

INTERPERSONAL POWER DALAM KOMUNIKASI KETUA DAN ANGGOTA BIDANG PIMPINAN CABANG IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH KOTA SURAKARTA : ANALISIS STUDI KASUS KUALITATIF

Mahatma Wira Pramono: Mulia Ramdhan Fauzani

**Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Informatika,
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Interpersonal power merupakan dinamika timbal balik yang memberikan pengaruh dalam hubungan antar individu. Penelitian ini menggali bagaimana *interpersonal power* dibentuk, dinegosiasikan, dan dimaknai dalam komunikasi ketua dan anggota bidang PC IMM Kota Surakarta. Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan untuk mengeksplorasi keunikan kuasa antara kader organisasi mahasiswa. Pengambilan data dilakukan dengan metode wawancara tidak terstruktur kepada subjek. Data dianalisa melalui kerangka *Interpersonal Power* Joseph DeVito dan didukung oleh *Communication Theory of Identity* oleh Michael Hecht. Hasil penelitian menunjukkan bagaimana kuasa dibentuk, dinegosiasikan, dan dimaknai dalam proses komunikasi interpersonal antar kader organisasi mahasiswa. Penelitian ini dapat berguna sebagai kajian dalam pengembangan organisasi mahasiswa.

Kata Kunci: *interpersonal power*, *communication theory of identity*, komunikasi organisasi, komunikasi interpersonal, komunikasi identitas.

Abstract

Interpersonal power is a reciprocal dynamic that exerts influence within interpersonal relationships. This study examines how interpersonal power is formed, negotiated, and interpreted in the communication between the chairperson and members of the Muhammadiyah's College Student Branch of Surakarta. A descriptive qualitative approach was used to explore the unique dynamics of power among members of the student organisation. Data collection was conducted using unstructured interviews with the subjects. The data were analysed using Joseph DeVito's *interpersonal power* framework and supported by Michael Hecht's *Communication Theory of Identity*. The results demonstrate how power is formed, negotiated, and interpreted in the process of interpersonal communication among student organisation members. This study may serve as a useful contribution to the development of student organisations.

Keywords: *interpersonal power*, *communication theory of identity*, organizational communication, interpersonal communication, identity communication.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Interpersonal power sebagai kemampuan seseorang untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan meskipun bertentangan (Korner and Schutz 2025). Kuasa dalam hubungan interpersonal menjadi media distribusi kuasa yang dilandaskan pada latar belakang individu.

Seseorang yang lebih berkuasa dalam hubungan maka akan mudah dalam memenangkan perdebatan atau mendominasi konflik.

Power memiliki nilai tersendiri bagi seseorang yang terlibat dalam hubungan interpersonal. Kekuatan berperan dalam mencapai tujuan suatu hubungan karena kekuatan dapat mengubah perilaku serta pikiran seseorang dalam mengambil keputusan. Kekuatan bersifat umum serta berkonsentrasi pada hierarki sosial. Seperti halnya ketimpangan dalam hubungan antara bapak dan anak. Sehingga *power* memiliki peran dalam pengambilan keputusan suatu hubungan (Sturm and Antonakis 2015).

Joseph DeVito (2016) dalam bukunya yang berjudul *The Interpersonal Communication Book* menjelaskan mengenai *Interpersonal Power* yang secara definisi merupakan kemampuan seseorang dalam berkomunikasi untuk mempengaruhi ucapan, pikiran, ataupun tindakan orang lain (DeVito 2016). *Interpersonal power* memainkan peran penting dalam beberapa konteks komunikasi interpersonal yang bersifat vertikal maupun horizontal. *Interpersonal power* dibangun dan disesuaikan melalui interaksi dalam hubungan antar individu. DeVito memandang *interpersonal power* sebagai kemampuan individu dalam menciptakan sekaligus mengelola dominasi guna memberdayakan individu melalui hubungan interpersonal.

Interpersonal power sering tanpa disadari berlaku dalam kehidupan sehari-hari, terutama pada hubungan antar individu dalam konteks organisasi. Komunikasi antara pimpinan organisasi melibatkan status dan jabatannya yang kemudian memberikan kemampuan untuk mengatur organisasi. Bentuk komunikasi ini cukup dinamis dikarenakan melibatkan lingkup personal dan profesional. Komunikasi interpersonal yang mengutamakan intensitas dan kualitas dalam melakukan akan menciptakan hubungan interpersonal yang kuat antara atasan dan juga bawahan (Wijaya 2013).

Power memainkan peran utama dalam proses komunikasi (Citra, Sulastiana, and Ardiwinata 2021). Tentunya hal ini berlaku juga dalam komunikasi interpersonal. Seorang karyawan akan sungkan untuk berbicara secara leluasa dengan pimpinannya, namun seorang bos akan lebih leluasa jika berkomunikasi dengan salah seorang karyawannya. Dalam konteks organisasi, seringkali pimpinan memiliki gaya nya sebagai pemimpin ketika berbicara dengan orang lain. Hal ini lah yang kemudian menciptakan suatu *gap* antara individu dalam konteks keorganisasian.

Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang mampu merubah sikap, perilaku, tindakan, bahkan attitude seseorang yang terlibat dalam proses komunikasi (Abubakar 2015). Komunikasi yang efektif memiliki peran yang besar dalam mempersuasi seseorang atau

khalayak. Maka penting bagi individu untuk memperhatikan komunikasi yang efektif kepada lawan bicaranya.

Komunikasi Interpersonal ialah komunikasi yang dilakukan secara antarpribadi (Khurniawan, Prasetyo, and Utari 2023). Komunikasi Interpersonal merupakan bentuk komunikasi yang paling sering dilakukan oleh manusia. Bahkan komunikasi interpersonal merupakan bentuk komunikasi yang tidak terhindarkan karena tidak mungkin manusia tidak berkomunikasi dengan orang tua nya. Komunikasi Interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara dua individu yang telah memiliki hubungan jelas(Khurniawan et al. 2023). Salah satu contohnya yaitu komunikasi antara ketua bidang dan anggota bidang dalam sebuah organisasi yang memiliki hubungan jelas yaitu hubungan profesional dalam organisasi.

Komunikasi Interpersonal memiliki peranan dalam memelihara psikologi serta kualitas hubungan seseorang (Das 2025). Hal ini ditunjukkan dengan bagaimana hubungan keluarga yang semakin intens melakukan komunikasi interpersonal. Sehingga keharmonisannya dapat terjaga dikarenakan adanya komunikasi antar anggota keluarga yang melekatkan emosi dan kedekatan satu sama lain.

Kurangnya komunikasi interpersonal dapat menimbulkan isolasi, ketegangan, hingga konflik antar individu (Mayasari et al. 2025). Dengan komunikasi interpersonal yang intens antar anggota keluarga tentu ini menjadi wadah bagi mereka untuk mengungkapkan ekspresi serta keadaan emosional kepada keluarganya. Komunikasi interpersonal yang efektif juga dapat membangun kepercayaan antar individu. Di sisi lain, kemampuan interpersonal seseorang dapat dipengaruhi oleh kejadian yang dialaminya. Salah satu contoh yaitu ketika anak diberikan pola asuh secara demokratis oleh orang tuanya, maka hal tersebut akan membentuk kemampuan interpersonal yang positif(Sari, Fakhriyah, and Pratiwi 2021).

Hal yang paling penting dalam komunikasi adalah mendengar apa yang tidak dikatakan. Individu dapat dengan tepat menggunakan situasi dan ruang konteks untuk membuat komunikasi verbal menjadi lebih kuat (Zhu 2025). Dalam konteks komunikasi, pesan non-verbal yang bersifat interpersonal meliputi penampilan, gestur, tata bicara, status sosial, jabatan, dan lain sebagainya. *Power* yang dimiliki tersebut kemudian menciptakan legitimasi individu dalam hubungan interpersonal.

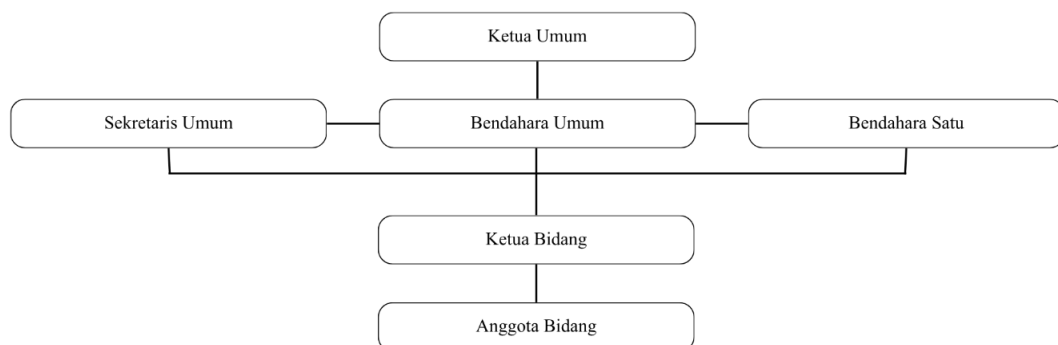
Komunikasi interpersonal memungkinkan pertukaran informasi, ide, dan nilai-nilai yang membentuk identitas kolektif suatu organisasi (Febrianti, Ayumi, and Panjaitan 2025). Melalui pernyataan tersebut maka dapat dipahami bahwa komunikasi interpersonal membentuk suatu budaya organisasi yang kemudian menghubungkan individu dengan organisasi. Setiap individu

memiliki gaya komunikasi interpersonalnya masing-masing sehingga budaya organisasi yang terbentuk dapat menciptakan pemahaman kolektif di dalamnya.

Kepercayaan seseorang memiliki peranan dalam membentuk komunikasi interpersonal. Salah satu contohnya adalah pola pikir materialis seseorang yang dapat mengikis kepercayaan sehingga mengurangi ketahanan dari suatu hubungan(Zhou et al. 2025). Dengan begitu maka dapat dipahami bahwa kekuatan interpersonal mampu mengubah pandangan bahkan kepercayaan antar individu yang sedang terlibat dalam suatu hubungan. Adapula temuan dari penelitian terdahulu lainnya yang menunjukkan bahwa adanya konsensual terhadap stereotip hirarki yang berdampak pada kekuatan interpersonal (Körner et al. 2024). Kekuatan interpersonal seringkali mengacu pada kedudukan individu dalam kehidupan sosial. Penelitian tersebut juga menjelaskan bagaimana stereotip interpersonal berperan dalam membangun kekuatan interpersonal.

Selain itu relasi kuasa dalam *interpersonal power* membentuk kualitas hubungan serta partisipasi seseorang dalam suatu lembaga(Ghanem, Marulappa, and Qiang 2025). Relasi kuasa interpersonal berperan dalam menjaga keutuhan serta kepercayaan dalam tubuh organisasi tersebut. Seorang pimpinan yang telah dipercaya oleh anggotanya akan lebih mudah untuk memberi pengaruh, sedangkan kepercayaan dibentuk oleh kelebihan yang dimiliki seseorang.

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) merupakan organisasi otonom yang bergerak dalam bidang dakwah dengan berbasis perkaderan dan juga forum-forum dialektika. IMM memiliki beberapa tingkat keorganisasian mulai dari komisariat, cabang, daerah, dan pusat(Rizky et al. 2024). Salah satu keunikan dalam fenomena penelitian ini adalah bagaimana kesejawatan dalam hubungan antara ketua dan anggota bidang PC IMM Kota Surakarta. Hal ini ditunjukkan dengan adanya forum-forum kultural yang sering dilakukan dalam rangka perkaderan Pimpinan Cabang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Kota Surakarta. Fenomena ini kemudian mendorong penelitian ini untuk mengkaji kerangka konseptual *interpersonal power* dalam hubungan interpersonal antara ketua dan anggota bidang.



Gambar 1. Pola Kepemimpinan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah(Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah 2020)

Penelitian terdahulu dari menjelaskan tentang pemaknaan *interpersonal power* dalam hubungan antar-pribadi dalam suatu organisasi(Hadi, Ermanto, and Ali 2024). Namun dalam pembahasannya belum ditemukan studi kasus yang jelas terhadap suatu fenomena sosial yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Ketiadaan tersebut kemudian menjadi dorongan untuk meneliti lebih dalam manifestasi kuasa dalam hubungan antar individu organisasi.

Deetz memandang komunikasi dalam organisasi sebagai proses yang membentuk pemahaman anggota organisasi terhadap realitas sosial. Organisasi menjadi ruang dalam membentuk kuasa seseorang melalui proses komunikasi. Kuasa dalam organisasi dipraktikkan melalui bagaimana cara menafsirkan pengalaman pengurus organisasi(Deetz 2009).

Dalam konteks permasalahan organisasi seperti krisis perkaderan, lemahnya koordinasi, dan dinamika politik, komunikasi antar pribadi dapat menjadi solusi untuk menghadapi dinamika tersebut secara bijak dan mendalam(Citra et al. 2021). Fenomena tersebut menjadi tantangan dalam dinamika komunikasi interpersonal antar individu. Perbedaan *power* menciptakan *Gap* tertentu dalam komunikasi interpersonal antara individu dalam organisasi.

Jabatan yang dimiliki seseorang menjadi bentuk pesan non-verbal tersendiri di dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan adanya kepercayaan anggota organisasi kepada salah seorang yang sedang menjabat. Ketika seorang anggota memiliki kepercayaan dari anggota lain, maka semakin muncul keterbukaan diantara anggota organisasi (Sundari 2024). Hal ini memperkuat bentuk komunikasi non-verbal suatu pimpinan organisasi dalam berkomunikasi dengan anggotanya melalui kuasa dari jabatan yang dimilikinya. Sehingga dapat diketahui bahwa ada faktor interpersonal yang bekerja dalam proses komunikasi interpersonal melalui konteks organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, ada beberapa hal mengenai kerangka konseptual *interpersonal power* yang perlu dikaji ulang secara mendalam terutama mengenai bagaimana gagasan ini secara keseluruhan bekerja dalam komunikasi interpersonal baik dari prinsip kekuatan interpersonal hingga sumber kekuatan interpersonal. Sehingga hal ini yang akan menjadi kajian dari penelitian untuk menggali lebih dalam bagaimana pemaknaan *interpersonal power* dalam komunikasi interpersonal di dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana *interpersonal power* dimaknai melalui pengalaman komunikasi interpersonal dalam Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Kota Surakarta. Studi empiris juga digunakan untuk memahami makna *interpersonal power* pada setiap komunikasi interpersonal dalam organisasi. Harapannya penelitian ini bisa pengembangan dalam kajian komunikasi interpersonal khususnya di ranah organisasi yang berbasis pada perkaderan.

Dari penjelasan latar belakang diatas tergambar bahwa ada banyak bentuk dinamika dalam suatu organisasi yang tentunya melibatkan komunikasi interpersonal. Dinamika tersebut dimulai dari dialektika, konflik, krisis, hingga krisis yang mendorong terjadinya komunikasi interpersonal. Sehingga dari penjelasan tersebut maka didapatkan rumusan masalah yaitu : Bagaimana *interpersonal power* dibentuk, dinegosiasikan, serta dimaknai dalam komunikasi interpersonal ketua dan anggota bidang Pimpinan Cabang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Kota Surakarta?

1.2 Tinjauan Literatur

1.2.1 Komunikasi Interpersonal

Manusia sebagai makhluk sosial tentunya membutuhkan orang lain untuk melakukan interaksi(Sundari 2024). Dengan berkomunikasi, seseorang dapat mencurahkan ide dan gagasan yang dimilikinya. Sebagaimana semestinya makhluk sosial, manusia perlu melakukan interaksi dengan orang lain guna menumbuhkan jiwa sosial di tengah masyarakat. Salah satu bentuk interaksi sosial adalah komunikasi antar pribadi. Komunikasi antar pribadi (*interpersonal communication*) merupakan proses interaksi antara dua individu yang independent baik verbal maupun non-verbal(DeVito 2016). Komunikasi antar pribadi merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan manusia sehari-hari baik sengaja maupun tidak disengaja. Komunikasi antar pribadi merupakan tingkatan komunikasi yang berada pada lingkup kecil yaitu hanya melibatkan dua individu. Komunikasi antar pribadi menciptakan pertukaran pesan yang intens antar individu. Sehingga komunikasi antar pribadi merupakan bentuk komunikasi yang tepat untuk mendistribusikan kekuatan yang dimiliki oleh individu yang terlibat dalam komunikasi.

Komunikasi antar pribadi memiliki efektivitas tinggi dalam pendistribusian pesan(Prasetyo and Anwar 2021). Efektivitas komunikasi antar pribadi didasarkan pada bentuk pesan, peran komunikator dan komunikan, serta keintiman yang ada pada proses komunikasi. Sistem komunikasi yang bersifat antar individu berorientasi pada perubahan perilaku(Prasetyo and Anwar 2021). Komunikasi antar pribadi sering digunakan dalam membaca hingga membentuk karakteristik individu. Komunikasi antar individu memberikan pengaruh terhadap motivasi seseorang dalam melakukan komunikasi(Abubakar 2015). Komunikasi interpersonal memiliki peran besar dalam menciptakan dan mengubah motivasi individu terhadap lingkungan sosial. Penting untuk memperhatikan aspek interpersonal yang terdapat dalam proses komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal melibatkan banyak aspek didalamnya, salah satunya adalah prinsip *interpersonal power*(Sturm and Antonakis 2015). Gagasan ini membuka pandangan tentang komunikasi interpersonal secara verbal maupun

nonverbal dengan melibatkan kekuatan atau nilai lebih yang dimiliki oleh individu dalam proses komunikasi antar pribadi.

1.2.2 Interpersonal Power

Interpersonal Power merupakan kerangka konseptual dari buku “*The Interpersonal Communication Book*” karya Joseph DeVito. Secara definitif, *interpersonal* merupakan level interaksi sosial yang melibatkan dua individu dan *power* adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi pikiran atau tindakan orang lain. Sehingga *interpersonal power* dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi pikiran dan perilaku seseorang dalam hubungan interpersonal (DeVito 2016).

Melalui bukunya, Joseph DeVito menjelaskan prinsip-prinsip *interpersonal power*. Yang pertama, beberapa orang lebih kuat dari orang lain. Prinsip ini menjelaskan mengenai kekuatan interpersonal yang bersifat asimetris serta dibentuk oleh status sosial, penampilan, kekayaan, dan lain-lain. Kekuasaan pasti ada di setiap hubungan interpersonal yang mana berasal dari kapasitas seseorang yang sedang berbicara. Yang kedua, kekuatan dapat dibagi. Prinsip ini dapat diartikan dengan kita memberi kekuatan belum tentu mengurangi yang kita miliki, namun justru bisa saja meningkatkan kekuatan yang kita miliki. Yang ketiga, kekuasaan dapat bertambah dan berkurang. Artinya dengan komunikasi dan bertindak dapat membentuk kekuatan yang dimiliki. Dinamika kekuasaan dalam suatu hubungan terkadang dapat berubah dengan mudah. Yang keempat yaitu prinsip ketertarikan lebih rendah. Seseorang yang memiliki kekuasaan lebih akan memiliki ketertarikan yang rendah dalam menjalani hubungan. Hal ini bisa saja disebabkan karena kekuasaan memberikan dampak psikologis bagi individu sehingga mengurangi ketertarikan dalam melakukan komunikasi. Yang kelima, kekuasaan menciptakan *privilege*. Orang yang memiliki kekuatan lebih leluasa dalam melewati batasan-batasan tertentu. Seperti halnya seorang Gubernur yang memiliki otoritas suatu wilayah dengan mudahnya meminta hak istimewa jalan hanya dengan berkoordinasi dengan staf setempat tanpa harus melewati banyak birokrasi. Yang keenam yaitu kekuatan/kekuasaan dipengaruhi oleh budaya. Prinsip yang terakhir dimaksudkan dengan interpretasi kekuatan yang berbeda-beda tergantung budaya dan bangsanya. Jadi bagaimana seseorang memiliki kekuatan itu tergantung pada konteks budaya dimana ia sedang melakukan komunikasi atau menjalani suatu hubungan (DeVito 2016).

Joseph DeVito dalam bukunya juga menjelaskan bahwa kekuatan interpersonal didapatkan dalam hubungan, dimana seseorang memiliki kuasa dan kekuatan lebih serta dapat mempengaruhi orang lain. Kekuatan dalam hubungan memiliki beberapa tipe yang saling berhubungan. *Referent Power*, yaitu kekuatan yang didasarkan pada keinginan seseorang untuk

meniru atau mengikuti sosok yang sedang berkuasa. *Legitimate Power*, yaitu kekuatan yang didapatkan atas jabatan yang memberikan wewenang untuk mengatur suatu hubungan. *Expert Power*, yaitu kekuatan yang didapatkan atas keahlian atau pengetahuan yang dimiliki. *Information or Persuasive Power*, yaitu kekuatan yang dimiliki seseorang atas kemampuan dalam menyampaikan informasi secara persuasif. *Reward Power*, yaitu kekuatan yang didapatkan atas dasar imbalan. Dan yang terakhir yaitu *Coersive Power*, yaitu kekuatan atau kuasa yang diberikan sebagai bentuk hukuman(DeVito 2016).

1.2.3 *Communication Theory of Identity*

Communication Theory of Identity (CTI) merupakan teori yang dikembangkan oleh Michael Hecht antara tahun 1980an hingga tahun 1990. Teori ini beranggapan bahwa identitas bukanlah entitas yang melekat pada individu, melainkan suatu fenomena sosial yang dikonstruksi melalui proses komunikasi. Teori ini memiliki 4 kerangka asumsi yang berguna untuk memahami identitas. (1) *Personal Frame*, yaitu identitas individu diketahui oleh individu itu sendiri serta bagaimana identitas individu mendefinisikan siapa dirinya. (2) *Enacted Frame*, yaitu identitas individu ditampilkan saat dirinya berkomunikasi. (3) *Relational Frame*, yaitu identitas individu dibentuk melalui hubungan antarpribadi atau dengan kata lain, identitas individu diatribusikan oleh orang lain. (4) *Communal Frame*, yaitu identitas dibentuk oleh nilai kolektif atau kultural kelompok sosial (Hecht and Lu 2014). Teori ini digunakan untuk memaknai identitas dalam mendistribusikan kuasa dalam hubungan antara individu dalam organisasi(Littlejohn and Foss 2009). *Communication Theory of Identity* dalam penelitian ini digunakan sebagai kerangka analisis identitas subjek sebagai bahasa yang merepresentasikan gagasan interpersonal power dalam komunikasi antar pribadi.

Setiap individu memiliki identitasnya masing-masing sebagai representasi dari dirinya. *Communication Theory of Identity* menjelaskan bahwa identitas manusia tidak hanya konkrit milik satu individu, namun identitas merupakan suatu yang dikomunikasikan dan dinegosiasikan sesuai dengan nilai-nilai sosial yang ada(Hecht and Lu 2014). Dengan identitas yang bisa berubah sesuai dengan nilai sosial, maka munculah suatu ketimpangan identitas seseorang antara perspektif dirinya terhadap orang lain. Di sisi lain, identitas berperan sebagai bentuk komunikasi nonverbal pada individu yang memiliki makna tertentu.

2. METODE

Peneliti yang juga merupakan salah seorang anggota dari Pimpinan Cabang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah memudahkan dalam pengumpulan narasumber serta mendapatkan informasi guna keperluan dalam penelitian. Dengan menggunakan koneksi sesama anggota pimpinan

cabang, harapannya peneliti dapat melakukan wawancara dengan lebih leluasa sehingga memaksimalkan dalam menggali informasi(Tampubolon.M 2023).

Penelitian ini juga didukung oleh pengalaman empiris peneliti sebagai salah satu diantara subjek penelitian. Artinya peneliti juga secara langsung mengalami apa yang terjadi pada ranah subjek penelitian(Nasution 2023). Begitu pula dengan narasumber lain yang diperdalam wawancaranya dengan mengarah pada pengalaman pribadi. Sehingga penelitian ini mengacu para paradigma interpretif(Nasution 2023).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dilakukan guna mengetahui bagaimana konsep *Interpersonal Power* diterapkan serta menganalisis makna lebih dalam bentuk komunikasi interpersonal yang ada dalam organisasi. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pemahaman mendalam terhadap suatu masalah atau fenomena secara mendalam(Siyoto and Sodik 2015). Penelitian kualitatif mengkaji satu persatu permasalahan dikarenakan dalam metode ini memandang bahwa satu permasalahan memiliki sifat yang berbeda dengan masalah yang lainnya (Siyoto and Sodik 2015).

Penelitian ini berupaya untuk mengupas tuntas bagaimana pemaknaan *Interpersonal Power* pada komunikasi interpersonal dalam organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode studi kasus untuk mengeksplorasi permasalahan yang sedang terjadi. Metode studi kasus merupakan metode yang dapat digunakan untuk tujuan eksplanatif dan deskriptif (Nasution 2023).

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pimpinan Cabang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Kota Surakarta (PC IMM Surakarta) Periode 2025/2026. Subjek dipilih berdasarkan kriteria yang ditentukan yaitu organisasi dengan otoritas formal yang memiliki struktural dan fungsionaris serta adanya dinamika kekuasaan yang kuat dalam tubuh organisasi yang meliputi jenis-jenis *interpersonal power* yaitu *legitimate power*, *reward power*, *referent power*, *expert power*, dan *persuasive power*(DeVito 2016). Subjek penelitian juga memiliki keunikan dalam hal ideologi serta kultur organisasi yang mengedepankan perkaderan dan kekeluargaan(Susanti et al. 2024). Sehingga penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana bentuk *Interpersonal Power* yang terjadi dalam komunikasi interpersonal dengan dinamika organisasi yang memiliki kultur kekeluargaan.

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) merupakan organisasi ortonom yang tersebar di seluruh Indonesia. Tujuan dari organisasi ini yaitu mengusahakan terbentuknya akademisi Islam yang berakhlak mulia dalam rangka mencapai tujuan Muhammadiyah (Rizky et al. 2024). Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Kota Surakarta menjadi subjek utama penelitian ini

dikarenakan dinamika organisasi di Kota Surakarta yang sangat kompleks serta memiliki budaya organisasi yang kultural. Hal ini tentunya menjadi bagian penting dari penelitian untuk mengetahui bagaimana penerapan prinsip kekuatan interpersonal dalam komunikasi organisasi baik secara formal maupun kultural.

Data yang digunakan diperoleh dari hasil wawancara tidak terstruktur guna memperoleh data kualitatif secara mendalam dan meluas (Nasution 2023). Dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti menggunakan garis besar fenomena untuk ditanyakan kepada responden. Metode pengambilan data ini mendorong responden untuk menjawab pertanyaan secara terbuka dan berdasarkan pengalaman mereka. Jawaban dari responden kemudian dapat mempermudah peneliti untuk mengajukan pertanyaan berikutnya berdasarkan arah dan tujuan dari jawaban responden. Wawancara tidak terstruktur yang dilakukan secara khusus kepada ketua bidang serta anggota bidang dari 5 bidang yang ada antara lain: Bidang Kader, Bidang Hikmah, dan Bidang Media Komunikasi. Pengambilan data dilakukan mulai tanggal 27 Desember 2025 hingga 19 Januari 2026. Masing-masing narasumber ditemui dalam jangka waktu yang berbeda. Sehingga mempermudah narasumber untuk terbuka saat melakukan wawancara (Nasution 2023).

Narasumber dipilih berdasarkan kriteria yang ditentukan yaitu berasal dari bidang yang memiliki dinamika komunikasi antar pribadi intens di dalamnya. Bidang-bidang tersebut merupakan beberapa bidang yang terdapat pada PC IMM Kota Surakarta dengan dinamika kerja tinggi yang melibatkan hubungan interpersonal antar ketua dan anggota bidang. Ketidakterlibatan ketua umum dalam pengambilan data dilakukan sebagai pembatasan dalam melakukan penelitian yang hanya membahas *interpersonal power* dalam komunikasi ketua dan anggota bidang. Adapula karena ketua bidang jarang terlibat dalam komunikasi interpersonal dengan ketua maupun anggota bidang. Sehingga narasumber dapat dijadikan sebagai sumber data pada penelitian.

Setelah dilakukan wawancara dan didapatkanlah data, peneliti kemudian mengolah data tersebut dengan mengkaji data berdasarkan konsep *Interpersonal Power* yang mengacu pada Teori Komunikasi Identitas (CTI) oleh Michael Hetcht. Kemudian data yang sudah diolah dapat dijabarkan secara deskriptif dan eksplanatif mengenai *interpersonal power* dalam hubungan antara ketua dan anggota bidang. Analisis data dilakukan menggunakan model analisis *Spradley* yang meliputi analisis domain seperti bagaimana ketua bidang memberi teguran, taksonomi seperti bagaimana anggota bidang memberi saran terhadap suatu kebijakan, kompensial seperti ketika ketua dan anggota bidang berdiskusi terkait suatu kebijakan, dan analisis tema kultural dengan mencari nilai kultural keorganisasian (Nasution 2023). Data

diharapkan dapat menjelaskan nilai-nilai interpersonal yang dimiliki oleh setiap responden selama penelitian berlangsung.

Adapula parameter konseptual dalam penelitian ini yaitu kerangka konseptual Interpersonal Power oleh Joseph DeVito. Kerangka konseptual ini kemudian menjadi acuan penelitian dalam mengupas tuntas fenomena *interpersonal power* yang terjadi dalam proses komunikasi antar ketua dan anggota bidang di PC IMM Kota Surakarta. Sehingga kerangka konseptual *interpersonal power* menjadi kerangka konseptual yang juga memberikan batasan penelitian ini agar terkonsentrasikan pada fenomena tersebut.

Data kemudian divalidasi menggunakan teknik Triangulasi yang membandingkan antara hasil wawancara dengan narasumber, proses wawancara, dan insight peneliti untuk memastikan validitas data yang ditemukan. Validasi hasil wawancara dilakukan dengan memastikan keabsahan sumber, metode, dan waktu pengumpulan data. Validasi proses wawancara dilakukan dengan memastikan konteks proses wawancara sehingga bahasan tidak melebar keluar konteks penelitian (Nasution 2023). Kemudian ketiganya divalidasi kebenarannya dengan kerangka teori serta penelitian terdahulu untuk memastikan bahwa penelitian dapat diabsahkan serta dapat dipertanggungjawabkan setiap penemuannya. Sehingga menghasilkan penelitian yang akurat dan berintegritas.

Dengan metode penelitian ini diharapkan menjadi penjelasan mengenai bagaimana pemaknaan *interpersonal power* dalam setiap komunikasi interpersonal antara pimpinan cabang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah serta menjadi sarana evaluasi organisasi agar dapat berkembang melalui komunikasi interpersonal. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi cara untuk menjaga keutuhan organisasi melalui berjalannya komunikasi organisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian

Tabel 1 Gambaran Umum Subjek Penelitian

No	Inisial	Jabatan	Manifestasi Interpersonal Power
1	Z	Ketua Bidang Kaderisasi	<i>Interpersonal power</i> sebagai kemampuan untuk menjadi bijak dalam menghadapi dinamika organisasi
2	A	Anggota Bidang Kaderisasi	<i>Interpersonal power</i> sebagai kemampuan persuasif yang

			membentuk pengaruh dalam hubungan antar individu
3	F	Ketua Bidang Hikmah Politik	<i>Interpersonal power</i> sebagai kemampuan dalam menanamkan nilai ideologi dan menyatukan pandangan
4	N	Anggota Bidang Hikmah Politik	<i>Interpersonal power</i> sebagai instrumen dalam membangun eksistensi dan kolaborasi yang bersifat persuasif
5	Y	Ketua Bidang Media Komunikasi	<i>Interpersonal power</i> sebagai sistem komunikasi yang berlandaskan pada kepercayaan dan timbal balik individu
6	DZ	Anggota Bidang Media Komunikasi	<i>Interpersonal power</i> sebagai dinamika komunikasi yang berlandaskan pada kompetensi individu

3.1.2 *Interpersonal Power* Dibentuk, Dinegosiasikan, dan Dimaknai

Interpersonal power pada PC IMM Kota Surakarta merupakan suatu entitas yang meliputi struktur organisasi, kapabilitas, dan identitas individu yang bergantung pada konteks yang sedang terjadi. Pada dasarnya kuasa formal dimiliki seseorang ketika menduduki jabatan yang sah dalam struktur organisasi. Namun, kuasa tidak didapatkan sepenuhnya ketika seseorang menduduki jabatan. Diperlukan upaya untuk membangun kapabilitas dalam organisasi guna menciptakan roda kepemimpinan yang efektif.

“...Bagaimanapun sebagai ketua bidang, saya selalu membangun citra baik saya dalam berkomunikasi supaya mereka menghormati kapabilitas saya sebagai pimpinan bagi mereka.” (Z, Ketua Bidang Kader, 27 Desember 2025)

Kemampuan berkomunikasi adalah salah satu hal yang paling diperhatikan sebagai kapabilitas individu dalam organisasi. Komunikasi sebagai wadah bagi individu untuk mencurahkan ide dan gagasannya. Komunikasi juga sebagai senjata utama dalam memberikan pengaruh terhadap orang lain, baik komunikasi verbal maupun non-verbal.

Temuan juga menjelaskan adanya bentuk kuasa interpersonal dalam PC IMM Kota Surakarta. *Legitimate power* ditunjukkan dengan ketua bidang yang memiliki hak prerogatif dalam memberikan arahan kepada anggotanya, terutama pada kondisi mendesak. *Legitimate power* dibentuk secara administratif melalui ketua bidang yang memiliki hak untuk memberikan instruksi kepada anggotanya melalui jabatan yang dimiliki. Begitupun anggota bidang menerima dan memproses instruksi dari ketua bidang karena memang merupakan hak dan

tugasnya sebagai negosiasi kuasa dari ketua bidang. Sehingga *legitimate power* dalam hal ini dimaknai sebagai amanah terhadap tanggung jawab administratif yang telah dibentuk melalui struktur organisasi.

Sedangkan *expert power* dibentuk oleh keahlian individu dalam hal tertentu lebih memberikan pengaruh dalam proses komunikasi ketua dan anggota bidang. Salah satu contohnya adalah adanya anggota bidang yang ahli pengelolaan media sosial atau mungkin yang telah berkarir pada perkaderan tingkat madya. *Expert power* tidak sepenuhnya diterima oleh individu dalam proses komunikasi, melainkan adanya negosiasi yang menjadikannya sebagai alternatif teknis dalam pengambilan keputusan. Sehingga *expert power* dimaknai sebagai bagaimana individu lebih diakui dalam kapabilitasnya.

“Pada dasarnya di PC IMM Surakarta ini jabatan tetap harus diakui sebagai bentuk taat administrasi, namun ada aspek-aspek lain yang kemudian membentuk kuasa atau pengaruh seseorang selama berorganisasi disini. IMM Solo selalu memberikan wadah bagi kadernya untuk berkembang...” (DZ, Anggota Bidang Media Komunikasi, 8 Januari 2026)

Persuasive power dibentuk melalui keterikatan individu dalam organisasi, yaitu dengan memberikan contoh yang baik untuk menanamkan pengaruh terhadap individu lain. Hal ini ditunjukkan dengan ketua bidang yang membangun keterikatan anggota bidang pada awal periode organisasi. Upaya antara ketua dan anggota bidang dalam mengikat hubungan melalui proses komunikasi adalah bagaimana terbentuknya *persuasive power*. *Persuasive power* dinegosiasikan melalui keterikatan dan kesepahaman yang tertanam pada hubungan antara ketua dan anggota. Oleh sebab itu, kuasa dimaknai sebagai kemampuan untuk meyakinkan satu sama lain melalui proses komunikasi.

Sedangkan *Coercive power* dibentuk melalui dorongan kepada anggota bidang untuk menggantikan jabatan dalam bidang pada situasi yang mendesak. Salah satu contoh yaitu desakan untuk mengisi kekosongan jabatan di awal organisasi karena adanya kendala keterbatasan sumber daya manusia. Meskipun begitu, *coercive power* dinegosiasikan dengan membangun keterikatan dan hubungan antara ketua dan anggota yang harmonis yang kemudian membawa suasana yang nyaman bagi individu. Sehingga *coercive power* dimaknai sebagai optimalisasi fungsional yang berlandaskan pada keterikatan individu.

“Jujur waktu awal saya masuk ke bidang kaderisasi itu kerasa sangat canggung. Kami hanya saling tahu nama saja, mungkin karena masuk ke organisasi ini awalnya agak sedikit terpaksa ya. Tapi setelah berjalan, saya mulai merasakan keakraban itu. Ketua bidang saya itu sering banget ngajakin ngumpul, makan bareng, bahkan sampai

holiday bareng pun juga pernah. Akhirnya saya rasa memang perlu untuk membangun keterikatan dalam organisasi supaya muncul kepercayaan satu sama lain. Kalau sudah saling percaya kan makin mudah juga buat komunikasinya...”(A, Anggota Bidang Kader, 19 Januari 2026)

Referent power dibentuk melalui keteladanan individu yang menanamkan pengaruh melalui kesadaran dan menciptakan kekaguman terhadap individu. Kuasa dimanifestasikan dengan mengawali hal-hal yang baik agar dapat diikuti oleh individu yang lain. *Referent power* dinegosiasikan melalui forum-forum informal yang menciptakan ruang kesetaraan antar individu atau adaptasi gaya bicara yang bertujuan menciptakan kekaguman terhadap individu. Sehingga *referent power* dimaknai sebagai hasil dari identitas kolektif terhadap individu yang menciptakan pengaruh bawah sadar. Pada akhirnya, kuasa dalam komunikasi ketua dan anggota merupakan metamorfosis individu dalam organisasi yang dikonstruksi melalui identitas yang kemudian dilegitimasi sebagai administratif sebagai fungsionaris.

“Dalam berjalannya suatu bidang di organisasi itu bukan hanya soal memberikan masukan atau arahan satu sama lain. Ada aspek keteladanan yang menanamkan kesadaran akan ideologi ikatan. Bagaimana memberikan contoh yang baik bahkan kepada teman sejawat, sekalipun kepada rekan yang bahkan usianya lebih tua.” (F, Ketua Bidang Hikmah Politik, 1 Januari 2026)

Narasumber meyakini bahwa menanamkan nilai-nilai ideologi kepada rekan merupakan cara terbaik dalam menyatukan tujuan dalam berorganisasi. Sedangkan *reward power* tidak ditemukan saat melakukan observasi dan juga wawancara dengan narasumber karena PC IMM Surakarta masih berpegang pada nilai ideologi ikatan serta menghindari nilai-nilai pragmatisme dalam berjalannya organisasi.

3.1.3 Pemetakan Hasil Observasi Lapangan Terhadap Praktik Interpersonal Power

Tabel 2 Pemetakan Hasil Observasi Lapangan

Interpersonal Power	Dibentuk	Dinegosiasikan	Dimaknai
Legitimate Power	Ketua secara administratif memiliki otoritas dalam memberikan arahan kepada anggota	Anggota menerima arahan sebagai hak prerogratif dari ketua bidang	Tanggungjawab administratif yang didapatkan melalui jabatan
Expert Power	Keahlian individu dalam hal tertentu	Digunakan sebagai alternatif teknis dalam menjalankan tugas	Eksistensi individu melalui kapabilitasnya

Persuasive Power	Keterikatan emosional yang membangun komitmen individu	Kesepahaman antar individu memberikan timbal balik pengaruh	Kemampuan untuk meyakinkan individu dalam timbal balik pengaruh
Referent Power	Keteladanan individu membangun kekaguman sebagai pengaruh dibawah kesadaran	Forum-forum informal dan adaptasi gaya pembicaraan antar individu	Hasil dari identitas kolektif daripada individu
Coercive Power	Situasi yang mendorong individu untuk menjalankan kekuasaan	Membangun hubungan yang harmonis dalam organisasi	Optimalisasi roda kepemimpinan dalam organisasi
Reward Power	-	-	-

Interpersonal power dalam PC IMM Kota Surakarta dinegosiasikan melalui adaptasi komunikasi ketua dan anggota terhadap nilai kolektif kolegal. Salah satu praktiknya adalah adanya kebebasan anggota untuk memberi masukan meskipun ketua bidang memiliki hak prerogatif dalam mengatur bidang tersebut. Kolektif kolegal seakan mendorong individu untuk menganggap kuasa bukan sebagai senjata mutlak. Bagi beberapa narasumber, kuasa justru sebuah entitas yang semestinya dilawan untuk mencapai tujuan kebersamaan. Ketua dan anggota sering melakukan komunikasi persuasif untuk meyakinkan satu sama lain. Negosiasi kuasa juga sering dipraktikkan dengan forum-forum kultural antara ketua dan anggota yang menciptakan kesetaraan dan kedekatan.

“Bagi saya, manifestasi nilai kolektif kolegal dalam kepemimpinan di IMM Solo seolah melebur ketimpangan kuasa yang biasa kita temui di organisasi lain seperti BEM atau himpunan. Sebagai ketua bidang saya tentu tidak bisa semena-mena memberikan perintah sepihak kepada anggota saya karena hal itu justru dapat mengurangi kepercayaan mereka terhadap saya.”(Y, Ketua Bidang Media Komunikasi, 8 Januari 2026)

Temuan ini menunjukkan bagaimana kuasa dapat ditawarkan melalui proses timbal balik individu dalam proses komunikasi. Dalam konteks kultural, anggota akan lebih nyaman dan memang bagi mereka itulah kesempatan mereka dalam melakukan komunikasi yang “kolegal” dengan ketua atau rekannya.

Interpersonal power dimaknai sebagai instrumen kontekstual yang memberikan pengaruh timbal balik dalam komunikasi ketua dan anggota. Kontekstual dalam hal ini adalah pada praktiknya, *interpersonal power* yang dimiliki oleh individu bisa lebih tinggi atau lebih rendah dalam situasi dan kondisi tertentu. Ketua bidang akan lebih diakui jabatannya secara formal

pada forum-forum resmi seperti dapat pleno. Namun dalam forum-forum kultural, seringkali justru anggota bidang yang memiliki keahlian tertentu akan lebih berpengaruh dan justru memberikan dorongan atau bahkan desakan, sekalipun terhadap ketua bidang.

“...organisasi semestinya menjadi wadah bagi anggotanya dalam berkembang dan mengaktualisasi diri mereka melalui kreativitas dalam melakukan pengabdian. Kuasa tidak semestinya menjadi alat untuk sekadar mengatur. Kita musti memahami kuasa sebagai wadah untuk membangun eksistensi serta kolaborasi dalam mengeksekusi ide-ide anggotanya. Sehingga tujuan mereka berorganisasi tidak hanya terjebak pada pengabdian, melainkan berorganisasi dalam rangka memanifestasikan diri.” (N, Anggota Bidang Hikmah Politik, 14 Januari 2026)

Kutipan tersebut menegaskan bahwa *interpersonal power* dalam komunikasi ketua dan anggota bidang PC IMM Kota Surakarta merupakan upaya untuk menciptakan keselarasan dan mengaburkan ketimpangan individu. Hal ini juga menegaskan bahwa setiap individu pada PC IMM Surakarta memiliki kapabilitasnya masing-masing yang semestinya diakui.

3.1.4 Identitas Dalam Komunikasi Ketua dan Anggota Bidang

Hasil wawancara dengan narasumber menunjukkan peran identitas individu dalam memberikan kuasa pada komunikasi interpersonal di PC IMM Kota Surakarta. Adanya kecenderungan untuk menyesuaikan topik dan gaya bicara dengan individu yang memiliki kapabilitas atau pengalaman lebih tinggi. Hal ini dianggap sebagai bentuk adaptasi terhadap identitas individu dalam melakukan komunikasi. Bagi beberapa narasumber, hal ini juga bertujuan untuk menciptakan kenyamanan dan keterhubungan melalui proses komunikasi.

“Salah satu contohnya adalah Ketika berkomunikasi dengan salah satu pimpinan yang merupakan MAPRES (mahasiswa berprestasi) sehingga adanya adaptasi dalam proses komunikasi. Terutama dalam arah pembicaraan yang dilakukan seperti pemilihan konteks dan topik dalam pembicaraan yang familiar dengan lawan bicara.” (DZ, Anggota Bidang Media Komunikasi, 8 Januari 2026)

Kutipan tersebut menegaskan adanya penyesuaian topik akademik dengan pimpinan yang merupakan mahasiswa berprestasi. Adapula menyesuaikan bicara dengan kesan hormat ketika berinteraksi dengan pimpinan yang telah lama berkarir dalam organisasi. Identitas individu dalam komunikasi interpersonal menciptakan kesadaran serta membuka ruang emosional antara individu.

“Kepercayaan antar individu dibangun melalui komunikasi yang mengedepankan timbal balik satu dengan yang lainnya. Makanya kami sering mengadakan forum dalam

bidang meskipun ngga selalu soal bidang, namun goals nya adalah membangun keterikatan dan kepercayaan.”(N, Anggota Bidang Hikmah Politik, 14 Januari)

Adaptasi identitas dalam komunikasi ketua dan anggota bidang bukanlah sekadar bentuk manifestasi identitas itu sendiri. Adaptasi terhadap identitas merupakan manifestasi dari bagaimana menghargai “*presence*” lawan bicara. Nilai kolektif kolegal yang melekat dalam ketua dan anggota menjadi dasar daripada bagaimana mereka menghargai keberagaman identitas yang dimiliki.

Distribusi kuasa dalam PC IMM Kota Surakarta didasarkan pada kepercayaan individu. Keberagaman latar belakang dan identitas individu dalam PC IMM Kota Surakarta menciptakan iklim komunikasi yang heterogen. Tidak semuanya berasal dari kota Surakarta, banyak pengurus yang berasal dari kepulauan lain yang sedang menjalankan studi di Surakarta. Bagi narasumber, komunikasi menjadi instrumen penting dalam membangun kepercayaan dan keterikatan antara ketua dan anggota bidang. Tanpa kepercayaan, *interpersonal power* sulit didistribusikan melalui proses komunikasi antar ketua dan anggota bidang.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Komunikasi Interpersonal Ketua dan Anggota Bidang

Komunikasi interpersonal antara ketua dan anggota bidang dalam PC IMM Kota Surakarta dilakukan dengan dialog sebagai wadah dalam menyampaikan ide maupun gagasan. Informan menjelaskan bahwa keterbukaan emosional dan kepercayaan antar ketua dan anggota dibangun melalui komunikasi interpersonal. Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yaitu komunikasi interpersonal memiliki peranan dalam memelihara psikologi serta kualitas hubungan (Das 2025). Maka dengan menjaga keterbukaan emosional dan kepercayaan sama artinya dengan upaya individu dalam menjaga hubungan antar individu.

Kepercayaan merupakan hal yang paling penting dalam komunikasi ketua dan anggota bidang guna menciptakan kesamaan visi dalam berorganisasi. Kepercayaan antar ketua dan anggota bidang dibangun melalui proses komunikasi interpersonal. Temuan ini menegaskan kembali penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa keterbukaan dan keterikatan menciptakan efektivitas pesan melalui minimnya perbedaan pandangan (Prasetyo and Anwar 2021). Sehingga karakteristik komunikasi dalam konteks organisasi dibentuk melalui gaya kepemimpinan individu.

Temuan menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal ketua dan anggota bidang PC IMM Kota Surakarta memiliki pola yang lebih kompleks dibandingkan institusi formal seperti perusahaan atau organisasi lainnya. Hasil penelitian terdahulu melalui kacamata fungsional-struktural, Mayasari (2025) memandang komunikasi interpersonal dalam organisasi sebagai

sesuatu yang kaku. Sedangkan komunikasi interpersonal dalam PC IMM Surakarta didorong oleh ikatan emosional sebagai “saudara seperjuangan” yang ditanamkan pada individu selama berorganisasi. Hal ini membuktikan bahwa organisasi yang bergerak dalam dakwah, komunikasi interpersonal menjadi wadah dalam mengaburkan identitas yang menciptakan keterikatan antar individu.

3.2.2 Dinamika *Interpersonal Power* Pada Komunikasi Ketua dan Anggota Bidang

Praktik *interpersonal power* dalam komunikasi ketua dan anggota bidang PC IMM Kota Surakarta dibentuk oleh jabatan, kapabilitas, dan identitas individu melalui komunikasi antar pribadi. Siapapun bisa memiliki kuasa yang lebih tinggi meskipun bukan ketua bidang, dengan catatan dalam konteks tertentu. Seorang anggota bidang bisa saja lebih berpengaruh jika ketiga aspek tersebut lebih tinggi dari yang lain sekalipun ketua bidang. Hal ini selaras dengan DeVito(2016) yang berpendapat *interpersonal power* dapat dipraktikkan melalui pesan verbal dan non-verbal. Temuan ini menegaskan bahwa *interpersonal power* dalam komunikasi tidak semena-mena dibentuk melalui jabatan, melainkan juga manifestasi dari kapasitas dan kualitas individu

Dalam praktiknya, *interpersonal power* dalam komunikasi ketua dan anggota bidang PC IMM Kota Surakarta bersifat kontekstual. Artinya komunikasi yang dilakukan bisa saja berubah sesuai dengan konteks dalam ruang komunikasi. Salah satu contohnya adalah sekretaris umum yang ahli dalam administrasi organisasi turut andil dalam menentukan keputusan timeline organisasi, sekalipun merupakan usulan ketua umum. Sehingga keputusan tidak semena-mena berada di tangan ketua umum. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa *interpersonal power* tidak sepenuhnya ada pada pimpinan tertinggi, namun juga melekat pada kapabilitas dan peran anggota. Temuan ini menegaskan bahwa power memainkan peran utama dalam proses komunikasi(Citra et al. 2021).

Temuan lapangan menunjukkan adanya *legitimate power* dalam PC IMM Kota Surakarta yaitu ketua bidang yang memiliki hak prerogratif dalam memberikan arahan kepada anggotanya. Contohnya adalah ketika ketua bidang memiliki hak untuk membagi porsi kerja kepada anggotanya. Begitu pula anggota juga yang mengikuti perintah karena memahami jabatan yang dimiliki oleh pimpinannya. Temuan menegaskan penelitian terdahulu yang berpendapat bahwa jabatan individu sebagai pesan non-verbal dalam suatu organisasi(Sundari 2024). Dengan demikian *legitimate power* dimaknai sebagai landasan struktural kepemimpinan tanpa mengaburkan nilai kolektif-kolegial dalam ikatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, *persuasive power* ditemukan banyak sekali bentuk komunikasi persuasif di lingkup interpersonal. Dalam perspektif DeVito(2016),

persuasive power dipraktikkan dengan kemampuan membingkai pesan secara emosional sehingga individu mampu secara sukarela menerima arahan atau perintah. Contoh dari hasil temuan adalah ketika ada salah satu anggota dengan pakaian yang tidak merepresentasikan organisasi pada suatu forum, disitulah *persuasive power* dipraktikkan dengan ketua bidang mendorong anggota agar tidak mengulangi kekeliruan kedepannya. Temuan ini menegaskan bahwa *persuasive power* merupakan instrumen yang mempengaruhi kesadaran individu agar menciptakan kesamaan visi yang berlandaskan keterikatan.

Temuan menjelaskan *referent power* seperti menjadi teladan atau memberikan contoh yang baik kepada anggota atau pimpinan lainnya mulai dari kesungguhan hingga kedisiplinannya. Hal ini juga ditunjukkan dengan adanya ketua bidang yang merupakan mahasiswa berprestasi (MAPRES) kemudian menjadi motivasi anggotanya dalam kesungguhan akademik serta organisasi. Temuan menunjukkan keselarasan dengan DeVito, dimana *referent power* dalam PC IMM Surakarta diinterpretasikan sebagai kualitas individu serta sosok teladan bagi pimpinan lainnya. Semakin tinggi kualitas personal pimpinan, maka semakin dihormati dan semakin memiliki pengaruh dalam proses komunikasi interpersonal.

Adanya bentuk *expert power* dalam komunikasi antar ketua dan anggota bidang PC IMM Kota Surakarta yang ditunjukkan dengan pimpinan yang memiliki pengalaman dan kapabilitas dalam hal tertentu akan lebih memiliki pengaruh seperti halnya dalam pengelolaan media sosial. Narasumber menyatakan eksistensinya karena keahliannya dalam optimasi media sosial yang kemudian dipercayai sebagai penganggung jawab media digital ikatan. Hal ini membuktikan pendapat DeVito(2016) menjelaskan *expert power* dibangun oleh kapabilitas dan keahlian individu dalam hal tertentu. Sehingga *expert power* PC IMM Kota Surakarta menunjukkan bahwa struktur kuasa bisa bersifat kontekstual.

Di sisi lain, hasil observasi juga menemukan adanya jabatan yang merupakan hasil dari desakan pada PC IMM Kota Surakarta. Beberapa informan mengaku menerima dorongan untuk menduduki jabatan di PC IMM Surakarta karena keterbatasan sumber daya. Sedangkan dalam pandangan DeVito(2016), *coercive power* dibentuk oleh ancaman atau sanksi terhadap individu. Meski demikian, desakan untuk menjabat di PC IMM Kota Surakarta didasari pada situasi mendesak yaitu kurangnya sumber daya dalam menjalankan roda kepemimpinan. Sehingga *coercive power* tidak muncul sebagai bentuk sanksi eksplisit, melainkan secara implisit dipraktikkan melalui interpretasi moral ikatan.

Sementara *reward power* hampir tidak ditemukan pada PC IMM Kota Surakarta. Sebagai organisasi yang masih memiliki idealisme, tentu PC IMM Kota Surakarta jauh dari nilai-nilai pragmatis. Deetz dalam pandangan studi kritis komunikasi organisasi, kondisi ini merupakan

internalisasi nilai ideologis yang tidak dapat digantikan oleh timbal balik material sebagai kontrol sosial. Di sisi lain, temuan ini menegaskan bahwa pola materialis dapat mengikis kepercayaan yang mengakibatkan berkurangnya ketahanan hubungan (Zhou et al. 2025). Ketiadaan *reward power* menunjukkan relasi kuasa di PC IMM Kota Surakarta yang tidak bersifat transaksional secara material, melainkan legitimasi dan apresiasi nilai moral.

Adanya temuan nilai kolektif kolegal dalam proses komunikasi antara ketua dan anggota bidang. Kesetaraan dan kekeluargaan menjadi kunci dari proses komunikasi ketua dan anggota. Kolektif kolegal merupakan kepemimpinan yang berlandaskan ikatan dan interaksi secara bersamaan layaknya teman sejawat (Fikri and Arqam 2019). Temuan tersebut membuktikan peran kolektif kolegal sebagai instrumen dalam mendistribusikan pengaruh melalui komunikasi interpersonal.

Pada implementasinya, *interpersonal power* dimaknai sebagai hubungan kuasa yang bersifat dua arah. Ketua bidang sadar bahwa tanpa masukan dari anggotanya maka ia tak dapat menjalankan amanahnya secara maksimal. Begitu pula anggota membutuhkan ketua bidang sebagai kiblat dalam menentukan gerakan dalam organisasi. Narasumber mengungkapkan bahwa praktik ini merupakan upaya yang dilakukan untuk menjaga nilai kolektif kolegal dalam dinamika komunikasi PC IMM Kota Surakarta. DeVito (2016) melalui buku "*The Interpersonal Communication Book*" menjelaskan bahwa kuasa seseorang dapat bertambah atau berkurang serta dapat dibagikan pada siapapun berdasarkan konteks dan hubungan yang terjadi. Fenomena ini menegaskan bahwa kuasa tidaklah semena-mena pada jabatan. Kuasa dimaknai sebagai peluang bagi individu untuk menjadi *uswah* bagi yang lainnya.

Temuan lapangan mengungkapkan penerapan nilai kolektif kolegal dalam melebur ketimpangan kuasa antara ketua dan anggota bidang. Forum-forum kultural yang sering dilakukan antara ketua dan anggota bidang menciptakan keakraban dan kesetaraan di antara mereka. Hal ini bertujuan untuk mengaburkan ketimpangan kuasa di antara mereka. Seringkali dilakukan komunikasi antar pribadi dalam bidang karena hal ini lah yang dapat membangun kepercayaan antara mereka. Kedekatan yang dibangun melalui proses komunikasi yang berlandaskan nilai kolektif kolegal pada akhirnya menciptakan keterikatan emosional antar ketua dan anggota bidang. Kolektif kolegal merupakan formulasi kepemimpinan dalam ikatan guna membangun kebersamaan (Fikri and Arqam 2019). Temuan ini menegaskan bahwa kuasa tidak semestinya didistribusikan begitu saja. Diperlukannya proses yang kompleks dan disesuaikan dengan realitas sosial melalui proses komunikasi.

3.2.3 Identitas Dalam Komunikasi Ketua Dan Anggota Bidang

Temuan menunjukkan adanya peran identitas ketua dan anggota dalam roda kepengurusan ikatan. Identitas individu dibentuk melalui nilai-nilai yang ditanamkan sejak berada di tataran dasar yang menekankan keteladanan, keterikatan, dan tanggung jawab sebagai ujung tombak persyarikatan. Temuan ini memanifestasikan penelitian terdahulu yaitu hubungan antara identitas dan kapabilitas personal menciptakan legitimasi kuasa antar individu (Hecht and Lu 2014). Identitas personal dimaknai sebagai instrumen dalam mendistribusikan kuasa melalui komunikasi interpersonal.

Kolektif-kolegial dalam PC IMM Kota Surakarta secara normatif menekankan kesetaraan antar ketua dan anggota. Namun bukan berarti menghapus relasi kuasa dalam proses komunikasi interpersonal. Temuan observasi menggambarkan peran penting daripada negosiasi kuasa di PC IMM Kota Surakarta guna menjaga stabilitas kepemimpinan. Hal ini ditunjukkan dengan perbedaan pandangan ketua dan anggota dalam mengambil keputusan yang kemudian diselaraskan melalui adaptasi kolektif kolegial pada proses komunikasi antarpribadi. Peneliti terdahulu juga menjelaskan bahwa komunikasi dan relasi kuasa menjadi cara kita untuk melihat dominasi pihak tertentu dalam pengambilan keputusan (Deetz 2009). Pada akhirnya, identitas berperan sebagai mekanisme kuasa non-verbal dalam proses komunikasi yang memiliki kecenderungan persuasif. Sehingga distribusi kuasa pada komunikasi ketua dan anggota bidang juga bergantung pada bagaimana identitas individu diinterpretasikan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan daripada temuan, penelitian ini menunjukkan bahwa *interpersonal power* dalam komunikasi ketua dan anggota PC IMM Surakarta merupakan dinamika timbal balik kekuasaan kontekstual yang tidak semata-mata ditentukan oleh jabatan individu. Komunikasi interpersonal menjadi suatu wadah yang digunakan untuk menegosiasikan kuasa antar ketua dan anggota bidang. Dinamika kekuasaan ini menciptakan keunikan tersendiri bagi hubungan ketua dan anggota bidang PC IMM Surakarta.

Interpersonal power dalam hubungan ketua dan anggota bidang dibentuk oleh jabatan struktural, kapasitas, dan identitas personal. Jabatan dalam organisasi memberikan hak prerogatif ketua dalam menjalankan kepemimpinan melalui *legitimate power*. Kapabilitas personal yang dimiliki oleh ketua dan anggota seperti keahlian dalam hal tertentu, kemampuan berkomunikasi, keteladanan, serta pengalaman dalam organisasi merupakan unsur penting yang membentuk *expert power*, *referent power*, dan *persuasive power*.

Proses negosiasi kuasa dalam hubungan ketua dan anggota dimanifestasikan melalui nilai kolektif kolegal yang melekat sebagai kultur organisasi yang menciptakan kesetaraan dan keterikatan emosional antar individu. Pada akhirnya, *interpersonal power* dalam hubungan ketua dan anggota bidang dimaknai sebagai instrumen kolaboratif yang membangun keterikatan antar individu. Sementara itu ketiadaan *reward power* dalam temuan menegaskan bahwa hubungan interpersonal antara ketua dan anggota bidang masih berpegang teguh pada moral dan menghindari hubungan antar individu yang transaksional dan materialis. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kekuasaan tidak selalu memberikan keuntungan material yang transaksional bagi individu organisasi.

Melalui perspektif Hecht, penelitian ini menunjukkan bahwa identitas memiliki peran dalam mempengaruhi cara seseorang dipandang dan diakui eksistensinya oleh orang lain. Upaya dalam menyesuaikan gaya dan topik pembicaraan menunjukkan bagaimana identitas seseorang dipersepsikan melalui komunikasi interpersonal. Demikian identitas personal tidak sepenuhnya dibangun oleh jabatan yang dimilikinya, melainkan bagaimana individu tersebut dimaknai orang lain.

Oleh sebab itu, *interpersonal power* dalam komunikasi ketua dan anggota dimaknai sebagai instrumen dalam menciptakan keterikatan dan kepercayaan antar individu. *Interpersonal power* merupakan tanggung jawab moral dalam menjaga hubungan antar individu yang harmonis dan kolaboratif. Sehingga ketercapaian suatu hubungan ditentukan oleh kemampuan dalam menciptakan dan mengelola *interpersonal power* melalui komunikasi interpersonal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Fauzi. 2015. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Dosen Dan Mahasiswa Terhadap Motivasi Belajar Dan Prestasi Akademik Mahasiswa Effect of Interpersonal Communication Between Lecturer and Students of Learning and Achievement Motivation for Students." *Jurnal Pekommas* 18(1):53–62.
- Citra, Aji Samba Pranata, Marina Sulastiana, and Maya Rosmayati Ardiwinata. 2021. "Interpersonal Power Pemimpin Organisasi Dalam Memberikan Pengaruh Kepada Staffnya." *Jurnal Ilmiah Indonesia* 6(5).
- Das, Sudhanshu. 2025. "Interpersonal Relationships and Resilience in Nadia Hashimi ' s Novels Abstract : Introduction :." *International Research Journal of Education and Technology* 08(05):52–61. [https://www.irjweb.com/Interpersonal Relationships and Resilience in Nadia Hashimi.pdf](https://www.irjweb.com/Interpersonal%20Relationships%20and%20Resilience%20in%20Nadia%20Hashimi.pdf).
- Deetz, Stanley A. 2009. "Critical Interpretive Research in Organizational Communication." *Western Journal of Speech Communication* 46(2):131–49. doi:10.1080/10570318209374073.
- DeVito, Joseph A. 2016. *The Interpersonal Communication Book*. Vol. 11. Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.
- Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah. 2020. *Pedoman Administrasi Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah*. edited by R. R. Karman. Bandung:

Zalvinsa Enterprise.

- Febrianti, Indri, Malika Ayumi, and Azhari Panjaitan. 2025. "Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Membangun Identitas Dan Budaya Organisasi." *Jurnal Riset Humaniora Dan Pendidikan* 3(1):60–70.
- Fikri, Muhamad Aldo AL, and Muhammad Lailan Arqam. 2019. "PENGAPLIKASIAN KEPEMINPINANKOLEKTIF KOLEGIAL ORGANISASI MUHAMMADIYAH." *AL-QALAM Jurnal Kajian Islam & Pendidikan* 10(2):55–64.
- Ghanem, Samantha, Nidhi Marulappa, and Vivian Qiang. 2025. "Key Considerations for Applying Intersectionality Theory to Partner and Stakeholder Engagement in Public Health." *Canadian Journal of Public Health* (0123456789). doi:10.17269/s41997-025-01023-7.
- Hadi, Sopyan, Conrita Ermanto, and Akbar Ali. 2024. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal , Koordinasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor." 2:54–67.
- Hecht, Michael L., and Yu Lu. 2014. "Encyclopedia of Health Communication Communication Theory of Identity." *HEALTH CONTRIBUTOR TRIAL* 226–28.
- Khurniawan, Danang, Indra Prasetyo, and Woro Utari. 2023. "Pengaruh Servant Leadership Style Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi." *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen* 1(3):28–37. doi:10.59024/jise.v1i3.146.
- Körner, Robert, Jennifer R. Overbeck, Erik Körner, and Astrid Schütz. 2024. "The Language of Power: Interpersonal Perceptions of Sense of Power, Dominance, and Prestige Based on Word Usage." *European Journal of Personality* 38(5):812–38. doi:10.1177/08902070231221346.
- Korner, Robert, and Astrid Schutz. 2025. "Power Balance and Relationship Quality: An Overstated Link." 16(5):471–82. doi:10.1177/19485506241234391.
- Littlejohn, Stephen W., and Karen A. Foss. 2009. *Sources: Encyclopedia of Communication Theory*. Thousand Oaks.
- Mayasari, Indah, Dini Shaleha, Afwan Syahril Manurung, Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam, and Negeri Sumatera Utara. 2025. "Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Menciptakan Keharmonisan Antar Guru Dalam Lingkungan Kerja." *ALFIHRIS: Jurnal Inspirasi Pendidikan* 3(1):76–84.
- Nasution, Abdul Fattah. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif*. Vol. 11. Bandung: Harfa.
- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso, and Khairul Anwar. 2021. "Karakteristik Komunikasi Interpersonal Serta Relevansinya Dengan Kepemimpinan Transformasional." *Jurnal Komunikasi Pendidikan* 5(1):25. doi:10.32585/jkp.v5i1.1042.
- Rizky, Muhammad Alaika, Al Fikkri, Zakky Ramadhan, Hifdzan Hanif, Nani Nurani Muksin, Fakultas Ilmu, Ilmu Politik, and Universitas Muhammadiyah Jakarta. 2024. "Pengaruh Arus Komunikasi Vertikal Terhadap Efektivitas Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah." *Prosiding Seminar Nasional LPPM UMJ* (November).
- Sari, Al Meyda Swastika, Fina Fakhriyah, and Ika Ari Pratiwi. 2021. "Pengaruh Pola Asuh Demokratis Terhadap Kemampuan Komunikasi Anak Usia 10-12 Tahun." *JURNAL BASICEDU* 5(4):2513–20.
- Siyoto, Sandu, and Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Vol. 11. Karanganyar: Literasi Media.
- Sturm, Rachel E., and John Antonakis. 2015. "Interpersonal Power: A Review, Critique, and Research Agenda." *Journal of Management* 41(1):136–63. doi:10.1177/0149206314555769.
- Sundari, Sri. 2024. "Komunikasi Interpersonal Dalam Membangun Harmoni Dan Produktivitas Di Tempat Kerja." *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)* 1(3).

- Susanti, Ari, Astri Widyarulli Angraeni, Naimatul Mukaromah, and Ahda Makhzumi. 2024. "Pelatihan Pembuatan Bunga Rampai Digital Dalam Meningkatkan Gerakan Komunikasi Dakwah Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Jember." *JOMPA ABDI: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 3(2):1–8.
- Tampubolon.M. 2023. *Metode Penelitian*. Vol. 3.
- Wijaya, Ida Surya. 2013. "Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi." *Jurnal Dakwah Tabligh* 14(1):115–26.
- Zhou, Kaiji, Xiaoqin Zhu, Lin Lu, Lindan Tan, Yingzhao Wang, and Chunmei Lan. 2025. "How Does Materialism Influence Interpersonal Trust ? A Social Projection Perspective." *Current Psychology* 735–53.
- Zhu, Qiqi. 2025. "The Art of ' Silence ' in Interpersonal Communication." *Scientific Research Publishing* 15(1):69–77. doi:10.4236/ojml.2025.151005.

