



JARINGAN KOMUNIKASI DAN TANTANGAN BIROKRASI INTERNAL DALAM ORGANISASI MAHASISWA MPM UPN “VETERAN” JAKARTA

Jihan Atthiyah Kezia¹, Riska Amalia², Alya Aulia Maulidiah³, Juwanda Olivia Syafitri⁴, Najwa Syabila Ramadanti⁵

1,2,3,4,5 Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juni, 2025

Revised Juni, 2025

Accepted Juni, 2025

Available online Juni, 2025

keziajihan7@gmail.com

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus untuk menelaah dinamika birokrasi internal dalam Majelis Permusyawaratan Mahasiswa (MPM) UPN “Veteran” Jakarta. Fokus utamanya adalah komunikasi vertikal antara anggota dan struktural dalam pengajuan kebutuhan organisasi seperti proposal, konten media sosial, *broadcast*, dan delegasi. Meskipun telah dilakukan sosialisasi melalui coaching dan difasilitasi dengan platform seperti *Workspace*, *TOC*, dan *Trello*, masih ditemukan kendala pemahaman prosedur di kalangan anggota. Hasil wawancara dan studi dokumentasi menunjukkan bahwa persoalan utama terletak pada komunikasi vertikal yang belum berjalan optimal. Oleh karena itu, penelitian ini menyoroti pentingnya pembenahan sistem komunikasi internal agar alur birokrasi dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan dipahami secara merata oleh seluruh elemen organisasi.

Kata Kunci: Jaringan Komunikasi, Organisasi, biokrasi

ABSTRACT

This study employs a descriptive qualitative approach with a case study method to examine the internal bureaucratic dynamics within the Student Representative Council (MPM) of UPN “Veteran” Jakarta. The main focus is on vertical communication between members and structural officials in submitting organizational needs such as proposals, social media content, broadcasts, and delegation requests. Although procedures have been socialized through coaching and supported by platforms such as Workspace, TOC, and Trello, there are still challenges in members’ understanding of these processes. Findings from interviews and document analysis indicate that the core issue lies in suboptimal vertical communication. Therefore, this study highlights the need for improvements in internal communication systems to ensure that bureaucratic procedures run more effectively, efficiently, and are equally understood by all organizational elements.

Keywords: Communication Networks, Organizational Structures, and Bureaucracy

1. PENDAHULUAN

*Corresponding author

E-mail addresses: keziajihan7@gmail.com



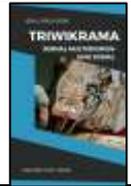
Organisasi mahasiswa merupakan ruang belajar non-formal yang tidak hanya menjadi wadah pengembangan diri, tetapi juga laboratorium praktik kepemimpinan, manajemen, serta komunikasi organisasi. Dalam konteks ini, kompleksitas alur birokrasi internal menjadi salah satu tantangan nyata yang kerap muncul, khususnya dalam pengelolaan dan pelaksanaan program kerja serta dalam proses komunikasi antaranggota. Fenomena ini menjadi menarik untuk diteliti, terutama dalam organisasi Majelis Permusyawaratan Mahasiswa (MPM) UPN “Veteran” Jakarta, yang berperan sebagai lembaga legislatif mahasiswa dan memiliki struktur kerja yang formal, sistematis, serta terhubung dengan berbagai elemen kelembagaan lainnya di lingkungan kampus.

Alur birokrasi dalam organisasi mahasiswa sejatinya bukan hanya prosedur administratif, tetapi merupakan sistem yang mengatur arus kerja, prioritas, dan tanggung jawab dalam menangani berbagai permintaan yang masuk. Birokrasi yang efektif memungkinkan organisasi berjalan dengan tertib, adil, dan efisien. Seperti yang dijelaskan oleh Max Weber dalam teori birokrasi klasiknya, sistem birokrasi dibangun atas prinsip rasionalitas, hierarki yang jelas, dan aturan kerja yang ketat untuk memastikan organisasi berjalan secara efisien (Weber, 1947). Dalam praktiknya, sistem ini berfungsi layaknya “antrian kerja”, di mana setiap permintaan ditangani sesuai dengan urgensi dan alur yang telah ditentukan. MPM UPNVJ telah mengadopsi berbagai sistem digital untuk mendukung kelancaran alur kerja tersebut. Misalnya, penggunaan *Workspace* untuk permintaan proposal kegiatan, *Table of Communication (TOC)* untuk keperluan surat menyurat atau undangan kepada organisasi mahasiswa lainnya, serta *Trello* untuk pengajuan desain konten visual seperti feed Instagram, thumbnail, maupun video. Semua sistem ini menuntut adanya verifikasi dan persetujuan dari penanggung jawab atau kepala divisi sebelum permintaan diproses. Secara ideal, sistem ini mampu mencegah tumpang tindih pekerjaan dan menjaga pemerataan penanganan tugas, sekaligus mendukung profesionalisme dalam manajemen organisasi mahasiswa.

Namun pada kenyataannya, implementasi sistem birokrasi ini belum berjalan secara optimal. Meskipun telah dilakukan sosialisasi dan pelatihan internal, masih ditemukan kesenjangan pemahaman di kalangan anggota. Beberapa anggota mengaku bingung terhadap prosedur yang berlaku, seperti apakah harus mengisi *Workspace* terlebih dahulu, atau langsung menghubungi kepala divisi, serta kapan waktu yang tepat untuk follow-up permintaan mereka. Situasi ini menunjukkan adanya hambatan komunikasi internal yang berpotensi mengganggu efektivitas organisasi. Bahkan, tidak jarang sistem ini dianggap justru memperlambat alur kerja, terutama ketika ada kebutuhan yang sifatnya mendesak namun terhambat oleh tahapan birokrasi yang panjang. Di sisi lain, sebagian anggota yang sudah memahami sistem dengan baik menganggap bahwa kedisiplinan dan konsistensi dalam mengikuti prosedur merupakan bagian penting dari profesionalitas organisasi. Mereka melihat bahwa alur birokrasi bukan sekadar beban administratif, melainkan sarana untuk memastikan bahwa semua anggota memiliki hak dan tanggung jawab yang setara dalam mekanisme kerja organisasi.

Fenomena ini mencerminkan adanya tantangan dalam mengintegrasikan struktur birokrasi yang formal dengan dinamika organisasi mahasiswa yang umumnya bersifat sukarela, dinamis, dan penuh inisiatif individu. Seperti yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2013), birokrasi yang terlalu kaku dapat menghambat kreativitas dan responsivitas organisasi, khususnya dalam lingkungan yang membutuhkan adaptasi cepat dan komunikasi yang cair. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana sistem birokrasi dalam organisasi mahasiswa dijalankan, bagaimana pemahaman anggota terhadap sistem tersebut, dan bagaimana komunikasi internal dapat ditingkatkan untuk menciptakan organisasi yang lebih efektif, adil, dan responsif.

TINJAUAN PUSTAKA



Dalam konteks organisasi, jaringan komunikasi umumnya terbagi menjadi dua bentuk utama, yakni jaringan formal dan informal. Jaringan formal merujuk pada pola komunikasi yang terstruktur, mengikuti garis hierarki dan wewenang organisasi. Informasi disampaikan melalui saluran resmi dan prosedural yang telah ditetapkan, sehingga mendukung keteraturan dan kontrol manajerial. Namun, karakteristik ini sering kali membuat aliran informasi menjadi lambat serta cenderung birokratis (Robbins, 2003). Sebaliknya, jaringan komunikasi informal muncul secara spontan dan tidak mengikuti struktur organisasi yang baku. Hubungan personal dan interaksi sehari-hari antar anggota organisasi menjadi landasan utama terbentuknya jaringan ini. Meskipun tidak resmi, jaringan informal sering kali lebih fleksibel dan responsif dalam menyampaikan informasi. Namun, karena tidak memiliki pengawasan struktural, jaringan ini juga rentan terhadap penyebaran isu yang keliru maupun kesalahpahaman.

Dalam praktik komunikasi organisasi, terdapat beberapa kendala yang umum ditemui. Salah satunya adalah *information overload*, yaitu kondisi ketika seseorang menerima terlalu banyak informasi hingga melebihi kapasitas untuk memprosesnya secara efektif. Akibatnya, informasi penting bisa terlewat atau diabaikan. Selain itu, gangguan berupa *distorsi makna* juga kerap terjadi, terutama dalam komunikasi vertikal yang melibatkan banyak tingkatan. Informasi yang berpindah dari satu individu ke individu lain dapat mengalami perubahan arti sehingga menimbulkan kebingungan. Hambatan komunikasi lainnya bisa bersifat teknis (misalnya media komunikasi yang tidak efektif), semantik (perbedaan makna atau interpretasi), maupun psikologis (seperti prasangka atau emosi negatif), yang kesemuanya dapat mengganggu kejelasan serta akurasi pesan yang disampaikan.

Robbins (2003) menekankan bahwa komunikasi yang efektif merupakan salah satu pilar utama dalam mendukung kelangsungan hidup dan efektivitas organisasi. Ia menyatakan bahwa kegagalan dalam komunikasi menjadi faktor utama terjadinya konflik internal, kesalahan dalam pelaksanaan tugas, hingga penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pandangan ini sejalan dengan pemikiran Goldhaber (1993) yang melihat komunikasi organisasi tidak sekadar sebagai proses pertukaran informasi, tetapi juga sebagai mekanisme yang membentuk budaya organisasi, mendefinisikan relasi kekuasaan, dan memengaruhi dinamika antarindividu di dalam lingkungan kerja.

2. METODE

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat mengeksplorasi dan memahami secara mendalam fenomena komunikasi internal yang terjadi dalam organisasi Majelis Permusyawaratan Mahasiswa (MPM) UPN “Veteran” Jakarta. Studi kasus dipandang relevan karena memungkinkan peneliti untuk mengkaji secara intensif dan kontekstual dinamika komunikasi dalam situasi nyata, terutama dalam lingkungan organisasi kemahasiswaan yang kompleks.

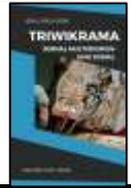
Pengumpulan Data

Wawancara mendalam

Peneliti melakukan wawancara semi-terstruktur dengan anggota MPM yang berasal dari berbagai komisi dan biro, guna mendapatkan beragam perspektif mengenai praktik komunikasi internal, hambatan birokrasi, serta strategi organisasi dalam menyelesaikan persoalan. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pemahaman subjektif para informan atas pengalaman mereka dalam menjalankan fungsi kelembagaan.

*Corresponding author

E-mail addresses: kezajihan7@gmail.com



Observasi partisipatif

Peneliti terlibat secara langsung dalam berbagai kegiatan organisasi, seperti rapat, sarasehan, dan kegiatan studi banding. Melalui observasi partisipatif, peneliti dapat mencermati interaksi komunikasi yang terjadi secara alami di dalam lingkungan organisasi, serta mengamati pola perilaku dan dinamika kelompok yang mungkin tidak terungkap melalui wawancara saja.

Dokumentasi

Data juga dikumpulkan melalui dokumentasi foto yang merekam berbagai aktivitas organisasi, seperti rapat, koordinasi divisi, maupun kegiatan operasional lainnya. Foto-foto tersebut digunakan untuk memperkuat dan mendukung temuan dari hasil wawancara dan observasi, serta memberikan gambaran visual mengenai dinamika komunikasi dan birokrasi internal dalam organisasi.

Analisi Data

Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan **analisis tematik**. Peneliti mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data, seperti pola komunikasi internal, hambatan birokrasi, peran kepemimpinan, serta strategi penyelesaian konflik. Proses analisis dilakukan secara iteratif, dimulai dari tahap transkripsi data, hingga penarikan kesimpulan yang bersifat interpretatif. Untuk menjaga validitas dan reliabilitas temuan, peneliti menerapkan teknik triangulasi, yaitu dengan membandingkan dan mengonfirmasi data dari tiga sumber utama: wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan kenyataan di lapangan dan tidak bias terhadap satu sumber informasi saja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Wawancara pertama dilakukan bersama Nuzaha Syahibah, salah satu fungsionaris MPM UPNVJ, pada Sabtu, 14 Juni 2025. Dalam pandangannya, struktur birokrasi di MPM saat ini dinilai sudah cukup baik. Meskipun begitu, ia mencatat bahwa terdapat bagian dari alur pengajuan atau peminjaman yang masih perlu diperjelas agar ke depannya tidak menimbulkan kesalahan administratif.

“Birokrasi untuk saat ini sudah cukup baik, namun ada bagian dari alur pengajuan atau peminjaman yang perlu diperjelas agar tidak terjadi kesalahan di kemudian hari,” ungkapnya.

Saat ditanya mengenai penanganan kebutuhan mendesak yang tidak bisa langsung diproses karena harus mengikuti alur birokrasi yang ada, ia mengungkapkan bahwa tidak ada pilihan lain selain menunggu. Sistem yang sudah ditetapkan tidak bisa diubah secara mendadak, meskipun hal ini kadang menghambat kerja, terutama saat menyangkut surat-surat penting untuk pihak eksternal.

“Tidak ada cara lain selain menunggu, karena alur yang ada memang tidak bisa diubah. Sayangnya, hal ini cukup menghambat, terutama dalam hal pengurusan surat yang harus segera dikirim ke pihak luar seperti perusahaan,” jelasnya.

Dalam hal sistem antrean kerja, Syahibah menilai bahwa sistem yang diterapkan di MPM sudah cukup adil. Namun, ia juga menyarankan agar sistem ini bisa lebih fleksibel mengikuti kondisi yang ada, terutama dalam situasi yang mendesak.

“Sudah cukup adil, namun akan lebih baik jika bisa lebih fleksibel menyesuaikan kondisi dan situasi. Menunggu terlalu lama kadang menyulitkan, terutama saat mendesak untuk menaikkan persuratan,” katanya.



Terkait sistem verifikasi dan persetujuan oleh kepala divisi atau penanggung jawab, ia menyatakan bahwa sistem tersebut telah berjalan secara konsisten sejauh ini. *“Sudah berjalan dengan konsisten,”* ucapnya singkat. Meski begitu, ia menilai bahwa sistem ini memiliki dua sisi: di satu sisi memberi kejelasan dalam alur kerja, namun di sisi lain bisa memperlambat jika ada kebutuhan mendesak.

“Seimbang. Di satu sisi sistem ini memberi alur kerja yang jelas, tapi di sisi lain juga bisa memperlambat ketika ada kebutuhan mendesak,” tutupnya

Wawancara berikutnya dilakukan bersama Siti Zahwa, mahasiswa Ilmu Komunikasi yang menjabat sebagai tenaga ahli biro sekretaris MPM UPNVJ. Ia menilai bahwa struktur birokrasi di MPM sudah tertib dan sistematis. Setiap fungsionaris biro administrasi memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap badan, biro, atau komisi tertentu. Hal ini, menurutnya, mempermudah proses pengajuan surat dan dokumen lainnya. Selain itu, Zahwa juga menyebutkan bahwa biro administrasi telah memanfaatkan spreadsheet untuk mendokumentasikan arsip dan data persuratan, yang menurutnya sangat membantu dalam pengelolaan administrasi.

“Struktur birokrasi di MPM saat ini sudah cukup tertib dan sistematis. Alurnya sudah terstruktur dan spreadsheet yang digunakan sangat membantu dalam pengelolaan administrasi,” ungkapnya.

Dalam menghadapi kebutuhan mendesak yang tak bisa langsung diproses, Zahwa menyebutkan bahwa ia akan terlebih dahulu berkoordinasi dengan kepala atau wakil biro untuk mencari solusi. Namun, apabila prosedur tetap harus diikuti, ia tidak akan memaksa proses dipercepat, melainkan menjelaskan kepada pihak terkait sesuai ketentuan yang berlaku.

“Kalau memang tetap harus mengikuti alur dan tidak bisa dipercepat, saya akan jelaskan kepada pihak yang bersangkutan atau menyesuainya dengan prosedur yang berlaku,” jelasnya.

Ia juga memberikan saran agar komunikasi antaranggota dan pelaksanaan program kerja bisa lebih efisien dan adil. Salah satunya adalah dengan membangun komunikasi yang terbuka, misalnya melalui grup diskusi yang aktif dan terstruktur. Ia juga menekankan pentingnya evaluasi rutin serta pembagian tugas yang merata sejak awal.

“Komunikasi yang terbuka dan pembagian tugas yang merata bisa membuat anggota merasa nyaman dan tidak terbebani. Suasana yang nyaman juga penting agar semua orang bisa menyampaikan pendapat dengan leluasa,” tambahnya.

Mengenai sistem verifikasi dan persetujuan, Zahwa menilai bahwa sistem yang berjalan melalui sekretaris jenderal, kepala biro, dan wakil kepala biro sudah berlangsung secara konsisten.

“Iya, sejauh ini sistem verifikasi dan persetujuan sudah berjalan dengan konsisten,” ujarnya. Ia juga menyebut bahwa sistem ini justru memperlancar kinerja organisasi karena semua dokumen diperiksa terlebih dahulu untuk meminimalisir kesalahan dan menjaga kerapian administrasi.

“Sistem ini membantu memperlancar kinerja karena semua diperiksa terlebih dahulu sebelum disampaikan ke pihak terkait,” tutupnya.

Fathira Rahma, selaku Sekretaris Jenderal MPM UPNVJ, memberikan pandangannya mengenai sistem birokrasi dan alur kerja yang berlaku di organisasi. Ia menyampaikan bahwa dalam tahap perancangan dan perencanaan, sistem birokrasi telah disusun secara sistematis. Namun, dalam praktik implementasinya, masih sering dijumpai ketidaktertiban. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem telah dibuat dengan rapi, pelaksanaannya di lapangan masih memerlukan pengawasan dan evaluasi berkelanjutan.



“Dalam perancangan dan perencanaannya sudah dibuat sistematis mungkin, namun dalam pengimplementasiannya banyak ditemukan ketidaktertiban terkait birokrasi,” ujarnya.

Fathira juga menekankan pentingnya fleksibilitas dalam menghadapi kebutuhan mendesak. Jika suatu kebutuhan memiliki urgensi yang tinggi dan jelas, maka alur birokrasi bisa disesuaikan agar lebih efisien. Hal ini dilakukan agar kebutuhan yang mendesak tetap dapat terpenuhi tanpa harus mengorbankan keteraturan sistem yang sudah ada.

“Jika memang kebutuhan mendesak dan mempunyai urgensi yang jelas, maka proses alur dibuat seefisien mungkin agar bisa memenuhi kebutuhan,” jelasnya.

Terkait sistem antrean kerja, ia menyatakan bahwa sistem tersebut sudah diatur dengan adil. Penanganan pekerjaan tidak dibedakan antaranggota, kecuali berdasarkan skala prioritas. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip kesetaraan tetap dijaga, sambil tetap memperhatikan urgensi tugas yang ada.

“Menurut saya, sistem antrean kerja sudah dibuat seadil mungkin karena dalam penanganannya tidak ada yang dibedakan selain dari skala prioritasnya,” tambahnya.

Lebih lanjut, Fathira menegaskan bahwa sistem verifikasi dan persetujuan oleh kepala divisi atau penanggung jawab juga telah berjalan konsisten. Para staf menjalankan tugasnya dengan tetap berpegang pada arahan masing-masing kepala divisi, sehingga tumpang tindih pekerjaan atau overlapping jarang terjadi.

“Sudah, karena staf bertanggung jawab juga berpegang pada masing-masing kepala divisi atau penanggung jawab, jadi jarang terjadi overlapping,” ucapnya.

Secara keseluruhan, ia menilai bahwa sistem yang diterapkan di MPM sangat membantu dalam memperlancar kinerja organisasi. Dengan adanya alur yang jelas dan sistem yang terstruktur, diharapkan organisasi bisa bekerja secara tertib, efisien, dan profesional. Ia juga menambahkan bahwa sistem ini dapat membentuk budaya kerja yang baik dan menjadi bagian dari etika kerja bagi setiap fungsionaris.

“Sistem yang sudah dibuat ini sangat membantu dan memperlancar kinerja, karena ada alur yang disediakan dan sistem yang berjalan. Dengan begitu, harapannya semua tertib dan bisa mewujudkan lingkungan kerja organisasi yang efisien dan teratur, juga menjadi budaya kerja atau etika kerja yang baik bagi setiap fungsionaris,” tutupnya.

PEMBAHASAN

Kompleksitas Struktur dan Alur Komunikasi Vertikal

Struktur organisasi yang hierarkis dalam organisasi mahasiswa seperti Majelis Permusyawaratan Mahasiswa (MPM) seharusnya membantu alur komunikasi vertikal, baik dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas. Namun, pada kenyataannya, kompleksitas struktur tersebut justru sering mengganggu proses komunikasi internal. Adanya budaya sungkan, rasa segan, atau bahkan ketakutan anggota terhadap pemimpin organisasi adalah faktor utama yang menjadi penghambat. Budaya organisasi seperti ini menyebabkan suasana kerja yang tidak terbuka di mana sulit untuk berkomunikasi dua arah. Anggota terutama staf pelaksana atau anggota baru yang takut akan dianggap tidak paham, tidak kompeten, atau bahkan melanggar standar tidak tertulis dalam hubungan antarstruktur. Akibatnya, mereka takut untuk mengajukan pertanyaan, mengajukan inisiatif, atau menyampaikan kritik dan usulan. Akibatnya, arus informasi yang seharusnya lancar terganggu, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam beberapa temuan lapangan menunjukkan bahwa anggota baru biasanya pasif, bahkan ketika mereka bingung dengan prosedur kerja, teknis administratif, atau alur koordinasi. Komunikasi vertikal hanya berjalan satu arah dari atasan ke bawahan ketika takut untuk bertanya



lebih besar daripada ingin tahu. Ini sangat tidak bagus untuk organisasi yang seharusnya menginginkan semua anggotanya berpartisipasi aktif. Selain itu, kurangnya ruang komunikasi yang aman dan terbuka memperkuat dominasi pihak tertentu dalam pengambilan keputusan. Situasi ini dapat menyebabkan komunikasi yang buruk, konflik tersembunyi, dan kurangnya kepemilikan terhadap kebijakan atau program kerja. Organisasi yang tidak memungkinkan diskusi dan refleksi kolektif rentan mengalami stagnasi ide dan inovasi karena alur komunikasi yang ketat.

Budaya organisasi yang tidak mendorong keterbukaan dalam komunikasi adalah hambatan utama dalam komunikasi internal organisasi. Saat anggota ingin menyampaikan pertanyaan, inisiatif, atau usulan secara langsung kepada pimpinan mereka di lingkungan organisasi seperti MPM, mereka masih takut, takut, atau khawatir. Konsep ini sering membuat anggota memilih untuk diam meskipun mereka bingung, terutama jika mereka tidak tahu prosedur atau alur kerja yang tepat. Proses distribusi informasi sangat terhambat oleh budaya komunikasi yang kaku ini. Ketika ketakutan akan penilaian negatif misalnya, dianggap "tidak paham" atau "kurang cakap" mengalahkan keberanian untuk bertanya, anggota menjadi pasif dan berhenti berpartisipasi secara aktif dalam diskusi. Anggota baru yang belum cukup berani atau percaya diri untuk berinteraksi secara terbuka dengan struktur di atasnya sering mengalami hal ini.

Jika organisasi tidak membangun budaya yang inklusif dan partisipatif, akan ada jarak antara anggota staf dan pengurus inti. Komunikasi dua arah tidak berjalan dengan baik, sehingga pemahaman tugas, peran, dan prosedur kerap tidak tersampaikan dengan utuh. Akibatnya, terjadi misinformasi, ketidakefisienan pelaksanaan program kerja, dan bahkan kemungkinan konflik karena perbedaan pendapat. Hambatan budaya ini memengaruhi komunikasi yang efektif, serta dinamika kerja tim dan dorongan anggota. Ketika anggota merasa bahwa suara mereka tidak akan didengar atau dianggap penting, mereka cenderung berhenti berpartisipasi secara aktif. Akibatnya, kolaborasi dan inovasi menjadi terhambat.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Organisasi MPM UPN "Veteran" Jakarta masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal efisiensi dan efektivitas komunikasi. MPM sebagai organisasi formal memiliki jaringan komunikasi yang kompleks, namun belum berjalan secara efisien. Kompleksitas ini terutama disebabkan oleh aliran komunikasi vertikal yang terlalu panjang dan tidak fleksibel, sehingga memperlambat arus informasi dan proses pengambilan keputusan. Keterbatasan dalam sistem komunikasi vertikal ini juga menghambat proses koordinasi yang efektif antara tingkat kepengurusan atas dan pelaksana, yang pada gilirannya memperlambat respons terhadap perubahan atau kebutuhan mendesak. Hambatan komunikasi seperti *overload*, distorsi, dan keterlambatan informasi memperburuk efektivitas kerja sama tim dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Oleh karena itu, perbaikan sistem komunikasi, baik dari segi struktural maupun kultural, menjadi aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja MPM secara keseluruhan. Hal ini diharapkan dapat menciptakan organisasi mahasiswa yang lebih responsif, efisien, dan inklusif dalam merespons tantangan dan peluang yang ada.

Saran

Studi ini menunjukkan bahwa Majelis Permusyawaratan Mahasiswa (MPM) UPN "Veteran" Jakarta harus memperbaiki sistem komunikasi internalnya secara menyeluruh, terutama yang berkaitan



dengan komunikasi vertikal, yang selama ini merupakan hambatan utama. Menyederhanakan alur birokrasi untuk menjadi lebih sederhana dan mudah dipahami oleh semua anggota organisasi tanpa mengurangi pentingnya formalitas organisasi adalah salah satu langkah yang dapat diambil. Pelatihan dan sosialisasi tentang alur komunikasi dan prosedur pengajuan kebutuhan organisasi harus dilakukan secara rutin. Ini harus dilakukan dengan metode yang lebih interaktif dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing divisi. Untuk membuat platform digital seperti *Trello*, *Workspace*, dan *TOC* berfungsi sebagai alat bantu dan dasar sistem koordinasi yang efektif, mereka harus dioptimalkan dan diintegrasikan ke dalam sistem kerja harian.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aprinawati, A., Nawanda, N., Zhurfy, Z., Sianturi, P. W., Sahira, S., Kelauri, S. A., & Khaira, I. (2024). *Membangun jaringan komunikasi efektif dalam organisasi: Analisis terhadap hambatan dan solusinya*. Goldhaber, G. M. (1993). *Organizational communication*.
- Kuswarno, E. (2001). Efektivitas Komunikasi Organisasi. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 2(1), 55-61.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior 15th edition*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi) Edisi ke 10. Terjemahan oleh Benyamin Molan*. Jakarta: Gramedia.
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Translated by A.M. Henderson and Talcott Parsons. Free Press.