



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Komunikasi Kepemimpinan dalam Menguatkan Sikap Gotong Royong

**(Studi pada Dewan Pimpinan Daerah Gerakan
Mahasiswa Nasional Indonesia di Jawa Timur)**

Skripsi

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelas Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)

Oleh:

**SIVA SILVIANA ANINDIA PUTRI
NIM. B76216074**

**Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya 2020**

PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siva Silviana Anindia Putri

NIM : B76216074

Prodi : Ilmu Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul ***Komunikasi Kepemimpinan dalam Menguatkan Sikap Gotong Royong (Studi pada Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia di Jawa Timur)*** adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi dari akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 28 Mei 2020



Yang membuat pernyataan

Siva Silviana Anindia Putri
B76216074

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Siva Silviana Anindia Putri
NIM : B76216074
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : Komunikasi Kepemimpinan dalam
Menguatkan Sikap Gotong Royong
(Studi pada Dewan Pimpinan Daerah Gerakan
Mahasiswa Nasional Indonesia di Jawa Timur)

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan

Surabaya, 28 Mei 2020

Menyetujui
Pembimbing,



Prof. Dr. H. Aswadi, M.Ag.
NIP. 196004121994031001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN DALAM
MENGUATKAN SIKAP GOTONG ROYONG
(Studi pada Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa
Nasional Indonesia di Jawa Timur)
SKRIPSI

Disusun Oleh
Siva Silviana Anindia Putri
B76216074

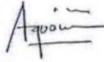
Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata
satu
Pada Tanggal 06 Juli 2020
Tim Penguji

Penguji I,



Prof. Dr.H. Aswadi, M.Ag
NIP. 196004121994031001

Penguji II,



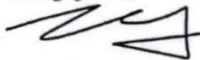
Dr. Agoes Moh. Moefad, SH, M.Si
NIP. 197008252005011004

Penguji III,



Abdullah Sattar, S. Ag, M. Fil. I
NIP. 196512171997031002

Penguji IV,



Muchlis, S. Sos. I., M. Si
NIP. 197911242009121001



Surabaja, 06 Juli 2020

Dekan,

Dr. H. Abdul Halim, M. Ag
NIP. 19520510197251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Siva Silviana Anindia Putri
NIM : B76216074
Fakultas/Jurusan : Fakultas Dakwah dan Komunikasi/Illmu Komunikasi
E-mail address : sivasilviana11@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :
Komunikasi Kepemimpinan dalam Menguatkan Sikap Gorong Royong (Studi pada Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia di Jawa Timur)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 26 Oktober 2020
Penulis


(Siva Silviana Anindia Putri)

ABSTRAK

Siva Silviana A.P, B76216074, 2020. Komunikasi Kepemimpinan dalam Menguatkan Sikap Gotong Royong (Studi pada Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia di Jawa Timur).

Penelitian ini mengkaji tentang Komunikasi Kepemimpinan dalam Menguatkan Sikap Gotong Royong pada Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia di Jawa Timur. Hal ini untuk memahami dan mendeskripsikan komunikasi kepemimpinan dalam menguatkan sikap gotong royong pada Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia di Jawa Timur.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yakni melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Data selanjutnya dianalisis menggunakan teori Peniti Penyambung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi kepemimpinan dalam menguatkan sikap gotong royong yang selama ini dijalankan oleh Dewan Pimpinan Daerah GMNI Jawa Timur adalah 1) peneliti menemukan bahwa di organisasi DPD GMNI Jawa Timur hanya memakai empat gaya komunikasi, yaitu *Equalitarian Style*, *Structuring Style*, *Dynamic Style*, dan *Relinquishing Style*. 2) Sistem manajerial dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh ketua DPD GMNI Jatim, menerapkan salah satu gaya kepemimpinan yaitu gaya pengajak serta. 3) Wakabid organisasi sebagai peniti penyambung antara cabang oposisi dengan DPD GMNI Jawa Timur.

Kata Kunci : *Komunikasi Kepemimpinan, Gotong Royong, DPD GMNI Jawa Timur.*

ABSTRACT

Siva Silviana A.P, B76216074, 2020. Leadership Communication in Strengthening Mutual Assistance (Study at East Java DPD GMNI Organization).

This study examines Leadership Communication in Strengthening Mutual Assistance in the East Java DPD GMNI organization. The objective of this study to understand and describe leadership communication in strengthening the mutual cooperation attitude in the East Java DPD GMNI organization.

This study used descriptive qualitative research. The data collection of this study used observation, interview, and documentation. Therefore, the data were analyzed based on the theory of The Linking Pin Model.

The results of this study indicate that leadership communication in strengthening the mutual cooperation attitude that has been carried out by the East Java DPD GMNI organization. 1) the researcher found that in the East Java DPD GMNI organization only used four communication styles, Equalitarian Style, Structuring Style, Dynamic Style, dan Relinquishing Style. 2) Managerial system in decision making carried out by the head of DPD GMNI organization, applying one of the leadership styles, namely the inviter style as well. 3) organization Wakabid as a connecting pin between the opposition branch with the East Java DPD GMNI organization.

Keywords: *Leadership Communication, Mutual Cooperation, the East Java DPD GMNI organization.*

ملخص

سولمان سولمان أنبنداي فونري، ٦١٢٦٧، B٤٧٠٢٠٢. نواصل القيادة بفنؤبة التعاون (الدراسة
بف جدولس الإدارة الفرعة حلقة الطلبة الوطنية البندونيسية ج اوى الشريعة).

حبث هذا البحبث بف نواصل القيادة بف فنؤبة التعاون بجلس الإدارة الفرعة حلقة الطلبة
الوطنية البندونيسية ج اوى الشريعة. وهذا يهذب للفهم والوصف عن نواصل القيادة بف فنؤبة التعاون
فيه.

استخدم هذا البحبث مذبحل البحبث البومني الكني. أما من انحية طريقة مجمع البرانت،
نعملت الباحثة نبعها من خلال المالحظات، والمقابلة والتبقيق. مباحلت البرانت ونقا لظريقة ربط بوس. دلت
بنبجة هذا البحبث أن نواصل القيادة بف فنؤبة التعاون الذي عمله بجلس الإدارة الفرعة
حلقة الطلبة الوطنية البندونيسية طول زمان منها ١) وحبدت الباحثة أن نبعه أربعة أسلوب نواصل منها أسلوب
المساوة، والأسلوب الهيكلي، والأسلوب البديناميكي، وأسلوب البخلبي، ٢) النظام الباري بف أخذ القرار
الذي نطه الرئيس، طبق أسلوب الباعية من أساليب القيادة، ٣) كبيل ريس القسم البظبجي
كنائب البوصل بني الفرع المراض وبلس الإدارة الفرعة حلقة الطلبة الوطنية البندونيسية ج اوى الشريعة.
الكلمات المباحية: نواصل القيادة، التعاون، بجلس الإدارة الفرعة حلقة الطلبة الوطنية البندونيسية
ج اوى الشريعة.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR BAGAN	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Konsep	11
1. Komunikasi Kepemimpinan	11
2. Sikap Gotong Royong.....	12
F. Sistematika Pembahasan	13
BAB II KAJIAN TEORETIK	14
A. Komunikasi Kepemimpinan	14

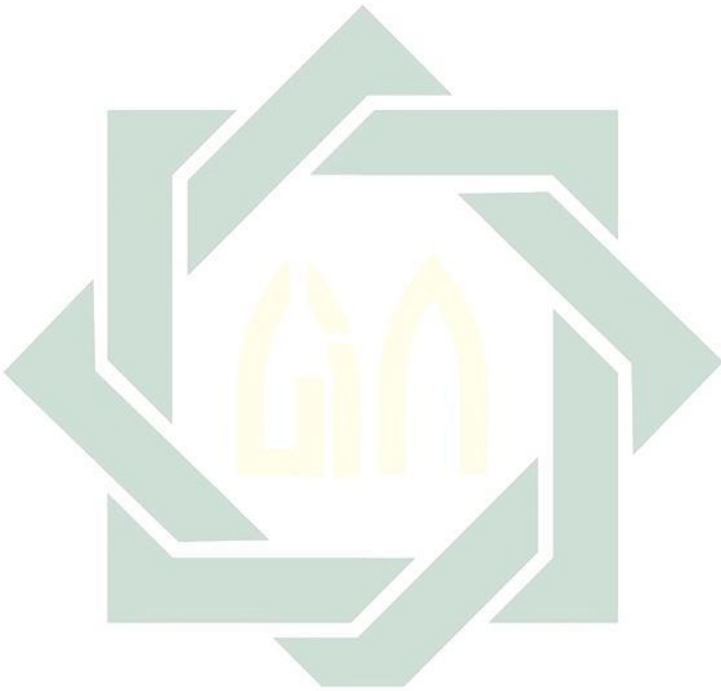
1.	Definisi Komunikasi Kepemimpinan	14
2.	Teknik Pemberian Intruksi yang Tepat	16
3.	Membangun Komunikasi yang Sukses	17
4.	Cara Memotivasi Orang.....	18
5.	Cara Mengubah Pikiran Orang Tanpa Menimbulkan Rasa Kecewa	20
6.	Cara Meyakinkan Orang Lain.....	21
7.	Penggolongan Komunikasi dalam Organisasi.....	22
8.	Saluran dan Media Komunikasi dalam Organisasi.....	25
9.	Gaya Komunikasi	28
B.	Kepemimpinan Organisasi	30
1.	Definisi Kepemimpinan.....	30
2.	Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi.....	31
C.	Sikap Gotong Royong.....	34
1.	Definisi Gotong Royong	34
2.	Makna Gotong Royong	35
3.	Nilai-Nilai dalam Gotong Royong	38
4.	Manfaat Gotong Royong.....	39
D.	Teori Peniti Penyambung Likert.....	40
F.	Kerangka Pikir Penelitian	44
G.	Perspektif Islam.....	46
1.	Konsep Sikap Gotong Royong.....	46
2.	Konsep Kepemimpinan.....	48
H.	Penelitian Terdahulu	51
	BAB III METODE PENELITIAN.....	55

A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	55
B.	Subjek, Objek, Lokasi Penelitian	56
C.	Jenis dan Sumber Data	57
1.	Sumber Data Primer	58
2.	Sumber Data Sekunder	58
D.	Tahap-Tahap Penelitian.....	58
1.	Tahap Pra- Lapangan	58
2.	Tahap Pekerjaan Lapangan	59
3.	Tahap Pasca Lapangan	59
E.	Teknik Pengumpulan Data	60
1.	Teknik Observasi/Pengamatan.....	60
2.	Teknik Wawancara/interview	60
3.	Dokumentasi	61
F.	Teknik Validitas Data	61
G.	Teknik Analisis Data	62
1.	Reduksi Data	62
2.	Penyajian Data.....	64
3.	Penarikan Kesimpulan.....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		66
A.	Gambaran Umum Subyek Penelitian	66
1.	Sejarah Organisasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia	66
2.	Profil Informan	72
xiv		
B.	Penyajian Data.....	74
1.	Komunikasi Kepemimpinan dalam Organisasi	74

2. Penguatan Sikap Gotong Royong.....	87
C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)	90
1. Temuan Penelitian.....	90
2. Perspektif Teori	101
3. Perspektif Islam	104
4. Integrasi Teoritik, Empiris, dan Perspektif Islam	109
BAB V PENUTUP	114
A. Simpulan.....	114
B. Rekomendasi	115
C. Keterbatasan Penelitian	116
DAFTAR PUSTAKA	117

DAFTAR BAGAN

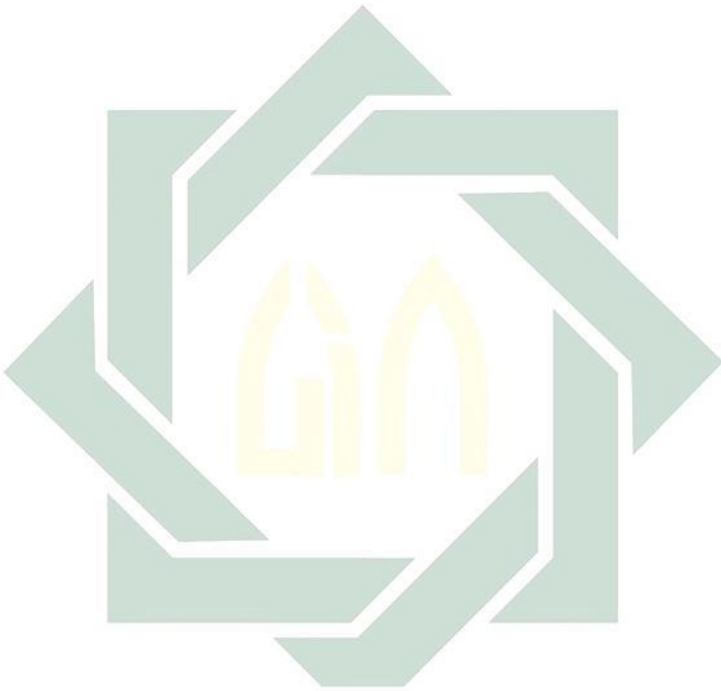
Bagan 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	45
Bagan 4.1 Model Peniti Penyambung Likert	104



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Karakteristik Gaya Kepemimpinan

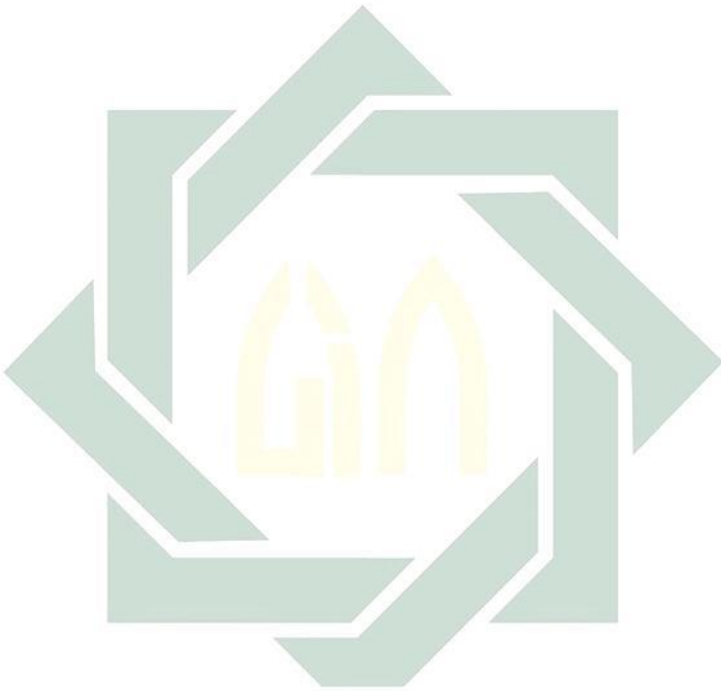
32



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Lambang Gerakan Mahasiswa Nasional

69



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam perannya sebagai makhluk sosial, akan selalu berinteraksi dengan orang lain karena semenjak dilahirkan manusia sudah mempunyai naluri untuk hidup berkawan.² Di dalam kehidupan sosial seseorang tidak bisa lepas dari peran organisasi. Mulai dari organisasi di masyarakat, organisasi di sekolah, organisasi di kampus, dan lain sebagainya. Dalam sebuah organisasi selalu ada seorang yang berperan sebagai pemimpin. Sebagai sosok pemimpin yang mengayomi, mengatur jalannya organisasi, serta memiliki sifat amanah. Pemimpin di suatu organisasi merupakan salah satu komponen penting dalam berjalannya roda organisasi. Karena, seorang pemimpin harus mempunyai sikap kepemimpinan yang baik.

Kepemimpinan adalah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, tujuannya adalah untuk mencapai target organisasi. Seorang pemimpin tentu harus mampu mengorganisir massa baik dalam menggerakkan atau mempengaruhi. Dalam suatu proses kepemimpinan tentu seorang pemimpin harus komunikatif dalam menyampaikan arahan, evaluasi, dan koreksi terhadap usaha-usaha yang dilakukan oleh anggota pengurus dalam mencapai tujuan organisasi, baik komunikasi yang secara verbal maupun non-verbal. Sebuah organisasi tentu mempunyai struktural yang sudah memiliki *job description* masing-masing.

Masalah kepemimpinan sama tuanya dengan sejarah manusia, untuk itu kepemimpinan pasti membutuhkan manusia. Apakah orang-orang dalam masyarakat atau

² Dayakisni, T & Hudaniah. *Psikologi Sosial edisi revisi*. (Malang: UMM Press, 2009) h. 119

organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin ? Sedikitnya terdapat enam alasan yaitu : (a) karena banyak orang memerlukan figur pemimpin, (b) dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, (c) sebagai tempat pengambilan resiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan (d) sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.³

Organisasi manapun tidak akan mencapai tujuannya, apabila tidak terjadi komunikasi yang baik antara pemimpin dan anggota pengurus maupun sebaliknya. Timbulnya hubungan yang harmonis dan solid di sebabkan oleh proses komunikasi timbal balik yang baik.

Komunikasi selalu berkaitan dengan proses. Proses komunikasi yang baik harus di dukung dengan penggunaan gaya komunikasi yang baik agar ide, gagasan, harapan, serta perintah yang disampaikan satu pihak ke pihak lain dapat di terima dengan mudah dan dilaksanakan demi kepentingan bersama dalam kehidupan organisasi. Untuk melancarkan komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi maka seorang pemimpin memerlukan gaya komunikasi dan kerjasama yang baik agar berjalan secara harmonis dinamis, dan pasti.

Gaya komunikasi merupakan seperangkat perilaku antar pribadi yang terspesialisasi dan digunakan dalam suatu situasi tertentu. Masing-masing gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai untuk mendapatkan respons atau tanggapan tertentu dalam situasi tertentu pula. Kesesuaian dari satu gaya komunikasi yang digunakan bergantung pula pada maksud komunikator dan harapan dari komunikan.

Organisasi mahasiswa ekstra kampus merupakan suatu organisasi yang berlatar belakang kemahasiswaan yang

³ Deddy Mulyadi, Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2010) h. 1

berdirinya di luar wewenang kampus.⁴ Organisasi ekstra kampus adalah organisasi yang tidak melekat pada pribadi kampus atau universitas. Organisasi ekstra kampus lebih mengutamakan independensinya. Organisasi ekstra kampus yang saat ini masih eksis di dunia mahasiswa diantaranya HMI, GMNI, PMII, IMM, KAMMI, LMND, GMKI, PMKRI, dst.

Penelitian ini di fokuskan di organisasi GMNI (Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia) karena organisasi ini mengadopsi ajaran Bung Karno. Sama seperti layaknya organisasi atau *ormek* lainnya yang juga memiliki ideologi masing-masing, dan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda setiap pemimpinnya.

Seperti halnya gerakan yang dilakukan oleh ketua Umum DPP GMNI dalam statementnya "Rekonsiliasi basis, mengkonsolidasikan ulang cabang-cabang agar tak terpecah-belah. Kemudian rekonsiliasi gerakan, mengharmonisasikan gerakan agar satu tujuan dalam semangat marhaenisme. Tentu, harmonisasi, mulai dari tingkatan komisariat hingga DPP," Artikel ini telah tayang di Tribunnews.com dengan judul "Dikukuhkan Jadi Pimpinan GMNI, Arjuna-Dendy Siap memimpin Rekonsiliasi."⁵

Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo juga menyampaikan nilai kepemimpinan Bung Karno dengan menegaskan bahwa bangsa Indonesia perlu membangun persatuan dan gotong royong. Menurut politisi PDIP ini,

⁴ Zainal C. Airiangga, "Peran Forum Komunikasi Mahasiswa Universitas Indonesia Dalam Pembentukan Senat Mahasiswa Universitas Indonesia 1986-1992" (Skripsi, Universitas Indonesia Fakultas Ilmu Budaya), 2-4.

⁵ <https://www.tribunnews.com/nasional/2020/03/09/resmi-dikukuhkan-jadi-pimpinan-gmni-arjuna-dendy-siap-pimpin-rekonsiliasi?page=1> diakses pada tanggal 09 Juli 2020 pukul 20.01 WIB.

Gotong royong dapat menghadapi problematika Indonesia hari ini. Secara khusus, Ganjar memberi pesan pada kaum nasionalis muda perlu menyatukan langkah dan gerakan untuk menghadapi tantangan bangsa yang kian kompleks. "Di situasi saat ini kita harus satukan langkah dan gerakan untuk menghadapi problematika bangsa yang semakin kompleks. Terutama kaum nasionalis muda GMNI", tambahnya. Artikel ini telah tayang di Rmol.id dengan judul "Diskusi Bareng Tokoh Nasional, GMNI Meneladani Kepemimpinan Bung Karno."⁶

Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) lahir dari hasil proses peleburan 3 (tiga) organisasi kemahasiswaan yang memiliki kesamaan azas yakni *Marhaenisme* ajaran Bung Karno. Ketiga organisasi tersebut adalah: Gerakan Mahasiswa Marhaen (berbasis di Yogyakarta), Gerakan Mahasiswa Merdeka (berbasis di Surabaya), dan Gerakan Mahasiswa Demokrat Indonesia (berbasis di Jakarta). GMNI berdiri pada 23 Maret 1954 di Surabaya (gagasannya lahir di Jakarta).

GMNI adalah organisasi yang berlingkup nasional. Artinya bukan organisasi kedaerahan, keagamaan, kesukuan, atau golongan yang bersifat terbatas. Makna Nasional juga mengandung pengertian bahwa yang diperjuangkan oleh GMNI adalah kepentingan Nasional. Sebagai organisasi yang berwatak Nasionalis, maka Nasionalisme GMNI jelas adalah Nasionalisme Pancasila. GMNI adalah Organisasi Mahasiswa yang berwawasan Nasional yang tidak membedakan kesukuan, keagamaan, dan status sosial anggotanya,

⁶<https://politik.rmol.id/read/2020/06/04/437567/diskusi-bareng-tokoh-nasional-gmni-meneladani-kepemimpinan-bung-karno>. diakses pada tanggal 09 Juli 2020 pukul 20.15 WIB.

senantiasa menjunjung tinggi kesatuan dan persatuan Bangsa dan Negara dalam Perjuangan.

Tujuan GMNI sebagai organisasi perjuangan adalah mewujudkan Indonesia yang berdaulat dibidang Politik, berdikari dibidang Ekonomi dan berkepribadian dalam Budaya. Dan hal itu bisa dicapai apabila Sosio Nasionalisme, Sosio Demokrasi dan Ketuhanan Yang Maha Esa menjadi *Nation And Character Building*.⁷ Sosio Nasionalisme, yang berarti GMNI berfaham nasionalisme, tapi nasionalisme yang memiliki watak sosial, nasionalisme yang ditempatkan diatas nilai-nilai kemanusiaan. Sosio Demokrasi, bahwa GMNI menghendaki demokrasi yang memiliki watak sosial artinya bukan hanya demokrasi politik, tapi juga demokrasi ekonomi, bukan demokrasi cangkokan yang tidak sesuai dengan akar sejarah dan budaya masyarakat Indonesia. Tapi demokrasi yang menyelamatkan seluruh kaum marhaen. Ketuhanan Yang Maha Esa, bahwa GMNI meyakini akan existensi Tuhan, anggota GMNI adalah manusia yang theis.⁸

Era globalisasi, modernisasi, dan liberalisasi yang lebih di kenal saat ini telah membawa berbagai macam dampak negatif dan positif untuk bumi pertiwi. Memang dari globalisasi, modernisasi hingga liberalisasi tidak selalu berdampak negatif, harus kita akui bahwa ada juga sisi positifnya. Namun problemnya adalah globalisasi, modernisasi, dan liberalisasi telah menggerus sedikit banyak dari nilai-nilai budaya Indonesia. kita semua telah mengetahui bahwa hanya segelintir manusia Indonesia yang masih peduli. Mungkin generasi tua masih banyak yang mengetahui bahkan berusaha melestarikan, tapi generasi muda, mungkin hanya beberapa. Masyarakat Indonesia saat

⁷ Dewan Pimpinan Pusat Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia. *Buku Pedoman Organisasi*. (Jakarta : 2018) h. 14.

⁸ *Ibid.*, h. 15

ini seakan terhanyut dengan kehadiran mereka, mungkin terlalu larut dalam arusnya yang kencang.⁹

Pancasila merupakan warisan budaya kita yang luhur yang menjadi dasar falsafah negara kita, Pancasila yang jika kita peras, maka kita akan menemukan dari semuanya itu adalah Gotong Royong.

Gotong royong merupakan salah satu identitas kolektif masyarakat Indonesia, gotong royong sendiri memiliki arti bekerja bersama untuk mencapai tujuan. Seperti yang ada dalam pancasila sila ke tiga “Persatuan Indonesia” , gotong royong merupakan salah satu bentuk implementasi dari sila tersebut. Maraknya mahasiswa saat ini yang seolah lupa dengan identitas nasional kita yaitu gotong royong, menjadikan mahasiswa seorang yang individualis, yang hanya mementingkan kepentingan pribadinya saja tanpa peduli dengan kepentingan golongan.¹⁰

Gotong royong di organisasi GMNI (Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia) seperti halnya pernyataan yang dilakukan oleh Ketua Umum DPP GMNI terkait ajakan untuk bergotong royong "Kami kira sudah cukup kita saling menyalahkan. Apalagi menggulirkan wacana yang provokatif. Itu sangat kontraproduktif bagi keselamatan bangsa. Rakyat sedang berjibaku dengan virus yang mematikan. Seharusnya kita gotong royong, bukan malah ribut berebut kekuasaan", kata Arjuna dalam rilis yang diterima suaraindonesia.co.id, Jumat (29/05/2020).

⁹<https://www.kompasiana.com/putrishintiaramadita/550db8e5a333116e1c2e3ceb/pengaruh-globalisasi-dalam-kehidupan-modern> diakses pada tanggal 10 Oktober 2019 pukul 20.20 WIB.

¹⁰<https://www.kompasiana.com/retnowitaningtyas/58164eed129773fd34bd5bfc/mewabahnya-sikap-individualisme-pada-masyarakat-indonesia-dan-mengatasinya> diakses pada tanggal 10 Oktober 2019 pukul 22.05 WIB.

Gotong-Royong Atasi Dampak Corona, GMNI Surabaya Kolaborasi Bersama Pemkot. Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Surabaya bergerak dalam membantu pemerintah menangani dampak sosial akibat pandemi Corona (Covid-19).

Kegiatan tersebut dipelopori DPC GMNI Surabaya dan DPD GMNI Jawa Timur dengan berkolaborasi bersama Pemkot, melalui 'Pekan Bhakti Marhaen', yang diresmikan oleh Wakil Walikota Surabaya, Whisnu Sakti Buana.

Ravi menjelaskan, aksi gerakan turba ke masyarakat ini sebagai peran kongkrit mahasiswa terhadap dampak sosial yang ditimbulkan dari kasus Corona. "Jadi melalui ini (Pekan Bhakti Marhaen) tidak hanya berteriak di jalan untuk demonstrasi saja. Melainkan ada upaya yang riil untuk masyarakat," terang dia.

Sementara, Whisnu mengapresiasi dan memberikan semangat dari kegiatan tersebut. "Pekan Bhakti Marhaen ini bisa berkolaborasi baik dengan Pemerintah kota. Utamanya bergotong-royong memutus pandemi dengan sosial," ujarnya.

Organisasi GMNI sendiri memiliki struktural mulai dari tingkat Pusat, Daerah, Kota/Kabupaten, hingga kampus-kampus. Dalam tingkat Daerah/Provinsi yang dikenal Dewan Pimpinan Daerah, khususnya dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai fokus adalah Dewan Pimpinan Daerah Jawa Timur. Menurut Pasal 11, Dewan Pimpinan Daerah :

1. Pimpinan tertinggi di tingkat Provinsi yang bersifat kolektif.
2. Memimpin seluruh kegiatan organisasi di tingkat provinsi dan mewakili organisasi keluar serta kedalam provinsi yang bersangkutan.

3. Berkewajiban menjalankan segala ketetapan Konferensi Daerah dan mempertanggung jawabkan seluruh kebijakannya dalam musyawarah daerah berikutnya.
4. Tata cara pengambilan keputusan dalam Dewan Pimpinan Daerah ditetapkan dalam Anggaran Rumah Tangga.
5. Tugas dan wewenang Dewan Pimpinan Daerah diatur dalam Anggaran Rumah Tangga.¹¹

Komunikasi dalam organisasi ditandai oleh struktur yang menghubungkan antara jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam kaitannya dengan ini, Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Jawa Timur, yang merupakan salah satu organisasi ekstra kampus di Indonesia, memiliki struktur antara lain : Ketua, yang memimpin, mengkoordinir jalannya roda organisasi dan pengurus yang ikut membantu ketua dalam menggerakkan roda organisasi dan pelaksana berjalannya program kerja yang telah dibuat. Disini ketua memerlukan masukan dan dukungan dari pihak lain untuk menciptakan kondisi tersebut, ketua harus membangun komunikasi yang efektif, sebaliknya anggota pengurus juga memberikan hal yang sama agar keduanya berjalan secara sinergis untuk mencapai tujuan yang di harapkan.

Konferensi Daerah adalah forum ajang regenerasi struktur di DPD GMNI Jawa Timur sekaligus sebagai wadah konsolidasi program dan kinerja untuk kepengurusan DPD GMNI Jawa Timur yang baru. Menurut Pasal 18, Konferensi Daerah :

1. Badan Musyawarah tertinggi ditingkat Provinsi.
2. Diselenggarakan minimal satu kali dalam 2 (dua) tahun.
3. Menyusun dan menetapkan program umum Dewan Pimpinan Daerah untuk 2 (dua) tahun berikutnya.

¹¹ Dewan Pimpinan Pusat Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia. *Buku Pedoman Organisasi*. (Jakarta : 2018) h. 19

4. Memilih dan menetapkan Dewan Pimpinan Daerah.
5. Menilai laporan pertanggung jawaban Dewan Pimpinan Daerah.¹²

Timbulnya permasalahan yang ada di GMNI Jawa Timur menjadi sebuah rujukan bagi peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai penguatan sikap gotong royong di GMNI tataran Jawa Timur yang dilakukan oleh kepengurusan DPD GMNI Jawa Timur yang hampir berjalan dua tahun kepengurusan yaitu periode 2018-2020. Karena di GMNI sendiri nilai gotong royong sudah sangat melekat dan dilakukan dengan bermacam pengimplementasian.

Merujuk pada berita acara Konferensi Daerah (KONFERDA) di Jawa Timur. KONFERDA Jawa Timur di hadiri oleh 22 DPC dari total 24 DPC dan 2 DPC tidak hadir. Dalam proses berlangsungnya KONFERDA telah terjadi dinamika dalam forum. Saat penghujung forum ketika pleno pemilihan ketua DPD muncul sebuah gerakan *Walk Out* dari 6 cabang di Jawa timur, berdasarkan absensi kehadiran DPC pada saat sidang pleno pemilihan ketua DPD berlangsung.¹³ Munculnya gerakan walk out yang dilakukan dikarenakan dalam sidang komisi yang mengatur tentang keorganisasian terkait persyaratan dan pencalonan ketua DPD yang telah di sepakati oleh forum. Selanjutnya, setelah selesai forum dilanjutkan dengan sidang pleno tetap yang membahas tentang pemilihan ketua DPD, ketika forum di mulai 6 cabang melakukan gerakan walk out di karenakan calon yang mereka usung tidak memenuhi persyaratan pencalonan.¹⁴ “Gini ya yang namanya kepemimpinan itu pasti ada yang namanya

¹² Dewan Pimpinan Pusat Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia. *Buku Pedoman Organisasi*. (Jakarta : 2018) h. 21

¹³ Dewan Pimpinan Daerah Jawa Timur, Berita Acara Konferensi daerah Jawa Timur 2018. (Surabaya : 2018) h, 51.

¹⁴ Hasil wawancara dengan saudari Wahyuning pada tanggal 9 November 2019

pendukung dan oposisi. jadi untuk kondisi setelah konferda sendiri itu kita dari teman-teman pengurus langsung melakukan pemetaan cabang-cabang yang mendukung pimpinan daerah dan yang oposisi dengan pimpinan daerah, untuk checks dan balances di pimpinan daerah dalam kepengurusan ini ada yang bertugas diplomasi internal dan diplomasi eksternal.”¹⁵ Hal tersebut menjadi tugas untuk pengurus baru, bagaimana cara merangkul semua tanpa ada tendensi satu sama lain. Karena untuk menjalankan roda organisasi diperlukan kesinergisan dalam gerakan antara DPC (Dewan Pimpinan Cabang) dengan DPD (Dewan Pimpinan Daerah) di wilayah Jawa Timur.

Berangkat dari permasalahan tersebut penulis berupaya meneliti lebih lanjut bagaimana komunikasi kepemimpinan yang dilakukan Ketua DPD GMNI Jawa Timur untuk kembali menguatkan sikap gotong royong di tataran GMNI Jawa Timur.

B. Rumusan Masalah

Latar belakang tersebut di fokuskan pada masalah bagaimana komunikasi kepemimpinan yang melibatkan Ketua Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Jawa Timur dalam menguatkan sikap gotong royong ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk memahami dan mendeskripsikan komunikasi kepemimpinan yang melibatkan Ketua Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Jawa Timur dalam menguatkan sikap gotong royong.

D. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu

¹⁵ Hasil wawancara dengan saudara Mas’udi pada tanggal 11 Mei 2020

komunikasi dan menambah kajian ilmu komunikasi khususnya komunikasi kepemimpinan dalam organisasi.

2) Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi bagi pihak utama dalam hal ini adalah Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Jawa Timur yang terkait dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang mempunyai relevansi dengan peneliti ini.

E. Definisi Konsep

1. Komunikasi Kepemimpinan

Komunikasi kepemimpinan merupakan aktifitas penyampaian pesan, informasi, dan tugas baik secara verbal atau non verbal. Komunikasi kepemimpinan menjadi syarat dalam menciptakan, membina dan mengembangkan hubungan baik antara pimpinan dengan publik di dalam organisasi atau di luar organisasi.¹⁶

Kepemimpinan merupakan rangkaian aktivitas pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan, gaya dan perilaku pemimpin tersebut, serta interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi.¹⁷

Kepemimpinan meliputi tindakan dan pengaruh berdasarkan atas alasan dan logika di samping berdasarkan inspirasi dan keinginan. Para pemimpin dapat mempergunakan teknik-teknik rasional atau emosional untuk mempengaruhi para pengikut. Akan tetapi, pemimpin juga harus mengukur konsekuensi dari tindakan rasional dan emosionalnya. Jadi, komunikasi kepemimpinan adalah suatu ketrampilan komunikasi yang dilakukan pimpinan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian

¹⁶ Masmuh Abdullah, *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. (Malang: UPT Penerbitan Muhammadiyah Malang, 2010) h. 279

¹⁷ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan dan Motivasi*. (Jakarta : Ghalia, 1987) h. 11

ini, peneliti memfokuskan pada komunikasi kepemimpinan yang dilakukan ketua DPD GMNI Jawa Timur dalam menguatkan sikap gotong royong.

2. Sikap Gotong Royong

Sikap adalah penunjukkan penilaian, perasaan, serta tindakan terhadap suatu objek tertentu. Setiap orang memiliki sikap yang berbeda-beda, hal tersebut terjadi karena setiap orang memiliki pemahaman, pengalaman, dan pertimbangan masing-masing. Maka, hasil yang dikeluarkan dari sikap bisa bersifat positif dan negatif.

La Pierre berpendapat bahwa sikap sebagai pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respons terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan. Dapat dikatakan bahwa kesiapan yang dimaksudkan merupakan kecenderungan potensial untuk bereaksi dengancara tertentu apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya respons.¹⁸

Gotong royong merupakan sikap positive yang mendukung dalam perkembangan desa dan juga perlu dipertahankan sebagai suatu perwujudan kebiasaan melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama.¹⁹

Sikap gotong royong adalah suatu bentuk perilaku individu dalam bekerja bersama untuk mencapai suatu tujuan. Dalam kaitannya dengan fokus yang diteliti oleh peneliti adalah menguatkan sikap gotong royong di GMNI tataran Jawa Timur.

¹⁸ Saiffudin Azwar. *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015) h. 5.

¹⁹ Kusnadi. *Filosofi Pemberdayaan Masyarakat Pesisir*. (Bandung: Humaniora. 2006) h. 16

F. Sistematika Pembahasan

Pembahasan penelitian ini akan dibagi menjadi lima bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Maka peneliti mengklasifikasikan penulisannya yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah fokus penelitian, tujuan, manfaat, definisi konseptual, sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN TEORETIK

Berisi konsep – konsep terhadap beberapa teori dan definisi dalam studi penelitian ini. Sehingga dapat menggambarkan secara rinci mengenai pembahasan yang diteliti. Serta mendeskripsikan mengenai teori yang digunakan dan menjelaskan kerangka pikir dalam penelitian ini. Selain itu juga, dalam bab ini bersisi kajian-kajian terdahulu untuk referensi dalam menyajikan penelitian ini dan berisikan sub-bab khusus tentang perspektif islam.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang metode penelitian yang peneliti gunakan dalam menguraikan data yang peneliti peroleh dilapangan untuk selanjutnya peneliti analisis menjadi suatu temuan penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang analisis data setelah melalui proses wawancara dan pengamatan secara langsung dilapangan. Kemudian, dikaitkan dengan konsep islam dan di integrasikan antara teori, empiris, dan konsep islam.

BAB V : PENUTUP

Menguraikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan secara singkat, jelas dan mudah dipahami. Serta saran yang dipandang berkenan dengan pembahasan penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Komunikasi Kepemimpinan

1. Definisi Komunikasi Kepemimpinan

Sebagai makhluk sosial, setiap manusia senantiasa berinteraksi dengan manusia lainnya, bahkan cenderung hidup berkelompok atau berorganisasi untuk mencapai tujuan bersama yang tidak mungkin dicapai bila ia sendiri. Interaksi dan kerja sama ini akan terus berkembang dengan teratur sehingga membentuk wadah yang disebut dengan organisasi. Interaksi atau hubungan antar individu-individu dan kelompok/tim dalam setiap organisasi akan memunculkan harapan-harapan. Harapan ini kemudian akan menimbulkan peranan-peranan tertentu yang harus diemban oleh masing-masing individu untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi/kelompok. Sebuah organisasi memang dibentuk sebagai wadah yang didalamnya berkumpul sejumlah orang yang menjalankan serangkaian aktivitas tertentu secara teratur guna tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama.

Laswell, 1960, mengatakan bahwa “komunikasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang menjelaskan “siapa”, “mengatakan apa”, dengan “saluran apa”, “kepada siapa”, dan dengan akibat atau hasil apa” (who says what in which channel to whom with what effect?).²⁰

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui

²⁰ Roudhonah, *Ilmu Komunikasi* (Jakarta: Atma Kencana Publishing, 2013) h. 19.

oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi terhadap kepentingan organisasi dan komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial, dimana orientasinya bukan pada organisasi tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.²¹

Komunikasi kepemimpinan adalah rangkaian aktifitas penyampaian pesan, informasi, dan tugas (secara verbal dan non verbal) melalui media tertentu yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya, dengan tujuan menciptakan, membina, dan mengembangkan hubungan baik antara pimpinan dengan publik di dalam organisasi dan di luar organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, jika pemimpin ingin sukses dalam tugasnya, ketrampilan komunikasi (*communication skill*) adalah salah satu aspek yang dapat dipergunakan pimpinan dalam organisasi apapun dan dalam bidang apapun.²²

Ketika komunikasi kepemimpinan berjalan dengan baik, maka pemimpin akan disenangi, disegani, dan dihormati, baik oleh orang-orang yang berada di organisasinya atau dibidangnya, maupun luar organisasi dan di luar bidangnya. Ada lima hal penting dalam komunikasi pimpinan dan perlu mendapat perhatian oleh pimpinan, diantaranya: (1) apa tugas serta tujuan dari organisasi tersebut. (2) kapan tujuan itu harus dicapai. (3) bagaimana tujuan itu harus dicapai. (4) siapa saja yang bertanggung jawab pada setiap hirarkis, kepemimpinan itu atau pada setiap unit kerja. (5) apa sebab tujuan dari

²¹ Khomsahrial Romlu, *Komunikasi Organisasi* (PT. Grasindo; Jakarta: 2011) h. 2

²² Masmuh Abdullah, *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. (Malang: UPT Penerbitan Muhammadiyah Malang. 2010) h. 279

organisasi itu harus dicapai. Jika kelima hal itu dimengerti dan disadari oleh pimpinan dan bawahan, maka besar kemungkinan organisasi kepemimpinan berhasil dengan baik.²³

Inti komunikasi kepemimpinan sesungguhnya adalah bagaimana memberikan intruksi atau tugas yang jelas dan mudah dipahami oleh bawahan, bagaimana mengkomunikasikan kebijakan organisasi atau perusahaan kepada semua unsur didalamnya, bagaimana frekuensi komunikasi pimpinan dengan bawahan dan bagaimana memotivasi pada bawahan, membangkitkan motif bawahan atau karyawan, menggugah daya gerak mereka untuk bekerja lebih giat.

2. Teknik Pemberian Intruksi yang Tepat

Salah satu dari sekian tugas pimpinan adalah memberikan instruksi kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu, pimpinan dituntut untuk bisa membimbing bawahannya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Dalam proses pembinaan dan pembimbingan setidak-tidaknya melalui empat bagian secara berturut-turut, yakni: menerangkan, memberi contoh, memberikan kesempatan untuk mengerjakannya, dan memeriksa hasil pekerjaannya. Panduan teknik pemberian instruksi yang tepat meliputi:

- a) Ceritakanlah perlahan-lahan dan cermat, apa-apa saja yang harus dilaksanakan atau dikerjakan. Jelaskan dengan menggunakan bahasa sederhana yang mudah diterima oleh pekerja atau bawahan.
- b) Perlihatkan bagaimana hal itu harus dikerjakan, dengan memberi contoh.

²³Masmuh Abdullah, *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. (Malang: UPT Penerbitan Muhammadiyah Malang, 2010) h. 280

- c) Persilahkan pekerja baru untuk mencobakan tenaganya.
- d) Periksalah pekerjaannya.
- e) Tukar menukar pertanyaan-pertanyaan dan jawaban-jawaban.
- f) Berikan instruksi dengan penuh kebijaksanaan.²⁴

3. Membangun Komunikasi yang Sukses

Paling tidak ada tiga hal yang patut menjadi perhatian seorang pimpinan dalam membangun komunikasi yang sukses, diantaranya: (1) jadikan komunikasi sebagai prioritas utama. (2) terbuka terhadap orang lain. (3) ciptakan suatu lingkungan yang reseptif terhadap komunikasi. Ketiga hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bagaimanapun kesibukkan Anda selama hari kerja, Anda harus bisa menyediakan waktu untuk berkomunikasi. Yang paling penting adalah bahwa komunikasi tidak pernah berhenti. Melalui komunikasi dapat diraih sejumlah manfaat atau keuntungan, diantaranya: mendapatkan masukan dari orang yang menguasai masalahnya, mampu menciptakan visi masa depan suatu organisasi atau perusahaan, mengetahui berbagai pendapat tentang hal-hal penting bagi mereka (bawahan), mengetahui pendapat bawahan tentang perusahaan, mengetahui pendapat bawahan tentang pekerjaannya.

Kesalahan terbesar yang biasanya dilakukan oleh pimpinan atau manajer selain berpikir bahwa semua kebijaksanaan berasal dari mereka adalah kegagalan untuk memahami bahwa komunikasi harus benar-benar dua arah. Anda harus menyampaikan ide Anda kepada

²⁴ Masmuh Abdullah, *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. (Malang: UPT Penerbitan Muhammadiyah Malang, 2010) h. 281

orang lain dan mendengar ide mereka. Itulah langkah nomor dua: terbuka terhadap orang lain baik atas, bawah, dan samping. Jika Anda dapat terbuka terhadap pemikiran-pemikiran mereka, mereka lebih mungkin terbuka terhadap pemikiran-pemikiran Anda, dan secara jujur akan memberi tahu Anda segala sesuatu yang perlu Anda ketahui.

Prinsip nomor tiga berperan: ciptakan suatu lingkungan reseptif (terbuka) untuk komunikasi. Ini adalah fakta mendasar tentang berkomunikasi dengan orang: mereka tidak akan mengatakan apa pendapatnya dan tidak akan mendengarkan secara terbuka apa yang Anda katakan, jika kepercayaan dan kepentingan bersama tidak dibangun dengan baik. Apa yang perlu dilakukan agar tercipta suasana terbuka dan menyenangkan untuk komunikasi? Ikutilah saran Retton: "Bersikap tidak sombong dan sederhana sangat penting. Saya hanya berupaya membuat orang merasa senang. Setiap orang sama saja. Menurut saya setiap orang mempunyai fungsinya masing-masing, entah itu direktur suatu perusahaan atau wiraniaga. Perbedaannya hanya bidang tugas." Inilah yang membuat dapat menciptakan suatu lingkungan yang reseptif: membuat orang senang, tidak kaku. Jadi, membangun komunikasi yang sukses dibutuhkan ketrampilan *human relations*, keterbukaan dan didasarkan hubungan saling mempercayai antara satu dengan yang lain.²⁵

4. Cara Memotivasi Orang

Salah satu tugas dari sekian tugas yang dilakukan oleh pimpinan adalah memotivasi orang atau bawahan. Bawahan adalah manusia sama juga dengan atasan,

²⁵ Masmuh Abdullah, *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. (Malang: UPT Penerbitan Muhammadiyah Malang, 2010) h. 282

hanya status dan tugas yang membedakan. Pimpinan tidak bisa memaksa karyawan untuk melakukan suatu tugas berat. Mereka hanya mau melakukan pekerjaan berat jika ingin, dan ini butuh motivasi dari pemimpin bukan instruksi yang cenderung menekan dan memaksa. Pendekatan persuasif adalah jawabannya. Buatlah orang tertarik dengan apa yang mereka lakukan. Buatlah mereka benar-benar menganggap perusahaan sebagai miliknya. Berikan pemahaman tentang tujuan sebenarnya, pengertian bahwa dia bekerja untuk tujuan yang berharga, saling berkepentingan. Kenalilah bawahan Anda, libatkan mereka, puji mereka. Biarkan mereka membuat keputusan. Berbagi kebahagiaan dengan mereka. Minta saran mereka dan melaksanakan bila Anda mampu. Buatlah mereka memahami betapa mereka sangat berharga. Dorong mereka untuk berani mengambil risiko. Beri mereka kebebasan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka, dan tunjukkan bahwa Anda percaya dengan kemampuan-kemampuan yang mereka miliki. Singkat kata, tunjukkan kepada bawahan bahwa Anda percaya, menghargai, dan memperhatikan mereka. Lakukan itu dan Anda akan dikelilingi oleh orang-orang bermotivasi tinggi.

Ada tiga konsep perilaku manusia yang penting sebagai dasar semua itu, diantaranya:

- a) Karyawan harus dilibatkan pada semua bagian proses, setiap langkah. Kuncinya adalah kerja tim, bukan hirarki.
- b) Karyawan harus diperlakukan sebagai individu. Jangan pernah bosan mengakui mereka sebagai orang penting dan menghargai mereka. Tempatkan mereka sebagai manusia dahulu, dan kemudian sebagai karyawan.

- c) Pekerjaan yang bagus harus didorong, dihargai, dan diberi rangsangan. Setiap orang pasti memberi respon yang baik terhadap harapan-harapan. Jika Anda memperlakukan karyawan seolah-olah mereka mampu dan pintar maka mereka akan bekerja sebaik-baiknya.²⁶

5. Cara Mengubah Pikiran Orang Tanpa Menimbulkan Rasa Kecewa

Sebagai seorang pimpinan dalam perusahaan atau organisasi dituntut lebih arif bijaksana dalam mengubah pikiran orang lain agar tidak menimbulkan kekecewaan. Disinilah perlunya pendekatan psikologis seseorang. Dalam kaitannya dengan ini ada beberapa cara yang bisa dilakukan, diantaranya:

- a) Mulai dengan memberi pujian yang ikhlas.
- b) Dalam menunjukkan kesalahan seseorang dilakukan secara tidak langsung.
- c) Berbicara kesalahan diri sendiri sebelum menyalahkan orang lain.
- d) Memberi perintah dalam bentuk usulan atau minta tolong.
- e) Usahakan tidak menyinggung perasaan orang lain.
- f) Puji kebaikan-kebaikan yang ada dari pendapat orang tersebut bagaimana kecilnya, selanjutnya gunakan bandingan yang baik.
- g) Berikan saran untuk mempertahankan reputasi yang baik dan dorong untuk mengubah yang salah.
- h) Bersikap bahwa kesalahan yang dilakukan mudah diperbaiki.²⁷

²⁶ Masmuh Abdullah, *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. (Malang: UPT Penerbitan Muhammadiyah Malang, 2010) h. 284

²⁷ Ibid., h. 286

6. Cara Meyakinkan Orang Lain

Dalam usaha dan bisnis apapun kepercayaan merupakan keharusan yang harus dimiliki, tanpa modal kepercayaan maka usaha tidak bisa berjalan dengan baik. Kepercayaan bisa didapatkan jika mampu meyakinkan orang lain, dan untuk meyakinkan juga membutuhkan proses yang lama. Berikut cara untuk meyakinkan orang lain:

- a) Tidak bertengkar.
- b) Tidak mengatakan pada orang lain bahwa ia salah.
- c) Jika Anda salah, cepat katakan terus terang.
- d) Mudah menyampaikan ide dengan ramah tamah.
- e) Coba untuk segera mengubah orang dengan kata jawaban yang menguntungkan, kemudian belokkan kearah keinginan Anda.
- f) Biarkan orang yang Anda hadapi berbicara. Tugas Anda hanya mengajukan pertanyaan dengan pancingan kearah Anda.
- g) Biarkan orang lain mengira bahwa gagasan itu datang dari dia.
- h) Coba Anda menjelaskan sesuatu dari kacamata Anda.
- i) Bersikap simpatik dengan gagasan orang lain.
- j) Sentuhlah perasaan mereka yang tulus dan mulia.
- k) Jelaskan gagasan Anda dengan cermat sehingga orang lain mengetahui.
- l) Jika gagal ajak mereka berdiskusi.²⁸

²⁸ Ibid., h. 287

7. Penggolongan Komunikasi dalam Organisasi

a) Komunikasi Lisan dan Tertulis

Dasar pemilihan Komunikasi lisan dan tertulis ini adalah bentuk pesan yang disampaikan. Sebagian besar, manusia berkomunikasi terjadi dengan cara ini. Banyak faktor yang menentukan pemilihan di antara dua bentuk komunikasi ini dalam situasi tertentu. Permasalahan ketepatan waktu, biaya, keterampilan komunikasi, preferensi pribadi, sumber-sumber, dan kriteria lain menjadi pertimbangan apakah komunikasi akan dilakukan secara lisan atau tertulis.²⁹

b) Komunikasi Verbal dan Non Verbal

Jika dua orang sedang berkomunikasi, maka perasaan dan gagasan akan dikomunikasikan pada lawan bicara, informasi perasaan ini akan disampaikan dalam bentuk lisan dan bagaimana mengatakannya. Arti kata atau kalimat dapat diperjelaskan dengan kata-kata dan suara yang merangkai kata-kata tersebut merupakan bagian dari komunikasi verbal. Di sisi lain, perasaan yang ingin disampaikan juga dapat diutarakan dengan bahasa tubuh (Body Language). Gerakan tubuh ini dapat saja berupa gerakan mata, hentakan kaki, tersenyum, gerakan isyarat, ataupun keseluruhan dari gerak badan.³⁰

c) Komunikasi ke bawah, ke atas, dan ke samping

Aliran Komunikasi ke bawah mengalir dari tingkatan manajemen puncak ke menengah dan ke bawah. Lalu sampai pada operasional. Fungsi komunikasi ke bawah adalah pengarahan, perintah, indoktrinasi, inspirasi, dan evaluasi. Perintah ataupun

²⁹ Ibid., h. 8-9

³⁰ Ibid., h. 9-10

intruksi biasanya lebih spesifik karena diinterpretasikan pada tingkatan manajemen yang lebih rendah.

Aliran Komunikasi ke atas dari hirarki wewenang yang lebih rendah ke tingkatan manajemen yang lebih tinggi dan mengalir di sepanjang rantai komando. Fungsi utamanya adalah untuk memperoleh informasi kegiatan, keputusan, dan pelaksanaan kerja anggota organisasi.

Komunikasi ke samping disebut juga dengan lateral communication, yaitu terjadi antara dua pejabat ataupun pihak yang berada di tingkatan hirarki yang sama. Meskipun sangat penting perasaan komunikasi ke samping ini dalam organisasi, tetapi relatif sering kali diabaikan dalam literature ataupun buku teks manajemen. Namun, pada dewasa ini banyak aliran bisnis mengungkapkan bahwa komunikasi ke samping merupakan jenis komunikasi yang paling praktis. Media yang banyak digunakan dalam komunikasi ini adalah tatapan muka, melalui telpon, memo dan lain-lain.³¹

d) Komunikasi Formal dan Informal

Dalam menggunakan komunikasi formal ini, sangat penting untuk memperhatikan komunikasi ke atas dan komunikasi ke samping. Hal ini dapat membuat komunikasi terasa menyenangkan dalam manajemen. Komunikasi ke samping yang terjadi di antara karyawan yang memiliki tingkat hirarki yang sama, mempunyai peranan penting dalam mengkoordinasikan kegiatan mereka dan membantu interaksi di antara mereka dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

³¹ Ibid., h. 10-13

Miftah Thoha (1983) lebih memperjelas, bahwa proses komunikasi hakikatnya terdiri atas tiga dimensi, yaitu;

- (1) Dimensi vertikal, yaitu komunikasi dari atas ke bawah dan sebaliknya, bawah ke atas.
- (2) Dimensi horizontal, yakni pengiriman dan penerimaan informasi dilakukan berbagai pejabat yang memiliki kedudukan sama dalam organisasi tersebut.
- (3) Dimensi luar organisasi, pernyataan ini timbul berangkat dari pernyataan bahwa organisasi tidak bisa berdiri sendiri, tapi juga merupakan bagian dari lingkungannya.

Komunikasi informal terjadi pada karyawan dalam suatu organisasi yang bergerak bebas. Terlepas dari fungsi dan wewenang jabatan yang dimiliki oleh anggota organisasi ataupun perusahaan tersebut. Komunikasi informal ini merupakan perwujudan dari manusia yang ingin bersosialisasi (bergaul) terhadap manusia lainnya. Meskipun komunikasi yang dilakukan secara bebas, namun komunikasi informal memiliki peran sangat penting karena menyebar ke seluruh bagian dalam organisasi tanpa memperhatikan struktur dan saluran komunikasi formal.³²

e) Komunikasi Satu Arah dan Dua Arah

Jenis komunikasi satu arah ini menghilangkan kesempatan untuk memperoleh penjelasan dan konfirmasi. Jenis komunikasi ini hanya menekankan pada penyampaian pesan. Hanya saja, dalam penyampaiannya komunikasi satu arah ini lebih

³² Ibid., h. 10-13

menghemat biaya dan waktu yang digunakan relatif sedikit.

Komunikasi dua arah mempunyai sistem umpan balik yang terpasang tetap di dalamnya. Yang memungkinkan komunikator untuk mendapatkan umpan balik dari pesan ataupun informasi yang telah disampaikannya. Kerugian dari komunikasi dua arah adalah lambat dan memakan banyak waktu, dan kurang efisien karena memberikan kepuasan berlebih terhadap komunikan untuk memahami pesan yang diterima sepenuhnya.³³

8. Saluran dan Media Komunikasi dalam Organisasi

a) Saluran dan Media Komunikasi Tertulis

(1) Saluran dan Media Komunikasi ke Bawah-Tertulis

Saluran dan Media komunikasi dapat bersifat formal dan informal ataupun secara tertulis dan tidak tertulis, contoh-contoh dari saluran komunikasi secara tertulis adalah:

- a. Deskripsi jabatan dan pedoman prosedur kerja, berisi mengenai tugas-tugas yang harus dikerjakan karyawan dan informasi lainnya.
- b. Buku pedoman, diberikan guna menginformasikan pedoman terhadap karyawan mengenai aturan dan nilai-nilai dalam organisasi.
- c. Majalah dan Bulletin, untuk mengakrabkan anggota organisasi yang berisi mengenai keluarga karyawan dan lain-lain.
- d. Memo dan Instruksi Tertulis, dapat berisi suara rencana perusahaan ataupun catatan

³³ Ibid., h. 10-13

- e. harian saja yang dapat diketik ataupun hanya tulisan tangan.
 - f. Papan Pengumuman dan Poster, untuk sasaran karyawan yang berjumlah besar dan menyangkut pada kepentingan sebagian besar karyawan.
 - g. Laporan Tahunan yang Dipublikasikan, berisi mengenai aktivitas perusahaan, informasi, pengembangan produk terbaru, laporan keuangan, dan lainnya.
 - h. Surat yang Dimasukan ke Dalam Amplop Gaji dan Upah, agar pesan tersebut dipastikan sampai pada karyawan.
 - i. Surat yang Dikirimkan Lansung, terutama digunakan perusahaan untuk menyampaikan pesan yang penting terhadap karyawan part-time.³⁴
- (2) Saluran dan Media Komunikasi ke Atas-Tertulis
- a. Kotak Saran, manajemen dapat memberi jawaban dari komentar, saran, ataupun keluhan dari anggota organisasi tingkatan bawah dalam hirarki manajemen. Kelemahannya adalah jawaban yang diberikan mungkin tidak dapat dijawab secara lansung.
 - b. Program Saran (Suggestion Program), banyak digunakan untuk mendorong operasional yang lebih luas dan penting dibandingkan kotak saran.
 - c. Grievance Procedure, berupa formulir yang dapat diisi oleh karyawan mengenai keluhan, saran, dan lainnya.

³⁴ Ibid., h. 24

- d. Survei Semangat Kerja dan Sikap, sangat bermanfaat bagi perusahaan yang ingin memperkenalkan perubahan-perubahan tertentu.
 - e. mekanisme Penyusunan Anggaran, biasanya diusulkan oleh kepala departemen yang nanti akan dilihat oleh hirarki lebih tinggi dalam manajemen.³⁵
- (3) Saluran dan Media Komunikasi ke Samping-Tertulis
- Mekanisme penyusunan anggaran di atas juga dapat diterapkan dalam organisasi ini, selain itu juga dapat menggunakan memo antar departemen.³⁶
- b) Saluran dan Media Komunikasi Lisan
 - (1) Saluran dan Media Komunikasi Ke Bawah-Lisan
 - a. Pembicaraan lewat telepon
 - b. Komunikasi langsung, dengan tatap muka
 - c. Panitia (Committee)³⁷
 - (2) Saluran dan Media Komunikasi Ke Atas-Lisan
 - a. Wawancara pemutusan hubungan kerja, dilakukan pada karyawan yang akan meninggalkan perusahaan ataupun organisasi.
 - b. Kebijakan pintu terbuka, secara konsekwen pimpinan akan memberi kesempatan dan kebebasan anggota untuk menemuinya.³⁸

³⁵ Ibid., h. 27

³⁶ Ibid., h. 30

³⁷ Ibid., h. 31

³⁸ Ibid., h. 34

(3) Saluran dan Media Komunikasi Ke Samping-Lisan

Dapat menggunakan telepon antara panitia dan konferensi yang memiliki tingkat hirarki sejajar dalam manajemen. Kebanyakan menggunakan pendekatan individual dalam melakukan komunikasi tersebut.³⁹

9. Gaya Komunikasi

Dalam buku *human communication*, Stewart L. Tubbs dan Sylvia . Moss mengungkapkan ada enam gaya komunikasi, yaitu:⁴⁰

a) *Controlling Style*

Gaya komunikasi mengendalikan (dalam bahasa Inggris: *The Controlling Style*) ditandai dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa dan mengatur perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain. Orang-orang yang menggunakan gaya komunikasi ini dikenal dengan nama komunikator satu arah atau *oneway communications*.

b) *Equalitarian Style*

Dalam gaya komunikasi ini, tindak komunikasi dilakukan secara terbuka. Artinya, setiap anggota organisasi *the equalitarian style* dapat mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana yang rileks, santai dan informal. Dalam suasana yang demikian, memungkinkan setiap anggota organisasi mencapai kesepakatan dan pengertian bersama. Aspek penting gaya komunikasi ini ialah adanya landasan kesamaan. *The equalitarian*

³⁹ Ibid., h 35

⁴⁰ Sasa Djuasa Sendjaja, *Teori Komunikasi* (Jakarta: Universitas Terbuka: 2003) h. 415.

style of communication ini ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah (*two way communication*).⁴¹

c) *Structuring Style*

Gaya komunikasi yang berstruktur ini memanfaatkan pesan-pesan verbal secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan, penjadwalan tugas dan pekerja serta struktur organisasi. Pengirim pesan (*sender*) lebih memberi perhatian kepada keinginan untuk memengaruhi orang lain dengan jalan berbagi informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut.

d) *Dynamic Style*

Gaya komunikasi yang dinamis ini memiliki kecenderungan agresif karena pengirim pesan (*sender*) memahami bahwa lingkungan pekerjaannya berorientasi pada tindakan (*action-oriented*).⁴²

e) *Relinquishing Style*

Gaya komunikasi ini lebih mencerminkan kesediaan untuk menerima saran, pendapat atau gagasan orang lain dari pada keinginan untuk memberi perintah, meskipun pengirim pesan (*sender*) mempunyai hak untuk memberi perintah dan mengontrol orang lain. Pesan-pesan dalam gaya komunikasi ini akan efektif ketika pengirim pesan (*sender*) sedang bekerja sama dengan orang-orang yang berpengetahuan luas, berpengalaman, teliti,

⁴¹ Ibid., h. 415.

⁴² Ibid., h. 416.

serta bersedia untuk bertanggung jawab atas semua tugas atau pekerjaan yang dibebarkannya.

f) *Withdrawal Style*

Akibat yang muncul jika gaya ini digunakan adalah melemahnya tindak komunikasi, artinya tidak ada keinginan dari orang-orang yang memakai gaya ini untuk berkomunikasi dengan orang lain, karena ada beberapa persoalan ataupun kesulitan antar pribadi yang dihadapi oleh orang-orang tersebut.⁴³

B. Kepemimpinan Organisasi

1. Definisi Kepemimpinan

Sebagai pusat kekuatan dan dinamisator bagi organisasi (perusahaan, kesatuan, jawatan, dll) pemimpin harus selalu berkomunikasi dengan semua pihak, baik secara informal atau formal. Suksesnya pelaksanaan tugas pemimpin itu sebagian besar ditentukan oleh kemahirannya menjalani komunikasi yang tepat dengan semua pihak, secara horizontal maupun secara vertikal keatas dan kebawah.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi dengan menggunakan hal tersebut untuk mengorganisasikan mengarahkan mengontrol dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan kelompok. Dua peran penting yang terkandung dalam kepemimpinan yaitu : 1. menyelesaikan tugas, artinya nya tujuan utama dibentuknya organisasi atau kelompok di bawah pemimpin, maka Pemimpin harus memastikan bahwa tujuan organisasi atau kelompok akan tercapai. 2.

⁴³ Ibid. h. 417

menjaga hubungan yang efektif hubungan antara pemimpin dengan anggotanya maupun hubungan antar kelompoknya.

2. Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu *leadership*. Menurut Tikno Lensufie, Kepemimpinan memiliki arti luas, meliputi ilmu tentang kepemimpinan, teknik kepemimpinan, seni memimpin, ciri kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan. Kepemimpinan bukan berarti memimpin orang untuk sesaat (*insidental*) seperti memimpin upacara bendera, memimpin paduan suara dan sebagainya. Tapi kepemimpinan lebih kepada seseorang yang memimpin suatu organisasi atau institusi.

kepemimpinan adalah faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen. Kepemimpinan adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik.

Kepemimpinan juga dapat dikatakan penting apabila memanfaatkan dan mengelola potensi setiap anggota dengan cara yang tepat. Maka dari itu seorang pemimpin dalam mengendalikan kepemimpinannya harus mendorong perilaku positif dan meminimalisir semua yang negatif, mencari pemecahan masalah, mempelajari perubahan di sekitarnya, serta mencanangkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai dengan motivasi

eksternal yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi.⁴⁴

Masmuh menambahkan bahwa gaya kepemimpinan menurut Lewis, Lippit dan White mengklasifikasikan menjadi tiga gaya kepemimpinan diantaranya: (1) otoriter, (2) demokratis atau partisipatif, (3) dan laissez-faire. Ketiga gaya ini memiliki karakteristik yang berbeda yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:⁴⁵

Tabel 2.1
Karakteristik Gaya Kepemimpinan

No.	Otokratis	Demokratis	Laissez-faire
1.	Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin	Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.	Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin
2.	Teknik-teknik dan langkah-langkah	Kegiatan-kegiatan di	Bahan-bahan yang

⁴⁴Masmuh Abdullah, *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. (Malang: UPT Penerbitan Muhammadiyah Malang. 2010) h. 266

⁴⁵Masmuh Abdullah, *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. (Malang: UPT Penerbitan Muhammadiyah Malang. 2010) h. 267

	kegiatan di dekte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkahlan gkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas	diskusikan, langkahlangkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih	bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberika n informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja
3.	Pemimpin biasanya mendekte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota	Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok	Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas

4.	Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota; mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya	Pemimpin adalah obyektif atau “ <i>fact-minded</i> ” dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seseorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan	Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian
----	--	--	---

Sumber : Masmuh (2010: 267)

C. Sikap Gotong Royong

1. Definisi Gotong Royong

Gotong royong berasal dari kata dalam bahasa Jawa. Kata gotong dapat dipadankan dengan kata pikul atau angkat. Kata royong dapat dipadankan dengan bersama-sama. Jadi kata gotong royong secara sederhana berarti mengangkat sesuatu secara bersama-sama atau juga diartikan sebagai mengerjakan sesuatu secara bersama-sama. Jadi, gotong royong memiliki pengertian sebagai bentuk partisipasi aktif setiap individu untuk ikut terlibat dalam memberi nilai tambah atau positif kepada

setiap obyek, permasalahan atau kebutuhan orang banyak disekelilingnya. Partisipasi aktif tersebut bisa berupa bantuan yang berwujud materi, keuangan, tenaga fisik, mental spiritual, keterampilan, sumbang pikiran, atau nasehat yang konstruktif.

Gotong royong merupakan suatu istilah asli Indonesia yang berarti bekerja bersama-sama untuk mencapai suatu hasil yang didambakan. Katanya berasal dari gotong = bekerja, royong = bersama Bersama-sama dengan musyawarah. Dengan demikian keaktifan gotong royong merupakan kegiatan bekerja bersama-sama untuk mencapai suatu hasil yang didambakan.

Konsep gotong royong yang kita nilai tinggi itu merupakan suatu konsep yang erat sangkut pautnya dengan kehidupan masyarakat Indonesia sebagai petani dalam masyarakat agraris. Di berbagai wilayah telah ada praktek dari gotong-royong hanya saja dengan nama dan istilah yang berbeda.

2. Makna Gotong Royong

Secara umum, pengertian gotong-royong dapat ditemukan dalam kamus besar bahasa Indonesia yang menyebutnya sebagai “bekerja bersama – sama atau tolong-menolong, bantu membantu” (Tim Penyusun KBBI, 2002). Sedangkan dalam perspektif antropologi pembangunan, oleh Koentjaraningrat gotong royong didefinisikan sebagai pengerahan tenaga manusia tanpa bayaran untuk suatu proyek atau pekerjaan yang bermanfaat bagi umum atau yang berguna bagi pembangunan.⁴⁶

Gotong royong berasal dari kata dalam Bahasa Jawa. Kata gotong dapat dipadankan dengan kata pikul

⁴⁶ Koentjaraningrat. *Kebudayaan Mentaliet dan Pembangunan*. (Jakarta: Gramedia. 1974) h.60

atau angkat. Kata royong dapat dipadankan dengan bersama-sama. Jadi kata gotong royong secara sederhana berarti mengangkat sesuatu secara bersama-sama atau juga diartikan sebagai mengerjakan sesuatu secara bersama-sama.

Gotong royong memiliki pengertian sebagai bentuk partisipasi aktif setiap individu untuk ikut terlibat dalam memberi nilai tambah atau positif kepada setiap obyek, permasalahan atau kebutuhan orang banyak di sekelilingnya. Partisipasi aktif tersebut bisa berupa bantuan yang berwujud materi, keuangan, tenaga fisik, mental spiritual, ketrampilan, sumbangan pikiran atau nasihat yang konstruktif, sampai hanya berdoa kepada Tuhan. Secara konseptual, gotong royong dapat diartikan sebagai suatu model kerjasama yang disepakati bersama.

Konsep gotong royong juga dapat dimaknai dalam konteks pemberdayaan masyarakat karena bisa menjadi modal sosial untuk membentuk kekuatan kelembagaan di tingkat komunitas, masyarakat negara serta masyarakat lintas bangsa dan negara Indonesia dalam mewujudkan kesejahteraan. Hal tersebut juga dikarenakan di dalam gotong royong terkandung makna *collective action to struggle, self governing, common goal, dan sovereignty*. Dalam perspektif sosio budaya, nilai gotong royong adalah semangat yang diwujudkan dalam bentuk perilaku atau tindakan individu yang dilakukan tanpa pamrih (mengharap balasan) untuk melakukan sesuatu secara bersama-sama demi kepentingan bersama atau individu tertentu.

Budaya gotong royong adalah cerminan perilaku yang menjadi ciri khas bangsa Indonesia sejak zaman dahulu. Bilamana dilakukan kajian di seluruh wilayah Indonesia, maka akan ditemukan praktek gotong royong

tersebut dengan berbagai macam istilah dan bentuknya, baik sebagai nilai maupun sebagai perilaku.

Perilaku masyarakat dalam kegiatan gotong royong menunjukkan bentuk solidaritas dalam kelompok masyarakat tersebut. Gotong royong merupakan ciri budaya bangsa Indonesia yang berlaku secara turun-temurun sehingga membentuk perilaku sosial yang nyata dalam tata nilai kehidupan sosial. Nilai tersebut menjadikan kegiatan gotong royong selalu terbina dalam kehidupan komunitas sebagai suatu warisan budaya yang patut untuk dilestarikan.

Hal tersebut dikemukakan oleh Bintarto, bahwa gotong royong merupakan perilaku sosial yang kongkrit dan merupakan suatu tata nilai kehidupan sosial yang turun temurun dalam kehidupan di desa-desa Indonesia.⁴⁷ Tumbuh suburnya tradisi kehidupan gotong royong di pedesaan tidak lepas karena kehidupan pertanian memerlukan kerjasama yang besar dalam upaya mengolah tanah, menanam, memelihara hingga memetik hasil panen. Gotong royong banyak diakui menjadi salah satu nilai yang menjadi ciri khas atau watak bangsa Indonesia sehingga dalam falsafah negara Indonesia yaitu Pancasila, kita akan menemukan bahwa semangat gotong royong atau kebersamaan menjadi salah satu nilai pokok yang membentuk Pancasila, antara lain dalam nilai kemanusiaan, persatuan, permusyawaratan, serta keadilan sosial.

Bagi bangsa Indonesia, gotong royong tidak hanya bermakna sebagai perilaku, sebagaimana pengertian yang dikemukakan sebelumnya, namun juga berperan sebagai nilai-nilai moral. Artinya gotong royong selalu

⁴⁷ R Bintarto. *Gotong-Royong: Suatu Karakteristik Bangsa Indonesia*. (Surabaya: PT. Bina Ilmu. 1980) h.11

menjadi acuan perilaku, pandangan hidup bangsa Indonesia dalam berbagai macam wujudnya. Sebagaimana diketahui, setiap perilaku yang ditampilkan manusia selalu mengacu kepada nilai-nilai moral yang menjadi acuan hidupnya, pandangan hidupnya.

3. Nilai-Nilai dalam Gotong Royong

a) Kebersamaan

Gotong royong mencerminkan kebersamaan yang tumbuh dalam lingkungan masyarakat. Dengan gotong royong, masyarakat mau bekerja secara bersama-sama untuk membantu orang lain atau untuk membangun fasilitas yang bisa dimanfaatkan bersama.

b) Persatuan

Kebersamaan yang terjalin dalam gotong royong sekaligus melahirkan persatuan antar anggota masyarakat. Dengan persatuan yang ada, masyarakat menjadi lebih kuat dan mampu menghadapi permasalahan yang muncul.

c) Rela berkorban

Gotong royong mengajari setiap orang untuk rela berkorban. Pengorbanan tersebut dapat berbentuk apapun, mulai dari berkorban waktu, tenaga, pemikiran, hingga uang. Semua pengorbanan tersebut dilakukan demi kepentingan bersama. Masyarakat rela mengesampingkan kebutuhan pribadinya untuk memenuhi kebutuhan bersama.

d) Tolong menolong

Gotong royong membuat masyarakat saling bahu-membahu untuk menolong satu sama lain. Sekecil apapun kontribusi seseorang dalam gotong royong, selalu dapat memberikan pertolongan dan manfaat untuk orang lain.

e) Sosialisasi

Di era modern, kehidupan masyarakat cenderung individualis. Gotong royong dapat membuat manusia kembali sadar jika dirinya adalah makhluk sosial. Gotong royong membuat masyarakat saling mengenal satu sama lain sehingga proses sosialisasi dapat terus terjaga keberlangsungannya.

4. Manfaat Gotong Royong

Gotong royong merupakan budaya masyarakat yang akan memberikan banyak sekali keuntungan. Keuntungan –keuntungan tersebut antara lain:

- a) Meringankan beban pekerjaan yang harus ditanggung. Semakin banyak orang yang terlibat dalam usaha membangun atau membersihkan suatu lingkungan, maka akan semakin ringan pekerjaan dari masing-masing individu yang terlibat di dalamnya. Selain meringankan pekerjaan yang harus ditanggung oleh masing-masing individu, gotong royong juga membuat sebuah pekerjaan menjadi lebih cepat untuk diselesaikan. Artinya, gotong royong dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.
- b) Menumbuhkan sikap sukarela, tolong-menolong, kebersamaan, dan kekeluargaan antar sesama anggota masyarakat. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, gotong royong memiliki nilai-nilai yang menjadikan gotong royong menjadi budaya yang sangat baik untuk dipelihara. Gotong royong dapat menumbuhkan sikap sukarela, tolong-menolong, kebersamaan, dan kekeluargaan antar sesama anggota masyarakat. Masyarakat yang mau melakukan gotong royong akan lebih peduli pada orang-orang yang ada di sekitarnya. Mereka rela untuk saling berbagi dan tolong menolong. Masyarakat juga dapat lebih

- c) “guyup” karena gotong royong menjaga kebersamaan dan kekeluargaan antar sesama anggota yang ada di masyarakat.
- d) Menjalin dan membina hubungan sosial yang baik dan harmonis antarwarga masyarakat. Lingkungan yang harmonis akan menyehatkan masyarakatnya. Ketika ada satu anggota masyarakat yang kesulitan, maka anggota masyarakat lain akan sigap memberikan pertolongan. Hubungan sosial yang baik dan harmonis seperti ini dapat dibangun jika masyarakat mau melakukan kegiatan gotong royong. Gotong royong dapat menumbuhkan hubungan sosial yang baik pada masyarakat. Sebagai akibatnya, hubungan antaranggota masyarakat pun akan semakin harmonis.
- e) Meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan nasional. Dalam skala yang lebih besar, gotong royong dapat meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan nasional. Masyarakat yang sudah solid di tingkat RT atau RW akan mampu menjalin persatuan yang lebih besar lagi dalam skala nasional. Gotong royong mampu menyadarkan masyarakat jika kita semua berada di tanah air yang sama, sehingga sikap persatuan dan kesatuan yang ada juga harus diwujudkan dari Sabang sampai Merauke, yakni pada seluruh daerah di Indonesia.

D. Teori Peniti Penyambung Likert

Likert dalam Masmuh⁴⁸ menunjukkan peranan yang berguna dan sentral yang diperankan komunikasi dalam sistem sistem ini. Komunikasi merupakan basis untuk hamper

⁴⁸ Masmuh Abdullah, *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. (Malang: UPT Penerbitan Muhammadiyah Malang. 2010) h. 192-194

seluruh dimensi yang merupakan bagian dari profil organisasi. Ciri-ciri komunikasi kepemimpinan dapat berpusat di sekitar isu kepercayaan. Tingkat kepercayaan dan saling percaya antar atasan dengan bawahan sangat berkaitan dengan bagaimana kebebasan bawahan berbicara dengan atasan mengenai pekerjaannya. Selanjutnya mempengaruhi jumlah dan keseksamaan informasi yang diperoleh atasan, jika mereka perlu mengambil keputusan atau melimpahkan wewenang pengambilan keputusan.

Komunikasi adalah basis untuk kerja-sama, interaksi, dan pengaruh di seluruh organisasi. Komunikasi mendorong pengembangan struktur yang memungkinkan sebagian dari organisasi mempengaruhi bagian-bagian lainnya. Komunikasi langsung mempengaruhi pengambilan keputusan dengan jalan: (1) mengambil keputusan dengan berdasarkan informasi yang akurat, (2) mendapatkan lokasi pengambilan keputusan dimana informasi yang dibutuhkan itu berada, atau (3) menyampaikan informasi yang perlu ke tempat pengambilan keputusan dalam organisasi.

Komunikasi itu vital untuk menetapkan sasaran, karena itu mengatakan kepada para pegawai apa sasaran-sasaran itu dan menetapkan sasaran departemen atau sasaran pribadi mereka dengan melibatkan mereka melalui pembahasan kelompok. Komunikasi juga memegang peran vital dalam proses pengawasan; jika pengukuran dan informasi tidak akurat atau tidak lengkap, maka fungsi pengawasan tidak dapat dilaksanakan secara realistis.

Likert mengungkapkan bahwa komunikasi merupakan kekuatan yang mendorong penggunaan sebesar-besarnya sumber daya manusia yang berpengaruh besar terhadap prestasi dan efektivitas organisasi. Model Likert menekankan pentingnya fungsi komunikasi dalam organisasi. Walaupun ada penekanan pada fungsi produksi, namun fungsi sosial dan pembaharuan dari komunikasi tidak diabaikan. Model peniti

penyambung memberikan mekanisme untuk koordinasi berbagai aktivitas dan merangsang mengalirnya pesan-pesan sosial dan inovatif melalui organisasi.

Pendekatan hubungan manusiawi yang masih berkaitan dengan penelitian ini adalah Teori Peniti Penyambung oleh Likert. Konsep peniti penyambung berkaitan dengan kelompok-kelompok yang tumpang tindih. Setiap kepala bidang/bagian merupakan anggota dari dua kelompok: sebagai pemimpin unit yang lebih rendah dan anggota yang lebih tinggi. Kepala bidang/bagian berfungsi sebagai peniti penyambung, mengikat kelompok kerja yang satu dengan yang lainnya pada tingkat berikutnya. Struktur peniti penyambung menunjukkan hubungan antar kelompok alih-alih hubungan antar pribadi. Organisasi dengan peniti penyambung menggalakan orientasi ke atas dari pada orientasi ke bawah: komunikasi, pengaruh pengawasan, dan pencapaian tujuan diarahkan keatas dalam organisasi.

Teori empat sistem manajemen, dipelopori oleh Rensis Likert, yang menyatakan bahwa dalam sistem manajerial dalam pengambilan keputusan perlu memperhatikan delapan hal, diantaranya : (1) kepemimpinan, (2) motivasi, (3) komunikasi, (4) interaksi, (5) pengambilan keputusan, (6) penentuan tujuan, (7) pengendalian, (8) kinerja. Teori ini memperkenalkan empat gaya kepemimpinan yang secara singkat dideskripsikan beberapa ciri sebagai berikut :⁴⁹

1. Gaya Penguasa Mutlak

Gaya ini ditandai oleh pemimpin yang kurang memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada anak buah atau bawahan, karena pada asumsi teori X yang mengatakan bahwa: (1) rata-rata manusia tidak suka bekerja dan menghindarinya, (2) kebanyakan orang

⁴⁹ Masmuh Abdullah, *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. (Malang: UPT Penerbitan Muhammadiyah Malang, 2010) h. 274.

harus dipaksa, diarahkan, diancam dengan hukuman untuk membuat mereka berusaha mencari tujuan organisasi, (3) rata-rata manusia lebih suka diarahkan, ingin menghindari tanggung jawab mempunyai sedikit ambisi dan terutama mencari keamanan. Asumsi inilah yang kemudian pimpinan slalu memberi bimbingan dan pengawasan ketat kepada bawahannya, sehingga untuk motivasi pegawai adalah dengan memberi rasa takut, ancaman, dan hukuman. Dalam gaya kepemimpinan ini, interaksi antara atasan dan bawahan amat sedikit, semua keputusan tersentral pada atasan dan komunikasi kebawah hanya berupa interaksi dan perintah.

2. Gaya Penguasa Semi-Mutlak

Gaya ini bersifat otoritarian, tetapi mendorong komunikasi keatas untuk ikut berpendapat atau mengemukakan keluhan bawahan; namun interaksi di antara tingkatan-tingkatan dalam organisasi dilakukan melalui jalur resmi. Komunikasi yang terjadi jarang bersifat bebas dan terus terang.

3. Gaya Penasehat

Gaya ini melibatkan interaksi yang cukup sering pada tingkat pribadi sampai tingkat moderat, antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Informasi berjalan baik ke atas maupun ke bawah, tetapi dengan sedikit penekanan pada gagasan-gagasan yang berasal dari atas. Manajer menaruh kepercayaan besar, meskipun tidak mutlak, dan keyakinan kepada pegawai.

4. Gaya Pengajak-Serta

Gaya ini amat sportif, dengan tujuan agar organisasi berjalan baik melalui partisipasi nyata pegawai. Informasi berjalan ke segala arah, dan pengendalian dijalankan di setiap tingkatan. Orang berkomunikasi dengan bebas, terbuka, dan berterus terang, hampir tanpa rasa takut terhadap hukuman. Dalam kondisi semacam

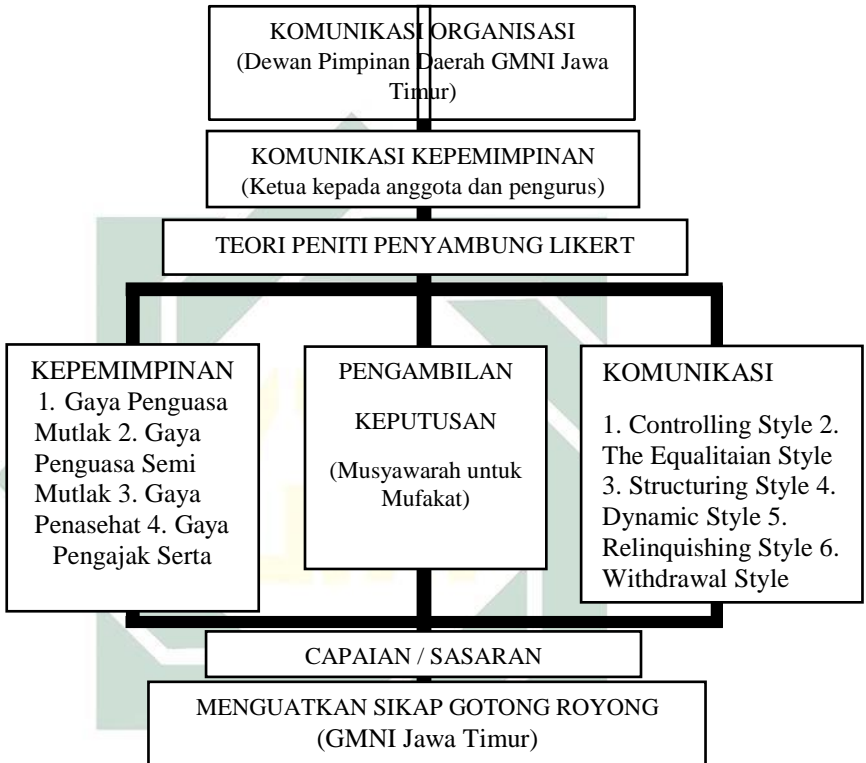
ini bisa ditarik benang merah sebagai kesimpulan bahwa tingkat peran serta pegawai yang paling tinggi, menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi pula. Sebagaimana hasil penelitian Likert menunjukkan bahwa kebanyakan organisasi lebih banyak menyukai gaya keempat ini, tetapi inipun tidak menjadi keutamaan berlaku di setiap kondisi organisasi atau perusahaan lain.⁵⁰

F. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka dibawah menggambarkan proses penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Dimana peneliti nanti akan melihat komunikasi kepemimpinan dalam menguatkan sikap gotong royong pada Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Jawa Timur. Hal tersebut perlu dikaji karena menurut penulis komunikasi kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap proses kesinergitasan antara Ketua dan pengurus organisasi. Adapun kepeimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah terbatas pada bagaimana komunikasi kepemimpinan yang melibatkan Ketua Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Jawa Timur dalam menguatkan sikap gotong royong. Kerangka pikir penelitian ini dimaksud untuk memberikan gambaran-gambaran tentang teori-teori yang akan digunakan sebagai landasan penelitian mengenai komunikasi kepemimpinan.

⁵⁰ Masmuh Abdullah, *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. (Malang: UPT Penerbitan Muhammadiyah Malang, 2010) h. 276

Bagan 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



G. Perspektif Islam

1. Konsep Sikap Gotong Royong

Q.S al-Maidah ayat 2 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تُحِلُّوْا سَعٰىرَ اللّٰهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا
 اَهْدٰى وَلَا الْقَلٰتِىْدَ وَلَا ءَامِيْنَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُوْنَ فَضْلًا مِّنْ رَّبِّهِمْ
 وَرِضْوَانًا وَاِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوْا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ اَنْ
 صَدُّوْكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ اَنْ تَعْتَدُوْا وَتَعَاوَنُوْا عَلٰى الْبِرِّ
 وَالْتِقٰوٰى ط وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلٰى الْاِثْمِ وَالْعُدُوْنِ وَاَتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ
 الْعِقَابِ ۝۲

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan

pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”⁵¹

Surat al-Maidah ayat 2 membicarakan tentang sikap saling tolong menolong. Di dalam Surat al-Maidah ayat 2 dijelaskan, perilaku tolong menolong merupakan kunci membangun kesuksesan di dunia dan akhirat. Sikap tolong menolong yang diajarkan Surat al-Maidah ayat 2 ini berkaitan dengan kebajikan. Artinya, Islam mendorong umatnya untuk saling membantu satu sama lain dalam hal kebaikan dan segala perbuatan yang bermanfaat bagi orang lain. Surat al-Maidah ayat 2 mengajarkan kepada umat Islam kebaikan yang dikerjakan secara bersama akan berdampak lebih besar pula. Sebab, pekerjaan yang dilakukannya dengan gotong royong mempunyai spirit kebersamaan yang kuat, hingga dampaknya tersebut semakin cepat menyebar luas.

Di samping itu, Surat al-Maidah ayat 2 juga menegaskan bahwa sikap saling tolong menolong merupakan pondasi dalam membangun kerukunan hubungan antar entitas masyarakat. Karena, tolong menolong mencerminkan segala perilaku yang memberi manfaat pada orang lain. Yakni, saling membantu untuk meringankan beban orang lain dengan melakukan suatu tindakan nyata.

Tolong menolong dalam kebaikan dapat mewujudkan terciptanya kedamaian bagi umat manusia. Sikap hidup saling tolong menolong merupakan kunci tips hidup tentram di manapun kita

⁵¹jangan sampai kebencian suatu kaum terhadap kita mendorong kita untuk berbuat aniaya terhadap mereka. Karenanya siapaun tidak boleh membenci orang lain, jika orang lain yang membenci kita maka kita tetap berkewajiban untuk memperbaiki (<https://tafsirq.com/5-al-maidah/ayat-2>)

berada. Oleh karena itu, Islam sangat menganjurkan pembiasaan berperilaku ringan tangan sejak kecil.

Budaya gotong-royong dan turut serta mengulurkan bantuan dalam Islam diterapkan di banyak lini. Tak terkecuali dalam unsur aspek ekonomi syariah. Di mana kepedulian dalam perkara perekonomian juga ditonjolkan dengan berhati-hati dalam mengambil langkah ekonomi agar tak merugikan atau menzalimi ekosistem dan masyarakatnya.

Dengan menyadari bahwa apa yang kita miliki hanyalah titipan Allah semata, maka budaya saling berbagi dan peduli dalam Islam pun begitu kuat. Bahkan dalam hadis, Rasulullah berkata bahwa siapa yang melampangkan suatu kesusahan dunia dari seorang Muslim, maka Allah akan melampangkan satu kesusahan dirinya di hari kiamat.

2. Konsep Kepemimpinan

Berdasarkan hasil survei pada 1.080 organisasi tahun 2007 yang diselenggarakan DDI untuk mengetahui tentang kualitas pemimpin yang dapat membawa kesuksesan organisasi hingga faktor-faktor yang dapat menjadi penyebab kegagalan seorang pemimpin, menyatakan bahwa seorang pemimpin masih mendapatkan kepercayaan dan dianggap memiliki pengalaman untuk menghadapi isu dalam organisasi sehingga dapat menentukan arah dan keputusan yang tepat. Angka kepercayaan terhadap pemimpin di Indonesia relatif tinggi di bandingkan hasil rata-rata global yaitu sebesar 35%.⁵²

Pada dasarnya, al-Qur'an tidak pernah tersurat menyebutkan kata kepemimpinan. Dalam Islam,

⁵²swa.co.id/listedarticles/ddiselenggarakan survei%20kepemimpinan diakses pada tanggal 2 Pebruari 2020 pukul 19.08 WIB

kepemimpinan sering dikenal dengan perkataan *khalifah* yang bermakna “wakil” (QS. al-Baqarah ayat 30). Mustafa al-Maraghi, mengatakan khalifah adalah wakil Tuhan di muka bumi (*khalifah fil ardl*). Rasyid Ridla dalam al-Manar, menyatakan khalifah adalah sosok manusia yang dibekali kelebihan akal, pikiran dan pengetahuan untuk

mengatur. Istilah atau perkataan *khalifah* ini mulai populer digunakan setelah Rasulullah Saw wafat. Dalam istilah yang lain, kepemimpinan juga terkandung dalam pengertian “*Imam*”, yang berarti pemuka agama dan pemimpin spritual yang diteladani dan dilaksanakan fatwanya. Ada juga istilah “*amir*”, pemimpin yang memiliki kekuasaan dan kewenangan untuk mengatur masyarakat. Dikenal pula istilah “*ulil amir*” (jamaknya *umara*) yang disebutkan dalam surat an-Nisa ayat 59 yang bermakna penguasa, pemerintah, ulama, cendekiawan, pemimpin atau tokoh masyarakat yang menjadi tumpuan umat.

Sebagaimana Allah SWT menjelaskan tentang kepemimpinan dalam Al-Quran surat An-Nisa ayat 59 yakni:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِي الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ
نَنْزَعْنٰمْ فِىْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ

ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara*

kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”⁵³

Wahai orang-orang yang beriman kepada Allah dan rasulNYA serta melaksanakan syariatNYA, laksanakanlah perintah-perintah Allah dan janganlah kalian mendurhakaiNYA, dan penuhilah panggilan rasulNYA dengan mengikuti kebenaran yang dibawanya, dan taatilah para penguasa kalian dalam perkara selain maksiat kepada Allah. Apabila kalian berselisih paham dalam suatu perkara diantara kalian, maka kembalikanlah ketetapan hukumnya kepada kitab Allah dan Sunnah rasulNYA, Muhammad, jika kalian memang beriman dengan sebenar-benarnya kepada allah dan hari perhitungan. Mengembalikan persoalan kepada al-qur'an dan assunnah itu adalah lebih baik bagi kalian daripada berselisih paham dan pendapat atas dasar pikiran belaka dan akan lebih baik akibat dan dampaknya.

Ayat ini menunjukkan ketaatan kepada “*ulil amri*” (pemimpin) bahwa setiap anggota yang dipimpin harus menunjukkan ketaatan dalam rangka taat kepada Allah dan rasul-Nya. Begitu juga kajian dalam kata “*al-amr*” yang artinya meliputi urusan, masalah dan perintah. Hal ini menunjukkan bahwa tugas utama seorang pemimpin itu mengurus persoalan organisasinya, menyelesaikan problematika dan masalah yang terjadi di tengah-tengah anggota

⁵³ <https://tafsirq.com/4-an-nisa/ayat-59>

organisasi. Konteks tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam mengatur dan mengelola sebuah organisasi harus mampu memunculkan komunikasi organisasi yang baik sehingga dapat mengotimalkan pencapaian organisasi. Kajian dalam kata “*minkum*” berarti pemimpin merupakan cermin dari para anggota organisasi yang dipimpinnya sehingga pemimpin harus selalu dekat dengan anggotanya dan selalu bersama dalam pencapaian baik dan buruknya di organisasi. Dapat ditegaskan bahwa kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan al-Qur’an dan hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Pemimpin dan kepemimpinan dalam Islam punya rujukan *naqliyah*, artinya ada isyarat-isyarat al-Qur’an yang memperkuat perlu dan pentingnya kepemimpinan dalam sistem sosial.

H. Penelitian Terdahulu

1. Judul : Gaya kepemimpinan perempuan di fakultas dakwah dan komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Peneliti : Moh. Mathori
Tahun : 2016

Lembaga : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Intisari dari penelitian : Hasil dari penelitian ini gaya kepemimpinan yang digunakan oleh perempuan di fakultas dakwah dan komunikasi adalah gaya demokratis dimana pemimpin selalu mengutamakan musyawarah dalam pengambilan keputusan atau kebijakan, terbuka terhadap pendapat, aspirasi, saran, dan kritik dari anggota yang dipimpin guna untuk mencari solusi yang terbaik untuk organisasi yang dipimpin. Dalam hal ini pemimpin selalu menerima dan bahkan mengharapkan

pendapat serta saran dari para bawahannya, demikian juga terhadap masukan-masukan, dan kritik yang membangun dijadikan umpan balik dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Karena gaya kepemimpinan demokratis selalu mengikutsertakan anggota yang dipimpin dalam pengambilan keputusan untuk mencapai musyawarah mufakat dan kebaikan organisasi yang lebih baik.

Persamaan dan perbedaan dengan penelitian saya :
 Persamaan, penelitian ini sama-sama menonjolkan gaya komunikasi kepemimpinan dan sama dalam menggunakan metode kualitatif deskriptif. Perbedaan, terletak pada fokus yang diteliti. Penulis meneliti organisasi DPD Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Jawa Timur, sedangkan penelitian terdahulu ini meneliti terkait gaya kepemimpinan perempuan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

2. Judul : Gaya komunikasi kepemimpinan perempuan Betawi (studi pada gaya komunikasi Sylviana Murni sebagai Walikota Jakarta Pusat)

Peneliti : Aida Nuraida

Tahun : 2017

Lembaga : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Intisari dari penelitian : hasil dari penelitian ini adalah dari 6 gaya komunikasi yang sudah diungkapkan oleh Moss dalam bukunya Stewart L. Tubbs dan Sylvia, hanya 4 gaya komunikasi yang diterapkan oleh Sylviana Murni. Diantaranya yang pertama, adalah gaya komunikasi *equalitarian* yang ditandai dengan kalimat-kalimat informal, seperti memakai dialeg Betawi dan pantun Betawi pada saat berbicara didepan umum ataupun dalam organisasi. Gaya komunikasi

equalitarian Sylviana Murni berkaitan dengan fungsi komunikasi persuasif dalam kepemimpinan. Gaya komunikasi Sylviana Murni yang berfungsi persuasif terlihat karena Sylviana lebih kepada mempersuasi / mengajak dari pada memberi perintah yang memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.

Persamaan dan perbedaan dengan penelitian saya :
 Persamaan, penelitian ini sama-sama menonjolkan gaya komunikasi kepemimpinan dalam suatu lembaga atau organisasi. Dan sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Perbedaan, ada pada fokus yang diteliti.

3. Judul : Gaya Kepemimpinan Lurah Sebagai Upaya Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan (Studi pada Kelurahan Sukun Kecamatan Sukun Kota Malang)

Peneliti : Silvia Aprilianti, Ratih Nur Pratiwi, Stefanus Pani Rengu

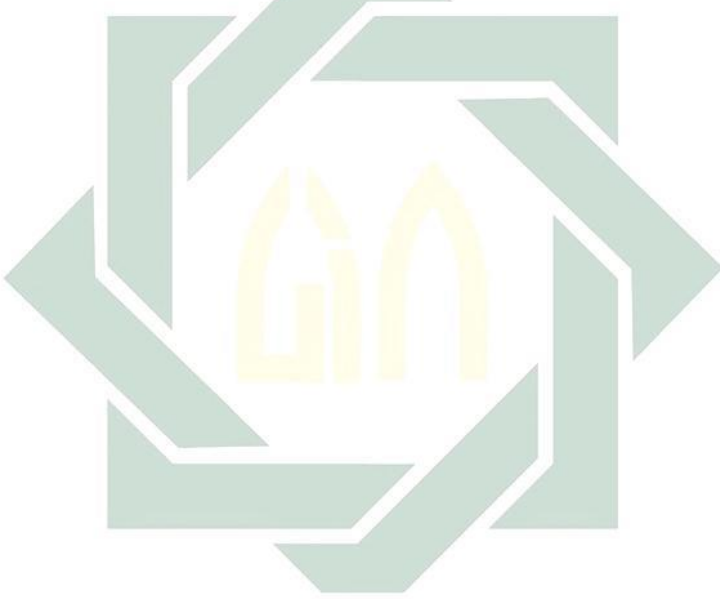
Tahun : -

Lembaga : Universitas Brawijaya Malang

Intisari dari penelitian : Gaya kepemimpinan Lurah Sukun adalah demokratis, hal ini terbukti karena selalu melibatkan masyarakat dan mau menerima saran kritik yang diberikan oleh masyarakat. Gaya kepemimpinan Lurah Sukun sebagai upaya meningkatkan partisipasi masyarakat Kelurahan Sukun dalam pembangunan berhasil. Partisipasi warga tercipta melalui gotong royong pembangunan jalan, kerja bakti lingkungan, perumusan perencanaan pembangunan Kelurahan serta dengan adanya saran yang selalu di ungkapkan masyarakat kepada Lurah untuk terciptanya Kelurahan yang lebih baik.

Persamaan dan perbedaan dengan penelitian saya :
 Persamaan, penelitian ini sama-sama menonjolkan gaya

kepemimpinan dan menarik peran aktif masyarakat dalam hal gotong royong. Metode penelitian yang digunakan memiliki kesamaan yaitu deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Perbedaan, ada pada fokus yang diteliti, peneliti fokus studi di Kelurahan Sukun Kecamatan Sukun Kota Malang. Sedangkan, disini penulis fokus penelitian di DPD Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Jawa Timur.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian yang mengangkat tentang komunikasi kepemimpinan, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat atau memiliki karakteristik bahwa dasarnya menyatakan dalam keadaan sebenarnya atau sebagaimana adanya dengan tidak merubah dalam bentuk simbol- simbol bilangan.⁵⁴

Jenis dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian diskriptif sendiri memiliki tujuan untuk:

1. Mengumpulkan informasi aktual secara terperinci yang melukiskan gejala yang ada.
2. Mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek praktek yang berlaku.
3. Membuat evaluasi.
4. Menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama.⁵⁵

Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi dengan cara memaparkan dan menggambarkan tentang kepemimpinan Ketua Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Jawa Timur berdasarkan gaya kepemimpinannya, cara pengambilan keputusan, cara berkomunikasi, cara memberi perintah, pengawasan yang dilakukan, dan pembagian pekerjaan, untuk mengetahui cara dan pola penguatan sikap gotong

⁵⁴ Hadari Nawawi dan Mini Martini. *Penelitian Terapan*. (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 1996) h. 174

⁵⁵ Jalaludin Rakhmat. *Metode Penelitian Komunikasi*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009) h.25

royong di tubuh GMNI Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memberi suatu gambaran terhadap suatu peristiwa, agar peristiwa tersebut dapat dipahami dengan mudah dan jelas.

B. Subjek, Objek, Lokasi Penelitian

1. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pengurus pada Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Jawa Timur periode 2018-2020 yang terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara, serta wakil ketua bidang organisasi. Penelitian ini terfokus pada komunikasi kepemimpinan sehingga peneliti memilih mereka karena mereka yang dapat memberikan data mengenai proses komunikasi kepemimpinan di dalam organisasi.

2. Objek Penelitian

Objek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah penguatan sikap gotong royong. Alasan pemilihan obyek adalah peneliti ingin mengetahui proses komunikasi kepemimpinan.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ada di Sekretariat GMNI tepatnya Jl. Semolowaru Indah blok i No. 6-7 Surabaya, Jawa Timur. Kode pos 60119.

Peneliti memilih lokasi tersebut karena GMNI merupakan salah satu organisasi Ekstra Kampus yang berideologi Marhaenisme yang di gagas oleh Bung Karno didalam ajaran Bung Karno sangat ditonjolkan tentang Konsepsi Gotong Royong, gagasan ini pertama kali diungkapkan, tentunya nilai-nilai yang terkandung di dalamnya ialah nilai-nilai kemanusiaan, nilai-nilai yang membawa selamatnya manusia. Termasuk membawa selamatnya manusia dari exploitation de l'homme par l'homme (eksploitasi manusia atas

manusia), membawa selamatnya manusia dari permasalahan ekonomi dan penindasan lainnya. Itulah Gotong Royong yang murni, yang sesuai dengan nilainya yaitu masyarakat yang adil dan makmur. Seperti yang ditulis oleh Ir. Soekarno pada sebuah artikel berjudul “Mencapai Indonesia Merdeka”, “maksud pergerakan kita haruslah: suatu masyarakat yang adil dan makmur, yang tidak ada tindasan dan hisapan, yang tidak ada kapitalisme dan imprealisme.”

Berulang kali dalam pidato dan tulisan-tulisannya Ir. Soekarno menggaungkan masyarakat yang adil dan makmur, dan itulah tujuan dari konsep Gotong Royong yang digagas olehnya. Bila Komunisme mengamini konsepsi perjuangan kelas antara dua kelas yang mencakup sebagian besar populasi, kaum proletar dan kaum borjuis. Ir. Soekarno dengan tegasnya mengenalkan konsepsi Gotong Royong, dimana yang kaya dan yang miskin bersama mewujudkan kesejahteraan sosial dengan cara kepemilikan alat produksi yang kolektif, industrialisme kolektif dan distribusi yang kolektif. Hanya dengan rasa percaya manusia atas manusia, kesejahteraan sosial bisa tercipta, dan dengan konsepsi Gotong Royong inilah rasa percaya manusia atas manusia mampu dimunculkan kembali di masa yang begitu individualistis ini.

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif, sumber data yang diambil lebih bersifat selektif. Sumber data yang digunakan tidak sebagai yang mewakili informasinya. Karena pengambilan sumber data didasarkan atas berbagai pertimbangan tertentu, maka pengertiannya sejajar dengan jenis data yang dikenal sebagai *purposive sampling*. Dengan kecenderungan peneliti untuk memilih informan yang dianggap mengetahui

informasi dan masalahnya secara mendalam dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data.

1. Sumber Data Primer

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan. Kata-kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan mengamati atau mewawancarai. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis, perekaman, pengambilan foto.⁵⁶

Meliputi informan yang terdiri dari pengurus pada Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Jawa Timur periode 2018-2020 yang terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara, serta wakil ketua bidang organisasi.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data data yang didapat oleh sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari surat surat pribadi, buku harian, notula rapat perkumpulan, sampai dokumen dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah.⁵⁷

Data sekunder yang digunakan peneliti dalam kajian ini adalah buku pedoman organisasi GMNI, dokumentasi, berita acara *konferda 2018* dan sejenis lainnya.

D. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap ini terdiri dari tahap pra lapangan dan tahap pekerjaan lapangan.

1. Tahap Pra- Lapangan

⁵⁶ J.Moleong, Lexy. *Metodolgi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h.157

⁵⁷ Ibid., h.159

Beberapa kegiatan yang dilakukan sebelum peneliti terjun ke lapangan yaitu penyusunan rancangan awal penelitian, pengurusan ijin penelitian, survei lapangan, dan penyempurnaan rancangan penelitian, pemilihan informan dan menyiapkan alat-alat yang digunakan saat penelitian.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

a) Memahami dan memasuki lapangan

Memahami latar penelitian; latar terbuka; dimana secara terbuka orang berinteraksi sehingga peneliti hanya mengamati, latar tertutup dimana peneliti berinteraksi secara langsung dengan orang. Penampilan, Menyesuaikan penampilan dengan kebiasaan, adat, tata cara, dan budaya latar penelitian. Pengenalan hubungan peneliti di lapangan, berindak netral dengan peran serta dalam kegiatan dan hubungan akrab dengan subjek. Jumlah waktu studi, pembatasan waktu melalui keterpenuhan informasi yang dibutuhkan.

b) Aktif dalam kegiatan (pengumpulan data)

Peneliti merupakan instrumen utama dalam pengumpulan data, jadi peneliti harus berperanaktif dalam pengumpulan sumber melalui informan.

3. Tahap Pasca Lapangan

a) Analisis Data

Melakukan analisis terhadap data yang telah didapatkan, peneliti dalam hal ini bisa melakukan interpretasi dari data yang didapatkan dilapangan.

b) Mengambil Kesimpulan dan Verifikasi

Dari kegiatan-kegiatan sebelumnya, langkah selanjutnya adalah menyimpulkan dan melakukan verifikasi atau kritik sumber apakah data tersebut valid atau tidak.

c) Narasi Hasil Analisis

Langkah terakhir adalah pelaporan hasil penelitian dalam bentuk tulisan dan biasanya pendekatan kualitatif lebih cenderung menggunakan metode deskriptif-analitis.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sebagaimana pada umumnya dalam mengumpulkan sebuah data penelitian membutuhkan beberapa metode yang harus dilakukan karena metode merupakan salah satu cara yang harus ditempuh dalam rangka untuk mendapatkan hasil penelitian yang maksimal. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk memperoleh data kualitatif adalah sebagai berikut :

1. Teknik Observasi/Pengamatan

Metode observasi yaitu mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis dan terjun langsung terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian.⁵⁸

Pengamatan dilakukan saat rapat pengurus dan saat bekerja.

2. Teknik Wawancara/interview

Metode wawancara yaitu sebuah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh data dan informasi dari yang diwawancara.⁵⁹

Dengan metode ini peneliti mengumpulkan data yang dilakukan melalui proses tanya jawab secara langsung untuk mendapatkan informasi atau keterangan yang berhubungan dengan tema. Dalam wawancara, peneliti mengajukan pertanyaan dan informan menjawab secara oral. Jawaban informan

⁵⁸ J.Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 45

⁵⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Mahasatya, 1998), h.146.

direkam dengan ingatan, catatan, atau boleh juga dengan bantuan teknologi seperti alat rekam.

Wawancara ini akan dilakukan dengan frekuensi tinggi (berulang-ulang) secara intensif. Setelah itu peneliti akan mengumpulkan dan mengklasifikasikan data yang diperoleh, sehingga peneliti akan melakukan wawancara berkali-kali dengan subyek dalam penelitian ini.

Wawancara ini dilakukan bersama informan terpercaya ketua, sekretaris, bendahara, dan wakil ketua bidang organisasi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan data historis yang berisi data sosial dan fakta dokumentasi, peneliti mengumpulkan data visual berupa foto-foto/gambar dan sebagainya yang dianggap berhubungan dengan penelitian komunikasi kepemimpinan dalam menguatkan sikap gotong royong di GMNI Jawa Timur.

F. Teknik Validitas Data

Dalam teknik validitas data, peneliti memilih menggunakan teknik ketekunan pengamatan. Ketekunan pengamatan adalah mencari secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitan dengan proses analisis yang konstan atau tentatif. Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan yang sedang dicari dan kemudian memustikan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.

Peneliti mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap factor-faktor yang menonjol. Kemudian peneliti menelaah secara rinci sampai pada satu titik sehingga pada pemeriksaan tahap awal tampak

salah satu atau seluruh factor yang ditelaah sudah dipahami dengan cara yang biasa.⁶⁰

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.⁶¹ Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan dengan menyederhanakan data. Setelah peneliti melihat dokumentasi dan melakukan wawancara serta observasi yang dilengkapi dengan data/dokumentasi maka langkah selanjutnya adalah menganalisa dan menginterpretasikan data dengan literatur. Adapun model analisis data selama proses penelitian di lapangan yang penulis gunakan dalam penelitian ini merujuk model Matthew B. Miles dan Michael Huberman. Aktivitas dalam analisis data, menurut Miles and Huberman terbagi dalam tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, (1) reduksi data '*data reduction*', (2) penyajian data '*data display*', dan (3) penarikan simpulan '*conclusion drawing/verification*', yakni:⁶²

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung. Reduksi data merupakan bagian dari analisis. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan,

⁶⁰ Melliong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Posda Karya, 2004), h. 329-330.

⁶¹ Masri Singarimbun, dkk. , *Metodologi Penelitian Survey*, Cet I, (Jakarta: P3ES,1989), h. 263

⁶² Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: ALFABETA, 2007) h. 337

membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data sehingga melahirkan temuan dan untuk selanjutnya temuan tersebut dibahas melalui sinkronisasi dengan landasan teori dan kajian dalam perspektif islam, sebagai bentuk kolaborasi dan integrasi teori ilmiah, religius dan realistik.

Dengan “reduksi data” peneliti tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan transformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dsb. Kadangkala dapat juga mengubah data ke dalam angka-angka atau peringkat-peringkat, tetapi tindakan ini tidak selalu bijaksana. Proses analisis data mestinya dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber. Setelah dikaji, langkah berikutnya adalah membuat rangkuman untuk setiap kontak atau pertemuan dengan informan. Dalam merangkum data biasanya ada satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan tersebut. Kegiatan yang tidak dapat dipisahkan ini disebut membuat abstraksi, yaitu membuat ringkasan yang inti, proses, dan persyaratan yang berasal dari responden tetap dijaga.

Dari rangkuman yang dibuat ini kemudian peneliti melakukan reduksi data yang kegiatannya mencakup unsur-unsur spesifik termasuk (1) proses pemilihan data atas dasar tingkat relevansi dan kaitannya dengan setiap kelompok data, (2) menyusun data dalam satuan-satuan sejenis. Pengelompokkan data dalam satuan yang sejenis ini juga dapat diekuivalenkan sebagai kegiatan kategorisasi/variable, (3) membuat koding data sesuai dengan kisi-kisi kerja penelitian.

2. Penyajian Data

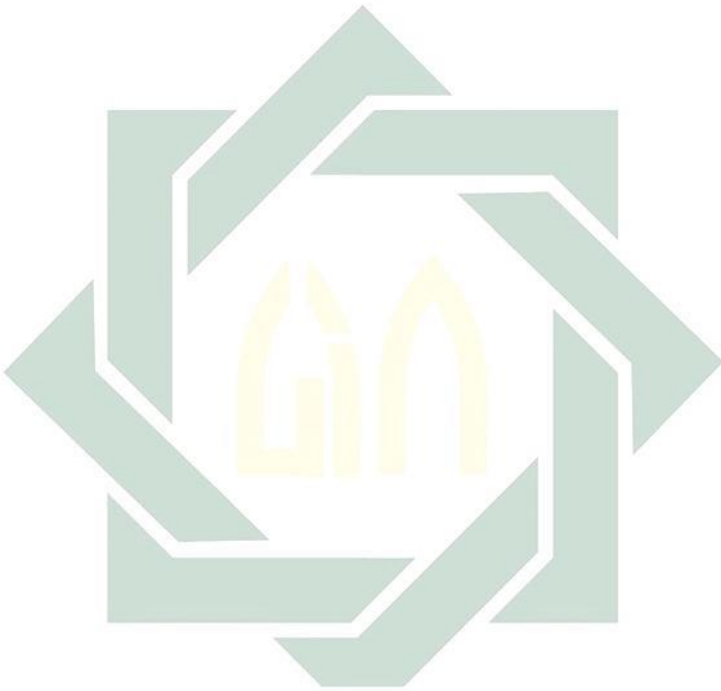
Penyajian data dilakukan agar data hasil reduksi dapat terorganisasikan dengan baik dan tersusun dalam pola hubungan sehingga memudahkan bagi para pembaca untuk memahami data penelitian. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan, hubungan antar kategori, diagram alur (*flow chart*) dan lain sejenisnya. Penyajian data dalam bentuk-bentuk tersebut akan memudahkan peneliti memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya.

Pada tahap penyajian data, peneliti berusaha menyusun data yang relevan untuk menghasilkan informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Prosesnya dapat dilakukan dengan cara menampilkan dan membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi dan apa yang perlu ditindaklanjuti untuk mencapai tujuan penelitian. Penyajian data yang baik dan jelas alur pikirnya merupakan hal yang sangat diharapkan oleh setiap peneliti. Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid dan handal.

3. Penarikan Kesimpulan

Menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Proses untuk mendapatkan bukti-bukti inilah yang disebut sebagai verifikasi data. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat dalam arti konsisten dengan kondisi yang ditemukan saat peneliti kembali ke lapangan maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang kredibel.

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang belum pernah ada.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Sejarah Organisasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia

Organisasi mahasiswa ekstra kampus merupakan suatu organisasi yang berlatar belakang kemahasiswaan yang berdirinya di luar wewenang kampus. Istilah organisasi mahasiswa ekstra kampus ini muncul pada zaman orde baru yang menerapkan sistem NKK/BKK (Normaslisasi Kehidupan Kampus/Badan Koordinasi Kemahasiswaan) di dalam seluruh kampus di Indonesia, sehingga mengakibatkan lembaga mahasiswa seperti BEM dan yang lainnya ditiadakan karena dianggap berbahaya oleh pemerintah pada saat itu. Kemudian muncul istilah organisasi mahasiswa ekstra kampus sebagai wujud eksistensi mahasiswa sebagai kaum intelektual yang menyuarakan keadilan bagi rakyat Indonesia yang tertindas pada zaman orde baru.⁶³

Walaupun kedudukannya di luar lembaga kemahasiswaan kampus, organisasi ekstra turut berperan dalam pendampingan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh kampus, dan tidak boleh keluar dari rambu-rambu utama tugas dan fungsi perguruan tinggi yaitu “Tri Dharma Perguruan Tinggi”, tanpa kehilangan daya kritis dan tetap berjuang atas nama mahasiswa, bukan pribadi atau golongan. Tri Dharma Perguruan Tinggi tersebut yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian pada masyarakat. Hal ini disebabkan visi dan misi organisasi

⁶³ Zainal C. Airiangga, “Peran Forum Komunikasi Mahasiswa Universitas Indonesia Dalam Pembentukan Senat Mahasiswa Universitas Indonesia 1986-1992” (Skripsi, Universitas Indonesia Fakultas Ilmu Budaya), 2-4.

mahasiswa ekstra kampus yang mengakomodir mahasiswa dalam berbagai aspek.⁶⁴

Dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 155/U/1998 disebutkan bahwa organisasi kemahasiswaan ekstra kampus adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa untuk menanamkan sikap ilmiah, pemahaman tentang arah profesi dan sekaligus meningkatkan kerjasama, serta menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan.⁶⁵

Organisasi Ekstra Kampus lebih mengutamakan independensi nya. Organisasi Ekstra Kampus yang saat ini masih eksis di dunia mahasiswa diantaranya HMI, GMNI, LMND, IMM, GMKI, PMII, PMKRI, KAMMI, dsb.

Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) adalah salah satu organisasi mahasiswa ekstrakampus yang terdapat hampir di seluruh Indonesia, terutama kota atau kabupaten yang memiliki perguruan tinggi. GMNI berdiri pada 23 Maret 1954 di Surabaya (gagasannya lahir di Jakarta). GMNI merupakan organisasi hasil dari penggabungan atau peleburan (fusi) dari tiga organisasi mahasiswa yang telah berdiri sebelumnya yakni; Gerakan Mahasiswa Marhaen (berbasis di Yogyakarta), Gerakan Mahasiswa Merdeka (berbasis di Surabaya), dan Gerakan Mahasiswa Demokrat Indonesia (berbasis di Jakarta).

Proses peleburan ketiga organisasi mahasiswa mulai tampak, ketika pada awal bulan September 1953,

⁶⁴ Dindin Abdul Muiz Lidinillah, *Perencanaan Strategis Untuk Organisasi Kemahasiswaan* (Tasikmalaya: UPI, 2013), 1-3.

⁶⁵ Satryo Soemantri Brodjonegoro, *POLBANGMAWA (Pola Pengembangan Kemahasiswaan)* (Jakarta: Departemen Pendidikan RI, 2005), h. 7.

Gerakan Mahasiswa Demokrat Indonesia (GMDI) melakukan pergantian pengurus, yakni dari Dewan Pengurus lama yang dipimpin Drs. Sjarief kepada Dewan Pengurus baru yang diketuai oleh S.M. Hadiprabowo.

Dalam satu rapat pengurus GMDI yang diselenggarakan di Gedung Proklamasi, Jalan Pegangsaan Timur 56 Jakarta, tercetus keinginan untuk mempersatukan ketiga organisasi yang seazas itu dalam satu wadah. Keinginan ini kemudian disampaikan kepada pimpinan kedua organisasi yang lain, dan ternyata mendapat sambutan positif.

Sebagai tindak lanjut, maka dilakukanlah beberapa pertemuan antara ketiga pimpinan organisasi mahasiswa tersebut, hingga tercapailah kesepakatan pada pertemuan berikut yang dilakukan di rumah dinas Walikota Jakarta Raya (Bapak. Soediro), di Jalan Taman Suropati, akhirnya dicapai beberapa kesepakatan antara lain: ketiga organisasi setuju untuk melakukan fusi wadah (organisasi) bersama hasil peleburan tiga organisasi, ***berazaskan Marhaenisme Ajaran Bung Karno*** sepakat untuk mengadakan Kongres pertama GMNI di Surabaya. Marhenisme sendiri memiliki 3 nilai dasar didalamnya yaitu : sosio nasionalisme, sosio demokrasi, dan ketuhanan yang maha esa.

Para pimpinan tiga organisasi yang hadir dalam pertemuan ini antara lain: Dari Gerakan Mahasiswa Merdeka (1. Slamet Djajawidjaja, 2. Slamet Rahardjo, 3. Heruman), Dari Gerakan Mahasiswa Marhaenis (1. Wahyu Widodo, 2. Subagio Masrukin, 3. Sri Sumantri Marto Suwignyo), Dari Gerakan Mahasiswa Demokrat

Indonesia (1. S.M. Hadiprabowo, 2. Djawadi Hadipradoko, 3. Sulomo).⁶⁶

Susunan organisasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia berdasarkan Bab 5 pasal 9 yaitu :⁶⁷

Pasal 9

Susunan Organisasi

- a) GMNI di tingkat Nasional dipimpin secara kolektif oleh Dewan Pimpinan Pusat.
- b) GMNI di tingkat Provinsi dipimpin oleh Dewan Pimpinan Daerah.
- c) GMNI di tingkat Kabupaten/Kota dipimpin oleh Dewan Pimpinan Cabang.
- d) GMNI di tingkat Universitas / Akademik / Sekolah / Jurusan / Fakultas dipimpin oleh Dewan Pengurus Komisariat.

Gambar 4.1
Lambang Gerakan Mahasiswa Nasional



Lambang Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI). Berbentuk perisai dengan enam sudut, tiga sudut di atas dan tiga lagi di bawah. Tiga sudut di atas melambangkan tiga sila (trisila) marhaenisme ideologi

⁶⁶ Dewan Pimpinan Pusat Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia. *Buku Pedoman Organisasi*. (Jakarta : 2018) h. 5

⁶⁷ Dewan Pimpinan Pusat Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia. *Buku Pedoman Organisasi*. (Jakarta : 2018) h. 18

yang diciptakan oleh Soekarno dan menjadi ideologi yang dianut secara resmi oleh organisasi yakni Sosio-nasionalisme, Sosio-demokrasi, dan Ketuhanan yang Maha Esa.

Sementara 3 sudut di bawahnya melambangkan tridharma perguruan tinggi, yakni: pendidikan, penelitian, dan pengabdian.

Warna merah dan putih merupakan representasi dari Bendera Merah Putih, merah berarti berani dan putih berarti suci, sementara hitam berarti keteguhan.

Bintang melambangkan keluhuran cita-cita. Banteng adalah simbol dari rakyat marhaen, yang berarti GMNI ada untuk membela kaum marhaen.

Penelitian ini di fokuskan pada Dewan Pimpinan Daerah GMNI Jawa Timur periode 2018-2020 yang mana telah dilaksanakannya KONFERDA (Konferensi Daerah) di tahun 2018.

Berdasarkan pasal 11 bab 5 tentang “Dewan Pimpinan Daerah” yaitu :

- a) Pimpinan tertinggi di tingkat Provinsi yang bersifat kolektif.
- b) Memimpin seluruh kegiatan organisasi di tingkat provinsi dan mewakili organisasi keluar serta kedalam provinsi yang bersangkutan.
- c) Berkewajiban menjalankan segala ketetapan Konferensi Daerah dan mempertanggung jawabkan seluruh kebijakannya dalam musyawarah daerah berikutnya.
- d) Tata cara pengambilan keputusan dalam Dewan Pimpinan Daerah ditetapkan dalam Anggaran Rumah Tangga.
- e) Tugas dan wewenang Dewan Pimpinan Daerah diatur dalam Anggaran Rumah Tangga.

Dan Menurut Pasal 18, Konferensi Daerah :

- a) Badan Musyawarah tertinggi ditingkat Provinsi.
- b) Diselenggarakan minimal satu kali dalam 2 (dua) tahun.
- c) Menyusun dan menetapkan program umum Dewan Pimpinan Daerah untuk 2 (dua) tahun berikutnya.
- d) Memilih dan menetapkan Dewan Pimpinan Daerah.
- e) Menilai laporan pertanggung jawaban Dewan Pimpinan Daerah⁶⁸

Hasil dari sidang tersebut muncullah nama Nabrisi Rohid, S.Pd., M.Pd. sebagai ketua Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Jawa Timur. Serta menghasilkan nama-nama berikut sebagai pengurus :

- a) Ketua : Nabrisi Rohid, S.Pd., M.Pd.
- b) Wakil Ketua Bidang Organisasi : Mas'udi, S.Pd.
- c) Wakil Ketua Bidang Kaderisasi : Septian Yogi Maschuri
- d) Wakil Ketua Bidang Politik : Kabin Feri, S.H.
- e) Wakil Ketua Bidang Penelitian dan Pengembangan : Helmy Yusuf E, S.Pd.
- f) Wakil Ketua Bidang Pendidikan dan Budaya : Achmad Luthfi Taqiyudin, S.Pd.
- g) Wakil Ketua Bidang Media, Informasi dan Komunikasi : Mochamad Rois, SP.
- h) Wakil Ketua Bidang Ekonomi Kreatif : Moh. Yasin, SE.
- i) Wakil Ketua Bidang Reforma Agraria : Christian Marojahan Sinaga, SP.
- j) Sekretaris : Wahyu Hidayat, S. Kom.
- k) Bendahara : Wahyuning Tri Astutik, S. Ant.⁶⁹

⁶⁸ Dewan Pimpinan Pusat Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia. *Buku Pedoman Organisasi*. (Jakarta : 2018) h. 19

⁶⁹ Dewan Pimpinan Daerah Jawa Timur, Berita Acara Konferensi daerah Jawa Timur 2018. (Surabaya : 2018) h.109

Dewan Pimpinan Daerah yang berperan Memimpin seluruh kegiatan organisasi di tingkat provinsi dan mewakili organisasi keluar serta kedalam provinsi yang bersangkutan. Ketua memiliki peran yang cukup besar dalam sebuah organisasi, yang juga dibantu dengan pengurus-pengurus inti dalam organisasi tersebut. Komunikasi kepemimpinan yang dilakukan ketua juga berpengaruh dalam menguatkan sikap gotong royong dan *environment* dalam organisasi. Berikut adalah visi misi kepengurusan periode 2018-2020 :

Visi

- a) Mewujudkan DPD GMNI Jatim yang progresif dan humanis

Misi

- a) Mewujudkan rasa persatuan dan kekeluargaan di GMNI Jatim
- b) Mewujudkan kemandirian ekonomi gotong royong
- c) Memasifkan gerakan politik, sosial, pendidikan, budaya, dan hukum untuk mewujudkan sosialisme Indonesia.

2. Profil Informan

Proses penggalan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, yang mana dalam penelitian ini, peneliti menggunakan empat informan berikut biodatanya :

- a) Informan 1
 - 1) Nama : Nabrisi Rohid, S.Pd., M.Pd.
 - 2) Umur : 27 tahun
 - 3) Tempat/Tanggal Lahir : Rembang, 2 Juni 1993
 - 4) Jenis Kelamin : Laki-Laki
 - 5) Jabatan : Ketua DPD GMNI Jatim

Saudara Naha yang menjabat sebagai ketua dan tentunya yang menjadi fokus dalam penelitian ini

adalah komunikasi kepemimpinan, menjadikan proses pencarian data dengan informan akan relevan.

b) Informan 2

- 1) Nama : Wahyuning Tri Astutik, S.Ant.
- 2) Umur : 24 tahun
- 3) Tempat/Tanggal Lahir : Malang, 27 Juni 1995
- 4) Jenis Kelamin : Perempuan
- 5) Jabatan : Bendahara DPD GMNI Jatim

Saudari Wahyuning dipilih sebagai informan karena sekarang yang sedang menjabat sebagai Bendahara yang mana merupakan jabatan penting dan vital. Selain mengatur segala fungsi keuangan dan anggaran organisasi yang ada, namun saudari wahyuning sendiri aktif berkomunikasi dengan pengurus harian lainnya mengenai pelaksanaan kegiatan dan mengatur anggaran di organisasi.

c) Informan 3

- 1) Nama : Wahyu Hidayat, S.Kom.
- 2) Umur : 28 tahun
- 3) Tempat/Tanggal Lahir : Jombang, 18 Juli 1992
- 4) Jenis Kelamin : Laki-Laki
- 5) Jabatan : Sekretaris DPD GMNI Jatim

Saudara Wahyu yang sekarang menjabat sebagai Sekretaris di DPD GMNI Jatim, yang posisinya sangat vital dalam mengatur segala fungsi administrasi yang ada di dalam tubuh organisasi, oleh karena itu saya memilih saudara Wahyu selaku sekretaris karena merupakan pengurus harian yang vital.

d) Informan 4

- 1) Nama : Mas'udi, S.Pd
- 2) Umur : 26 tahun
- 3) Tempat/Tanggal Lahir : Probolinggo, 09 Oktober 1993

- 4) Jenis Kelamin : Laki-Laki
- 5) Jabatan : Wakil Ketua Bidang Organisasi DPD GMNI Jatim

Saudara Mas'udi yang sekarang menjabat sebagai Wakabid Organisasi di DPD GMNI Jatim, saya memilih saudara Mas'udi karena mempunyai pengaruh dalam berkomunikasi ke cabang-cabang GMNI Jatim dan orang yang memiliki wewenang dibawah naungan ketua dalam mengatur jalannya roda organisasi di DPD GMNI Jawa Timur.

B. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah menyajikan data yang didapat setelah melakukan wawancara dengan informan, data inilah yang kemudian diolah oleh peneliti. Pada tahap penyajian data, peneliti berusaha menyusun data yang relevan untuk menghasilkan informasi yang dapat di simpulkan dan memberi makna tertentu.

Oleh karena itu, peneliti melakukan pengumpulan data-data mengenai komunikasi kepemimpinan. Peneliti ingin mengetahui secara mendalam bagaimana komunikasi kepemimpinan yang dilakukan DPD GMNI Jawa Timur, untuk menguatkan sikap gotong royong.

1. Komunikasi Kepemimpinan dalam Organisasi

Komunikasi dalam organisasi merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Dalam kehidupan kita memang akan senantiasa berinteraksi dengan manusia lainnya, inilah alasan manusia adalah makhluk sosial. Bahkan tak terkecuali dalam organisasi pasti kita akan sering melakukan penyampaian informasi satu sama lain seperti yang disampaikan oleh saudara Naha selaku ketua tentang penyampaian informasi yang sering disampaikan kepada DPC (Dewan Pimpinan Cabang) di Jawa Timur.

“Jadi, untuk penyampaian informasi kita pakai dua cara, secara formal seperti himbauan atau intruksi. Sedangkan untuk informalnya menyampaikan informasi diluar organisasi secara santai bisa langsung tatap muka atau melalui telepon.”⁷⁰

Berkat kemajuan teknologi di era ini kita tidak lagi kesulitan dalam menyampaikan informasi meskipun tersekat karena teritorial, namun dengan adanya teknologi saat ini menjadikan yang jauh menjadi dekat. Saudara Naha juga ikut memanfaatkan teknologi saat ini guna memaksimalkan penyampaian informasi terkait program kegiatan kepada DPC (Dewan Pimpinan Cabang) di Jawa Timur.

“Melalui media sosial DPD GMNI Jatim seperti whatsapp, instagram, atau saat bertemu secara langsung, dan saat ada diskusi-diskusi setiap diundang DPC.”⁷¹

Jenis komunikasi yang digunakan oleh saudara Naha dalam menyampaikan informasi kepada DPC(Dewan Pimpinan Cabang) di Jawa Timur lebih mengutamakan komunikasi lisan, seperti bertatap muka atau melalui telepon.

“Dalam berkomunikasi dengan DPC saya lebih sering berkomunikasi secara lisan, karena

⁷⁰ Hasil wawancara dari informan Naha pada tanggal 1 Maret 2020 nilai poin penyampaian informasi dilakukan secara formal dan informal.

⁷¹ Hasil wawancara dari informan Naha pada tanggal 1 Maret 2020 nilai poin penyampaian informasi juga dilakukan melalui media sosial DPD GMNI Jatim.

menurut saya lebih mudah saat memberikan penjelasan dan lebih efisien.”⁷²

Komunikasi yang terjalin secara baik tidak hanya terjadi di internal organisasi saja, namun menjalin hubungan dan komunikasi yang baik di eksternal organisasi juga diperlukan. Suatu organisasi juga memerlukan berkomunikasi dengan pihak luar organisasi yang tetap berada dalam lingkungannya.

“Dalam lingkup Jawa Timur ini kita tergabung dalam kelompok cipayung plus, selain konsolidasi yang membahas soal isu-isu sosial politik terkini, kita juga sering nongkrong bareng santai untuk menjalin silaturahmi antar ormek.”⁷³

Dalam penyampaian informasi yang dilakukan oleh pengurus guna membahas tentang program kerja, saudara Naha menyampaikan.

“saya ikut memberikan saran, sumbangsih pemikiran, serta motivasi untuk teman-teman pengurus. Dan mengintruksi kepada pengurus untuk membuat program kerja yang realistis agar bisa di realisasikan bersama.”⁷⁴

Dari jawaban tersebut mencerminkan bahwa meskipun beliau saat ini menjabat sebagai ketua, beliau tidak segan untuk memberikan masukan dan motivasi untuk

⁷² Hasil wawancara dari informan Naha pada tanggal 1 Maret 2020 nilai poin ketua dalam proses menyampaikan informasi lebih sering memakai komunikasi lisan.

⁷³ Hasil wawancara dari informan Naha pada tanggal 1 Maret 2020 nilai poin hubungan secara eksternal DPD GMNI Jatim tergabung dalam kelompok cipayung plus.

⁷⁴ Hasil wawancara dari informan Naha pada tanggal 1 Maret 2020 nilai poin pembahasan mengenai program kerja ketua ikut memberikan sumbangsih pemikiran.

kepengurusan ini diharapkan berjalan lancar sampai akhir periode.

Adanya jarak antara pengurus satu dengan yang lainnya seringkali menjadikan media elektronik sebagai pilihan untuk proses penyampaian informasi tetap berlangsung.

“Untuk berkomunikasi dengan pengurus menggunakan media elektronik seperti telepon juga pernah dilakukan, menjadi efektif iya, karena jarak.”⁷⁵

Dalam prosesnya, organisasi saat dihadapkan dengan timbulnya permasalahan yang bersifat urgent atau kritis, dan membutuhkan sikap organisasi secepatnya.

“komunikasi dengan pengurus terlebih dahulu untuk menjelaskan kronologi secara singkat dan jelas, setelah itu merembuk. Jadi, untuk yang sifatnya urgent seperti itu kita akan melakukannya dengan cepat agar organisasi segera mengeluarkan sikap.”⁷⁶

Merujuk pada permasalahan yang ada di GMNI Jatim, adanya kelompok-kelompok tumpang tindih yang membuat kelompok tersebut bergerak lamban, karena kurangnya komunikasi ke atas, disini diperlukan cara ketua dalam merangkul kembali cabang-cabang oposisi dan Apakah DPD GMNI Jawa Timur melakukan pembagian *jobdesc* kepada teman-teman pengurus untuk lebih menjalin kedekatan emosional terhadap cabang yang oposisi.

⁷⁵ Hasil wawancara dari informan Naha pada tanggal 1 Maret 2020 nilai poin ketua juga berkomunikasi melalui saluran media telepon.

⁷⁶ Hasil wawancara dari informan Naha pada tanggal 1 Maret 2020 nilai poin proses penyelesaian masalah *urgent* dan membutuhkan sikap organisasi secepatnya ketua melakukan dengan berembuk dengan pengurus.

“Iya tetap melakukan komunikasi intens dengan membagi jobdesc ke teman-teman pengurus guna sebagai mediator dan yang memiliki kedekatan emosional terhadap cabang-cabang oposisi. Dengan begitu kita bisa merangkul kembali dan mewujudkan Jatim solid dan menjadi contoh baik untuk kawan-kawan GMNI.”⁷⁷

Dalam prosesnya suatu komunikasi pasti memiliki hambatan, seperti yang disampaikan oleh saudara Naha hambatan saat berkomunikasi dengan DPC se-Jawa Timur.

“Tidak semua cabang-cabang memahami yang disampaikan, tidak semuanya itu memahami maksud dan tujuan informasi yang disampaikan oleh DPD, karena mungkin ada faktor internal tertentu dari DPC yang menyebabkan hal tersebut. Atau bisa karena mungkin ini organisasi gerakan, jadi banyak yang menganggap setiap informasi itu ada unsur politisnya, padahal yang dimaksudkan dalam hal itu tidak ada informasi politis apapun, jadi berkesannya saling mencurigai dalam memberikan informasi tersebut. Nah jika hal seperti ini terjadi kita langsung memberikan pemahaman dengan langsung bertatap muka dan itu tidak bisa dilakukan secara telepon, harus secara langsung/tatap muka.”⁷⁸

⁷⁷ Hasil wawancara dari informan Naha pada tanggal 1 Maret 2020 nilai poin dalam proses merangkul cabang oposisi, ketua melakukan pembagian jobdesc dan menjadikan pengurus sebagai mediator.

⁷⁸ Hasil wawancara dari informan Naha pada tanggal 1 Maret 2020 nilai poin hambatan yang sering terjadi adalah *miscommunication* dan *misunderstand*.

Proses komunikasi dalam organisasi tentu tidak selalu berjalan lancar tanpa adanya hambatan, dalam hal ini adanya informasi yang beredar bersifat *hoax* atau isu-isu yang keakuratannya tidak bisa dipercaya, tentu hal tersebut juga dapat mengganggu jalannya roda organisasi. Apa yang akan dilakukan saat di dalam organisasi GMNI beredar kabar *hoax*.

“Saat ada penyebaran berita *hoax* dalam organisasi ini, saya sebagai ketua langsung melakukan klarifikasi baik itu secara langsung, melalui media elektronik, atau media online resmi organisasi DPD GMNI Jatim.”⁷⁹

Visi dan misi adalah poin penting dalam organisasi, selain menggambarkan tujuan organisasi, visi dan misi juga merancang langkah-langkah paduan untuk para anggota agar tidak keluar dari jalur. Dalam hal ini ketua mengungkapkan adanya visi misi pribadi.

“Punya, Jatim Solid, singkat tapi bisa menjadi acuan semangat untuk diri sendiri, tugas harus tuntas dan menjadikan GMNI di tataran Jatim semakin solid.”⁸⁰

Sebagai ketua tentu saja mempunyai prioritas dalam menjalin hubungan di dalam organisasi. Ada orientasi kerja, orientasi hubungan personal dan capaian yang efektif.

“Orientasi hubungan personal karena lebih bersifat jangka panjang dan jika kita melakukan

⁷⁹ Hasil wawancara dari informan Naha pada tanggal 1 Maret 2020 nilai poin saat beredar kabar *hoax* ketua melakukan klarifikasi.

⁸⁰ Hasil wawancara dari informan Naha pada tanggal 1 Maret 2020 nilai poin visi misi ketua adalah Jatim solid.

itu, orientasi kerja dan capaian yang efektif akan mengikuti dengan sendirinya.”⁸¹

Evaluasi dalam organisasi juga diperlukan untuk menjaga *environment* di dalamnya. Di kepengurusan DPD GMNI Jatim ini juga melakukan evaluasi.

“Ada, melihat ini adalah organisasi gerakan yang sifatnya dinamis, pasti membutuhkan evaluasi karena itu penting. Untuk apa, untuk mengkoreksi apa yang salah dan bisa menjadikan kedepannya entah itu saya sendiri atau pengurus bisa menjadi lebih baik lagi.”⁸²

Sebagai organisasi yang ada di tingkat provinsi, DPD GMNI Jatim juga turut berupaya dalam meningkatkan kualitas organisasi dan partisipasi cabang-cabang se-Jawa Timur. Dengan melakukan transparansi informasi dalam DPD GMNI Jawa Timur.

“Iya diperlukan sebagai bentuk kepercayaan di tataran GMNI Jawa Timur.”⁸³

Menimbulkan rasa saling percaya, sebagai bentuk pengupgradean kualitas organisasi kedepannya.

Kepemimpinan dan organisasi merupakan dua konsep yang tidak bisa dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Kepemimpinan adalah faktor penting dalam sukses tidaknya suatu organisasi serta manajemen. Kepemimpinan juga dapat dikatakan penting apabila mampu memanfaatkan dan mengelola potensi setiap anggota dengan cara yang tepat.

⁸¹ Hasil wawancara dari informan Naha pada tanggal 1 Maret 2020 nilai poin ketua mengedepankan orientasi hubungan personal.

⁸² Hasil wawancara dari informan Naha pada tanggal 1 Maret 2020 nilai poin membutuhkan evaluasi untuk menjaga *environment* organisasi.

⁸³ Hasil wawancara dari informan Naha pada tanggal 1 Maret 2020 nilai poin tranparanasi diperlukan untuk membentuk kepercayaan di organisasi.

Sedangkan, kepemimpinan organisasi dan komunikasi merupakan hal yang sama-sama tidak bisa terlepas dari satu sama lainnya. Seperti dalam kepengurusan DPD GMNI Jatim periode ini, terkait cara ketua menyampaikan informasi tentang program kerja. Dijawab oleh bendahara saudara Wahyuning sebagai berikut.

“Jadi komunikasi disini itu lebih ke diomongun dulu ke aku sebagai pengurus inti terus kalau iya, langsung di floorkan di pengurus lain, nanti disitu teman-teman akan dipersilahkan untuk memberikan pendapat.”⁸⁴

Proses pengaktualisasian program kerja dalam kepengurusan periode ini, apakah ketua melakukan pengarahan terkait pelaksanaan program kerja.

“lebih ke yang sifatnya berupa saran-saran diluar teknis, dari teman pengurus lebih suka cara seperti ini, karena selain kita merasa dipercayai, kita juga tidak sampai yang didekte banget gitu.”⁸⁵

Cara berkomunikasi ketua lebih sering melakukan komunikasi yang secara lisan seperti melalui tatap muka atau telepon. Atau melalui komunikasi secara tertulis seperti melalui surat atau chat whatsapp.

“Komunikasi lisan, biasanya telfon kecuali kalau dia lagi sibuk banget baru chat.”⁸⁶

⁸⁴ Hasil wawancara dari informan Wahyuning pada tanggal 22 Mei 2020 nilai poin dilakukan secara personal kemudian di sebarakan pada pengurus dan tetap mengacu pada pendapat para pengurus.

⁸⁵ Hasil wawancara dari informan Wahyuning pada tanggal 22 Mei 2020 nilai poin ketua memberikan kepercayaan dan tidak membatasi gerak pengurus.

⁸⁶ Hasil wawancara dari informan Wahyuning pada tanggal 22 Mei 2020 nilai poin cara komunikasi ketua terhadap pengurus secara komunikasi lisan.

Proses komunikasi yang dilakukan ketua DPD juga disampaikan oleh saudari Wahyuning.

“Untuk proses komunikasi sendiri terjadi dua arah tentunya, pasti dia minta bagaimana pendapatmu, setelah memberi informasi atau perintah.”⁸⁷

Dibenarkan oleh saudara Wahyu bahwa komunikasi dilakukan secara dua arah.

“komunikasi terjadi dua arah, tentu ketua memberi ruang untuk kita berpendapat, setelah itu dia akan merespon.”⁸⁸

Penyelesaian masalah dalam organisasi yang dilakukan ketua juga dijawab oleh saudari Wahyuning.

“Biasanya dia coba untuk diselesin sendiri, karena kita pengurus percaya dan ketua tidak serta merta semuanya mengambil keputusan sendiri. Jika, itu bersifat memerlukan pendapat pengurus pasti dia akan menyampaikannya.”⁸⁹

Dalam melakukan tampung aspirasi yang dilakukan DPD GMNI Jawa Timur, yang mengikut sertakan kawan kawan cabang juga.

“Kita itu ada kegiatan pelaksanaanya dipilih secara bergilir seperti arisan jadi kita berkunjung ke cabang-cabang di Jawa Timur, semisal bulan ini ada di cabang Kediri jadi nanti sistemnya ngundang teman-teman cabang se-Jatim, nah nanti di acara itu kita juga sharing-sharing gak hanya ngomongin program kerja DPD, tapi juga

⁸⁷ Hasil wawancara dari informan Wahyuning pada tanggal 22 Mei 2020 nilai poin proses komunikasi ketua secara dua arah.

⁸⁸ Hasil wawancara dari informan Wahyu pada tanggal 15 Mei 2020

⁸⁹ Hasil wawancara dari informan Wahyuning pada tanggal 22 Mei 2020 penyelesaian masalah dengan diselesaikan terlebih dahulu, jika sifatnya sikap organisasi maka akan dirembuk dengan pengurus.

ngomongin Nasional, ngomongin cabang masing-masing, ngomongin DPD juga, banyak sih yang dibahas. Tampung aspirasi juga kadang melalui via online lewat grup cabang se-Jatim, sama ada kegiatan FOKORANCAB juga namun untuk kegiatan ini lebih bersifat formal dan memang ada di agenda.”⁹⁰

Dalam organisasi seringkali dilakukan pembagian *jobdesc* sesuai tupoksi masing-masing pengurus. Merujuk ke permasalahan yang ada di GMNI Jawa Timur, terkait adanya kelompok-kelompok yang oposisi terhadap DPD GMNI Jawa Timur. Berangkat dari permasalahan tersebut, apakah ketua DPD GMNI Jawa Timur melakukan pembagian *jobdesc* kepada teman-teman pengurus untuk lebih menjalin kedekatan emosional terhadap cabang yang oposisi.

“Pembagian *jobdesc* ada, jadi nanti misal aku akan banyak dekat dan komunikasi sama yang di Malang, nah terus Mas ud diberi tugas untuk komunikasi ke cabang yang oposisi, membaginya seperti itu, jadi melalui pendekatan emosional.”⁹¹

Meskipun kepemimpinan dan manajemen memiliki makna yang berbeda, tetapi keduanya tidak bisa dipisahkan. Dalam proses kepemimpinan seorang ketua atau pemimpin merupakan suatu komponen penting dalam organisasi, suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh

⁹⁰ Hasil wawancara dari informan Wahyuning pada tanggal 22 Mei 2020 nilai poin tampung aspirasi dilakukan secara formal FOKORANCAB dan informal *Ngopi Bareng*.

⁹¹ Hasil wawancara dari informan Wahyuning pada tanggal 22 Mei 2020 ketua melakukan pembagian *jobdesc* untuk kedekatan emosioanal dengan cabang-cabang di Jawa Timur.

kepemimpinan. Di sinilah perlunya sosok figur pemimpin yang mampu berkomunikasi yang baik dan benar pada bawahannya, agar tujuan organisasi tetap terarah sesuai dengan perencanaan.

“Gaya kepemimpinan yang percaya ke pengurusnya, memberikan kebebasan saat berpendapat, turut memotivasi pengurus juga, mau menerima kritik dan masukan, komunikasinya bagus bisa menyesuaikan keadaan dan orangnya bisa membangun suasana, hubungan personal dipengurus juga baik, terus bisa dipercaya juga, dia itu orangnya juga optimis gak yang gampang menyerah, menurutku kepemimpinan yang dia lakukan itu sudah cocok di GMNI sendiri ya, karena gaya kepemimpinan itu juga sangat bergantung dari kondisi organisasi. Seperti di PMII atau PMKRI itu pasti mereka memiliki gaya kepemimpinan beda-beda. Jadi ya, untuk ketua sendiri sudah ideal dan dia itu egaliter nah itu cocok sama GMNI.”⁹²

Sebagai bendahara di DPD GMNI Jawa Timur saudari Wahyuning tentu memiliki peran di dalamnya.

“Mengakomodir tugas atau wewenang di DPP di ranah provinsi, menjembatani kepentingan cabang-cabang, mendorong terbentuknya cabang baru, serta melakukan kegiatan-kegiatan strategis dan keberlanjutan.”⁹³

Melakukan kesalahan saat berkomunikasi juga tidak terlepas dari tinggi atau tidaknya jabatan, kesalahan itu bisa terjadi di organisasi manapun. di organisasi GMNI

⁹² Hasil wawancara dari informan Wahyuning pada tanggal 22 Mei 2020

⁹³ Hasil wawancara dari informan Wahyuning pada tanggal 22 Mei 2020

sendiri ketua memiliki sikap penyelesaian saat terjadi kesalahan seperti itu.

“Iya pernah kadang-kadang, dia bakal langsung klarifikasi untuk miss komunikasi sendiri akan langsung diberikan pemahaman lagi agar tidak sampai disinformasi.”⁹⁴

Sebagai organisasi yang ada di tingkat provinsi, DPD GMNI Jatim juga turut berupaya dalam meningkatkan kualitas organisasi dan partisipasi cabang-cabang se-Jawa Timur, dengan melakukan transparansi informasi ddalam DPD GMNI Jawa Timur.

“Iya dibutuhkan tentunya.karena dengan adanya tranparansi informasi setiap pengurus akan selalu mengetahui informasi terbaru dan tidak akan terjadi perpecahan di internal organisasi. Sehingga hubungan antara pengurus harmonis, jika hubungan baik maka setiap melakukan agenda organisasi atau pengembangan organisasi akan semakin lebih baik. Sehingga kualitas organisasi bisa meningkat.”⁹⁵

Motivasi dalam organisasi juga diperlukan, karena dapat membangkitkan seseorang untuk berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini motivasi juga akan sering disampaikan oleh ketua kepada pengurusnya.

“Motivasi yang dikasih sama ketua banyak ya, agar bisa lebih luwes atau fleksibel menjalankan agenda atau kegiatan, agar selalu berkomunikasi meskipun jarak jauh, menjaga keharmonisan organisasi, agar meningkatkan kualitas diri,

⁹⁴ Hasil wawancara dari informan Wahyuning pada tanggal 22 Mei 2020

⁹⁵ Hasil wawancara dari informan Wahyuning pada tanggal 22 Mei 2020

misalnya mendorong untuk kuliah s2, ikut PKPA, ikut pelatihan, dll.”⁹⁶

Pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil dari proses mental yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia. Setiap proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan final. Untuk keluarannya bisa berupa suatu tindakan (aksi) atau suatu opini terhadap pilihan. Dalam organisasi pengambilan keputusan dilakukan dalam berbagai cara, ada yang diambil secara sepihak atau di musyawarahkan bersama.

Seperti yang disampaikan oleh saudara Wahyu sebagai Sekretaris DPD GMNI Jawa Timur dalam hal pengambilan keputusan di organisasi sebagai berikut.

“secara demokratis melalui musyawarah untuk mufakat yang dilaksanakan sesuai aturan organisasi melalui mekanisme rapat pleno.”⁹⁷

Seperti yang diketahui pengambilan keputusan melalui musyawarah mufakat merupakan ciri organisasi yang menghargai pendapat anggotanya, dan mempercayai bahwa pendapat dari banyak orang bisa memberikan dampak positif untuk kemajuan organisasi kedepannya.

Komunikasi berstruktur yang dilakukan antara pengurus dengan pengurus guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan.

“Untuk komunikasi antar pengurus juga ada, untuk melakukan koordinasi antar pengurus dalam membahas agenda selanjutnya.”

⁹⁶ Hasil wawancara dari informan Wahyuning pada tanggal 22 Mei 2020 nilai poin pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah untuk mufakat.

⁹⁷ Hasil wawancara dari informan Wahyu pada tanggal 15 Mei 2020 nilai poin komunikasi secara struktur antar pengurus.

Peran seorang sekretaris dalam organisasi secara garis besar disampaikan juga oleh saudara Wahyu.

“Pertama, menangani administrasi organisasi seperti surat-surat dan pengarsipan berkas. Serta mewakili dan membantu setiap kerja ketua di internal organisasi.”⁹⁸

2. Penguatan Sikap Gotong Royong

Gotong royong suatu istilah asli Indonesia yang mengartikan bekerja bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan. Gotong royong merupakan salah satu identitas kolektif masyarakat Indonesia. Dalam penerapannya yang luas gotong royong di era ini menjadikan gotong royong sendiri memiliki kekuatan di tengah-tengah masyarakat. Tak terlepas dari organisasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia yang menerapkan gotong royong didalamnya. Dalam setiap menjalankan suatu program kerja tentu dalam organisasi akan mencerminkan kultur tersendiri, disini saudara Mas’ud akan menjawab program kerja yang dijalankan, apakah akan mencerminkan sikap gotong royong.

“Tentu iya, prinsip kita dalam organisasi ini dan kepengurusan periode ini, program kerja dilakukan secara gotong royong, serta meminimalisir penyalahgunaan jabatan secara pribadi. Disisi lain ini juga kepentingan bersama, jadi harus dipikul bersama juga.”⁹⁹

Kemudian, cara menjalankan program kerja secara gotong royong kepada pengurus, yang dijawab oleh saudara Mas’udi.

⁹⁸ Hasil wawancara dari informan Wahyu pada tanggal 15 Mei 2020

⁹⁹ Hasil wawancara dari informan Mas’udi pada tanggal 11 Mei 2020 nilai poin program kerja dilakukan secara gotong royong.

“ketua akan memunculkan kesadaran para pengurus dalam memiliki sikap tanggung jawab selama periode ini berlangsung dengan memotivasi. Kemudian dengan cara mengkonsolidir, mengumpulkan, serta membagi tugas sesuai tupoksi pengurus masing-masing, seperti itu.”¹⁰⁰

Pencerminan sikap gotong royong dalam organisasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia khususnya di rana Jawa Timur, juga di jelaskan oleh saudara Mas’ud sebagai berikut.

“seperti saat aksi turun ke jalan itu kan juga termasuk karena saat kita melakukan aksi turun jalan pasti kita akan saling membagi tugas dan bersama sama menyuarakan aspirasi, atau dengan adanya agenda tahunan diesnatalis GMNI itu karena saat mengadakan acara tersebut kita bergotong royong sebelum dan sesudah pelaksanaan seperti saling menyuarakan gagasan untuk konsep acara, dan tak lupa juga biasanya saat diesnatalis kita juga memberikan konsep tema acara tentang Jatim solid, juga ada agenda ngopi 3 bulan sekali dilaksanakan di cabang-cabang secara bergilir, untuk kegiatan atau agenda yang selama ini dilaksanakan pasti memiliki esensinya, harapan dengan adanya agenda yang secara tidak langsung bisa dikatakan untuk upaya meningkatkan sikap gotong royong di Jawa Timur, agar anggota dari tiap-tiap cabang dapat mengimplementasikan itu ke masyarakat, agar budaya gotong royong di masyarakat tetap

¹⁰⁰ Hasil wawancara dari informan Mas’udi pada tanggal 11 Mei 2020

tumbuh dengan berbagai macam penerapannya.”¹⁰¹

Setelah adanya pelaksanaan KONFERDA (Konferensi Daerah) di Jawa Timur. Kondisi cabang-cabang yang melakukan *walkout* karena calon yang diusung tidak memenuhi syarat dan tidak bisa lolos ke tahap pemilihan. Merujuk ke permasalahan yang ada di GMNI Jatim pasca Konferensi Daerah, adanya cabang-cabang oposisi, perlu adanya partisipasi dalam kepengurusan DPD GMNI Jatim tentunya, seperti yang dipaparkan oleh saudara Mas’udi adanya pembagian *jobdesc* guna menjalin kedekatan emosional setiap cabang-cabang di Jawa Timur.

“untuk checks dan balances di pimpinan daerah dalam kepengurusan ini ada yang bertugas diplomasi internal dan diplomasi eksternal. saya selalu aktif ke cabang-cabang yang kami anggap oposisi dan ya kami berupaya untuk merangkul dan mencoba untuk mengambil apa yang mereka suarakan.”¹⁰²

Kemajuan progress setelah adanya upaya-upaya yang diambil guna mensolidkan kembali GMNI di tataran Jawa Timur ini, juga ditempuh secara maksimal oleh para pengurus salah satunya saudara Mas’udi yang menjadi penyambung antara cabang-cabang yang oposisi dengan DPD GMNI Jatim.

”Progress sejauh ini 75% baiklah ya artinya apapun yang diagendakan dan di programkan oleh pimpinan daerah itu selalu diterima oleh

¹⁰¹ Hasil wawancara dari informan Mas’udi pada tanggal 11 Mei 2020 nilai poin agenda organisasi untuk memupuk sikap gotong royong diantaranya aksi turun jalan, diesnatalis GMNI, dan agenda *ngopi bareng*.

¹⁰² Hasil wawancara dari informan Mas’udi pada tanggal 11 Mei 2020

seluruh cabang di Jawa Timur tidak ada yang menolak satupun kinerja ataupun program yang dilakukan oleh kami, contoh kemarin itu ada kaderisasi tingkat menengah tahun 2019 yang lalu itu cabang yang oposisi juga mengirimkan kadernya untuk mengikuti kaderisasi tingkat menengah di Mojokerto.”¹⁰³

C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

1. Temuan Penelitian

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.¹⁰⁴ Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan dengan menyederhanakan data. Setelah peneliti melakukan wawancara serta observasi dan dokumentasi yang dilengkapi dengan data atau dokumentasi maka langkah selanjutnya adalah menganalisa dan menginterpretasikan data dengan literatur.

a) Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasilah yang memungkinkan orang mengorganisir. Komunikasi juga yang memungkinkan orang untuk mengkoordinir kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Dan ketika ketua dan bawahan tidak ada komunikasi maka suatu organisasi akan statis tidak ada aktifitas dan tidak ada kemajuan.

Komunikasi organisasi oleh DPD GMNI Jawa Timur dilakukan komunikasi dua arah. Komunikasi dua arah mempunyai suatu sistem umpan-balik yang terpasang tetap di dalamnya yang memungkinkan

¹⁰³ Hasil wawancara dari informan Mas'udi pada tanggal 11 Mei 2020

¹⁰⁴ Masri Singarimbun, dkk., *Metodologi Penelitian Survey*, Cet I, (Jakarta: P3ES, 1989), h. 263

komunikator dapat memperoleh umpan-balik pesan yang disampaikan. Komunikasi dua arah sangat mudah dijumpai dalam proses komunikasi formal-informal, lisan-tertulis, verbal-non verbal, maupun keatas-ke bawah, ke samping.

Komunikasi formal dan informal, komunikasi formal ialah komunikasi yang terjadi diantara ketua dan bawahan melalui garis kewenangan yang telah ditetapkan. Penerapan komunikasi formal juga terjadi, saat ketua melakukan penyampaian informasi ke cabang-cabang yang ada di Jawa Timur yang bersifat himbauan dan interuksi. Selain itu, ketua juga melakukan komunikasi formal saat pengurus pimpinan daerah melakukan penyampaian informasi untuk membahas tentang program kerja di kepengurusan periode ini.

Proses komunikasi dalam struktur formal dapat dibedakan atas tiga dimensi yaitu dimensi vertikal, dimensi horizontal dan dimensi luar organisasi. Proses komunikasi secara dimensi vertikal, komunikasinya mengalir dari atas ke bawah dan sebaliknya dari bawah ke atas, di DPD atau pimpinan daerah GMNI Jawa Timur, ketua ikut memberikan saran, sumbangsih pemikiran dan motivasi untuk para pengurus di pimpinan daerah.

Komunikasi secara horizontal di DPD GMNI Jawa Timur terjadi antara pengurus dengan pengurus. Komunikasi ini bertujuan untuk melakukan koordinasi antar pengurus. Koordinasi yang baik antara pengurus tentu akan membawa dampak positif untuk organisasi, seperti dapat menghindari konflik antar pengurus, dapat membantu untuk mengambil keputusan, dan dengan

adanya koordinasi yang baik antar pengurus akan membantu organisasi dalam merealisasikan tujuan.

Komunikasi luar organisasi merupakan dimensi komunikasi yang timbul sebagai akibat dari kenyataan bahwa suatu organisasi tidak bisa hidup sendirian. Ia merupakan bagian dari lingkungannya, karena itu organisasi membutuhkan berbicara atau berkomunikasi dengan pihak luar yang berada dalam lingkungannya tersebut. Organisasi gerakan mahasiswa nasional Indonesia tergabung dalam *Cipayung Plus*. Kelompok cipayung plus adalah wadah yang digunakan beberapa organisasi mahasiswa ekstra kampus seperti PMII, HMI, GMKI, PMKRI, KAMMI, dalam mengkritisi kebijakan atau isu-isu terkini. Selain konsolidasi yang membahas soal isu-isu sosial politik terkini, DPD GMNI Jatim juga sering nongkrong bersama dan santai untuk menjalin silaturahmi antar ormek. Tentu, dengan adanya komunikasi yang dilakukan DPD GMNI Jatim antar organisasi seperti ini dapat memperkuat tali persaudaraan dan kekompakan antar *ormek* satu sama lain.

Komunikasi yang dilakukan ketua kepada para pengurusnya guna melakukan pengambilan keputusan juga tidak hanya dilakukan secara sepihak oleh ketua. Ketua tetap membutuhkan pertimbangan dari para pengurus dalam mengeluarkan sikap organisasi.

Komunikasi formal yang terjadi dalam suatu organisasi memang pasti akan terjadi, karena dalam organisasi pasti memiliki garis struktur di dalamnya. Selain itu, dalam organisasi juga terjadi komunikasi secara informal.

Komunikasi informal adalah komunikasi yang terjadi antara pengurus atau anggota dalam suatu organisasi yang dapat berinteraksi secara bebas satu sama lain terlepas dari kewenangan dan fungsi jabatan mereka. Komunikasi informal juga terjadi di organisasi GMNI ini, Ketua dan para pengurus pimpinan daerah Jawa Timur juga membuat kegiatan tampung aspirasi bersifat non-formal yang mana cabang-cabang seluruh Jawa Timur dapat berpartisipasi dalam kegiatan yang di prakarsai oleh pimpinan daerah tersebut, kegiatannya *ngopi* tiga bulan sekali dengan cabang-cabang di Jawa Timur. Untuk penyamarataan, tuan rumah pelaksana dilakukan secara bergilir oleh cabang-cabang di Jawa Timur. Tujuan diadakannya agenda ini untuk lebih menjalin kedekatan emosional antar personal. Kegiatan tampung aspirasi lainnya juga terjadi di agenda seperti FOKORANCAB (Forum Koordinasi Antar Cabang) namun, untuk kegiatan tersebut lebih bersifat formal.

Kegiatan tampung aspirasi yang digiatkan oleh pimpinan daerah juga didasarkan karena adanya aturan dalam organisasi. Kegiatan tampung aspirasi memang diperlukan untuk memaksimalkan berjalannya program kerja di DPD sendiri, karena memang untuk membuat suatu program kerja kedepannya juga dibutuhkan aspirasi dari cabang-cabang yang ada di Jawa Timur.

Banyak organisasi modern yang memanfaatkan pemakaian komunikasi lisan atau tatap muka langsung. Komunikasi lisan dan tatap muka memungkinkan diperolehnya umpan balik (*feedback*) yang cepat. Bahkan di era yang teknologinya semakin maju ini, manusia tidak perlu

lagi mengkhawatirkan jarak yang jauh, karena dengan dibantu oleh kemajuan teknologi saat ini proses komunikasi kita kepada orang lain menjadi cepat dan tidak lagi memiliki hambatan yang dikarenakan jarak atau teritorial. Seperti yang dilakukan pimpinan daerah GMNI Jawa Timur, yang memilih telepon sebagai alternatif saat menyampaikan informasi terkait kegiatan yang akan dilaksanakan. Pimpinan daerah GMNI Jawa Timur menyampaikannya melalui media sosial DPD GMNI Jatim, seperti *whatsapp*, *instagram*, atau saat ada diskusi yang diadakan oleh cabang.

Berkaitan dengan penggunaan saluran dan media komunikasi lisan oleh pimpinan daerah, ketua pimpinan daerah dan pengurus selain menggunakan model saluran melalui telepon yang hanya dianggap sebagai alternatif, pimpinan daerah memilih komunikasi lisan yang utama melalui komunikasi secara tatap muka, karena penyampaian yang secara langsung akan menghindari *miscommunication* dan menurutnya berkomunikasi secara lisan bertatap muka itu lebih efisien saat memberikan penjelasan. Penyebaran informasi yang dilakukan DPD GMNI Jatim juga disalurkan melalui surat, namun dalam prakteknya, informasi yang dikirim melalui surat hanya himbauan dan intruksi yang bersifat formal.

Informasi yang baik adalah informasi yang benar dan akurat. Dalam prosesnya, suatu organisasi pasti akan mengalami beredarnya informasi hoax atau isu-isu negatif yang tingkat keakuratan informasinya sangat diragukan. Peran yang dilakukan ketua DPD GMNI Jatim saat beredarnya kabar selentingan seperti hoax, akan mengklarifikasi baik itu secara langsung ataupun melalui media

elektronik. Selain penyebaran informasi hoax yang dapat mempengaruhi rasa persatuan dan kesatuan dalam organisasi, hambatan-hambatan dalam komunikasi juga menjadi halangan dalam proses berkembangnya organisasi.

Komunikasi dalam organisasi tidak selamanya berjalan dengan mulus dan lancar seperti yang diharapkan. Seringkali dalam organisasi satu anggota dengan anggota lainnya terjadi salah pengertian mengenai pesan yang mereka sampaikan. Seringnya terjadi kurang memahami maksud yang disampaikan, mengira bahwa informasi yang di sampaikan bersifat politis. Efek dari informasi yang salah di artikan dapat membawa ke hubungan yang tidak bisa di percaya dan akan membawa dampak secara luas ke organisasi GMNI.

Gaya komunikasi organisasi dalam buku human communication, Stewart L. Tubbs dan Sylvia. Moss, mengungkapkan ada enam gaya komunikasi yaitu *Controlling Style*, *Equalitarian Style*, *Structuring Style*, *Dynamic Style*, *Relinquishing Style*, dan *Withdrawal Style*. Dari keenam gaya komunikasi tersebut, setelah di analisis oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa di organisasi DPD GMNI Jawa Timur hanya memakai empat gaya komunikasi, yaitu *Equalitarian Style*, *Structuring Style*, *Dynamic Style*, dan *Relinquishing Style*.

Equalitarian Style terjadi saat adanya tindak komunikasi yang dilakukan secara terbuka oleh DPD GMNI Jawa Timur. Artinya, setiap anggota organisasi dapat mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana rileks, santai dan informal. Gaya komunikasi ini berlaku arus penyebaran

pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah (*Two way communication*). Dalam prakteknya, DPD GMNI Jawa Timur melakukan kegiatan ngopi bersama se-cabang-cabang di Jawa Timur, kegiatan tersebut memfokuskan tampung aspirasi yang dilakukan secara santai dan bersifat informal. Dalam suasana demikian, memungkinkan setiap anggota organisasi mencapai kesepakatan dan pengertian bersama. Aspek penting gaya komunikasi ini ialah adanya landasan kesamaan, dengan begitu maka gerak organisasi menjadi lebih solid.

Structuring Style di DPD GMNI Jawa Timur. Gaya komunikasi ini memanfaatkan pesan-pesan verbal secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan, penjadwalan tugas, dan pengurus struktur organisasi. Gaya komunikasi ini mengartikan juga bahwa pengirim pesan lebih memberi perhatian kepada keinginan untuk memengaruhi orang lain dengan jalan berbagi informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan, dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut. Hal tersebut terjadi saat adanya komunikasi ketua dengan pengurus atau dengan cabang-cabang dibawahnya. Dalam prakteknya, DPD GMNI Jawa Timur juga menerapkan gaya komunikasi ini, seperti saat adanya penyampain informasi berupa intruksi atau himbauan kepada cabang-cabang yang ada di Jawa Timur. Selain itu, adanya penyampaian informasi terkait program kerja yang akan dilaksanakan oleh kepengurusan DPD GMNI Jawa Timur di periode 2018-2020.

Dynamic Style terjadi saat pengirim pesan memahami bahwa lingkungan organisasinya berorientasi pada tindakan. Dalam prakteknya, DPD GMNI Jawa Timur saat organisasi dihadapkan dengan masalah yang *urgent* atau kritis dan membutuhkan sikap organisasi secara cepat. DPD GMNI Jawa Timur melakukan proses pengambilan keputusan secara cepat dan tetap sesuai aturan organisasi.

Relinquishing Style lebih mencerminkan kesediaan untuk menerima saran, pendapat atau gagasan orang lain dari pada memberi perintah, meskipun pengirim pesan mampu memberi perintah dan mengontrol orang lain. Pesan-pesan dalam gaya komunikasi ini akan efektif ketika pengirim pesan sedang bekerja sama dengan orang-orang yang berpengetahuan, berpengalaman, teliti, serta bersedia bertanggung jawab atas semua tugas yang dibebankannya. Dalam implementasinya, ketua DPD GMNI Jawa Timur juga bersedia untuk di evaluasi dalam kinerjanya, baik itu kritik ataupun saran. Karena menurutnya dengan adanya evaluasi, dapat menjadikan dia lebih baik lagi dalam kepengurusan kedepannya.

b) Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan dalam Organisasi

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Kepemimpinan adalah faktor penting dalam sukses tidaknya suatu organisasi serta manajemen. Kepemimpinan penting dalam memanfaatkan dan mengelola potensi setiap anggota dengan cara yang tepat.

Sedangkan, untuk pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil dari proses mental yang

membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia.

Proses pengaktualisasian program kerja di Dewan Pimpinan Daerah GMNI Jawa Timur, dilakukan dengan memberikan pengarahan berupa saran-saran dan untuk teknisnya ketua mempercayakan kepada pengurusnya. Sebagai pengurus juga lebih menyukai model kepemimpinan seperti itu, karena ketua memiliki kepercayaan kepada pengurus sehingga pengurus dapat lebih terbuka dan dapat berinovasi untuk keberhasilan program kerja yang akan dilaksanakan.

Ketua juga memerlukan pendapat, saran, atau masukan dari pengurus. Proses penyelesaian masalah yang dilakukan ketua dalam organisasi yaitu jika masalahnya masih bisa diatasi sendiri maka ketua akan melakukan penyelesaian masalah sendiri dan jika masalahnya membutuhkan pendapat para pengurus maka ketua juga tidak serta merta melakukan pengambilan keputusan secara sepihak, namun melalui mekanisme sidang pleno yang sudah ditetapkan dalam organisasi yaitu musyawarah untuk mufakat. Seperti yang diketahui pengambilan keputusan melalui musyawarah untuk mufakat merupakan ciri organisasi yang berprioritas “bekerja bersama” karena dengan menghargai pendapat anggotanya dan mempercayai bahwa pendapat dari banyak orang dapat memberikan alternatif-alternatif jawaban yang positif untuk kemajuan organisasi. Selain itu, dalam proses pengambilan keputusan oleh ketua saat menghadapi masalah organisasi yang bersifat mendesak atau *urgent* maka ketua akan mengambil keputusan sendiri. Dalam hal ini, pengurus juga tidak merasa keberatan, karena

memang tugas seorang pemimpin adalah untuk menentukan yang terbaik bagi organisasi dan para anggotanya, pengurus percaya akan sikap yang diambil oleh ketua demi kebaikan organisasi kedepannya dan juga memang dalam organisasi seorang ketua juga harus bisa bersikap entah saat dalam keadaan terdesak atau tidak, keputusan seorang ketua juga diperlukan. Walaupun adakalanya seorang pemimpin mengambil keputusan yang salah dan dapat merugikan organisasi, tetapi dalam hal ini pengurus percaya bahwa meskipun keputusan yang diambil salah itu lebih baik dibandingkan tidak melakukan tindakan apapun sama sekali. Dan dalam organisasi tidak semuanya berjalan sesuai apa yang direncanakan wajar jika suatu saat akan mengalami dinamika didalamnya.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan ketua Dewan Pimpinan Daerah adalah fokus terhadap hubungan personal dengan memberikan kepercayaan kepada pengurus, memberikan kebebasan berpendapat, memberikan motivasi baik yang sifatnya untuk organisasi atau akademisi, dapat dipercaya, dapat membangun komunikasi yang baik dan ketua yang optimis tidak menyerah dengan keadaan, selain itu ketua juga ikut membagi *jobdesc* ke pengurus dalam handle internal organisasi cabang-cabang di Jawa Timur dan ketua berperan dalam handle internal dan eksternal organisasi. Dari gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh ketua tersebut, pengurus lebih bertanggung jawab sesuai tupoksinya masing-masing. Ketua Dewan Pimpinan Daerah juga memiliki sifat egaliter yang menganggap semua derajat manusia itu sama di

hadapan Tuhan tanpa membedakan kedudukan, kekayaan, keturunan, suku, ras, golongan, dan sebagainya, melainkan karena sikap masing-masing individu. Seseorang yang berjiwa egaliter akan memiliki sikap yang saling menghargai, saling sejalan, demokratis. Pemimpin egaliter adalah pemimpin yang mendudukan dan memposisikan dirinya sebagai bagian dari rakyat dan tidak ada sekat antara pemimpin dan yang dipimpin.

Sebagai organisasi yang ada di tingkat provinsi, DPD GMNI Jawa Timur juga turut berupaya dalam meningkatkan kualitas organisasi dan partisipasi cabang-cabang di Jawa Timur, dengan adanya transparansi informasi yang dilakukan oleh DPD GMNI Jatim.

Riset Likert membawanya kepada empat sistem manajemen, teori tersebut memperkenalkan empat gaya kepemimpinan yaitu gaya penguasa mutlak, gaya penguaya semi mutlak, gaya penasehat, dan gaya pengajak serta. Sistem manajerial dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh ketua DPD GMNI Jatim, hanya menerapkan salah satu gaya yaitu gaya pengajak serta.

Gaya pengajak serta merupakan gaya sportif dengan tujuan agar organisasi berjalan baik melalui partisipasi nyata pengurus. Informasi berjalan ke segala arah dan pengendalian dijalankan di setiap tingkatan. Orang berkomunikasi dengan bebas, terbuka, dan berterus terang, hampir tanpa rasa takut terhadap hukuman. Dalam kondisi semacam ini bisa ditarik benang merah sebagai kesimpulan bahwa tingkat peran serta pengurus atau anggota paling tinggi, menghasilkan tingkat progresivitas yang paling tinggi pula.

Pengimplementasian gaya pengajak serta di DPD GMNI Jawa Timur ada saat serap aspirasi yang dilakukan dengan cabang-cabang yang ada di Jawa Timur, baik cabang pendukung atau cabang oposisi. Serta adanya pembagian *jobdesc* dalam memantau cabang-cabang di Jawa Timur.

c) **Penguatan Sikap Gotong Royong**

Organisasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia merupakan organisasi gerakan yang juga memiliki dinamika didalamnya, dimana ada kalanya organisasi tersebut terlibat konflik secara internal atau mengalami kondisi organisasi yang tentram, hal tersebut wajar karena yang namanya organisasi manapun pasti akan melalui dinamikanya masing-masing.

Gotong royong merupakan istilah asli Indonesia yang mengartinya bekerja bersama-sama, untuk mencapai suatu tujuan. Gotong royong merupakan salah satu identitas kolektif masyarakat Indonesia. Tak terlepas dari organisasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia yang juga menerapkan gotong royong didalamnya.

Organisasi Dewan Pimpinan Daerah GMNI Jawa Timur, turut mengimplementasikan nilai-nilai gotong royong di setiap program kerja kepengurusannya. Cara-cara yang digunakan dalam melakukan program kerja secara gotong royong di kepengurusan ini, ketua melakukannya dengan memunculkan kesadaran para pengurus dalam memiliki sikap tanggung jawab selama periode ini berlangsung, kemudian dengan cara mengkonsolidir, mengumpulkan, serta membagi tugas sesuai tupoksi pengurus masing-masing.

Pencerminan sikap gotong royong dalam organisasi GMNI khususnya di rana Jawa Timur, seperti saat aksi turun kejalan karena dalam proses pelaksanaannya dibutuhkan kekompakan dan kerja sama tim, acara diesnatalis tahunan yang dilangsungkan juga serta merta dilakukan secara gotong royong, dan adanya agenda ngopi 3 bulan sekali dilaksanakan secara bergilir oleh cabang-cabang di Jawa Timur. Untuk agenda yang bersifat mencerminkan atau guna menguatkan sikap gotong royong dalam organisasi, sebenarnya setiap kegiatan atau agenda yang dilakukan memiliki pencerminan sikap gotong royong, dan tak terlepas dari pengimplementasiannya. Organisasi DPD GMNI Jawa Timur berharap anggota organisasinya dapat mengimplementasikan sikap gotong royong di tengah-tengah masyarakat, dengan begitu gotong royong sebagai karakter bangsa Indonesia tetap ada walaupun dengan pengimplementasian yang beragam dimasanya.

Merujuk ke permasalahan yang ada di GMNI Jatim, munculnya kelompok oposisi pasca pelaksanaan KONFERDA (konferensi daerah) merupakan suatu hal yang wajar, Dalam suatu kepemimpinan akan ada kelompok pendukung dan kelompok oposisi, DPD GMNI Jatim melakukan pemetaan cabang-cabang yang mendukung atau oposisi. Sistem check and balances terhadap cabang-cabang yang ada di Jawa Timur, baik kelompok pendukung atau kelompok yang oposisi terhadap pimpinan daerah. Dengan melakukan pembagian jobdesc dalam kepengurusannya, dalam hal ini dibagi menjadi dua yaitu diplomasi secara internal dan diplomasi secara eksternal. Wakabid organisasi

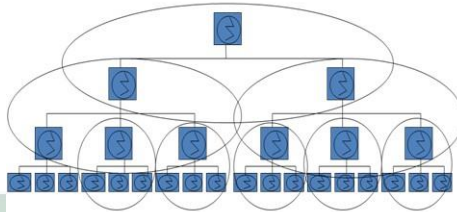
bergerak secara internal organisasi, seperti saat ada permasalahan munculnya kelompok yang oposisi, maka pengurus yang memiliki hubungan pribadi dan memiliki kedekatan emosional akan menjadi mediator dalam menyuarakan aspirasi cabang-cabang yang oposisi. Tujuannya bukan hanya semata-mata agar cabang oposisi menjadi pendukung. Tapi tujuan pengurus adalah menyamaratakan program dan kinerja DPD GMNI Jatim di ranah provinsi.

Kemajuan atau *progress* setelah adanya upaya-upaya yang di ambil guna mensolidkan kembali GMNI di tataran Jawa Timur ini, juga dilakukan secara maksimal oleh setiap pengurus. *Progress* yang berhasil dicapai selama hampir 2 tahun kepengurusan ini 75 %. Artinya apa yang di agendakan dan di programkan oleh DPD GMNI Jatim tidak lagi hanya diterima oleh cabang-cabang yang mendukung tetapi cabang-cabang oposisi juga ikut menerima dan membantu untuk kerja pengurus dalam merealisasikan program yang telah dibuat dengan bersama-sama.

2. Perspektif Teori

Berdasarkan hasil temuan dan fakta yang peneliti temukan di lapangan tentang komunikasi kepemimpinan ketua Dewan Pimpinan Daerah dalam menguatkan sikap gotong royong di GMNI Jawa Timur. Peneliti akan mengkonfirmasi hasil temuan dengan teori yang digunakan.

Bagan 4.2 Model Peniti Penyambung Likert



Peneliti menggunakan teori peniti penyambung Likert karena dalam teori ini memiliki konsep dimana adanya kelompok-kelompok tumpang tindih dalam organisasi. Model peniti penyambung yang diuraikan Likert merupakan gambaran alur komunikasi dalam organisasi secara terkoordinatif. Meskipun mungkin tidak lebih daripada hirarki segitiga. Faedah utama dari struktur kelompok ini dilihat dari sudut komunikasi yaitu memperkuat kesetiaan pada beberapa kelompok, sehingga akan terjadi pertukaran informasi secara bebas.

Merujuk pada awal permasalahan timbulnya kelompok-kelompok oposisi di GMNI Jawa Timur, saat penyelenggaraan Konferensi Daerah (KONFERDA) di Jawa Timur yang di hadiri oleh 22 cabang dari total 24 cabang dan 2 cabang tidak hadir. Dalam proses berlangsungnya forum telah terjadi dinamika pada penghujung forum ketika pleno pemilihan ketua Dewan Pimpinan Daerah, muncul sebuah gerakan *Walk Out* dari 6 cabang di Jawa timur, berdasarkan absensi kehadiran cabang pada saat sidang pleno pemilihan ketua Dewan Pimpinan Daerah berlangsung.¹⁰⁵ Munculnya gerakan

¹⁰⁵ Dewan Pimpinan Daerah Jawa Timur, Berita Acara Konferensi daerah Jawa Timur 2018. (Surabaya : 2018) h. 51.

walk out yang dilakukan dikarenakan dalam sidang komisi yang mengatur tentang keorganisasian terkait persyaratan dan pencalonan ketua DPD yang telah di sepakati oleh forum, selanjutnya setelah selesai forum tersebut dilanjutkan sidang pleno tetap yang membahas tentang pemilihan ketua DPD, ketika forum di mulai 6 cabang melakukan gerakan walk out di karenakan calon yang mereka usung tidak memenuhi persyaratan pencalonan.¹⁰⁶

Berawal dari permasalahan tersebut timbulah kelompok-kelompok oposisi di GMNI tataran Jawa Timur. Dalam proses penggalian data di lapangan, peneliti menemukan bahwa di kepengurusan DPD GMNI Jawa Timur ini telah dilakukan pembagian *jobdesc* ke para pengurus, disini tupoksi wakabid organisasi fokus dengan menjalin komunikasi dan kedekatan secara emosional terhadap cabang-cabang oposisi agar bisa kembali bersinergi bersama dengan kepengurusan Dewan Pimpinan Daerah dalam mencapai nilai-nilai gotong royong di GMNI tataran Jawa Timur.

Tingkat progresivitas gerakan cenderung berkiblat pada aspirasi dari bawah yang menjadi pusat perhatian mereka adalah segi-segi manusiawi dari masalah-masalah para anggota dan usaha pembentukan suatu kelompok kerja yang efektif. Dengan sasaran capaian yang tinggi. Dengan manajemen yang berkiblat pada bawahan. Para pelaksana tergolong melaksanakan kerja dengan baik demi kepuasan dan demi pencapaian sasaran.

Peran wakabid organisasi sebagai peniti penyambung atau juga bisa dibilang sebagai mediator cabang yang

¹⁰⁶ Hasil wawancara dengan saudari Wahyuning pada tanggal 9 November 2019

oposisi terhadap kepengurusan Dewan Pimpinan Daerah GMNI Jawa Timur periode 2018-2020.

3. Perspektif Islam

a) Konsep Sikap Tolong Menolong

Q.S al-Maidah ayat 2 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تُحِلُّوْا شَعَيْرَ اللّٰهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا
 الْهٰدِىَّ وَلَا الْاَقْلٰتِيْدَ وَلَا ءَامِيْنَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُوْنَ فَضْلًا مِّنْ رَّبِّهِمْ
 وَرِضْوَانًا وَّ اِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوْا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ اَنْ
 صَدُّوْكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ اَنْ تَعْتَدُوْا وَتَعَاوَنُوْا عَلٰى الْبِرِّ
 وَالنَّفْقٰتِ وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلٰى الْاِثْمِ وَالْعُدُوْنِ ؕ وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ
 الْعِقَابِ ۝۲

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada

Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya."¹⁰⁷

Surat al-Maidah ayat 2 membincang tentang sikap saling tolong menolong. Di dalam Surat al-Maidah ayat 2 dijelaskan, perilaku tolong menolong merupakan kunci membangun kesuksesan di dunia dan akhirat. Sikap tolong menolong yang diajarkan Surat al-Maidah ayat 2 ini berkaitan dengan kebajikan. Artinya, Islam mendorong umatnya untuk saling membantu satu sama lain dalam hal kebaikan dan segala perbuatan yang bermanfaat bagi orang lain. Surat al-Maidah ayat 2 mengajarkan kepada umat Islam kebaikan yang dikerjakan secara bersama akan berdampak lebih besar pula. Sebab, pekerjaan yang dilakerjakan dengan gotong royong mempunyai spirit kebersamaan yang kuat, hingga dampaknya tersebut semakin cepat menyebar luas.

Dewan Pimpinan Daerah GMNI Jawa Timur dalam prakteknya juga menerapkan adanya gotong royong dalam kepengurusannya, seperti saat pelaksanaan program kerja dilakukan secara bersama dan saling membantu. Dalam lingkup luasnya saat ada agenda aksi dalam menyuarakan aspirasi dilakukan secara bersama dan diperlukan kekompakan dari cabang-cabang yang ada di Jawa Timur. Berbicara pengimplementasian gotong royong di tubuh GMNI Jawa Timur hampir semua agenda atau kegiatan di dalamnya dilakukan secara gotong royong. Tolong menolong dalam kebaikan

¹⁰⁷ jangan sampai kebencian suatu kaum terhadap kita mendorong kita untuk berbuat aniaya terhadap mereka. Karenanya siapaun tidak boleh membenci orang lain, jika orang laing yang membenci kita maka kita tetap berkewajiban untuk memperbaiki (<https://tafsirq.com/5-al-maidah/ayat-2>)

dapat mewujudkan terciptanya kedamaian bagi umat manusia. Oleh karena itu, Islam sangat menganjurkan pembiasaan berperilaku ringan tangan sejak kecil.

b) Konsep Kepemimpinan

Seorang pemimpin masih mendapatkan kepercayaan dan dianggap memiliki pengalaman untuk menghadapi isu dalam organisasi sehingga dapat menentukan arah dan keputusan yang tepat. Angka kepercayaan terhadap pemimpin di Indonesia relatif tinggi di dibandingkan hasil rata-rata global yaitu sebesar 35%.¹⁰⁸ Sebagaimana Allah SWT menjelaskan tentang kepemimpinan dalam Al-Quran surat An-Nisa ayat 59 yakni:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيْ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ نَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ
ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”¹⁰⁹

¹⁰⁸ swa.co.id/listedarticles/ddiselenggarakansurvei%20kepemimpinan diakses pada tanggal 2 Pebruari 2020 pukul 19.08 WIB

¹⁰⁹ <https://tafsirq.com/4-an-nisa/ayat-59>

Wahai orang-orang yang beriman kepada Allah dan rasulNYA serta melaksanakan syariatNYA, laksanakanlah perintah-perintah Allah dan janganlah kalian mendurhakaiNYa, dan penuhilah panggilan rasulNYA dengan mengikuti kebenaran yang dibawanya, dan taatilah para penguasa kalian dalam perkara selain maksiat kepada Allah. Apabila kalian berselisih paham dalam suatu perkara diantara kalian, maka kembalikanlah ketetapan hukumnya kepada kitab Allah dan Sunnah rasulNYA, Muhammad , jika kalian memang beriman dengan sebenar-benarnya kepada allah dan hari perhitungan. Mengembalikan persoalan kepada al-qur'an dan assunnah itu adalah lebih baik bagi kalian daripada berselisih paham dan pendapat atas dasar pikiran belaka dan akan lebih baik akibat dan dampaknya.

Ayat ini menunjukkan ketaatan kepada "*ulil amri*" (pemimpin) bahwa setiap anggota yang dipimpin harus menunjukan ketaatan dalam rangka taat kepada Allah dan rasul-Nya. Begitu juga kajian dalam kata "*al-amr*" yang artinya meliputi urusan, masalah dan perintah. Hal ini menunjukkan bahwa tugas utama seorang pemimpin itu mengurus persoalan organisasinya, menyelesaikan problematika dan masalah yang terjadi di tengah-tengah anggota organisasi. Konteks tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam mengatur dan mengelola sebuah organisasi harus mampu memunculkan komunikasi organisasi yang baik sehingga dapat mengotimalkan pencapaian organisasi. Kajian dalam kata "*minkum*" berarti pemimpin merupakan cermin dari para anggota organisasi yang dipimpinnya sehingga pemimpin

harus selalu dekat dengan anggotanya dan selalu bersama dalam pencapaian baik dan buruknya di organisasi.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan ketua Dewan Pimpinan Daerah adalah fokus terhadap hubungan personal dengan memberikan kepercayaan kepada pengurus, memberikan kebebasan berpendapat, memberikan motivasi baik yang sifatnya untuk organisasi atau akademisi, dapat dipercaya, dapat membangun komunikasi yang baik dan ketua yang optimis tidak menyerah dengan keadaan, selain itu ketua juga ikut membagi *jobdesc* ke pengurus dalam handle internal organisasi cabang-cabang di Jawa Timur dan ketua berperan dalam handle internal dan eksternal organisasi. Dari gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh ketua tersebut, pengurus lebih bertanggung jawab sesuai tupoksinya masing-masing. Ketua Dewan Pimpinan Daerah juga memiliki sifat egaliter yang menganggap semua derajat manusia itu sama di hadapan Tuhan tanpa membedakan kedudukan, kekayaan, keturunan, suku, ras, golongan, dan sebagainya, melainkan karena sikap masing-masing individu. Seseorang yang berjiwa egaliter akan memiliki sikap yang saling menghargai, saling sejalan, demokratis. Pemimpin egaliter adalah pemimpin yang mendudukkan dan memosisikan dirinya sebagai bagian dari rakyat dan tidak ada sekat antara pemimpin dan yang dipimpin.

Sebagai organisasi yang ada di tingkat provinsi, DPD GMNI Jawa Timur juga turut berupaya dalam meningkatkan kualitas organisasi dan partisipasi cabang-cabang di Jawa Timur, dengan adanya

tranparansi informasi yang dilakukan oleh DPD GMNI Jatim.

4. **Integrasi Teoritik, Empiris, dan Perspektif Islam.**

Organisasi DPD GMNI Jawa timur membawah 24 cabang kota dan kabupaten di jawa timur yang cukup banyak, secara umum setiap organisasi apapun itu selalu memiliki dinamikanya masing-masing. Berdasarkan hasil temuan dan fakta yang peneliti temukan di lapangan tentang komunikasi kepemimpinan ketua Dewan Pimpinan Daerah dalam menguatkan sikap gotong royong di GMNI Jawa Timur. Peneliti akan mengintegrasikan hasil temuan (empiris), teori, dan islam.

Merujuk pada awal permasalahan timbulnya kelompok-kelompok oposisi di GMNI Jawa Timur, pasca penyelenggaraan Konferensi Daerah (KONFERDA) di Jawa Timur yang di hadiri oleh 22 cabang dari total 24 cabang dan 2 cabang tidak hadir. Dalam proses berlangsungnya forum telah terjadi dinamika pada penghujung forum ketika pleno pemilihan ketua Dewan Pimpinan Daerah, muncul sebuah gerakan *Walk Out* dari 6 cabang di Jawa timur, berdasarkan absensi kehadiran cabang pada saat sidang pleno pemilihan ketua Dewan Pimpinan Daerah berlangsung. Munculnya gerakan walk out yang dilakukan dikarenakan dalam sidang komisi yang mengatur tentang keorganisasian terkait persyaratan dan pencalonan ketua DPD yang telah di sepakati oleh forum, selanjutnya setelah selesai forum tersebut dilanjutkan sidang pleno tetap yang membahas tentang pemilihan ketua DPD, ketika forum di mulai 6 cabang melakukan gerakan walk out di karenakan calon yang mereka usung tidak memenuhi persyaratan pencalonan.

Berawal dari permasalahan tersebut timbulah kelompok-kelompok oposisi di GMNI tataran Jawa Timur. Dalam proses penggalian data di lapangan, peneliti menemukan bahwa di kepengurusan DPD GMNI Jawa Timur ini telah dilakukan pembagian *jobdesc* ke para pengurus, disini tupoksi wakabid organisasi fokus dengan menjalin komunikasi dan kedekatan secara emosional terhadap cabang-cabang oposisi agar bisa kembali bersinergi bersama dengan kepengurusan Dewan Pimpinan Daerah dalam mencapai nilai-nilai gotong royong di GMNI tataran Jawa Timur.

Selama proses penggalian data peneliti menemukan bahwasanya didalam kepengurusan DPD GMNI Jawa timur ini menerapkan teori peniti penyambung Likert karena dalam teori ini menerangkan adanya kelompok-kelompok tumpang tindih dalam organisasi, dalam teori juga menonjolkan peran penyelia sebagai mediator antara kelompok bawah dan menghubungkan ke kelompok atas. Keterkaitan teori ini dengan fokus penelitian adalah kepengurusan Dewan Pimpinan Daerah GMNI Jawa Timur periode 2018-2020 pasca dilaksanakannya KONFERDA yang menimbulkan adanya kelompok-kelompok oposisi di GMNI Jawa Timur dan disini Ketua melakukan pembagian *jobdesc* kepada pengurusnya untuk melakukan komunikasi intens terhadap cabang-cabang baik yang oposisi atau pendukung. Salah satunya peran wakabid organisasi sebagai peniti penyambung antara cabang-cabang yang oposisi dengan ketua Dewan Pimpinan Daerah, dengan adanya komunikasi yang dilakukan oleh peniti penyambung maka rasa percaya terhadap kepengurusan yang telah terpilih dapat timbul. Model peniti penyambung yang diuraikan Likert merupakan

gambaran alur komunikasi dalam organisasi secara terkoordinatif. Meskipun mungkin tidak lebih daripada hirarki segitiga. Faedah utama dari struktur kelompok ini dilihat dari sudut komunikasi yaitu memperkuat kesetiaan pada beberapa kelompok, sehingga akan terjadi pertukaran informasi secara bebas.

Menurut konsep islam, pengimplementasian yang dilakukan dalam internal DPD GMNI Jawa Timur ini merupakan sikap saling tolong menolong. Di dalam Surat al-Maidah ayat 2 dijelaskan, perilaku tolong menolong merupakan kunci membangun kesuksesan di dunia dan akhirat. Sikap tolong menolong yang diajarkan Surat al-Maidah ayat 2 ini berkaitan dengan kebajikan. Artinya, Islam mendorong umatnya untuk saling membantu satu sama lain dalam hal kebaikan dan segala perbuatan yang bermanfaat bagi orang lain. Surat al-Maidah ayat 2 mengajarkan kepada umat Islam kebaikan yang dikerjakan secara bersama akan berdampak lebih besar pula. Sebab, pekerjaan yang dilakerjakan dengan gotong royong mempunyai spirit kebersamaan yang kuat, hingga dampaknya tersebut semakin cepat menyebar luas. Keterkaitan konsep islam, teori, dan empiris penelitian ini adalah adanya kesediaan para pengurus dalam memperbaiki perpecahan dalam tubuh organisasi GMNI di Jawa Timur, salah satunya dengan peran pengurus wakil ketua bidang organisasi DPD GMNI Jawa Timur sebagai mediator antara cabang-cabang oposisi. Peran dan kesediaan pengurus inilah yang selain sebagai peniti penyambung tapi juga mengimplementasikan tolong-menolong dalam organisasi. Karena dalam islam sendiri sangat membenci adanya konflik yang dapat memisahkan tali persaudaraan satu sama lain. Sedangkan dalam segi kepemimpinan proses

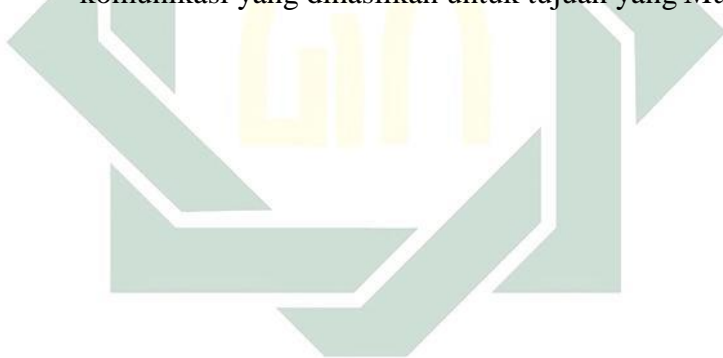
pengaktualisasian program kerja di Dewan Pimpinan Daerah GMNI Jawa Timur, dilakukan dengan memberikan pengarahan berupa saran, motivasi, serta kepercayaan yang diberikan ketua terhadap pengurus. Dengan melakukan hal-hal tersebut bisa memberikan stimulasi terhadap pengurus agar lebih kreatif dan inovatif.

Selain itu, berbicara tentang kepemimpinan tak luput juga dari proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Seperti yang diketahui pengambilan keputusan di DPD GMNI Jawa Timur melalui proses musyawarah untuk mufakat dan penerapan pengambilan keputusan seperti ini merupakan ciri organisasi yang berprioritas pada bekerja bersama, karena dengan menghargai pendapat anggotanya dan mempercayai bahwa pendapat dari banyak orang dapat memberikan alternatif-alternatif jawaban yang positif akan berguna untuk kemajuan organisasi kedepannya.

Pengimplementasian gaya pengajak serta di DPD GMNI Jawa Timur ada saat serap aspirasi yang dilakukan dengan cabang-cabang yang ada di Jawa Timur, baik cabang pendukung atau cabang oposisi.

Pemimpin egaliter adalah pemimpin yang mendudukan dan memposisikan dirinya sebagai bagian dari rakyat dan tidak ada sekat antara pemimpin dan yang dipimpin. Ketua Dewan Pimpinan Daerah juga memiliki sifat egaliter yang menganggap semua derajat manusia itu sama di hadapan Tuhan tanpa membedakan kedudukan, kekayaan, keturunan, suku, ras, golongan, dan sebagainya, melainkan karena sikap masing-masing individu. Seseorang yang berjiwa egaliter akan memiliki sikap yang saling menghargai, saling sejalan, demokratis.

Sama halnya yang ada di dalam surat al-maidah ayat 2 yang berprinsip tolong-meolong dan gotong royong, dan pada surat an-nisa ayat 59 yaitu kepemimpinan dalam cara pengambilan keputusan secara musyawarah untuk mufakat. Peneliti juga menyimpulkan dari sudut pandang islam yang tertuang dalam Surat al-Maidah ayat 2 dijelaskan, perilaku tolong menolong merupakan kunci membangun kesuksesan di dunia dan akhirat. Sikap tolong menolong yang diajarkan Surat al-Maidah ayat 2 ini berkaitan dengan kebajikan. Dari pengkombinasian yang dilakukan peneliti dapat dilihat dimana adanya cara dan tujuan yang sama dari sudut pandang teori umum dan sudut pandang islam sama-sama menimbulkannya ajakan bergotong royong dari komunikasi yang dihasilkan untuk tujuan yang Mulia.



BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti mengenai komunikasi kepemimpinan di Dewan Pimpinan Daerah GMNI Jawa Timur dalam menguatkan sikap gotong royong dengan memakai teori peniti penyambung oleh Likert, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Komunikasi organisasi yang dilakukan di DPD GMNI Jawa Timur menggunakan komunikasi dua arah. Komunikasi dua arah ini juga dijumpai dalam proses komunikasi formal-informal, lisan-tertulis, verbal-non verbal, keatas-kebawah, dan ke samping. Gaya komunikasi organisasi dalam buku human communication, Stewart L. Tubbs dan Sylvia. Moss, mengungkapkan ada enam gaya komunikasi yaitu *Controlling Style*, *Equalitarian Style*, *Structuring Style*, *Dynamic Style*, *Relinquishing Style*, dan *Withdrawal Style*. Dari keenam gaya komunikasi tersebut, setelah di analisis oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa di organisasi DPD GMNI Jawa Timur hanya memakai empat gaya komunikasi, yaitu *Equalitarian Style* (komunikasi secara terbuka dan bersifat informal), *Structuring Style* (komunikasi secara garis struktural dalam organisasi), *Dynamic Style* (komunikasi yang dinamis dan berorientasi pada tindakan), dan *Relinquishing Style* (komunikasi yang mencerminkan kesediaan menerima saran, pendapat atau gagasan).

Kepemimpinan dalam organisasi adalah gaya pengajak serta. Gaya pengajak serta merupakan gaya sportif dengan tujuan agar organisasi berjalan baik melalui partisipasi nyata pengurus. Informasi berjalan ke segala arah dan pengendalian dijalankan di setiap tingkatan dengan adanya pembagian jobdesc pengurus oleh ketua untuk menjalin kedekatan

emosional dan membantu menyalurkan aspirasi cabang-cabang di Jawa Timur. Orang berkomunikasi dengan bebas, terbuka, dan berterus terang, hampir tanpa rasa takut terhadap hukuman dengan adanya kegiatan jaring aspirasi melalui *ngopi bareng* yang bersifat informal dan formal seperti forum koordinasi cabang diadakan oleh DPD GMNI Jawa Timur. Dalam kondisi semacam ini bisa ditarik benang merah sebagai kesimpulan bahwa tingkat peran serta pengurus atau anggota paling tinggi, menghasilkan tingkat progresivitas yang paling tinggi pula.

Proses penguatan sikap gotong royong ini ketua DPD GMNI Jawa Timur melakukan pembagian *jobdesc* guna menjalin kedekatan dengan cabang-cabang baik yang oposisi atau pendukung. Disini wakabid organisasi berperan sebagai peniti penyambung cabang yang oposisi terhadap pimpinan daerah dan membantu menyampaikan apa yang menjadi aspirasi. Dan dengan berjalannya kepengurusan hampir dua tahun ini dipaparkan bahwa usaha-usaha yang dilakukan oleh ketua DPD GMNI Jawa Timur dalam rangka merangkul kembali cabang-cabang dan menghasilkan prosentase 75%. Dengan adanya angka prosentase 75% yang baik ini, menjadikan cabang-cabang di Jawa Timur sudah semakin menunjukkan progresivitasnya dalam gerakan-gerakan yang semakin masif.

B. Rekomendasi

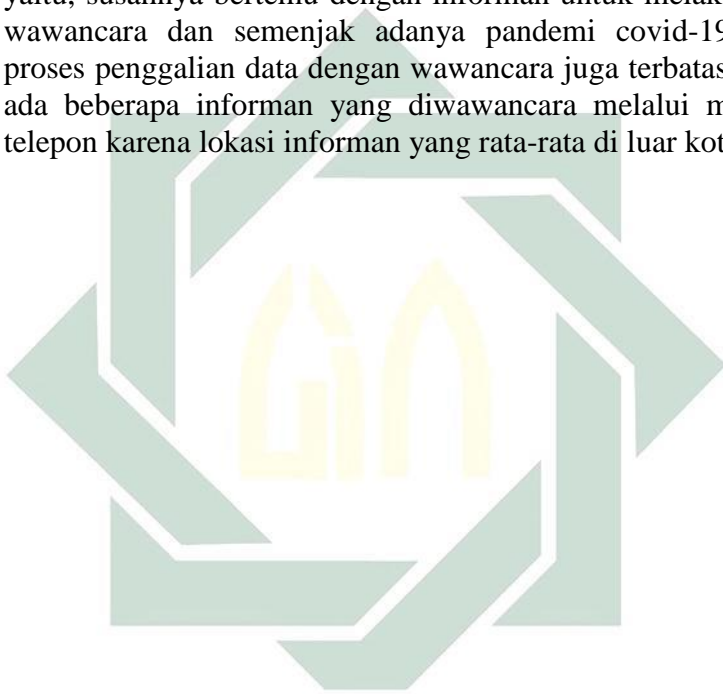
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang Komunikasi Kepemimpinan dalam Menguatkan Sikap Gotong Royong di Dewan Pimpinan Daerah GMNI Jawa Timur, maka dengan ini beberapa yang peneliti ingin rekomendasikan diantaranya sebagai berikut:

Bagi DPD GMNI Jawa Timur, untuk semakin progresif dalam mengimplementasikan nilai-nilai gotong royong dalam setiap kegiatan.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat memfokuskan penelitian pada komunikasi organisasi di Dewan Pimpinan Daerah GMNI Jawa Timur.

C. Keterbatasan Penelitian

Hambatan peneliti selama melakukan penelitian ini yaitu, susahnya bertemu dengan informan untuk melakukan wawancara dan semenjak adanya pandemi covid-19 ini proses penggalan data dengan wawancara juga terbatas dan ada beberapa informan yang diwawancarai melalui media telepon karena lokasi informan yang rata-rata di luar kota.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Mahasatya.
- Azwar, Saiffudin. 2015. *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bintarto R. 1980. *Gotong-Royong: Suatu Karakteristik Bangsa Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Brodjonegoro, Satriyo Soemantri. 2005. *POLBANGMAWA: Pola Pengembangan Kemahasiswaan*. Jakarta: Departemen Pendidikan RI.
- Dayakisni, T dan Hudaniah. 2009. *Psikologi Sosial edisi revisi*. Malang: UMM Press.
- Dewan Pimpinan Pusat Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia. 2018. *Buku Pedoman Organisasi*. Jakarta.
- Dewan Pimpinan Daerah Jawa Timur. 2018. *Berita Acara Konferensi daerah Jawa Timur 2018*. Surabaya.
- J. Moleong, Lexy. 2007. *Metodolgi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Koentjaraningrat. 1974. *Kebudayaan Mentaliet dan Pembangunan*. Jakarta: Gramedia.
- Kusnadi. 2006. *Filosofi Pemberdayaan Masyarakat Pesisir*. Bandung: Humaniora.

- Lidinillah, Dindin Abdul Muiz. 2013. *Perencanaan Strategis Untuk Organisasi Mahasiswa*. Tasikmalaya: UPI.
- Masmuh Abdullah. 2010. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UPT Penerbitan Muhammadiyah Malang.
- Melliong. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Posda Karya.
- Mulyadi, Deddy dan Veithzal Rivai. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Nawawi, Hadari dan Mini Martini. 1996. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Rakhmat, Jalaludin. 2009. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Romlu Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi*. PT. Grasindo: Jakarta.
- Roudhonah. 2013. *Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Atma Kencana Publishing.
- Sendjaja, Sasa Djuarsa. 2003. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Singarimbun, Masri, dkk. 1989. *Metodologi Penelitian Survei: Cetakan I*. Jakarta: P3ES.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia.

Skripsi dan Jurnal:

Airiangga, C. Zainal. *“Peran Forum Komunikasi Mahasiswa Universitas Indonesia Dalam Pembentukan Senat Mahasiswa Universitas Indonesia”*. Skripsi, Fakultas Ilmu Budaya. Universitas Indonesia. 1986-1992.

Ajrul, Na'im Tomy. *“Pola Komunikasi Pimpinan Pada Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Magelang”*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2015.

Aprilianti, Silvia, Ratih Nur Pratiwi dan Stefanus Pani Rengu. *“Gaya Kepemimpinan Lurah Sebagai Upaya Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan”*. Dalam jurnal Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Vol. 3, No. 1

Nuraida, Aida. *“Gaya Komunikasi Kepemimpinan Perempuan Betawi”*. Skripsi. Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2017.

Internet:

<https://tafsirq.com/5-al-maidah/ayat-2>

<https://swa.co.id/listedarticles/ddiselenggarakansurvei%20kepimpinan>

<https://tafsirq.com/4-an-nisa/ayat-59>

<https://tafsirq.com/9-at-taubah/ayat-71>

<https://www.kompasiana.com/putrishintiaramadita/550db8e5a333116e1c2e3ceb/pengaruh-globalisasi-dalam-kehidupan-modern>

<https://www.kompasiana.com/retnowitaningtyas/58164eed129773fd34bd5bfc/mewabahnya-sikap-individualisme-pada-masyarakat-indonesia-dan-mengatasinya>

<https://www.tribunnews.com/nasional/2020/03/09/resmidikukuhkan-jadi-pimpinan-gmni-arjuna-dendy-siap-pimpin-rekonsiliasi?page=1>

<https://politik.rmol.id/read/2020/06/04/437567/diskusi-bareng-tokoh-nasional-gmni-meneladani-kepemimpinan-bung-karno>

