat. Melalui interaksi sosial, manusia mampu membangun jaringan sosial, menyalurkan informasi, serta mengembangkan pemahaman bersama terhadap berbagai situasi yang dihadapi (Soekanto, 2012). Oleh sebab itu, keberadaan interaksi sosial tidak dapat dipisahkan dari dinamika kehidupan bermasyarakat maupun berorganisasi. Interaksi sosial menjadi pondasi utama terbentuknya komunikasi yang efektif. Interaksi dan komunikasi merupakan dua hal yang saling berkaitan, di mana interaksi tidak akan terjalin tanpa adanya proses komunikasi yang baik. Komunikasi pada dasarnya berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan pesan, gagasan, dan perasaan dari satu individu ke individu lain, baik secara verbal maupun nonverbal (Effendy, 2011). Melalui komunikasi yang baik, individu dan kelompok dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif akan menimbulkan kesalahpahaman, konflik, bahkan perpecahan dalam hubungan sosial.

Dalam konteks organisasi, komunikasi menjadi aspek yang sangat vital. Organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila proses komunikasi antaranggota maupun antar pengurus tidak berlangsung secara efektif. Pola komunikasi dalam organisasi mencerminkan dinamika interaksi sosial yang terjadi di dalamnya. Setiap pola memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri dalam menjaga koordinasi dan keharmonisan hubungan antaranggota organisasi (Mulyana, 2019).

Organisasi mahasiswa, khususnya Himpunan Mahasiswa, merupakan salah satu wadah pembelajaran sosial bagi mahasiswa. Di dalam organisasi tersebut, mahasiswa tidak hanya berlatih dalam bidang akademik, tetapi juga mengasah kemampuan sosial, kepemimpinan, tanggung jawab, dan manajemen komunikasi. Himpunan Mahasiswa Sosiologi, sebagai salah satu organisasi intra kampus, menjadi ruang yang penting bagi mahasiswa

sosiologi untuk mengimplementasikan teori-teori sosial yang mereka pelajari di bangku kuliah ke dalam praktik kehidupan organisasi. Melalui aktivitas organisasi, mahasiswa belajar memahami bagaimana interaksi sosial dapat membentuk dinamika kelompok, pola komunikasi, serta solidaritas antar anggota (Nasution, 2018).

Namun dalam kenyataannya, pola komunikasi dalam organisasi mahasiswa tidak selalu berjalan sesuai harapan kurang kompak. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah kurangnya koordinasi antar pengurus dalam menjalankan kegiatan organisasi. Kondisi ini biasanya terjadi karena beberapa faktor, antara lain jadwal kegiatan yang padat, perbedaan gaya komunikasi, minimnya evaluasi rutin, serta kurangnya keterbukaan antar pengurus dalam menyampaikan informasi atau pendapat. Ketika interaksi sosial antar pengurus tidak berjalan dengan baik, maka komunikasi pun menjadi terhambat. Akibatnya, kegiatan organisasi sering kali mengalami miskomunikasi, bahkan berujung pada kesalahan teknis atau blunder dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Sosiologi masih terlihat adanya pola komunikasi yang kurang efektif di antara para pengurus. Beberapa pengurus tampak kurang aktif dalam proses rapat maupun koordinasi kegiatan, sementara sebagian lainnya cenderung lebih mendominasi dalam pengambilan keputusan. Situasi ini menimbulkan ketidakseimbangan dalam proses komunikasi dan berpotensi menyebabkan miskomunikasi dalam pelaksanaan program kerja. Selain itu, komunikasi antar bidang juga belum berjalan secara terkoordinasi dengan baik. Informasi yang seharusnya diterima oleh seluruh pengurus sering kali tidak tersampaikan secara merata, sehingga beberapa kegiatan tidak terlaksana secara maksimal. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya kendala dalam membangun pola komunikasi yang efektif, terbuka, dan partisipatif di lingkungan organisasi.

Menurut M. Linda O'Leary (2019), komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan ketidakpahaman dan keterasingan di antara anggota organisasi. Saluran komunikasi yang terbuka dan jelas sangat penting untuk mendorong partisipasi dan mengurangi potensi konflik. Dalam konteks ini, jika pengurus tidak dilibatkan dalam proses komunikasi internal, akan muncul kesenjangan dalam informasi dan perbedaan pemahaman yang dapat mengganggu kolaborasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi mahasiswa untuk menciptakan budaya komunikasi yang inklusif agar semua pengurus merasa diikutsertakan dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Upaya ini pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas kolaborasi dan kinerja organisasi.

Dengan memahami proses interaksi sosial di antara pengurus dan pola komunikasi didalamnya, maka organisasi dapat menemukan cara untuk memperbaiki sistem komunikasi internal agar lebih efektif dan terarah. Komunikasi yang baik tidak hanya memperlancar pelaksanaan program kerja, tetapi juga memperkuat solidaritas dan rasa kebersamaan antar anggota. Dalam hal ini, teori interaksi sosial dapat menjadi acuan untuk melihat bagaimana hubungan antar individu di dalam organisasi membentuk pola komunikasi tertentu yang mencerminkan budaya organisasi mahasiswa itu sendiri.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dinamika interaksi sosial di antara pengurus, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pola komunikasi yang terbentuk, serta memberikan rekomendasi strategis dalam peningkatan efektivitas komunikasi organisasi. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi upaya pengembangan organisasi mahasiswa agar memiliki sistem komunikasi yang lebih terbuka, koordinatif, dan efektif. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif, serta meminimalisasi terjadinya miskomunikasi dan kesalahan koordinasi di masa mendatang.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan data melalui berbagai teknik seperti observasi, wawancara, dan tinjauan literatur (Fadli, 2008). Teknik ini berfokus pada penyelidikan dan pemahaman mendalam terhadap suatu fenomena secara menyeluruh. Dalam pendekatan deskriptif, penyajian data dilakukan dengan menggambarkan fakta melalui penjelasan yang akurat tanpa melibatkan angka atau statistik (Hanyfah, 2022).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan lokasi di organisasi Himpunan Mahasiswa Sosiologi (HMS) Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo, karena adanya fenomena terkait pola interaksi pengurus dalam menjalankan kegiatan organisasi. Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan sejak tanggal 7 Oktober 2025. Data dikumpulkan melalui sumber primer seperti wawancara dan observasi terhadap pengurus aktif HMS, serta sumber sekunder seperti dokumen organisasi, arsip kegiatan, dan literatur akademik yang relevan. Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung pada proses koordinasi dan pelaksanaan

program kerja, wawancara mendalam dengan para pengurus inti, serta dokumentasi berupa foto, video, dan rekaman wawancara. Informan dipilih dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria yang mencakup posisi dalam organisasi, pengalaman organisasi, keterlibatan dalam program kerja, kemampuan komunikasi, dan ketersediaan waktu. Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang yang terdiri dari ketua umum, sekretaris, bendahara, serta Dewan Penasehat Organisasi dan Pengurus Mitra.

Proses analisis ini mengadaptasi model interaktif dari Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2020), yang menekankan bahwa analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pola interaksi pengurus, dinamika hubungan antarbidang, serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas komunikasi dan koordinasi dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Sosiologi. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan melalui triangulasi data, yang meliputi triangulasi sumber, metode, dan peneliti. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai informan, seperti pengurus, anggota, dan dokumen organisasi. Sementara triangulasi metode melibatkan penggunaan berbagai teknik pengumpulan data, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen, untuk memastikan konsistensi dan keandalan informasi. Terakhir, triangulasi peneliti berfungsi untuk mengurangi bias pribadi dengan melibatkan beberapa peneliti dalam proses analisis. Dengan menerapkan triangulasi ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih valid dan komprehensif terkait dengan komunikasi dan koordinasi dalam organisasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pola Interaksi Sosial Antar Pengurus HMS

Interaksi sosial merupakan fondasi utama dalam keberlangsungan sebuah organisasi, termasuk Himpunan Mahasiswa Sosiologi (HMS). Setiap bentuk kerja sama, koordinasi, maupun pengambilan keputusan tidak dapat berlangsung tanpa adanya proses interaksi yang terbangun antara para pengurus. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, interaksi sosial tidak hanya terjadi pada ruang-ruang formal seperti rapat dan evaluasi kegiatan, tetapi juga muncul dalam bentuk komunikasi informal yang berlangsung di luar agenda organisasi (Fatmayarni, 2018). Pola interaksi yang terbentuk ini mencerminkan bagaimana para pengurus saling memahami peran, tanggung jawab, serta dinamika hubungan yang berkembang selama menjalankan aktivitas organisasi.

Dalam Himpunan Mahasiswa (HMS), interaksi antar pengurus menjadi aspek krusial yang menentukan efektivitas pelaksanaan program kerja. Interaksi ini tidak saja penting untuk koordinasi operasional, tetapi juga berpengaruh besar terhadap keberhasilan pelaksanaan program secara keseluruhan. Interaksi yang positif dan produktif berkontribusi pada efektivitas organisasi, memungkinkan HMS untuk mencapai tujuan dan memenuhi aspirasi anggotanya. Data dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa interaksi antar pengurus berperan penting dalam efektivitas pelaksanaan program kerja di HMS.

Penelitian mengungkap bahwa komunikasi yang efektif dan kerja sama tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Pola komunikasi yang baik dalam organisasi mahasiswa berkontribusi pada solidaritas anggota, yang sangat penting untuk menjalin kerjasama yang baik di antara mereka. Selain itu, sifat interaksi yang positif dan produktif dapat mendorong inovasi serta pencapaian tujuan organisasi. Intensitas komunikasi, pola hubungan antarbidang, dan keterlibatan individu dalam berbagai kegiatan menjadi indikator utama yang mencerminkan seberapa harmonis interaksi tersebut berlangsung. Dengan demikian, membangun interaksi yang baik di dalam HMS tidak hanya mendukung pelaksanaan program kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan yang inklusif dan kolaboratif bagi seluruh anggota.

Melalui proses wawancara, ditemukan bahwa interaksi sosial yang berlangsung dalam HMS mencerminkan dinamika yang beragam, mulai dari partisipasi pengurus yang tidak merata hingga adanya kelompok yang terbentuk secara natural berdasarkan kedekatan personal. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi terjalin, efektivitasnya masih membutuhkan evaluasi berkala agar alur informasi dan pengambilan keputusan dapat berjalan lebih merata. Pernyataan tersebut tergambar dari wawancara bersama Ketua Umum HMS, Muh. Nabil Putra Bidjuni, yang menyampaikan:

“Secara umum, interaksi pengurus itu cukup baik, tapi memang masih ada beberapa hal yang perlu dibenahi. Ada pengurus yang sangat aktif berinteraksi, tapi ada juga yang hanya muncul kalau ada kegiatan besar. Kadang saya melihat ada kecenderungan kelompok kecil yang terbentuk berdasarkan kedekatan, entah karena sering bekerja sama atau memang sudah kenal lama. Kelompok kecil ini

terkadang membuat arus informasi tidak merata. Ada yang cepat tahu info, ada juga yang terlambat karena tidak terlalu dekat dengan kelompok itu (nabil 25, ketua umum).“

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa pola interaksi sosial dalam HMS masih dipengaruhi oleh beberapa kendala internal yang bersifat struktural maupun relasional. Terbentuknya kelompok berdasarkan kedekatan personal menunjukkan adanya fragmentasi dalam jaringan komunikasi organisasi, di mana informasi dan koordinasi lebih mudah mengalir pada kelompok tertentu dibandingkan kepada seluruh pengurus secara merata. Kondisi ini memperlihatkan bahwa interaksi sosial belum sepenuhnya inklusif, sehingga berpotensi menimbulkan kesenjangan partisipasi dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan. Meskipun secara umum hubungan antar pengurus dinilai cukup baik, dominasi beberapa individu dan kurangnya keaktifan sebagian pengurus menandakan perlunya perbaikan mekanisme komunikasi internal agar interaksi dapat berjalan lebih terbuka, seimbang, dan mendukung efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Teori komunikasi menyatakan bahwa komunikasi yang efektif adalah kunci untuk menjaga hubungan antar individu dalam suatu organisasi. Menurut M. Linda O'Leary (2019), adanya saluran komunikasi yang jelas dan terbuka akan mendukung proses interaksi yang sehat. Oleh karena itu, perbaikan mekanisme komunikasi internal perlu dilakukan agar setiap pengurus merasa terdengar dan dihargai. Dengan meningkatkan keterbukaan dan kejelasan dalam komunikasi, dominasi individu dapat dikurangi, memungkinkan semua pengurus berpartisipasi secara aktif dan memperkuat kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Kemudian, interaksi pengurus HMS juga terlihat menghadapi tantangan pada aspek partisipasi dan kelancaran alur komunikasi, terutama ketika tidak semua pengurus menunjukkan tingkat keaktifan yang sama dalam setiap proses koordinasi. Kondisi ini menimbulkan ketidakseimbangan dalam penyebaran informasi serta berdampak pada efektivitas pelaksanaan program kerja. Hal tersebut dijelaskan oleh Sekretaris Umum HMS, Rahmat Arif, yang menyampaikan:

“Masalah terbesar dalam interaksi pengurus adalah ketidakseimbangan partisipasi. Ada pengurus yang sangat responsif, selalu hadir, dan aktif berpendapat, tapi ada juga yang pasif, kadang ada kadang hilang. Akibatnya, informasi yang seharusnya disebar ke semua pengurus tidak selalu diterima secara merata. Pernah beberapa kali keputusan sudah dibuat lewat rapat, tapi ada pengurus yang tidak tahu karena tidak hadir atau tidak membaca pesan di grup. Di grup WhatsApp juga sering terjadi pesan penting hanya dibaca tapi tidak ditanggapi, bahkan ada yang keluar masuk grup sehingga informasi terputus. Itu sangat menghambat koordinasi. Menurut saya, kalau semua bisa lebih disiplin baik dalam hadir rapat maupun merespons informasi, interaksi pengurus pasti akan jauh lebih baik (rahmat 25, sekretaris).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa tantangan utama dalam interaksi sosial pengurus HMS terletak pada ketidakseimbangan partisipasi yang berdampak langsung pada kelancaran arus informasi di dalam organisasi. Ketidakeaktifan beberapa pengurus dalam mengikuti rapat maupun merespons pesan di grup menyebabkan informasi tidak terdistribusi secara merata, sehingga sejumlah pengurus tertinggal dalam mengetahui keputusan ataupun perkembangan program kerja. Situasi ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan tingkat kepedulian dan kedisiplinan antar pengurus dapat melemahkan koordinasi, menimbulkan miskomunikasi, dan menghambat efektivitas jalannya organisasi. Menurut M. Linda O'Leary (2019), komunikasi yang tidak merata antara pengurus dapat menyebabkan informasi penting tidak sampai kepada semua anggota, yang selanjutnya mengakibatkan kebingungan dan ketidakpahaman. Oleh karena itu, diperlukan komitmen bersama untuk membangun budaya komunikasi yang lebih disiplin, responsif, dan setara. Hal ini penting agar pola interaksi sosial dalam Himpunan Mahasiswa Sosiologi (HMS) dapat berjalan lebih harmonis dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Saluran komunikasi yang jelas dan terbuka sangat diperlukan untuk meningkatkan ketertarikan dan partisipasi anggota, sehingga semua pengurus dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya, pola komunikasi yang diterapkan dalam HMS juga menjadi aspek penting yang menunjukkan bagaimana interaksi antar pengurus berlangsung dalam kegiatan organisasi. Perbedaan kondisi, jadwal, serta kebutuhan koordinasi membuat pengurus menggunakan berbagai saluran komunikasi agar proses penyampaian informasi tetap berjalan efektif. Namun, setiap bentuk komunikasi memiliki dinamika dan kendalanya masing-masing, baik ketika dilakukan secara daring maupun luring. Hal ini dijelaskan secara rinci oleh Bendahara Umum HMS, Ghiska Pulumuduyo, yang menyampaikan:

“Bentuk komunikasi kita itu terbagi dua, yaitu online dan offline. Kalau online, kita biasanya memakai Zoom atau Google Meet. Biasanya itu terjadi kalau situasi tidak memungkinkan untuk tatap muka, misalnya banyak yang punya jadwal kuliah berbeda atau sedang berada di luar kampus. Tapi jujur saja, komunikasi online itu sering terkendala sinyal, ada yang suaranya putus-putus, ada yang videonya mati, jadi diskusinya kadang tidak maksimal. Kalau offline, rapatnya lebih bervariasi tempatnya, biasanya di gedung GB, auditorium, atau bahkan di taman kalau ingin suasananya lebih santai. Tapi rapat offline jauh lebih efektif karena semua pengurus bisa langsung bicara, bisa saling memotong untuk klarifikasi, dan lebih terasa kebersamaannya. Suasana juga lebih hidup, dan biasanya keputusan lebih cepat dicapai (ghiska 25, bendahara umum).”

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pola komunikasi dalam HMS memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas koordinasi dan interaksi sosial antar pengurus. Pemilihan dua model komunikasi—online dan offline—mencerminkan upaya organisasi untuk menyesuaikan diri dengan kondisi anggota yang memiliki aktivitas dan jadwal berbeda. Namun, komunikasi online yang sering terkendala jaringan serta kurangnya interaksi langsung menjadi hambatan dalam terciptanya diskusi yang optimal. Sebaliknya, komunikasi offline dinilai lebih efektif karena memungkinkan adanya dialog spontan, klarifikasi cepat, dan suasana kebersamaan yang lebih kuat, sehingga keputusan dapat dicapai dengan lebih mudah. Hal ini memperlihatkan bahwa interaksi tatap muka masih menjadi kebutuhan utama dalam menjaga soliditas dan keharmonisan hubungan antar pengurus. Dengan demikian, meskipun komunikasi online tetap diperlukan sebagai alternatif, konsistensi rapat offline tetap harus diprioritaskan agar penyampaian informasi dan koordinasi internal dapat berjalan lebih lancar dan menyeluruh.

Selanjutnya, dinamika interaksi antar pengurus HMS juga terlihat dari bagaimana setiap anggota merasakan proses penyampaian pendapat dan penerimaan ide dalam berbagai rapat maupun kegiatan organisasi. Beberapa pengurus mengaku bahwa interaksi yang terjadi belum sepenuhnya berjalan seimbang, sehingga muncul persepsi bahwa komunikasi di dalam organisasi cenderung lebih mengalir dari satu arah. Situasi ini memberikan gambaran penting mengenai bagaimana pola hubungan antar individu dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja dalam kepengurusan. Hal tersebut tergambar dari wawancara bersama Pengurus Mitra HMS, Kartir Abudi, yang menyampaikan:

“Interaksi dalam organisasi sebenarnya kelihatan dua arah, tapi kalau kita lihat lebih dalam, yang terjadi seringkali hanya satu arah saja. Ada beberapa pendapat yang kami sampaikan, tetapi tidak semuanya diterima atau dipertimbangkan. Kadang rasanya seperti kita bicara tapi tidak didengar. Pernah juga kami mengusulkan hal penting dalam rapat, sudah dijelaskan panjang lebar, tapi akhirnya tidak direspons atau langsung dialihkan ke topik lain. Jadi walaupun terlihat seperti diskusi bersama, kenyataannya lebih dominan ke arah pendapat orang tertentu saja. Meskipun ada rasa tidak dihargai kadang-kadang, saya tetap terlibat karena merasa tanggung jawab kita di bidang mitra itu penting. Kita membantu menjalankan program-program inti yang memang harus terlaksana. Jadi mau tidak mau, meski ada dinamika yang kurang nyaman, tetap harus ikut berproses demi kelancaran kegiatan HMS (kartir 25, pengurus mitra).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa interaksi sosial dalam HMS masih belum mencerminkan komunikasi dua arah yang ideal. Meskipun rapat dan forum diskusi seharusnya menjadi ruang bersama bagi setiap pengurus untuk menyampaikan pendapat, pengalaman Kartir menunjukkan bahwa proses tersebut masih didominasi oleh pihak tertentu sehingga pendapat dari sebagian anggota tidak selalu memperoleh perhatian atau pertimbangan yang setara. Ketidakseimbangan ini menimbulkan perasaan kurang dihargai dan berdampak pada kenyamanan berinteraksi di lingkungan organisasi. Meski demikian, komitmen pengurus seperti Kartir tetap kuat karena merasa memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan program inti di bidang masing-masing. Temuan ini menunjukkan bahwa Pola interaksi dalam Himpunan Mahasiswa Sosiologi (HMS) tidak hanya ditentukan oleh struktur rapat, tetapi juga oleh sikap keterbukaan, penghargaan terhadap pendapat anggota, serta kemampuan mendengarkan secara aktif. Oleh sebab itu, diperlukan upaya untuk membangun budaya komunikasi yang lebih inklusif agar semua pengurus merasa memiliki ruang yang sama dalam proses koordinasi dan pengambilan keputusan organisasi. Penekanan pada sikap keterbukaan dan penghargaan terhadap pendapat anggota ini dapat memperkuat temuan penelitian M. Linda O'Leary (2019) mengenai komunikasi efektif dalam organisasi. O'Leary menunjukkan bahwa saluran komunikasi yang jelas dan terbuka sangat penting untuk

mendorong partisipasi anggota dan meningkatkan kualitas hubungan antar individu dalam organisasi. Dengan kata lain, menerapkan prinsip-prinsip komunikasi yang efektif sebagaimana yang diusulkan O'Leary akan membantu HMS menciptakan lingkungan yang lebih kolaboratif dan produktif.

Berdasarkan hasil penelitian, pola interaksi sosial dalam HMS menunjukkan adanya proses pembentukan makna yang tidak merata antar pengurus. Dalam perspektif Interaksionisme Simbolik Mead, makna muncul melalui interaksi berulang antara individu, namun temuan lapangan memperlihatkan bahwa makna tersebut tidak terbentuk secara setara karena komunikasi lebih sering berjalan satu arah. Pandangan Ketua Umum mengenai terbentuknya kelompok kecil dan pernyataan pengurus seperti Kartini yang merasa pendapatnya tidak didengar menunjukkan bahwa proses *taking the role of the other* belum tercapai sepenuhnya. Ketika pengurus tidak mampu memahami dan merespons perspektif satu sama lain, interaksi kehilangan sifat timbal baliknya. Situasi ini menyebabkan makna simbolik mengenai "musyawarah bersama," "kesetaraan," dan "keterlibatan" tidak terinternalisasi secara konsisten antar anggota. Akibatnya, sebagian pengurus menafsirkan bahwa hanya pendapat kelompok tertentu yang dianggap penting, sementara yang lain merasa dirinya kurang bernilai dalam proses organisasi.

Selanjutnya, temuan mengenai analisis dinamika partisipasi di dalam organisasi, terlihat bahwa ketidakseimbangan partisipasi dan hambatan komunikasi, baik di rapat offline maupun online, mencerminkan bagaimana konstruk "self" setiap pengurus dipengaruhi oleh interaksi sosial rutin. Mengacu pada teori George Herbert Mead, konsep "self" terbentuk melalui dialog antara "I," yang mencerminkan inisiatif spontan individu, dan "Me," yaitu penilaian individu terhadap pandangan orang lain tentang dirinya. Berdasarkan hasil wawancara, sejumlah pengurus memilih untuk bersikap pasif; mereka tidak merespons pesan atau enggan menyampaikan pendapat, karena pengalaman sebelumnya menunjukkan bahwa suara mereka tidak dihargai. Perilaku ini memperlihatkan bahwa internalisasi ekspektasi sosial yang negatif telah membentuk "Me" mereka, sehingga mengurangi dorongan "I" untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi. Hambatan komunikasi online, seperti sinyal yang buruk, serta dominasi suara tertentu dalam rapat, juga berkontribusi terhadap fenomena ini. Pola hubungan yang hanya melibatkan kelompok tertentu menciptakan situasi di mana makna "keaktifan," "kolektivitas," dan "kerja sama" ditafsirkan dengan cara yang berbeda oleh para pengurus. Dalam banyak situasi, hanya suara dari kelompok tertentu yang lebih sering diterima, sementara kontribusi dari anggota lain menjadi terabaikan.

Relevansi teori Mead dalam konteks ini jelas terlihat: individu tidak hanya bertindak berdasarkan keinginan mereka sendiri, tetapi juga terpengaruh oleh nilai dan penilaian orang lain. Keaktifan dan partisipasi dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh seberapa banyak individu merasa pendapat mereka dihargai dan diakui. Secara keseluruhan, fenomena ini menunjukkan bahwa memahami pengalaman dan persepsi individu adalah kunci untuk menciptakan lingkungan yang inklusif. Dengan membangun budaya komunikasi yang menghargai setiap suara, organisasi dapat mendorong keaktifan kolektif yang lebih baik, memfasilitasi kerja sama yang efektif, dan memperkuat rasa saling menghargai di antara semua anggotanya.

3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pola Interaksi Pengurus

Pola interaksi yang terbentuk dalam sebuah organisasi tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkembang di dalam lingkungan kerja kelompok tersebut. Dalam konteks HMS, dinamika hubungan antar pengurus tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi atau pembagian tugas semata, tetapi juga oleh kondisi sosial, psikologis, serta situasional yang membentuk cara setiap pengurus berkomunikasi dan bekerja sama. Faktor-faktor ini berperan dalam menentukan apakah interaksi sosial akan berlangsung secara harmonis, terbuka, dan saling mendukung, atau justru sebaliknya: menjadi tidak seimbang, kurang efektif, dan memunculkan kesenjangan partisipasi antar anggota.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa interaksi antar pengurus HMS dipengaruhi oleh pola komunikasi, perbedaan tingkat partisipasi, kedekatan interpersonal, hingga efektivitas media komunikasi yang digunakan. Kehadiran kelompok kecil berbasis kedekatan, ketidakseimbangan dalam menyampaikan pendapat, serta kendala teknis dalam rapat daring menjadi gambaran bahwa interaksi di dalam organisasi sangat sensitif terhadap faktor internal maupun eksternal. Oleh karena itu, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pola interaksi pengurus menjadi langkah penting untuk memahami bagaimana dinamika organisasi terbentuk, sekaligus menjadi dasar dalam melakukan perbaikan agar hubungan antar pengurus dapat berkembang lebih inklusif, setara, dan produktif.

Interaksi antar pengurus HMS tidak hanya dibentuk oleh komunikasi sehari-hari, tetapi juga oleh berbagai faktor yang memengaruhi hubungan kerja di dalam organisasi. Salah satu faktor penting yang turut menentukan

kualitas interaksi adalah keberadaan konflik, baik konflik yang bersifat konstruktif maupun destruktif. Konflik dalam organisasi tidak dapat dihindari, terutama ketika para pengurus memiliki latar belakang, pengalaman, serta pola pikir yang berbeda-beda. Namun demikian, konflik yang muncul dapat menjadi pendorong atau penghambat interaksi tergantung pada bagaimana setiap pengurus memaknainya. Hal ini tergambar melalui hasil wawancara bersama Ketua Umum HMS, Muh. Nabil Putra Bidjuni, yang menjelaskan secara rinci bagaimana konflik berperan dalam membentuk dinamika interaksi di dalam organisasi. Ia menyampaikan bahwa:

“Konflik itu sebenarnya tidak semuanya buruk. Ada konflik yang justru muncul karena kita punya semangat yang sama untuk menyelesaikan program kerja. Misalnya perbedaan pendapat atau perbedaan pandangan di antara pengurus terkait teknis pelaksanaan kegiatan. Itu wajar, karena setiap orang punya latar belakang, pengalaman, dan cara berpikir yang berbeda. Kadang ada yang lebih senior pengalamannya, ada juga yang masih baru, jadi pola pikirnya sering bertabrakan. Tapi selama tujuannya sama, yaitu menyelesaikan kegiatan HMS, itu termasuk konflik yang baik dan produktif. Untuk konflik yang tidak baik biasanya berhubungan dengan munculnya kubu-kubu atau kelompok kecil yang punya pandangan berbeda tapi memilih berjalan sendiri, tidak mengikuti alur koordinasi organisasi. Itu bisa berdampak ke pola kerja dan komunikasi. Selain itu, ada juga perbedaan pandangan antara pengurus dan senior. Misalnya pengurus ingin mengacu pada teknis lapangan, sedangkan senior mengacu pada pengalaman lama. Keduanya kadang saling bertolak belakang sehingga HMS harus mencari jalan tengah untuk menyatukan dua pandangan ini. Yang terakhir itu terkait kebijakan birokrasi fakultas. Kadang kebijakan mereka, seperti efisiensi anggaran atau pembatasan fasilitas, bertolak belakang dengan program kerja yang sudah kita rancang. Itu yang membuat HMS harus beradaptasi dan memikirkan strategi baru agar tetap bisa menjalankan program kerja (nabil 25, ketua umum).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa konflik merupakan salah satu faktor yang secara signifikan memengaruhi pola interaksi pengurus HMS. Konflik yang bersifat konstruktif muncul ketika terjadi perbedaan pendapat atau pandangan antar pengurus mengenai pelaksanaan program kerja. Perbedaan tersebut wajar terjadi karena setiap pengurus memiliki latar belakang, pengalaman organisasi, serta pola pikir yang berbeda-beda. Dalam konteks ini, konflik justru menjadi sarana untuk memperkaya gagasan dan meningkatkan kualitas program kerja apabila dikelola dengan baik. Diskusi yang muncul dari perbedaan pandangan memungkinkan pengurus menguji alternatif solusi dan memutuskan langkah yang paling tepat, sehingga konflik tersebut berperan sebagai pendorong interaksi yang positif dan produktif.

Wawancara menunjukkan adanya konflik destruktif yang negatif terhadap hubungan antar pengurus. Konflik ini muncul ketika pengurus membentuk kelompok yang tidak mengikuti koordinasi organisasi, menghambat arus informasi, dan memicu fragmentasi hubungan internal. Selain itu, perbedaan pandangan antara pengurus dan senior juga menambah ketegangan, terutama saat pengurus lebih fokus pada aspek teknis lapangan sementara senior mengandalkan pengalaman. Ketidaksamaan cara pandang ini dapat menghambat pengambilan keputusan jika tidak diimbangi dengan kemampuan menyatukan perspektif. Faktor eksternal seperti kebijakan birokrasi fakultas—misalnya efisiensi anggaran atau pembatasan fasilitas juga memperburuk potensi konflik karena mempersulit pelaksanaan program yang telah direncanakan. Dengan demikian, konflik dalam berbagai bentuknya menjadi faktor yang sangat memengaruhi kualitas interaksi pengurus HMS, baik sebagai pemicu inovasi maupun sebagai hambatan yang perlu dikelola secara bijaksana agar organisasi tetap berjalan efektif dan harmonis. Dalam studinya tentang manajemen konflik dalam organisasi, Rahim (2019) menunjukkan bahwa pengelolaan konflik yang efektif sangat penting untuk menjaga keseimbangan dalam interaksi antar individu. Ketidakpastian yang disebabkan oleh kebijakan birokrasi dapat meningkatkan perasaan frustrasi di antara pengurus, yang berpotensi mengganggu kerjasama dan memicu konflik.

Selain dari perspektif Ketua Umum, dinamika interaksi pengurus HMS juga terlihat melalui pengalaman dan pengamatan Sekretaris Umum yang memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran komunikasi internal organisasi. Sebagai penghubung antarbidang, Sekretaris Umum memahami bahwa pola interaksi tidak hanya ditentukan oleh struktur formal organisasi, tetapi juga oleh kualitas kerja sama dan komitmen yang dibangun antar pengurus. Ia menjelaskan bahwa dukungan antaranggota menjadi salah satu faktor yang memperkuat interaksi,

meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa konflik tetap muncul sebagai bagian dari dinamika organisasi. Hal tersebut terlihat dari pernyataannya yang menyampaikan bahwa:

“Sejauh ini pola interaksi bisa terdukung karena dari berbagai faktor yang kita alami sudah ada bentuk kerja sama yang baik. Teman-teman dari bidang mitra maupun inti terjalin komunikasinya karena sama-sama punya tanggung jawab di dalam himpunan. Di mana-mana namanya konflik pastinya tidak baik, terutama kalau menyangkut perbedaan pendapat yang menimbulkan ketegangan. Memang bisa diselesaikan, tapi tetap mengganggu kenyamanan kerja. Walaupun begitu, kesan baiknya itu kita masih punya kerja sama yang utuh di dalam himpunan ini. Walaupun sering ada bentrokan sedikit, tapi itu masih bisa dikelola (rahmat 25, sekretaris umum).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa salah satu faktor penting yang memengaruhi pola interaksi pengurus HMS adalah kualitas kerjasama dan rasa tanggung jawab bersama yang terbentuk antaranggota. Rahmat menekankan bahwa interaksi dapat berjalan baik ketika komunikasi antarbidang terjalin secara konsisten dan setiap pengurus memahami perannya dalam mendukung kegiatan organisasi. Dukungan antaranggota menjadi modal sosial yang memperkuat hubungan kerja dan memungkinkan koordinasi berjalan lebih efektif. Namun demikian, ia juga menyoroti bahwa konflik tetap menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam dinamika organisasi. Perbedaan pendapat, meskipun dapat diselesaikan, tetap menimbulkan ketegangan dan berpotensi mengganggu kenyamanan kerja pengurus. Meskipun begitu, HMS dinilai masih mampu menjaga stabilitas hubungan internal karena kerja sama antar pengurus tetap terpelihara, dan konflik kecil yang terjadi dapat dikelola tanpa menimbulkan perpecahan. Hal ini menunjukkan bahwa pola interaksi dalam HMS dipengaruhi oleh kemampuan anggota dalam mempertahankan hubungan kerja yang harmonis sambil tetap menghadapi perbedaan pandangan secara dewasa dan terarah.

Dinamika interaksi pengurus HMS juga terlihat dari cara anggota menghadapi perbedaan pandangan dalam proses pelaksanaan program kerja, terutama dalam konteks pengelolaan anggaran dan teknis kegiatan organisasi. Sebagai Bendahara Umum, Ghiska Pulumuduyo memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran koordinasi terkait pembiayaan kegiatan sehingga ia cukup sering terlibat dalam diskusi intens dengan pengurus lainnya. Dari sudut pandangnya, konflik menjadi salah satu faktor yang turut memengaruhi pola interaksi, baik secara positif maupun negatif. Konflik yang muncul dalam proses perencanaan atau pelaksanaan kegiatan dapat menjadi bagian dari dinamika organisasi selama tetap berada dalam koridor yang konstruktif. Hal tersebut terlihat dari pernyataan Ghiska yang menjelaskan:

“Kalau konflik yang baik biasanya muncul ketika kita berdiskusi keras untuk menyamakan pandangan. Misalnya soal pembagian anggaran atau teknis pelaksanaan kegiatan. Kadang kita berdebat cukup panjang, tapi itu demi mencari keputusan yang terbaik untuk HMS. Konflik yang tidak baik itu biasanya muncul kalau ada kelompok kecil yang lebih dekat satu sama lain, jadi informasi atau keputusan tidak tersebar merata. Kadang itu menimbulkan kesalahpahaman dalam rapat. Selain itu, kendala komunikasi, terutama lewat grup WhatsApp, juga bisa bikin konflik karena pesan sering tidak ditanggapi (ghiska 25, bendahara umum).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa konflik dalam pengelolaan anggaran dan teknis kegiatan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi pola interaksi pengurus HMS. Konflik konstruktif muncul ketika pengurus terlibat dalam perdebatan yang bertujuan menyatukan pandangan, terutama dalam pembagian anggaran dan penentuan langkah teknis kegiatan. Perbedaan pendapat dalam konteks ini justru memperkaya proses pengambilan keputusan dan memungkinkan pengurus memilih strategi terbaik untuk organisasi. Diskusi yang intens dan argumen yang berbeda memberikan ruang bagi setiap pengurus untuk mengekspresikan perspektifnya, sehingga konflik tersebut menjadi bagian dari dinamika positif dalam interaksi sosial organisasi.

Sebaliknya, konflik destruktif muncul ketika hubungan interpersonal dan alur komunikasi tidak berjalan dengan baik. Ghiska menekankan bahwa terbentuknya kelompok kecil yang lebih dekat satu sama lain dapat menyebabkan informasi tidak tersebar secara merata, sehingga memicu kesalahpahaman dan ketidaksinkronan dalam rapat. Selain itu, kendala komunikasi melalui grup WhatsApp misalnya pesan yang tidak dibalas atau hanya dibaca menjadi faktor yang memperburuk interaksi antar pengurus. Pola komunikasi yang tidak efektif ini berpotensi menurunkan kualitas koordinasi, menghambat penyelesaian tugas, dan menimbulkan ketegangan di

antara anggota. Dengan demikian, pola interaksi pengurus HMS dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menjaga alur komunikasi tetap terbuka, merata, dan bebas dari dominasi kelompok tertentu.

Perspektif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pola interaksi dalam HMS juga dapat dilihat dari pengalaman para pengurus mitra yang terlibat langsung dalam pelaksanaan berbagai program organisasi. Sebagai bagian dari struktur yang mendukung jalannya kegiatan, pengurus mitra memiliki peran penting dalam memastikan koordinasi lintas bidang tetap berjalan dan setiap keputusan dapat diterapkan secara efektif di lapangan. Kartin Abudi, salah satu pengurus mitra HMS, memberikan gambaran mengenai bagaimana konflik berperan dalam membentuk pola interaksi antar pengurus, baik melalui proses penyatuan pendapat maupun dalam bentuk hambatan yang muncul akibat menurunnya partisipasi dari sebagian anggota.

Hal tersebut dijelaskan Kartin melalui pernyataannya yang menyampaikan bahwa:

“Konflik baik itu biasanya muncul karena kita ingin mencapai satu tujuan. Misalnya kita beda pandangan, lalu berdebat untuk mencari keputusan terbaik. Itu justru bagus karena semua orang bisa menyampaikan pandangannya (kartin 25, pengurus mitra).”

Kemudian, ia juga memaparkan konflik tidak baik yang berkembang dalam HMS, khususnya terkait menurunnya keaktifan pengurus inti, dengan menyatakan:

“Kalau konflik tidak baik itu muncul ketika pengurus-pengurus inti sudah tidak sebanyak sebelumnya. Seperti angkatan 23 misalnya, partisipasinya semakin berkurang. Akhirnya kerja jadi terbatas dan komunikasi tidak berjalan lancar. Itu bisa menimbulkan salah paham antara bidang (kartin 25, pengurus mitra).”

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus mitra, terlihat bahwa konflik dalam HMS memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pola interaksi antar pengurus. Kartin Abudi menjelaskan bahwa konflik dapat memberikan dampak positif ketika dimaknai sebagai proses penyatuan pendapat. Dalam konteks ini, konflik muncul melalui perbedaan pandangan yang kemudian dibahas melalui diskusi untuk mencapai keputusan terbaik. Situasi tersebut mencerminkan adanya dinamika komunikasi yang sehat, di mana setiap pengurus diberikan ruang untuk mengemukakan ide dan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Konflik seperti ini bersifat konstruktif karena mendorong terciptanya keputusan yang lebih matang dan mencerminkan kolaborasi antaranggota. Namun demikian, Kartin juga menyoroti bahwa konflik dapat menjadi hambatan ketika disertai dengan menurunnya partisipasi pengurus inti. Minimnya keterlibatan anggota inti, khususnya dari beberapa angkatan tertentu, menyebabkan beban kerja menjadi tidak merata dan alur komunikasi mengalami kendala. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kesalahpahaman antarbidang karena informasi tidak tersampaikan secara optimal. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa kualitas interaksi dalam HMS tidak hanya ditentukan oleh bagaimana perbedaan pendapat dikelola, tetapi juga oleh tingkat komitmen dan keaktifan seluruh pengurus dalam menjalankan tanggung jawabnya. Potensi konflik destruktif dapat diminimalkan apabila partisipasi anggota terjaga dan komunikasi berlangsung secara konsisten serta menyeluruh.

Perspektif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pola interaksi pengurus HMS juga dapat dilihat dari sudut pandang Dewan Penasehat Organisasi (DPO), yang memiliki posisi strategis dalam mengawasi jalannya organisasi serta memberikan arahan terhadap dinamika internal kepengurusan. Sebagai pihak yang tidak terlibat langsung dalam teknis pelaksanaan program, DPO dapat menilai konflik secara lebih objektif dan melihat bagaimana perbedaan pendapat berkembang menjadi bagian dari proses organisasi. Menurut Nurkhalid Nono, konflik dalam HMS tidak hanya muncul dari aspek teknis, tetapi juga dari dinamika hubungan antar generasi pengurus serta faktor eksternal yang memengaruhi pelaksanaan kegiatan. Hal tersebut ia jelaskan melalui pernyataannya:

“Konflik baik itu ketika perbedaan pendapat digunakan untuk memperbaiki kinerja. Saya sering lihat pengurus berdebat soal konsep atau teknis kegiatan, tapi akhirnya menghasilkan keputusan yang kuat. Konflik tidak baik itu biasanya muncul dari adanya kelompok kecil atau kubu yang berbeda pandangan, sehingga keputusan tidak berjalan satu arah. Selain itu, konflik juga muncul karena adanya tarik menarik pendapat antara senior dan pengurus muda. Senior lebih mengacu pada pengalaman, sedangkan pengurus lebih mengacu pada teknis lapangan. Itu harus dijembatani. Lalu kebijakan fakultas, seperti pemotongan anggaran, juga sering

jadi sumber konflik karena membuat program harus diubah (nurkhalid 25, dewan penasehat organisasi).“

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa konflik dalam tubuh HMS memiliki dimensi yang lebih kompleks dibandingkan dengan sekadar perbedaan pendapat antar pengurus. Dari sudut pandang DPO, konflik dipengaruhi oleh struktur hubungan internal yang mencakup interaksi antara pengurus muda dan senior, serta faktor-faktor eksternal seperti kebijakan fakultas yang membatasi ruang gerak organisasi. Pandangan ini menunjukkan bahwa konflik baik dapat muncul ketika perbedaan pendapat dilembagakan sebagai proses kritis dalam menentukan kebijakan atau teknis pelaksanaan kegiatan. Dalam konteks tersebut, perbedaan pandangan justru membantu memperkuat argumentasi, memperkaya perspektif, dan menghasilkan keputusan yang lebih matang bagi organisasi. Artinya, konflik produktif berfungsi sebagai mekanisme evaluatif yang mendorong peningkatan kualitas program kerja HMS. Namun demikian, DPO juga menyoroti bahwa konflik berpotensi menjadi destruktif ketika dipicu oleh terbentuknya kelompok-kelompok kecil atau kubu internal yang memiliki preferensi dan arah kerja berbeda. Kondisi ini dapat menghambat proses koordinasi karena keputusan tidak lagi berjalan dalam satu alur, melainkan terpecah oleh kepentingan atau kedekatan personal. Selain itu, tarik menarik pendapat antara pengurus muda dan senior juga memengaruhi stabilitas interaksi karena kedua pihak memiliki orientasi yang berbeda dalam memandang program kerja—pengurus muda cenderung fokus pada teknis lapangan, sedangkan senior mengedepankan pengalaman. Ketegangan semakin meningkat ketika kebijakan fakultas, seperti pemotongan anggaran, memaksa organisasi untuk mengubah rencana yang telah disusun. Faktor eksternal ini menunjukkan bahwa interaksi pengurus tidak hanya dibentuk oleh dinamika internal, tetapi juga oleh struktur birokrasi yang berada di luar kendali organisasi. Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa pola interaksi pengurus HMS sangat dipengaruhi oleh interaksi antargenerasi, kohesi internal, serta regulasi lembaga yang mengatur ruang gerak organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, dinamika interaksi pengurus HMS dapat dipahami melalui kacamata teori Interaksionisme Simbolik yang menekankan bahwa tindakan sosial terbentuk melalui proses penafsiran simbol dan interaksi antarpelaku. Mead menjelaskan bahwa setiap individu bertindak berdasarkan makna yang mereka berikan terhadap situasi, peran, dan pesan yang diterimanya. Dalam konteks HMS, makna-makna yang diberikan oleh pengurus terhadap simbol organisasi seperti “rapat”, “komunikasi”, “program kerja”, atau “tanggung jawab” berbeda-beda sesuai pengalaman, latar belakang, dan posisi mereka dalam struktur organisasi. Hal ini tampak pada perbedaan pandangan antara pengurus baru dan senior yang menafsirkan proses kerja berdasarkan pengalaman masing-masing senior mengacu pada pengalaman masa lalu, sementara pengurus aktif lapangan lebih menekankan aspek teknis. Perbedaan interpretasi simbol ini kemudian melahirkan konflik konstruktif, yaitu perdebatan yang memperkaya keputusan organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Ketua Umum, Bendahara Umum, dan pengurus mitra yang menjelaskan bahwa diskusi keras sering menghasilkan keputusan yang lebih kuat.

Sementara itu, konflik destruktif yang muncul dapat dijelaskan menggunakan konsep Mead tentang *generalized other*, yaitu norma bersama yang seharusnya menjadi acuan dalam bertindak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *generalized other* dalam HMS belum terbentuk secara kuat, terlihat dari munculnya kubu kecil, kelompok yang berjalan sendiri, serta ketidakseimbangan arus informasi. Ketidaksiharasan ini menunjukkan bahwa tidak semua pengurus menafsirkan nilai dan aturan organisasi dengan cara yang sama. Misalnya, beberapa pengurus sangat disiplin menanggapi pesan grup, sementara pengurus lain tidak membaca atau keluar masuk grup, sehingga komunikasi simbolik menjadi terputus. Dalam perspektif Mead, kegagalan dalam menyamakan makna simbol (*significant symbols*) menyebabkan interaksi tidak berjalan efektif dan memunculkan salah paham seperti yang diungkapkan Kartini mengenai perbedaan partisipasi angkatan, atau Ghiska terkait informasi yang tidak merata. Selain itu, tarik-menarik pandangan antara senior dan pengurus muda menunjukkan adanya benturan dalam proses *role-taking*, di mana individu gagal memahami perspektif sosial pihak lain. Situasi ini semakin diperburuk oleh faktor eksternal seperti pemotongan anggaran fakultas yang mengubah makna simbol “program kerja” bagi pengurus yang sebelumnya dilihat sebagai rencana ideal, kini ditafsirkan sebagai sesuatu yang harus disesuaikan secara mendadak. Dengan demikian, interaksionisme simbolik membantu menjelaskan bahwa konflik dan dinamika dalam HMS muncul bukan sekadar karena perbedaan pendapat, tetapi karena perbedaan penafsiran simbol, kegagalan memahami peran anggota lain, serta lemahnya norma bersama yang seharusnya mengikat seluruh pengurus dalam satu pemahaman kolektif.

4. Kesimpulan

Pola interaksi sosial dalam HMS menunjukkan adanya dinamika komunikasi yang tidak merata, ditandai oleh terbentuknya kelompok kecil, ketidakseimbangan partisipasi, serta dominasi suara tertentu dalam proses diskusi.

Kondisi ini membuat interaksi tidak sepenuhnya inklusif dan berpotensi melemahkan kualitas koordinasi internal. Faktor-faktor seperti konflik internal, perbedaan latar belakang pengurus, partisipasi yang tidak konsisten, serta hambatan komunikasi baik secara daring maupun luring, terbukti memengaruhi arah dan efektivitas hubungan antar pengurus. Konflik dapat menjadi konstruktif ketika dikelola dengan baik, namun dapat pula menjadi destruktif ketika memicu fragmentasi dan salah paham. Melalui perspektif Interaksionisme Simbolik Mead, dapat disimpulkan bahwa dinamika interaksi pengurus HMS banyak dipengaruhi oleh perbedaan penafsiran simbol, ketidakseimbangan proses role-taking, serta lemahnya pembentukan generalized other dalam organisasi. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan norma bersama, komunikasi yang lebih terbuka, dan ruang interaksi yang setara agar makna kolektif dalam organisasi dapat terbentuk dengan baik. Implikasi teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori interaksionisme simbolik dengan menunjukkan bahwa makna dan interaksi sosial dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh dinamika interpersonal dan konteks situasional. Ini membuka ruang bagi penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi bagaimana simbol dan makna diinterpretasikan dalam beragam konteks organisasi. Implikasi praktis, HMS sebaiknya memperkuat komunikasi internal dengan menjadwalkan pertemuan rutin yang melibatkan semua pengurus untuk memfasilitasi dialog terbuka. Peningkatan kerja sama dan manajemen konflik yang baik akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif

Referensi

1. Atmayarni, J. H. (2018). Interaksi sosial antara kader organisasi dakwah mahasiswa. *Neo Societal*, 3(1), 298–307.
2. April, N. (2024). *Perilaku Dalam Organisasi (Dinamika Organisasi) Khalifah Maratul Sholihah Kasful Anwar Jamrizal Jamrizal hidup bersama. Meskipun esensi dari kelompok sosial itu adalah himpunan manusia, tetapi*. 2(2).
3. Daud Ibrahim, R. M., & Pratiwi, P. H. (2025). Antara organisasi dan akademik: Dinamika performa mahasiswa. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 8(1), 83-94. <http://dx.doi.org/10.30649/jpp.v8i1.188>
4. Daud Ibrahim, R. M., & Pratiwi, P. H. (2025). Menggagas budaya organisasi sebagai modal sosial mahasiswa: Studi kasus pada UKMF JM Al-Ishlah FISHIPOL UNY. *Dimensia: Jurnal Kajian Sosiologi*, 14(2), 1-11. <http://dx.doi.org/10.21831/dimensia.v14i2.78554>
5. Dewanti, L., Soelistiyono, A., Astuty, H. S., Berliani, T., & R. R. (2025). The role of student-led organizations in developing leadership and soft skills in higher education. *Asian Journal of Applied Education*, 4(4), 517-532. <https://doi.org/10.55927/ajae.v4i4.15453>
6. Fatmayarni, J. H. (2018). Interaksi sosial antara Kader organisasi dakwa mahasiswa. *Neo Societal*; Vol. 3; No. 1 ISSN: 2503-359X; Hal. 298-307.
7. Fitri, I., & Setiawan, R. (2025). Dinamika internalisasi divisi membentuk modal sosial dalam himpunan mahasiswa pendidikan sosiologi. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Universitas Pendidikan Ganesha*, 7(1), 78-89.
8. Hanyfah, S., Ryan Fernandes, G., Budiarsa, I., & Raya Tengah Nomor, J. (2022). Penerapan Metode Kualitatif Deskriptif Untuk Aplikasi Pengolahan Data Pelanggan Pada Car Wash.
9. Massuanna, M. W., & Solfema. (2024). Dinamika interaksi sosial antara mahasiswa lokal dan mahasiswa pendatang di Universitas Negeri Makassar: Tantangan dan peluang. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(5), 85-90. <https://doi.org/10.24036/jfe.v4i1.206>
10. Marliani, R., & Merisa, N. (2024). Budaya organisasi dan dinamika organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 518–523. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.335>
11. Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
12. Mulyana, D. (2019). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
13. Nasution, M. I. (2018). Organisasi Mahasiswa Sebagai Wadah Pengembangan Diri dan Kepemimpinan Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 3(2), 45–53.
14. O'Leary, M. L. (2019). Effective communication in organizations: Key factors and strategies. *Journal of Communication Management*, 23(4), 345–360.
15. Rahmatullah, A., & Solfema. (2025). Perbedaan interaksi sosial antara mahasiswa yang mengikuti dengan yang tidak mengikuti organisasi kemahasiswaan di Departemen Pendidikan Non-Formal. *Dimensia: Jurnal Kajian Sosiologi*, 14(2), 308-315. <https://doi.org/10.24036/jfe.v4i1.206>
16. Ritzer, G., & Stepnisky, J. (2021). *Sociological Theory* (11th ed.). New York: McGraw-Hill Education
17. Rosdiyanti, R., Rahma, F., Ilah, I., Nuraini, I., Ar Razak, I. K., Priyadi, H., & Maria, V. (2025). Peran perilaku organisasi dalam organisasi mahasiswa: Studi kasus Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen tahun 2024. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 3(3), 77-88. <https://doi.org/10.59841/glor.v3i3.2904>
18. Ryazinharwa, H., Safitri, D. N., Pratiwi, T., Andini, S. W., Santoso, B., & Harahap, N. (2024). Pengaruh pola komunikasi organisasi terhadap persepsi mahasiswa tentang efektivitas kinerja Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis dan Komunikasi Digital*, 1(4), 1-8. <https://doi.org/10.47134/jbkd.v1i4.2764>
19. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
20. Zahra, T. A., Suryaningih, D., Kamisabila, M., Khoirunnisa, S., & Jamiati, K. N. (2024). Pola komunikasi organisasi Himpunan Mahasiswa Komunikasi (HIMAKOM) dalam meningkatkan solidaritas anggota. *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 2(12), 31-40.
21. Ginanjar, L. T. (2024). Interaksi sosial antara anggota organisasi ekstra kampus di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Studi kasus di HMI dan PMII Cabang Ciputat. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(5), 85-90. <https://doi.org/10.24036/jfe.v4i1.206>