

Gaya Kepemimpinan Ketua HIMA D4 Manajemen Perkantoran Digital Universitas Airlangga dalam Perspektif Anggota

¹Afreido Yuldaris Ega Agustian, ²Muhammad Firman Kurnia Rohmat, ³Amaliyah, ⁴Erindah Dimisyqiyani, ⁵Rizky Amalia Sinulingga, ⁶Gagas Gayuh Aji

¹Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

¹E-mail: afreido.yuldaris.ega-2023@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan dalam organisasi mahasiswa merupakan faktor penting yang menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi, khususnya dalam membangun hubungan, interaksi, serta rasa memiliki bagi para anggotanya. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan model gaya kepemimpinan Ketua HIMA D4 Manajemen Perkantoran Digital (MPD) dari sudut pandang anggota, serta memahami bagaimana pengalaman mereka membentuk makna sosial dan emosional di dalam organisasi. Metode kualitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini, dan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dokumentasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketua menggunakan kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis. Informan dipilih dengan metode purposive sampling. Pola komunikasi yang santai dan bersahabat mendorong keterbukaan anggota, sementara rapat yang partisipatif mencerminkan prinsip demokrasi. Ketua juga berperan sebagai motivator dengan memberikan dorongan sebelum pendelegasian tugas serta menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan tiap departemen. Secara pribadi, Ketua dipandang rendah hati dan mudah didekati, meskipun kurang tegas. Secara keseluruhan, anggota menyatakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, karena mampu menciptakan suasana inklusif dan partisipatif yang mendukung perkembangan anggota maupun organisasi.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, organisasi mahasiswa, HIMA MPD

ABSTRACT

Leadership in student organizations is an essential factor that determines organizational effectiveness and success, particularly in building relationships, interactions, and a sense of belonging among members. This study aims to describe the leadership style model of the Chairman of HIMA D4 Digital Office Management (MPD) from the members' perspective, as well as to understand how their experiences shape social and emotional meanings within the organization. A descriptive qualitative method was employed in this research, with data collected through observation, in-depth interviews, documentation, and literature review. The findings reveal that the chairman applies a combination of transformational and democratic leadership styles. Informants were selected using a purposive sampling method. A relaxed and friendly communication pattern encouraged members' openness, while participatory meetings reflected democratic principles. The chairman also acted as a motivator by providing encouragement before delegating tasks and showing concern for the needs of each department. Personally, the chairman was perceived as humble and approachable, though somewhat lacking in assertiveness. Overall, members expressed a high level of satisfaction with the leadership style implemented, as it fostered an inclusive and participatory atmosphere that supports both individual and organizational development.

Keyword: Leadership style, student organization, HIMA MPD

1. PENDAHULUAN

Dalam lingkup organisasi mahasiswa di perguruan tinggi, kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi mahasiswa mencakup berbagai bidang, mulai dari keagamaan, sosial, budaya, hingga bidang akademis, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan holistik mahasiswa (Tampubolon, 2020). Gaya kepemimpinan

yang diterapkan secara tepat akan meningkatkan rasa memiliki anggota terhadap organisasi dan memperkuat iklim sosial di dalamnya (Rahman, 2021). Fenomena ini menegaskan bahwa kepemimpinan bukan hanya soal posisi formal, tetapi juga tentang bagaimana pemimpin membangun relasi dan memaknai interaksi dengan anggotanya (Mattayang, 2019).

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola tindakan seorang pemimpin dalam memberikan arahan, dorongan, serta bimbingan kepada anggota agar tujuan bersama dapat tercapai (Bass dalam Haholongan, 2024). Gaya kepemimpinan dapat bersifat otoriter, demokratis, atau transformasional, yang masing-masing memiliki karakteristik unik dalam pengambilan keputusan, komunikasi, dan pengaruh terhadap anggota (Kurniawan & Setioningtyas, 2020). Pemimpin yang demokratis cenderung lebih terbuka dalam mendengarkan pendapat anggota, memberikan ruang untuk diskusi, serta memberi kesempatan bagi setiap anggota untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan strategis (Aban, 2019). Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memberi dorongan kepada pegawai agar berkembang serta meraih kinerja tinggi, bahkan melampaui ekspektasi mereka sendiri (Bass dalam Putra, 2019). Hal ini tidak hanya memperkuat hubungan pemimpin-anggota, tetapi juga membuat anggota merasa lebih terlibat dengan tujuan dan arah organisasi. Pada dasarnya, gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang dipakai seorang pemimpin untuk mengatur serta membimbing timnya agar dapat mencapai tujuan yang jelas dan sejalan dengan tujuan bersama (Yahya et al., 2022). Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi organisasi dengan baik dan melibatkan anggota dalam setiap proses pengambilan keputusan akan menumbuhkan rasa keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Pada akhirnya, ini dapat meningkatkan loyalitas dan partisipasi aktif dari anggota. Seorang pemimpin perlu terlibat langsung dalam kondisi dan dinamika kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018). Dalam proses mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal, tindakan kepemimpinan akan terjadi dan tindakan ini akan dipilah-pilah, sehingga kepemimpinan dapat dilihat dengan cara yang berbeda. Dalam praktiknya, ketua Himpunan Mahasiswa (HIMA) memiliki peran strategis dalam membentuk budaya organisasi dan mengarahkan kegiatan anggota. Ketua HIMA tidak hanya bertugas mengatur program

kerja, tetapi juga harus mampu membangun hubungan interpersonal yang sehat, memfasilitasi komunikasi, serta menjadi teladan bagi anggota (Nurhalizah et al., 2024). Pengalaman anggota dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan ketua, termasuk bagaimana mereka merasakan arahan, bimbingan, dan dukungan dalam aktivitas organisasi (Astuti, 2021). Kepuasan anggota dan tingkat partisipasi aktif seringkali mencerminkan efektivitas kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua (Rahman, 2021). Fenomena ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mencakup makna sosial yang dibangun melalui interaksi sehari-hari di dalam organisasi.

Pengamatan awal menunjukkan bahwa ketua HIMA D4 Manajemen Perkantoran Digital (MPD) menerapkan kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Dalam kegiatan seperti upgrading, workshop, dan gathering, ketua HIMA berusaha mendorong anggota untuk menyelesaikan target tertentu sambil tetap memberikan ruang bagi pengembangan kompetensi dan kreativitas individu. Meskipun demikian, persepsi anggota mengenai gaya kepemimpinan ini masih perlu ditelusuri lebih mendalam karena pengalaman subjektif mereka dapat berbeda-beda tergantung interaksi personal dan konteks situasional (Astuti, 2021). Hal ini penting untuk mengetahui seberapa besar rasa memiliki, dukungan, dan motivasi anggota terhadap organisasi. Pengalaman anggota dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan efektivitas kerja kelompok, tetapi juga dengan pembentukan identitas sosial dan pengembangan diri secara individu. Gaya kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan anggota dapat meningkatkan komitmen, loyalitas, dan motivasi internal, sementara gaya yang terlalu otoriter atau kaku dapat menimbulkan resistensi, konflik, atau penurunan semangat (Mattayang, 2019). Fenomena ini menekankan pentingnya menggali pengalaman anggota untuk mendapatkan pemahaman holistik tentang gaya kepemimpinan ketua HIMA (Astuti, 2021).

Berdasarkan fenomena yang ada, penelitian ini ingin mendeskripsikan bagaimana gaya kepemimpinan ketua HIMA D4 MPD diterapkan dan bagaimana anggota memaknai pengalaman mereka. Fokus penelitian meliputi cara anggota merespons arahan dan kebijakan ketua, interaksi interpersonal yang terjadi, serta pengaruh gaya kepemimpinan terhadap dinamika organisasi dan rasa memiliki anggota (Astuti, 2021). Penelitian ini juga bertujuan untuk memahami hubungan kerja antara ketua dan anggota, termasuk makna sosial dan emosional yang terbentuk dalam interaksi sehari-hari. Dengan kata lain, penelitian ini tidak hanya melihat aspek formal kepemimpinan, tetapi juga pengalaman subjektif anggota yang merefleksikan praktik kepemimpinan dalam konteks nyata organisasi mahasiswa.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan praktik kepemimpinan yang efektif dan relevan dengan konteks organisasi mahasiswa, khususnya bagi ketua HIMA. Temuan penelitian dapat digunakan sebagai acuan bagi pengurus organisasi lainnya untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter anggota dan kebutuhan organisasi. Lebih jauh, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan dalam organisasi mahasiswa, terutama dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia (Rahman, 2021). Dengan demikian, penelitian ini menghadirkan gambaran holistik tentang pengalaman anggota HIMA D4 MPD terkait gaya kepemimpinan ketua. Selain itu, ada hubungan antara tema kepemimpinan organisasi mahasiswa dan agenda pembangunan berkelanjutan. Laman resmi Sustainable Development Goals (SDGs) Indonesia (www.sdgs-indonesia.or.id) melaporkan bahwa SDGs terdiri dari 17 tujuan global yang disepakati oleh semua orang. Dalam penelitian ini, kepemimpinan terkait erat dengan tujuan ke-16, yaitu perdamaian, keadilan, dan institusi yang kuat. Ini menekankan betapa pentingnya lembaga yang inklusif, berpartisipasi, dan bertanggung jawab. Penelitian menekankan pentingnya hubungan interpersonal, komunikasi, dan makna sosial yang terbentuk dalam proses kepemimpinan.

Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam membangun organisasi yang mampu merangkul seluruh anggota, meningkatkan produktivitas, serta memfasilitasi pengembangan potensi individu secara optimal.

2. LANDASAN TEORI

Tinjauan Pustaka

Dalam organisasi mahasiswa, kepemimpinan sering dianggap sebagai komponen penting yang menentukan dinamika dalam organisasi. Pada hakikatnya, kepemimpinan berjalan beriringan dengan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi ini menjadi alat bagi pemimpin untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada demi tercapainya sasaran organisasi secara optimal (Robbins & Coulter, 2016). Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua HIMA menunjukkan bagaimana fungsi manajemen dijalankan dalam organisasi kemahasiswaan. Pada akhirnya, gaya kepemimpinan ini memengaruhi motivasi, kesetiaan, dan tingkat partisipasi anggota.. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mampu menjadi fasilitator yang menciptakan ruang bagi pertumbuhan individu serta kolektivitas organisasi (Yahya et al., 2022). Pada akhirnya, gaya kepemimpinan yang tepat dapat memperkuat citra organisasi dan mendorong anggota untuk berpartisipasi lebih lanjut dalam kegiatan organisasi.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak dikaji dalam literatur adalah kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional berperan dalam membangun visi yang jelas, memotivasi, serta menginspirasi anggota untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Bass dalam Haholongan, 2024). Melalui dimensi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, pemimpin transformasional dapat membentuk hubungan emosional yang kuat dengan anggota (Anggrenani, 2021). Hubungan seperti ini penting dalam organisasi mahasiswa yang menekankan pembelajaran sosial dan pengembangan diri.

Tidak hanya transformasional, gaya kepemimpinan demokratis juga cocok untuk organisasi mahasiswa.. Pemimpin dengan gaya ini melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan, membuka ruang diskusi, dan menghargai kontribusi individu (Aban, 2019). Kepemimpinan demokratis mampu meningkatkan motivasi dan rasa memiliki anggota terhadap organisasi mahasiswa (Febrianty & Pujianto, 2023). Dengan melibatkan anggota secara aktif dalam setiap proses pengambilan keputusan, organisasi tidak hanya menjadi lebih transparan, tetapi juga menjadi lebih kuat karena anggota merasa suaranya didengar.

Dengan demikian, tinjauan pustaka ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan demokratis sama-sama membantu organisasi mahasiswa bertahan hidup. Gaya kepemimpinan tersebut memungkinkan pemimpin untuk menggerakkan anggota dengan pendekatan yang lebih partisipatif dan humanis, dibandingkan sekadar otoritatif. Dalam konteks HIMA D4 MPD, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua akan sangat memengaruhi bagaimana anggota menafsirkan makna kepemimpinan dan bagaimana dinamika sosial dalam organisasi muncul.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini berangkat dari pemahaman bahwa kepemimpinan adalah fenomena sosial yang dilihat dari sudut pandang teori manajemen dan interaksi sehari-hari anggota organisasi. Sebagai aktor utama, ketua HIMA bertanggung jawab untuk menentukan cara seseorang berkomunikasi, membuat keputusan, dan menciptakan budaya organisasi yang menyenangkan bagi semua anggota.

Kepemimpinan transformasional menjadi landasan penting dalam kerangka ini karena menekankan pada motivasi, inspirasi, dan perhatian pribadi terhadap anggota. Namun, kepemimpinan demokratis juga relevan untuk ditinjau karena keterlibatan anggota seringkali menjadi kunci untuk

mempertahankan partisipasi dalam organisasi mahasiswa. Dalam organisasi, dinamika yang dihasilkan oleh kombinasi gaya kepemimpinan ini berbeda tergantung pada situasi, budaya, dan karakteristik ketua dan anggota.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana para anggotanya melihat gaya kepemimpinan Ketua HIMA D4 MPD. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi arti, pengalaman, dan pemahaman anggota tentang pola kepemimpinan yang mereka alami secara langsung. Hal ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Ini sangat penting karena pemahaman anggota tentang kepemimpinan ketua akan sangat memengaruhi loyalitas, dorongan, dan semangat mereka untuk berpartisipasi dalam organisasi.

Hipotesis

Merujuk pada tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, penelitian ini didasarkan pada hipotesis bahwa gaya kepemimpinan Ketua HIMA D4 MPD cenderung merefleksikan perpaduan antara kepemimpinan transformasional dan demokratis, yang ditandai dengan adanya upaya menginspirasi anggota sekaligus melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Diharapkan kombinasi gaya ini akan meningkatkan hubungan antara ketua dan anggota, meningkatkan rasa memiliki, dan mendorong anggota untuk berpartisipasi lebih aktif dalam aktivitas organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menangkap dan memahami fenomena manusia atau sosial, kemudian menyusunnya menjadi gambaran yang komprehensif dan kompleks, yang disajikan dalam bentuk narasi, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah (Walidin et al., 2015).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara rinci, baik melalui kata-kata, tulisan, maupun perilaku yang diamati, mengenai persepsi ketertarikan interpersonal anggota terhadap gaya kepemimpinan Ketua HIMA D4 MPD, dengan penelitian yang berlokasi di Kampus FV Unair. Objek penelitian berarti masalah yang diteliti dan dijadikan bahan kajian oleh peneliti (Surokim, 2016). Objek dalam penelitian ini yaitu mencari model gaya kepemimpinan Ketua HIMA D4 MPD Digital dalam perspektif anggota. Penentuan informan pada penelitian ini dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu suatu cara pemilihan narasumber berdasarkan tujuan tertentu yang relevan dengan tema penelitian. Teknik ini dipilih karena informan dianggap memiliki informasi yang sesuai dan diperlukan untuk mendukung penelitian (Sumargo, 2020). Informan kunci dalam penelitian ini adalah anggota HIMA D4 MPD yang tergabung dalam kepengurusan kabinet Arshaka Dharma tahun 2025.

Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah observasi, wawancara, studi pustaka, dan dokumentasi. Metode observasi digunakan untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung terhadap fenomena maupun perilaku yang terjadi di lapangan. Teknik ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melihat dan mencatat kondisi nyata sebagaimana adanya tanpa memengaruhi jalannya situasi (Wani et al., 2024). Peneliti melakukan observasi selama penelitian untuk mendapatkan data yang lebih optimal tentang persepsi anggota terhadap kepemimpinan Ketua HIMA D4 MPD. Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara peneliti berinteraksi langsung dan mengajukan pertanyaan kepada responden untuk menggali informasi (Yusuf dalam Rivaldi, 2023). Teknik analisis data dilakukan dengan mengumpulkan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Huberman dalam Romdona, 2025). Wawancara dalam penelitian ini dilaksanakan secara langsung bersama mahasiswa D4 MPD yang tergabung sebagai anggota himpunan.

Sebagai bagian dari proses penelitian, studi pustaka dilaksanakan untuk menelaah sumber-sumber ilmiah, baik berupa buku, artikel jurnal, maupun laporan penelitian, yang sesuai dengan tema penelitian sehingga dapat memperkuat data lapangan dan memberikan gambaran teoritis yang lebih menyeluruh (Romdona, 2025). Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penelusuran dokumen, arsip, maupun bahan tertulis lainnya yang relevan dengan penelitian (Ardiansyah, 2023). Data yang ada ditambah dengan dokumentasi supaya lebih meyakinkan dan menunjukkan bahwa informasi berasal langsung dari narasumber.

Teknik analisis data dalam penelitian ini mencakup empat tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan (Huberman dalam Qomaruddin, 2024). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan memanfaatkan berbagai teknik, yaitu observasi langsung, wawancara dengan informan, analisis terhadap dokumen yang relevan, serta pengambilan foto sebagai dokumentasi kegiatan. Proses reduksi data dilakukan sejak awal hingga akhir penelitian secara berkesinambungan. Peneliti menyaring dan memfokuskan informasi penting, kemudian mentransformasikannya dari catatan lapangan yang rumit menjadi bentuk ringkas dan terstruktur sehingga fenomena yang diteliti lebih mudah dipahami (Qomaruddin, 2024). Proses reduksi data terdiri dari beberapa tahap. Pertama, melakukan editing data, kemudian dikelompokkan, dan diringkas. Langkah berikutnya adalah membuat kode dan catatan yang berhubungan dengan data penelitian guna mengidentifikasi tema, pola, maupun kelompok yang relevan. Reduksi data diakhiri dengan penyusunan konsep serta penjelasan mendetail tentang tema atau pola yang ditemukan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data biasanya disampaikan dalam bentuk teks naratif yang memudahkan pembaca memahami hasil penelitian (Saleh, 2017). Penyajian data pada penelitian ini dilakukan secara sistematis melalui laporan yang disusun dalam bentuk deskriptif-analitis. Laporan tersebut disajikan secara logis sehingga dapat mengarahkan

pembaca pada kesimpulan yang sesuai. Pada tahap ini, peneliti menafsirkan data dari wawancara. Langkah terakhir pembuatan kesimpulan. Dalam penelitian kualitatif, pengambilan kesimpulan tidak berhenti pada satu tahap, tetapi terus diverifikasi sepanjang proses. Hal ini dilakukan dengan cara memikirkan kembali selama penulisan, meninjau catatan lapangan, mengkaji ulang data, serta melakukan diskusi bersama rekan sejawat guna membangun kesepakatan intersubjektif. Selain itu, peneliti juga berupaya menguji konsistensi dengan menempatkan salinan temuan pada himpunan data lain (Rijali, 2019).

Pemeriksaan keabsahan data digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas dalam suatu penelitian. Proses ini dilakukan sebagai upaya untuk memastikan bahwa data yang diperoleh beserta tahapan pencariannya telah dilakukan dengan benar (Sa'adah et al., 2022). Tujuan dari penelitian ini yaitu menemukan metode untuk memastikan bahwa data penelitian kualitatif adalah asli. Metode triangulasi digunakan peneliti untuk memverifikasi keaslian data, sehingga informasi yang dikumpulkan dapat dipastikan valid dan dapat dipercaya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

dapat disimpulkan bahwa kepengurusan HIMA D4 MPD tahun ajaran 2025–2026 menerapkan budaya organisasi yang positif, ditandai dengan sistem manajemen yang teratur dan komunikasi yang efektif. Para anggota mengungkapkan bahwa kepemimpinan saat ini lebih mengarah pada tipe kepemimpinan supportif, yang memberi ruang kedekatan serta kenyamanan dalam interaksi. Para informan terdiri atas semua kepala departemen HIMA kabinet Arshaka Dharma yang terdiri atas mahasiswa angkatan tahun 2023. Ketertarikan anggota terhadap pemimpinnya membentuk hubungan yang erat antara anggota dengan kahima dalam kepengurusan HIMA D4 MPD. Hal ini dibuktikan dari wawancara dengan anggota yang menuturkan pengalaman mereka, seperti

“ngobrol santai dulu lalu mengarah ke solusi”, atau “sering ngobrol santai kalau ketemu, selalu mengingatkan dengan cara santai, tidak mengekang”.

Selain itu, ketertarikan anggota yang dirasakan berasal dari kepribadian pemimpin yang berkesan. Pemimpin HIMA saat ini memiliki karisma yang baik, bertanggung jawab, serta komunikasi yang terbuka. Dibuktikan dengan hasil wawancara dengan anggota yang mengatakan *“mendengarkan pendapat dulu, kemudian diputuskan bersama”, “setiap orang ditanya satu per satu, lalu dicari jalan tengah sampai sepakat semua”, dan “membuat suasana lebih nyaman, tidak menegangkan”.*

Ketertarikan anggota yang diungkapkan dalam wawancara dapat menggambarkan gaya kepemimpinan yang dirasakan secara langsung oleh masing-masing anggota. Di antaranya *“ngasih semangat dan motivasi”, “humble dan gampang diajak cerita”, dan “memberi solusi dengan cara yang enak dan bisa diterima”.*

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kahima pada kepengurusan HIMA D4 MPD tahun ajaran 2025-2026 membentuk budaya organisasi yang inklusif, dengan gaya kepemimpinan yang dekat dengan anggota, komunikatif, serta mampu menumbuhkan rasa nyaman dan motivasi dalam setiap kegiatan organisasi.

Pembahasan

Komunikasi Santai sebagai Bentuk Supportive Communication dalam Kepemimpinan Transformasional

Temuan wawancara menunjukkan bahwa mayoritas anggota HIMA menilai Ketua lebih sering menggunakan komunikasi santai dalam menyampaikan arahan maupun menyelesaikan permasalahan. Pola komunikasi yang tidak kaku ini membuat anggota merasa lebih nyaman untuk terbuka dalam menyampaikan kendala dan ide-ide mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pemberi

instruksi, tetapi juga sebagai fasilitator yang menciptakan iklim komunikasi terbuka. Dari sudut pandang anggota, gaya ini membangun rasa aman psikologis dan mengurangi kesan hierarkis yang terlalu tajam. Jika dikaitkan dengan teori, pola komunikasi santai ini dapat dipahami sebagai bagian dari supportive communication yang diperkenalkan oleh Toussard (2025), di mana komunikasi yang bersifat deskriptif, spontan, dan empatik mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat. Selain itu, dalam kerangka kepemimpinan transformasional (Bass dalam Haholongan, 2024), gaya komunikasi yang terbuka dapat digolongkan ke dalam aspek inspirational motivation, di mana pemimpin menginspirasi anggota melalui penyampaian visi dan pesan dengan cara yang mudah diterima. Dengan kata lain, gaya santai tidak mengurangi wibawa pemimpin, justru memperkuat relasi interpersonal dan meningkatkan partisipasi anggota.

Penelitian lain yang relevan, misalnya studi Yahya (2022) tentang kepemimpinan di organisasi mahasiswa, juga menemukan bahwa pola komunikasi yang cair mendorong loyalitas anggota karena mengurangi hambatan psikologis antara pemimpin dan bawahan. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian bahwa anggota merasa lebih nyaman dan termotivasi ketika berinteraksi dengan Ketua HIMA. Namun demikian, implikasi dari komunikasi santai ini adalah perlunya keseimbangan antara keterbukaan dan profesionalisme. Jika terlalu santai tanpa aturan tegas, dikhawatirkan pesan yang disampaikan kehilangan urgensinya. Keterbatasan penelitian ini adalah wawancara belum menggali lebih dalam sejauh mana komunikasi santai ini memengaruhi efektivitas pelaksanaan program kerja secara konkret.

Keterlibatan Anggota dan Prinsip Partisipatif dalam Pengambilan Keputusan Organisasi

Temuan wawancara menunjukkan bahwa Ketua HIMA memberi kesempatan luas kepada anggota untuk menyampaikan pendapat sebelum keputusan diambil. Proses ini dipersepsikan positif oleh anggota karena

mereka merasa didengar dan dianggap penting dalam organisasi. Diskusi yang melibatkan semua pihak juga membantu mereduksi potensi konflik, sebab keputusan yang lahir merupakan hasil kesepakatan bersama, bukan paksaan dari pemimpin. Pola ini menegaskan adanya iklim partisipatif yang membuat anggota lebih bertanggung jawab terhadap hasil keputusan. Dari sudut teori, pola ini merefleksikan gaya participative leadership (Likert dalam Wang, 2022) di mana pemimpin mendorong keterlibatan aktif anggota dalam proses pengambilan keputusan. Prinsip ini sejalan dengan nilai demokrasi organisasi mahasiswa, di mana partisipasi menjadi kunci terbentuknya rasa memiliki (sense of belonging). Selain itu, temuan ini juga bersesuaian dengan konsep shared decision-making yang menekankan distribusi kekuasaan agar semua pihak merasa memiliki kontribusi. Artinya, Ketua HIMA telah menerapkan pola kepemimpinan yang memperkuat kohesi kelompok.

Penelitian Aban (2019) tentang kepemimpinan partisipatif dalam komunitas kampus juga menemukan bahwa gaya partisipatif meningkatkan kepuasan anggota dan efektivitas organisasi. Namun demikian, terdapat keterbatasan, yakni proses diskusi yang panjang berpotensi memperlambat pengambilan keputusan ketika organisasi membutuhkan langkah cepat. Implikasinya, Ketua HIMA perlu menyeimbangkan aspek partisipatif dengan ketegasan agar keputusan tidak hanya demokratis, tetapi juga efisien.

Motivasi Inspiratif Ketua HIMA sebagai Cerminan Transformational Leadership

Hasil wawancara mengungkap bahwa Ketua HIMA sering memberikan semangat dan motivasi sebelum atau ketika membagi tugas kepada anggota. Hal ini dianggap efektif oleh anggota karena mereka merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam menjalankan tanggung jawab. Gaya pemberian motivasi ini membuat suasana organisasi lebih positif, dan anggota tidak merasa terbebani secara tiba-tiba oleh pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan dimensi inspirational motivation dalam teori kepemimpinan transformasional (Bass dalam Putra, 2019), di mana pemimpin

membangkitkan semangat anggota dengan menyampaikan harapan tinggi secara positif. Dalam konteks organisasi mahasiswa, pemberian motivasi tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga memperkuat komitmen kelompok terhadap visi dan misi organisasi. Dengan kata lain, motivasi inspiratif berfungsi sebagai perekat sosial sekaligus pendorong produktivitas.

Penelitian Yahya (2022) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang menekankan motivasi inspiratif mampu meningkatkan loyalitas anggota organisasi kemahasiswaan. Meski demikian, implikasi dari temuan ini adalah adanya risiko “motivasi semu”, di mana anggota merasa bersemangat hanya di awal namun tidak diikuti dengan penguatan sistem kerja. Keterbatasannya, penelitian ini belum menilai apakah motivasi yang diberikan Ketua HIMA konsisten berdampak pada kinerja nyata dalam jangka panjang.

Perhatian Individu dan Kedekatan Interpersonal sebagai Wujud Individualized Consideration

Sebagian besar anggota merasakan bahwa Ketua HIMA cukup dekat dengan mereka dan berusaha memahami kebutuhan tiap departemen. Ketua aktif menanyakan kendala dan perkembangan program, meskipun kadang informasi baru diperoleh setelah anggota menyampaikan secara langsung. Hal ini menunjukkan adanya upaya untuk membangun kedekatan personal agar anggota merasa diperhatikan. Dalam teori kepemimpinan transformasional, dimensi ini dikenal sebagai individualized consideration (Bass dalam Alhadar, 2025), yaitu perhatian personal pemimpin terhadap kebutuhan, aspirasi, dan pengembangan individu. Dengan memberikan perhatian, pemimpin tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga fungsi suportif yang meningkatkan keterikatan emosional anggota. Temuan ini juga sejalan dengan konsep supportive communication yang menekankan pentingnya empati dalam interaksi pemimpin-anggota.

Penelitian Aban (2019) menemukan bahwa perhatian personal dari pemimpin organisasi mahasiswa meningkatkan loyalitas sekaligus menumbuhkan budaya saling percaya. Namun, implikasi dari kedekatan ini adalah adanya potensi bias jika pemimpin lebih memperhatikan anggota tertentu dibanding yang lain. Keterbatasan penelitian ini adalah wawancara belum menggali lebih dalam sejauh mana perhatian Ketua berdampak pada peningkatan kompetensi dan profesionalitas anggota, bukan hanya rasa nyaman.

Kepuasan Anggota sebagai Indikator Kualitas Hubungan dalam Leader-Member Exchange (LMX)

Mayoritas anggota menyatakan cukup puas hingga puas terhadap gaya kepemimpinan Ketua HIMA. Kepuasan ini terutama terkait dengan pola komunikasi santai, motivasi, dan perhatian yang diberikan. Namun, sebagian anggota tetap menyoroti perlunya peningkatan ketegasan agar pengelolaan organisasi lebih terarah. Artinya, kepuasan anggota masih relatif positif tetapi belum sepenuhnya optimal. Dalam perspektif teori Leader-Member Exchange (LMX) (Graen dalam Willie, 2025), kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota berpengaruh langsung terhadap kepuasan serta komitmen anggota. Tingginya kepuasan yang dilaporkan menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin berada pada level menengah hingga tinggi. Namun, kritik tentang ketegasan memperlihatkan bahwa kualitas LMX belum sepenuhnya ideal karena masih ada aspek yang dianggap kurang.

Penelitian Aban (2019) juga menekankan bahwa kepuasan anggota organisasi mahasiswa dipengaruhi oleh kombinasi komunikasi suportif, perhatian personal, dan ketegasan pemimpin. Temuan ini mendukung hasil penelitian, tetapi juga memberi catatan bahwa kepuasan bukan berarti tanpa kritik. Implikasinya, Ketua HIMA perlu menindaklanjuti umpan balik anggota untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Keterbatasan penelitian ini adalah data kepuasan hanya berdasarkan persepsi subyektif anggota, belum diukur dengan instrumen kuantitatif yang lebih objektif.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Ketua HIMA D4 MPD cenderung memadukan karakteristik transformational leadership dan participative leadership. Hal ini tercermin dari pola komunikasi santai yang suportif, pemberian inspirasi dan perhatian khusus kepada anggota, serta keterlibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan Ketua HIMA mampu menciptakan iklim organisasi yang terbuka, nyaman, dan partisipatif sehingga sebagian besar anggota merasa puas dengan pola kepemimpinan yang diterapkan. Namun demikian, penelitian ini juga mengungkap adanya keterbatasan dalam aspek ketegasan yang belum konsisten. Terlepas dari kenyataan bahwa gaya hidup yang santai meningkatkan hubungan antara orang-orang, aspek-aspek yang berkaitan dengan arahan pemimpin dapat menjadi hambatan bagi keberhasilan manajemen organisasi. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara gaya kepemimpinan transformasional yang suportif dan gaya kepemimpinan direktif yang tegas agar organisasi dapat berjalan lebih disiplin dan terarah.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan artikel ini, khususnya para informan yang bersedia berbagi pengalaman dan informasi, yaitu ketua dan kepala departemen HIMA D4 MPD tahun ajaran 2025-2026, yang telah meluangkan waktu serta memberikan informasi berharga melalui wawancara. Penghargaan juga diberikan kepada dosen pembimbing dan pihak akademik yang telah memberikan arahan serta masukan berharga, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis juga menghargai dukungan, motivasi, dan inspirasi yang diberikan oleh rekan-rekan mahasiswa selama proses penelitian berlangsung. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat nyata serta menjadi kontribusi positif dalam

pengembangan ilmu, khususnya dalam bidang kepemimpinan dan budaya organisasi mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aban, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan Hotel Mutiara Merdeka. 14-26.
- Alhadar, S., & Pariono, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja di Puskesmas Limba B Kota Gorontalo. *Jurnal Kebijakan Publik, Manajemen SDM*, 1(1), 70-83.
- Anggrenani, K. W. (2021). Peran kepemimpinan dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Studi pada CV Maju Jaya General Construction) (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Astuti, J. S. (2021). Mahasiswa dan gaya kepemimpinan dalam organisasi mahasiswa. *Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi*, 12(2), 138-161.
- Febrianty, N. I., & Pujiyanto, W. E. (2023). Analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan motivasi anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen UNUSIDA. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 282-291.
- Haholongan, R., Ananda, Y., Ariffin, D. R., Santoso, D. G., & Panjaitan, A. (2024). Analisis gaya kepemimpinan terhadap peningkatan loyalitas anggota organisasi Hima Manajemen STEI. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 2916-2929.
- Han, B. (2025). Strategic plan intervention to identify key factors affecting teacher job satisfaction at Zhanjiang University of Science and Technology, China. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences)*, 11(1), 284-299.
- Kurniawan, A. D., & Setioningtyas, W. P. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja & kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai penyandang disabilitas Galeri Batik Wistara Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 74-80.

- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Nurhalizah, L. F., Bantam, D. J., Jehadu, S. C., & Sari, N. P. (2024). Analisis jabatan ketua Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Jenderal Achamad Yani Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Multidisipin*, 2(3), 154-159.
- Putra, A. R., Sarianti, R., & Trinanda, O. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. *Jurnal Praktik Bisnis*, 8(1), 11-20.
- Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian teoritis tentang teknik analisis data dalam penelitian kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 1(2), 77-84.
- Rahman, I. (2021). Tindakan rasional pada gaya kepemimpinan direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 7(1), 45-53.
- Rivaldi, A., Feriawan, F. U., & Nur, M. (2023). Metode pengumpulan data melalui wawancara. *Sebuah Tinjauan Pustaka*, 1-89.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & Maulana, A. (2016). *Manajemen* jilid 1.
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik pengumpulan data: Observasi, wawancara dan kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1), 39-47.
- Saadah, M., Prasetyo, Y. C., & Rahmayati, G. T. (2022). Strategi dalam menjaga keabsahan data pada penelitian kualitatif. *Al-'Adad: Jurnal Tadris Matematika*, 1(2), 54-64.
- Saleh, S. (2017). Analisis data kualitatif.
- Sumargo, B. (2020). *Teknik sampling*. Unj press.
- Surokim, S. (2016). Pengaruh pengalaman praktek kerja lapangan dan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(3).
- Tampubolon, M. P. (2020). *Change management: Manajemen perubahan: individu, tim kerja, organisasi*.
- Toussard, L., & Meyer, T. (2025). Autonomous communication with normative information facilitates positive spillover: Promoting pro-environmental behaviors in a local setting. *The Journal of Social Psychology*, 165(3), 353-373.
- Walidin, W., Saifullah, T., & Tabrani, T. (2015). Metode penelitian kualitatif dan grounded theory.
- Wang, Q., Hou, H., & Li, Z. (2022). Participative leadership: A literature review and prospects for future research. *Frontiers in Psychology*, 13, 924357.
- Willie, M. M. (2025). High-quality leader-member exchange relationships: A pathway to organizational success. *Golden Ratio of Data in Summary*, 5(2), 358-365.
- Yahya, M., Nursinta, N., Annisa, N., & Sahrul, S. (2022). Gaya kepemimpinan mahasiswa: Studi kasus Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. *Educational Leadership*, 2(1), 1-10.