

**POLA KOMUNIKASI PEMIMPIN PEREMPUAN  
DI ORGANISASI EXTRA KAMPUS  
STUDI KASUS PADA ORGANISASI PMII  
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri  
Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Sebagai Syarat Guna Menulis Skripsi

Oleh :

**Annisa Fathatil Hidayah Al -Hakim  
1917102053**

**PROGRAM STUDI KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM JURUSAN  
MANAJMEN DAN KOMUNIKASI ISLAM (MKI)  
FAKULTAS DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO  
2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Annisa Fathatil Hidayah Al – Hakim

NIM : 1917102053

Jenjang : S1

Fakultas : Dakwah

Jurusan : Komunikasi Penyiaran Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul, **Pola Komunikasi Pemimpin Perempuan Di Organisasi Extra Kampus Studi Kasus Pada Organisasi PMII UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto** ini secara keseluruhan adalah hasil atau karya sendiri kecuali bagian-bagian yang di rujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebanar-benarnya dan apabila dikemudian hari terbukti ada ketidak benaran di pernyataan saya, maka saya akan bertanggung jawab

Purwokerto, 9 Oktober 2023



Annisa Fathatil Hidayah A.  
NIM.1917102053



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS DAKWAH**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553, www.uinsaizu.ac.id

**PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul

**POLA KOMUNIKASI PEMIMPIN PEREMPUAN DI ORGANISASI EXTRA KAMPUS  
STUDI KASUS PADA ORGANISASI PMII UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO**

Yang disusun oleh Annisa Fathatil Hidayah A. NIM. 1917102075 Program Studi Komunikasi Dan Penyiaran Islam Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri, telah diujikan pada hari Jum'at tanggal 20 Oktober 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos.) dalam Ilmu Komunikasi oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing

Sekretaris Sidang/Penguji II

Ageng Widodo, M.A  
NIP. 19930622201903 1 015

Dedy Riyadin Saputro, M.I.Kom  
NIP. 19870525201801 1 001

Penguji Utama

Arsam M.Si  
NIP. 19780812200901 1 011

Mengesahkan,  
Purwokerto, 25 Oktober 2023  
Dekan,



## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi maka kami sampaikan bahwa naskah skripsi saudara :

Nama : Annisa Fathatil Hidayah Al - Hakim

NIM : 1917102053

Fakultas : Dakwah

Jurusan : Komunikasi Islam

Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam

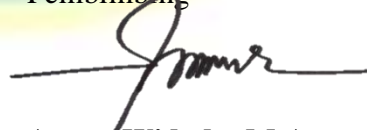
Judul Skripsi : **Pola Komunikasi Pemimpin Perempuan Di Organisasi Extra Kampus Studi Kasus Pada Organisasi PMII UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

Telah dapat di ajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) .

Demikian atas perhatiannya, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 9 Oktober 2023  
Pembimbing



Ageng Widodo, M.A  
NIP : 199306222019031015

**POLA KOMUNIKASI PEMIMPIN PEREMPUAN DI ORGANISASI  
EXTRA KAMPUS STUDI KASUS PADA ORGANISASI PMII UIN PROF.**



## **K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKETO**

Annisa Fathatil Hidayah Al - Hakim

1917102053

E-mail : [nyonyagabut@gmail.com](mailto:nyonyagabut@gmail.com)

Program Studi Komunikasi Penyiaran Islam

Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto

### **ABSTRAK**

Komunikasi adalah aktifitas sehari-hari yang tidak pernah dilewatkan, tentu untuk menjalin komunikasi yang baik dan sesuai perlu adanya interaksi antara pengirim pesan, penerima pesan, dan interaksi timbal balik. Salah satunya dalam suatu organisasi diperlukan pola komunikasi yang efektif dan tersusun agar dapat mewujudkan pencapaian bersama. Posisi pemimpin dalam suatu organisasi menjadi hal penting untuk maju dan berkembangnya suatu organisasi. Pemimpin yang biasanya laki-laki tetapi tidak di organisasi extra kampus PMII pada periode 2022 dinahkodai oleh seorang perempuan.

Organisasi extra yang menjadi incaran banyak mahasiswa tentu menjadi hal yang tersorot keberadaannya. Pola komunikasi bagaimana yang terjalin pada kepemimpinan seorang perempuan di organisasi extra kampus PMII di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Dengan menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif, wawancara, dokumentasi serta pengamatan terhadap Pola Kepemimpinan Perempuan di Organisasi Extra Kampus UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Dalam hasil penelitian ini, ditemukan bahwa Pola Komunikasi Pemimpin Perempuan Organisasi Extra Kampus Studi Kasus pada PMII UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto terdapat 3 pola komunikasi yang terbangun, Pola Roda, Pola Y, dan Pola Rantai serta 2 Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Gaya Kepemimpinan Analitis.

**Kunci** : Pola Komunikasi, Pemimpin Perempuan, PMII

**COMMUNICATION PATTERNS OF FEMALE LEADERS IN EXTRA-CAMPUS ORGANIZATIONS CASE STUDY ON PMII ORGANIZATION**

**UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKETO**

Annisa Fathatil Hidayah Al - Hakim

1917102053

E-mail : [nyonyagabut@gmail.com](mailto:nyonyagabut@gmail.com)

Islamic Broadcasting Communication Study Program

State Islamic Institute Professor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto

**ABSTRACT**

Communication is a daily activity that is never missed, of course to establish good and appropriate communication there needs to be interaction between the sender of the message, the recipient of the message, and mutual interaction. One of them in an organization requires an effective and structured communication pattern in order to realize mutual achievement. The position of leader in an organization is important for the progress and development of an organization. The leader is usually a man but not in the extra-campus organization PMII period 2022 led by a woman.

An extra organization that is the target of many students is certainly something that is highlighted by its existence. How is the communication pattern established in the leadership of a woman in the PMII extra-campus organization at UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. By using a qualitative approach research method, interviews, documentation and observation of Women's Leadership Patterns in Extra Campus Organizations at UIN Prof K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

In the results of this study it was found that the Communication Pattern of Women Leaders of Extra-Campus Organizations Case Study on PMII UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto there are 3 communication patterns built, Wheel Pattern, Y Pattern, and Chain Pattern and 2 Democratic Leader

*Keywords : Communication Patterns, Women Leaders, PMII*

**MOTTO**

*“ Ciri perempuan kuat itu, adalah yang percaya diri dan berani unjuk kemampuan”*

**-Najwa Shihab-**



**HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang melimpahkan segala nikmat, rahmat, hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai tugas akhir yang berjudul “Pola Komunikasi Pemimpin Perempuan Di Organisasi Ekstra Kampus Studi Kasus Pada Organisasi PMII UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto” . Oleh karena itu penulis ucapkan banyak terimakasih kepada orang-orang yang senantiasa mendoakan, mengingatkan, membantu banyak hal dalam proses penulisan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Skripsi ini Saya Persembahkan kepada :

1. Allah SWT, yang telah memberikan nikmat, serta kepercayaan kepada hamba yang penuh dosa dan rapuh ini, untuk dapat menyelesaikan kuliah dan senantiasa memberi jalan menyusun skripsi hingga memperoleh gelar.
2. Kedua orangtua saya, Ayah Qowi Abdul Hakim S.Pdi dan Mamah Ainimar Daris Chaniago yang selalu memberikan doa yang tiada henti, serta kasih sayang sedari saya kecil hingga putri kecilmu menyanggah gelar sarjana, skripsi ini adalah salah satu bukti bentuk bakti untuk kedua orang tua saya dalam tanggung jawab saya menyelesaikan jenjang S-1.
3. Dosen Pembimbing Bapak Ageng Widodo, M.A Terimakasih banyak atas segala waktu, kesempatan, arahan, tentu kesabaran dalam membimbing penuli dari awal, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik
4. Kampus hijau, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dan prodi Komunikasi Penyiaran Islam serta program studi KPI yang saya banggakan telah menerima penulis menjadi bagian dari proses kehidupan ini

## **KATA PENGANTAR**



Alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan karunianya. Sehingga dengan kemampuan dan kekurangan penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Pola Komunikasi Pemimpin Perempuan Di Organisasi Extra Kampus Studi Kasus Pada Organisasi PMII UIN PROF K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto”** Sholawat serta salam senantiasa kita limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan para sahabatnya yang telah memberikan tauladan yang baik sehingga akal dan fikiran peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat, serta kelak mendapatkan ilmu yang bermanfaat bagi pembacanya .

Dalam penyusunan dan penelitian skripsi ini tak lepas dari doa, serta bantuan dan bimbingan berbagai pihak yang membantu, dalam menyelesaikan penyusunan skripsi. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Ridwan M.Ag Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag. Dekan Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Ibu Uus Uswatussholihah, M.A., Ketua Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islam.
4. Bapak Dedi Riyadin, M.I.Kom., Koordinator Prodi Komunikasi Penyiaran Islam
5. Bapak Ageng Widodo M.A pembimbing skripsi saya, yang telah meluangkan waktu, mencurahkan perhatian, membimbing, mengarahkan, mengoreksi, dan memberikan masukan dan saran serta dukungan kepada penulis dengan penuh kesabaran selama penelitian dan penyusunan skripsi.
6. Bapak, Ibu dosen dan staff Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa.
7. Organisasi ekstra kampus PMII Komisariat Walisongo Purwokerto Ketua, Bph, Serta jajaran kepengurusan yang lainnya yang telah memberikan bantuan dan dukugannya.

8. Kedua Orangtua saya, Ayah Qowi Abdul Hakim S.Pd.i dan Mamah Ainimar Daris Chaniago yang selalu memberikan doa lahir batin, yang senantiasa memberikan limpahan doa serta dukungan agar mendapatkan kelancaran selama pengerjaan skripsi ini.
9. Kepada Pak duta and friend Sheila On 7, Guyon Waton, Hivi , Tulus dan playlist Spotify saya lainnya, yang secara tidak langsung telah menemani saya dalam menulis skripsi ini melalui lagu ke lagu.
10. Kepada teman-teman seperjuangan KPI B angkatan 2019, jajaran lembaga organisasi yang saya ikuti telah menjadi wadah berproses selama kuliah, yang telah banyak mewarnai kehidupan dalam kuliah hingga skripsi ini ikut selesai.
11. Terakhir, kepada diri ini yang mampu bertahan, dan senantiasa tumbuh dari setiap keadaan yang terjadi, baik keadaan buruk maupun keadaan yang baik-baik saja. Senantiasa percaya bahwa “Aku Bisa” untuk melewati segala hal yang terjadi.

Tidak lupa penulis sampaikan terimakasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi dan doa yang tulus dari semua pihak. Kritik dan saran saran yang membangun sangat penulis harapkan, demi karya yang lebih baik lagi kedepannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca.

Purwokerto, 9 Oktober 2023

**Annisa Fathatil Hidayah Al - Hakim**  
**NIM.1917102053**

#### **DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
----------------------------	----------

<b>PERYATAAN KEALIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Penegasan Istilah.....	6
C.Rumusan Masalah.....	10
D.Tujuan Penelitian.....	10
E.Manfaat Penelitian.....	7
F.Kajian Pustaka.....	10
G.Sistematika Pembahasan.....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A.Pola Komunikasi.....	16
B.Konsep Komunikasi Organisasi.....	21
C.Bentuk-bentuk Pola Komunikasi.....	22
D.Hambatan-Hambatan Dalam Komunikasi Organisasi.....	30
E.Cara mengatasi hambatan dalam komunikasi organisasi.....	32
F.Organisasi PMII.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A.Jenis Penelitian.....	51
B.Waktu dan Tempat Penelitian.....	52
C.Subjek dan Objek Penelitian.....	53
D.Teknik Pengumpulan Data.....	53
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	

A.PMII Komisariat Walisongo Purwokerto .....	56
B.Pemaparan Data .....	59
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A.Kesimpulan .....	86
B.Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>91</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>125</b>



## DAFTAR GAMBAR



Gambar 2.1 Gambar Pola Rantai.....	21
Gambar 2.2 Gambar Pola Roda.....	22
Gambar 2.3 Gambar Pola Lingkaran .....	23
Gambar 2.4 Gambar Pola Y.....	23
Gambar 2.5 Gambar Pola Bebas .....	24
Gambar 4.1 Struktur Pengurus Komisariat PMII.....	58
Gambar 4.2 Muspimnas Tulungagung.....	60
Gambar 4.3 Harlah PMII Solo.....	60
Gambar 4.4 Pertemuan antar pengurus.....	62
Gambar 4.5 Forum kepengurusan di sekretariat.....	64
Gambar 4.6 Kehadiran pengurus komsat dalam mabapa rayon.....	65
Gambar 4.7 Nana Annisa sebagai orator aksi.....	66



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pola komunikasi atau bentuk berkomunikasi tentu sangat berpengaruh dalam kehidupan organisasi, bentuk komunikasi yang di bangun dalam suatu kelompok atau organisasi juga akan mempengaruhi kinerja di dalam nya. Semakin efektif pola komunikasi yang dibentuk maka semakin maksimal pencapaian dari suatu organisasi tersebut. Ketika pola komunikasi tidak terjalin dengan efektif maka akan menghambat arah gerak dalam organisasi, entah mulai hilang nya anggota organisasi, sistem kerja yang tidak tertata, hingga jalinan koordinasi antar anggota, pengurus, dan pemimpin yang tidak terarah. <sup>1</sup>Layaknya manusia sosial yang tercipta untuk tidak bisa sendiri, dan membutuhkan bantuan orang lain, maka butuh juga membentuk komunikasi yang baik agar mampu untuk saling membantu.

Maksimalnya sebuah bentuk koordinasi dalam suatu kelompok atau organisasi adalah dari cara pemimpin mengatur pola komunikasi kepada anggota-anggotanya. Komunikasi seorang pemimpin lebih cenderung ditaati oleh anggota, dibandingkan sesama anggota, karena pemimpin memiliki kekuasaan yang kuat dalam organisasi. Maka dari itu pola komunikasi pada organisasi PMII pastinya memiliki pola komunikasi sendiri untuk mewujudkan visi dan misi serta membangun efektivitas pergerakan selama 1 periode kedepan. Pola komunikasi yang telah dibangun sebaik mungkin, ternyata tidak menjamin kinerja dengan semestinya. PMII komisariat Walisongo UIN Saizu Purwokerto periode 2022/2023, yang beranggotakan 50 pengurus di dalam nya, membangun pola komunikasi yang baik terhadap anggotanya, tapi nyatanya masih banyak problematika didalamnya, seperti miskomunikasi, salah satu faktornya adalah timing komunikasi yang tidak tepat, sehingga kadang membuat lepas pengontrolan emosinya. Sehingga

---

<sup>1</sup> Hambali, Ahmad Muhaimin, dan Mutia Rahmadini, *“Pola Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UIN Raden Fatah”* Jurnal Studi Sosial dan Politik, Vol.2 No.2 (2018)

terlihat jelas masalah-masalah kecil yang membuat kurangnya efektifitas kinerja organisasi.

Perlu disadari juga peranan pola komunikasi yang penting agar terdapat mencapai tujuan bersama, keberadaan organisasi sangat dipengaruhi oleh visi misi yang dibangun serta tujuan yang sama dengan pewujudan eksistensi suatu kelompok atau organisasi.<sup>2</sup> Dalam tatanan organisasi tentu tidak hanya struktural kepengurusan saja yang disusun, tidak hanya program kerja saja yang matang, tentu pola komunikasi juga perlu disusun dan dibangun, hal ini bisa dimulai dari pemimpin suatu kelompok atau organisasi. Penerapan pola komunikasi memiliki implikasi yang sangat berpengaruh penting terhadap bentuk kinerja dari setiap anggota maupun kepengurusan itu sendiri<sup>3</sup>. Namun hal seperti ini masih sering terbengkalai atau tidak begitu penting, entah dari keegoisan pribadi orangnya, atau tidak adanya sosoknya dalam organisasi yang akhirnya dapat menghambat proses alur komunikasi agar mudah dan tepat sasaran untuk disampaikan.

Seperti halnya yang banyak sering terjadi seperti miskomunikasi, yang dapat membuat tidak sesuai suatu gerakan yang dapat menghambat pada hal besar. Tidak terlihat tapi sangat berpengaruh dan pentingnya sebuah pola komunikasi dalam sebuah kerja sama. Selain nantinya untuk sebuah koordinasi, pola komunikasi juga dapat mempengaruhi dalam menjalankan periode disuatu kepengurusan, apalagi jika pola komunikasi yang dibangun dapat menumbuhkan rasa semangat, rasa percaya diri, rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi tentu akan semakin menjadi pencapaian tersendiri dalam sebuah organisasi. Bisa juga menjalin relasi antar organisasi lainnya baik yang didalam kampus atau diluar kampus, jejaring sosial seperti ini yang banyak manfaatnya dalam organisasi, dimulai dari komunikasi yang efektif, komunikasi yang terjalin dengan baik, yang akhirnya dapat menjadi tali silaturahmi yang terus berhubungan antar sesama.

---

<sup>2</sup> Guus Sukarji, "Peran Komunikasi Dalam Organisasi", Jurnal Program Magister Kebijakan Publik STIA LAN 2017

<sup>3</sup> Raudhatul Athfal: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Vol. 4, No. 2, Desember 2020

Organisasi PMII Komisariat Walisongo Purwokerto yang biasanya di pimpin oleh seorang laki-laki. Tapi untuk periode kali ini dipimpin oleh seorang perempuan. Sebelumnya pernah di pimpin juga oleh perempuan tahun 2019, lalu periode saat ini kembali di nahkodai oleh seorang perempuan. Menaungi 5 tatanan Fakultas atau Rayon yang ada di UIN Saizu, mulai dari Rayon Tarbiyah, Rayon Febi, Rayon Dakwah, Rayon Syari'ah, dan Rayon Fuah. Pada dasarnya banyak sisi lain dari perempuan, potret seorang perempuan selain menjadi sosok kartini masa kini dan masa depan, perempuan yang seharusnya multi peran, meskipun perempuan memiliki keterbatasan ruang yang dimiliki oleh seorang laki-laki. Saat ini banyak perempuan yang tercipta menjadi sosok perempuan yang tangguh, kuat, bijak mengambil keputusan, mandiri dan banyak juga sekarang perempuan yang bisa memimpin suatu kelompok ataupun organisasi. Islam, adalah agama yang adil, dalam islam kesetaraan perempuan dan laki-laki diajarkan, seperti yang telah Allah swt firmankan didalam Qur'an Surat Al – Hujurat ayat 13 :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya :”Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha mengenal”

Dari ayat tersebut sangat jelas firman Allah Swt yang ada di dalam Al-Qur'an, meskipun perempuan tercipta oleh tulang rusuk laki-laki tidak memungkirkan bahwa perempuan tidak setara dengan laki-laki. Kita semua sama, laki-laki sama. Banyak yang bisa memasak, mengurus anak, melakukan pekerjaan rumah tangga, dan lain-lain. Organisasi PMII terdapat proses jengjang pengkaderan formal dari mulai Masa Penerimaan Anggota Baru (MAPABA), Pelatihan Kader Dasar (PKD), dan Pelatihan Kader Lanjut



(PKL). Ada kelompok di dalam PMII yang mengkhususkan untuk kader PMII putri, yaitu KOPRI (Korps PMII Putri), KOPRI ini sangat mewadahi perempuan-perempuan yang ada di PMII untuk lebih bebas dalam mewujudkan pergerakannya serta membela keperempuanan dari segi apapun. Itu semua adalah bentuk dari sistem kaderisasi pengkaderan yang ada di PMII, adanya jengjang pengkaderan inilah yang dapat membentuk dan mewujudkan kader yang berjiwa kepemimpinan, intelektual, bertanggung jawab, percaya diri, serta menerapkan ajaran dalam aswaja, karena PMII ini berlandaskan ideologi pancasila dan *ahlussunah wal jama'ah*. Aktifnya mahasiswa di organisasi sering kali di nilai negatif, keberadaannya cenderung tersudutkan di lingkungan kalangan mahasiswa. Entah dari kader yang condong aktif dalam organisasi tapi tidak aktif di kelas, hingga memprioritaskan organisasi dari pada kuliah.<sup>4</sup>

Meskipun demikian, hal itu tidak seperti apa yang mereka nilai dan lihat. Hal ini dibuktikan dengan pemimpin organisasi yang berasal dari ekstra kampus PMII, sebagian besar diantaranya adalah kader dari PMII. Seperti struktural organisasi yang ada di UIN Saizu, Ketua Dema Universitas sekarang berasal dari kader PMII, Ketua Senat Mahasiswa juga kader PMII, Ketua Dema Tarbiyah, Syar'ah, Dakwah, Febi, dan Fuah pun di ketuai oleh kader PMII. Keberadaan mereka sangat dapat memimpin arahnya tujuan dari visi dan misi organisasi yang di naungi. Banyaknya kader PMII yang memiliki amanah penting itu, tidak jauh dari adanya pengkaderan. Menjadi bagian dari mayoritas kampus tentu menjadi hal yang berat juga dalam menjaga nama baik, baik dalam kampus ataupun luar kampus.

Hal itu dibuktikan dari beberapa pencapaian para kader PMII yang menjadi pejabat organisasi di kampus. Tidak semua orang memiliki jiwa kepemimpinan yang matang, meskipun semua manusia adalah pemimpin, seperti yang telah diriwayatkan dalam hadis :

*“Dari Ibnu Umar RA, Nabi Muhammad SAW sesungguhnya bersabda*

---

<sup>4</sup> Muhlas Adi Putra, Muhammad Abdul Ghofur, *“Pola Komunikasi Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Dikota Malang”* : Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Vol.7 Hall. 62 (2018)

: *Sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawabannya atas kepemimpinannya*”(H.R Muslim).

Kepemimpinan ialah perilaku mempengaruhi orang lain melibatkan kerjanya yang penuh tanggung jawab dan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan seseorang agar yang bersangkutan dapat melngerjakan apa yang dikehendaki. <sup>5</sup>Meskipun kepemimpinan perempuan sampai saat ini masih menjadi konflik dan kontroversi yang menimbulkan perdebatan, baik dikalangan domestik atau kalangan publik. Pencapaian dan prestasi serta keterampilan yang ditunjukkan perempuan selama ini mampu memunculkan warna baru, berupa tanggapan antara perempuan dan laki-laki sudah tidak ada lagi perdebatan perbedaan, semua miliki peluang, salah satu yang menjadi tuntunan persamaan adalah, dalam bidang pemimpin atau kepemimpinan.<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang peneliti lakukan dengan salah satu dosen aktivis PMII Ibu Layla Mardiyah M.Pd beliau adalah dosen tarbiyah sekaligus aktivis PMII dari zaman beliau kuliah hingga saat ini berkali-kali menjadi pembina rayon pula. Dapat diuraikan bahwa dalam suatu struktural organisasi biasanya melibatkan laki-laki dan perempuan untuk terlibat secara aktif didalam nya. Memberikan kesempatan untuk semua bisa menjadi pemimpin. Selain itu organisasi juga memberikan kesempatan kepada anggotanya tanpa membedakan jenis kelamin untuk menjadi pemimpin. Seiring dengan masif nya isu kesetaraan gender partisipasi perempuan di ranah publik, termasuk nya di dalam organisasi mulai bermunculan. Sayangnya kesempatan berpartisipasi nya masih kurang disertai degan komunikasi yang aktif, ditambah dengan mayoritas khalayak UIN yang lebih banyaknya perempuan, sehingga terkadang pemimpin perempuan membuat tantangan tersendiri, begitu pula dalam organisasi ekstra kampus PMII.

---

<sup>5</sup> Ponco Dewi Karyaningsih, *“Kepemimpinan Organisasi”* (Yogyakarta Samudra Biru (Annggota IKAPI) 2018. Hal.155

<sup>6</sup> Siti Arimah, *“Konsepsi Kepemimpinan Perempuan Berbasis Gender Menurut Musdah Dan Zaitunah Subhan”*

Skripsi : 2019 (Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah) Hall.5

Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti tentang potret perempuan memimpin. Peneliti akan meneliti bagaimana pola komunikasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin perempuan dalam memimpin organisasi ekstra kampus PMII di UIN Saizu Purwokerto dengan judul “Pola Komunikasi Pemimpin Perempuan Dalam Memimpin Organisasi Ekstra Kampus PMII Komisariat Walisongo Di Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto”.

## **B. Penegasan Istilah**

Penegasan istilah merupakan istilah atau penegasan batasan konsep yang diajukan dalam penelitian, sebagai hal yang di aplikasikan dalam penelitian, penegasan istilah di cantumkan, agar bisa memperjelas istilah-istilah yang ada di penelitian ini, yang akan dilakukan dan mengfokuskan kajian pembahasan pada masalah yang akan diteliti, sebelum melakukan analisis lebih lanjut :

### **1. Pola Komunikasi**

Pola Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media, dan terdapat pola-pola yang menyertakan diri dalam pembentukan komunikasi.<sup>7</sup> Pola komunikasi merupakan suatu bentuk penyaluran informasi untuk menghasilkan sesuatu. Proses yang dirancang untuk memudahkan kefahaman dalam menyampaikan kefahaman realita secara langsung untuk memudahkan pemikiran secara sistematis dan logis. Pola yang berkaitan dengan pesan merujuk pada situasi dan kondisi yang merujuk pada ‘suatu yang membungkus inti pesan itu sendiri’. Pola memberikan data untuk memahami dan menangkap tindakan atau perilaku seseorang, kelompok (keluarga) atau organisasi. Pola komunikasi menunjukkan suatu indentifikasi untuk mengakses tingkah laku komunikasi dalam suatu sistem karena pola komunikasi menyediakan konteks atau ruang untuk

---

<sup>7</sup> Ponco Dewi Karyaningsih, “*Kepemimpinan Organisasi*” (Yogyakarta : Penerbit Samudra Biru Anggota IKAPI 2018) Hal. 186

memahami tingkah laku yang spesifik. Pola komunikasi disesuaikan dengan kondisi anggota dan komunikasi yang ada saat mereka berinteraksi dengan lingkungannya. Pola ini bila dihubungkan dengan karakter, pesan, dan media akan menjadi rangkaian yang beragam dan terus berkembang.<sup>8</sup>

Pola komunikasi organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam penyampaian informasi dari seorang pemimpin kepada anggota, yaitu meliputi sumber informasi sebagai pusat ingatan bagi organisasi dan pembangkitan ide-ide atau gagasan yang ditujukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi.<sup>9</sup> Pola komunikasi dalam dalam suatu organisasi yaitu proses bagaimana suatu pesan termasuk arus informasi dan instruksi yang disampaikan secara rinci. Dengan pola komunikasi dapat dilihat bentuk hubungan atau koneksi beberapa orang. Terdapat 5 macam bentuk pola komunikasi yaitu, pola rantai, pola roda, pola lingkaran, pola Y, dan pola saluran bebas.

## 2. Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan wanita dalam perspektif Islam artinya konsep yang terbuka tapi, senantiasa berkaitan secara dialogis menggunakan perkembangan zaman. Syariat Islam pula tidak menyampaikan ketentuan simple yang tegas serta “clear” terkait kepemimpinan wanita atau perempuan, karena masalah ini adalah salah satu kajian *mu’amalah* (hubungan sosial kemanusiaan).<sup>10</sup> Berkaitan dengan kepemimpinan perempuan dalam Islam, hal ini masih menjadi masalah kontroversial.

Beberapa faktor yang menjadi penyebab, antara lain adanya nash al-Quran yang secara tekstual mengisyaratkan keutamaan bagi laki-laki untuk menjadi pemimpin, dan adanya nash hadis yang secara lahiriah menunjukkan bahwa suatu kaum tidak akan sejahtera jika dipimpin oleh

---

<sup>8</sup> Marfuah Sri Sanityastuti, Yani Tri Wijayanti, Alip Kunandar, *Pola Komunikasi Keluarga dalam Membangun Akhlakul Karimah*, Jurnal Channel, Vol. 3, No. 2, 2015, 116.

<sup>9</sup> Ni Kadek Tia W. W., Si Luh Nyoman S, *Pola Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan Dalam Penerapan Ajaran Wacika Parisudha*, Jurnal Penelitian Agama, Vol. 7, No. 1, 2021, 64.

<sup>10</sup> Samsul Zakaria, “Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Hukum Islam”, 2013. Jurnal Khazanah, Vol.6 No. 1 Hall. 93



seorang perempuan.<sup>11</sup> Secara biologis memang perbedaan jenis kelamin perempuan dan laki-laki dapat terlihat jelas, tetapi dari segi hak dan kewajibannya sebagai manusia, hal ini adalah sama, dengan demikian keberadaan perempuan tidak dapat dipandang sebelah mata, hanya sebagai obyek kebutuhan biologis laki-laki, melainkan merupakan mitra yang sejajar yang saling melengkapi dalam berbagai aspek kehidupan, baik yang bersifat domestik maupun publik. Eksistensi kepemimpinan perempuan akan mendapat pengakuan setelah terbukti melalui prestasi-prestasi yang diraihinya.

Kini orang sudah mulai melihat perlunya manusia bermulti fungsi: seorang perempuan berpeluang untuk jadi ilmuwan yang sukses, isteri yang penyayang, sebagai ibu dan pendidik yang bijaksana, penulis yang berhasil serta pekerja sosial yang berbudi luhur. Teknologi dan profesionalisasi telah memungkinkan perempuan untuk mendapatkan keinginan dalam tugas rutin yang selama ini melilitnya.<sup>12</sup> Dengan demikian terbuka peluang baginya untuk lebih berpartisipasi dalam tugas-tugas kemasyarakatannya dan berpartisipasi dalam bidang politik. Adapun strategi agar perempuan mendapat keterwakilan dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan publik antara lain: Keterwakilan perempuan hanya bisa terwujud dalam lembaga-lembaga pengambilan keputusan. Apabila perempuan diberikan posisi di lembaga-lembaga tersebut. Untuk itu, dalam tahap awal ini perlu diberikan kelonggaran posisi sehingga kaum perempuan dapat berperan

### 3. Organisasi PMII

Organisasi ekstra kampus "PMII" ini merupakan organisasi yang menjadi mayoritas di kalangan mahasiswa kaum nahdliyin di kampus UIN Saizu Purwokerto, yang mencetuskan banyak kalangan aktivis kampus. PMII mejnadi organisasi mahasiswa yang anggotanya merupakan muslim

---

<sup>11</sup> Siti kafidhoh, "Kepemimpinan Perempuan dalam Pendidikan Islam (Studi atas peran Umi Waheeda dalam mengelola Yayasan Al-Ashariyyah Nurul Iman Islamic Boarding School Parung Bogor) Jurnal of Islamic Education, Vol.1 2019

<sup>12</sup> Abdul Rahim, "Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Prespektif Gender", Jurnal STAIN Watampone 2019

berhaluan Ahlussunah Wal Jama'ah atau selaras dengan pemahaman keagamaan NU.<sup>13</sup> Organisasi yang sudah berdiri sejak tanggal 17 April 1960 di Surabaya, Jawa Timur. PMII memiliki tujuan untuk membentuk pribadi muslim Indonesia yang bertakwa kepada Allah SWT, berbudi luhur, berilmu, cakap, dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya serta komitmen memperjuangkan cita-cita kemerdekaan Indonesia.

Kurang lebih 12 tahun lamanya PMII menjadi underbouw NU, berkhidmat dalam politik praktis hingga sampai pada akhirnya menyatakan independen. Akan tetapi, antara PMII dan NU memiliki persamaan-persamaan dalam paham keagamaan dan perjuangan, visi sosial dan kemasyarakatan serta ikatan historis.<sup>14</sup> Di samping itu antara PMII dan NU juga memiliki keterkaitan atas dasar kesamaan nilai, cita-cita, kultur, tradisi, ideologi maupun akidah. Poinnya, bahwa sikap PMII untuk independen ternyata tidak sepenuhnya memisahkan ormas mahasiswa ini dengan Nahdlatul Ulama (NU) . Independensi ditafsirkan sebagai interdependensi sebagaimana istilah yang ditawarkan Chalid Mawardi. Pengurus Besar PMII (1980), Dokumen Historis PMII, Jakarta: PB PMII, Hlm.XIII 29 Interdependensi PMII-NU merupakan suatu sikap yang tidak saling mengintervensi secara struktural dan kelembagaan, tetapi memiliki visi dan tujuan yang sama.

Suatu sikap ini menjadi unik bagi PMII, karna bisa jadi merupakan satu-satunya ormas mahasiswa yang mempunyai istilah Interpenden. Dan hingga saat ini organisasi PMII banyak kader yang sudah berproses didalamnya, serta memiliki daya pikat yang kuat terhadap NU terutama di kalangan mahasiswa, menjadi incaran organisasi yang hendak di ikuti.

---

<sup>13</sup> Ahmad Hifni, "Menjadi Kader PMII (Tanggerang : Modereta Muslim Society, 2016 ) Hall. 9

<sup>14</sup> Ahmad Hifni, "Menjadi Kader PMII (Tanggerang : Modereta Muslim Society, 2016 ) Hall. 28

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah teruraikan diatas, maka yang akan jadi persoalan pada penelitian yang di lakukan yang akan di angkat, yaitu *“bagaimana pola komunikasi pemimpin perempuan dalam menjalankan kepemimpinannya pada organisasi ekstra kampus PMII Komisariat Walisongo”*

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah teruraikan diatas, agar mengetahui pola komunikasi seorang pemimpin perempuan dalam memimpin organisasi extra kampus PMII di UIN Saizu Purwokerto adalah, untuk mengetahui lebih dalam pola komunikasi yang dia bangun dalam memimpin organisasi ekstra kampus.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan bagi pembaca dan menambah pengetahuan bagi kalangan aktivis kampus dalam dunia organisasi, memberikan wadah berproses belajar di luar bangku perkuliahan yang bermanfa'at baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain.

#### **2. Manfaat Praktis**

a. Organisasi PMII Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kemajuan organisasi ekstra kampus PMII Komisariat Walisogo UIN Saizu Purwokerto dalam menumbuhkan keefektifan kinerja melalui pola komunikasi yang di bangun secara searah oleh pemimpin, terutama dalam setiap regenerasi kepengurusan.

#### **b. Fakultas Dakwah**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan mahasiswa fakultas dakwah, baik yang hendak mengerjakan tugas akhir maupun bibit-bibit aktivis fakultas dakwah agar memaknai penting dan

berpengaruhnya sebuah pola komunikasi pemimpin dalam suatu organisasi.

c. Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat, memperluas wawasan serta sebagai motivasi diri menjadi pemimpin dalam kehidupan diri sendiri. Dan menjadi salah satu syarat untuk mendapat gelar S.Sos.

## F. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran peneliti, ada beberapa skripsi relevan dengan judul skripsi yang akan dibuat. Sehingga untuk mendapatkan hasil yang baik maka kajian pustaka ini diperlukan supaya mendapatkan hasil yang baik, maka kajian pustaka ini diperlukan mencari teori-teori dan konsep yang dapat dijadikan sebagai ilustrasi dan acuan bagi peneliti pada menyusun penelitian ini. Adapun skripsi yang relevan dengan penelitian ini yaitu :

1. Penelitian Siti Arimah, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, yang berjudul "*Konsepsi Kepemimpinan Perempuan Berbasis Gender Menurut Musdah Mulia dan Zaitunah Subhan*".<sup>15</sup> Hasil penelitian ini terdapat beberapa point utama dari pendapat para aktivis Hak Asasi Perempuan, yaitu Musdah Mulia dan Zaitunah Subhan. Yang mana keduanya sama-sama menafsirkan ayat-ayat al-qur'an tentang kesetaraannya perempuan dan laki-laki, dengan memandag tidak adanya perbedaan dalam kepemimpinan. Seperti yang dijelaskan dalam al-qur'an surat At- Taubah:71 yang artinya "*Bahwa orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan sebagian mereka adalah menjadi penolong bagi sebagian yang lain*". Musdah Mulia dan Zaitunah Subhan sama-sama mengasih apresiasi positif terhadap kepemimpinan perempuan. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis yaitu, sama-sama membahas kepemimpinan perempuan hanya saja yang menjadi pembeda dengan

---

<sup>15</sup> Siti Arimah, "*Konsepsi Kepemimpinan Perempuan Berbasis Gender Menurut Musdah Mulia Dan Zaitunah Subhan*" Skripsi 2019, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.



penelitian ini adalah, beda nya objek yang di tuju antara konsepsi kepemimpinan perempuan berbasis gender, dan pola komunikasi pemimpin perempuan pada organisasi PMII.

2. Penelitian Halimatul Ilmi Yaumil Hajji, Univertias Negeri Sunan Ampel Surabaya, yang berjudul “ *Pola Kepemimpinan Transformasional Pada Pemimpin Perempuan Di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayangkari 1*”<sup>16</sup> . Hasil penelitian ini yaitu pola kepemimpinan transformasional pemimpin perempuan di SMP kemala Bhayangkari 1 meliputi banyak tahapan dari mulai pengaruh ideal pemimpin yang menjadi panutan hingga suri tauladan guru, pemimpin yang selalu menjaga semangat anggotanya dengan sering memberi motivasi yang menginspirasi. Pola kepemimpinan perempuan di penelitian Halimatul Ilmi Yaumil Hajji ini, sangat menjadi gambaran untuk para pemimpin perempuan-perempuan selanjutnya. Pola kepemimpinan perempuan yang terstruktur ini sangat dapat mengefektifkan kinerja, peneliti yang sangat mengamatai setiap perkembangannya sehingga menarik kesimpulan yang menarik untuk dibaca dalam skripsinya. Persamaan pada penelitian diatas dengan penelitian penulis adalah, sama-sama mengenai kepemimpinan perempuan, antara pola kepemimpinan transformasional pada pemimpin perempuan di SMPN Bhayangkari 1 dan pola komunikasi pemimpin perempuan pada organisasi PMII. Yang menjadi perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah, objek yang berbeda dari pola kepemimpinan transformasional pemimpin perempuan, dan pola komunikasi pemimpin perempuan pada PMII.
3. Penelitian yang ditulis oleh Muhlas Adi Putra Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang dengan judul , Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik “*Pola Komunikasi Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia*

---

<sup>16</sup> Halimatul Ilmi Yaumil Hajji, “ *Pola Kepemimpinan Transformasional Pada Pemimpin Perempuan Di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayangkara 1*” Skripsi 2018 Universitas Negeri Sunan Ampel, Surabaya

(PMII) Di Kota Malang” Vol. 7 , No.2 tahun 2018 .<sup>17</sup> Hasil penelitian ini yaitu, pola komunikasi yang terjalin di PMII kota Malang terlaksana dengan baik melalui metode komunikasi vertikal, dengan pemimpin yang memberikan intruksi, informasi, arahan, dan penjelasan kepada anggota-anggotanya. Anggotapun juga memberi laporan, kritik, saran, serta masukan kepada pemimpin. Selain pola komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik, dalam penelitian ini juga didorong oleh sikap anggota dan pemimpin yang disiplin, bertanggung jawab akan tugas nya, serta loyal akan kebersamaan dalam PMII. Dan yang menjadi penguat dalam Pola Komunikasi dalam penelitian ini adalah, mereka sangat memaksimalkan pertemuan-pertemuan formal maupun non formal untuk saling berdiskusi, saling mengerti perkembangan bidang masing-masing, hingga evaluasi sekalipun agar lebih baik kedepannya, karena sebaik baiknya komunikasi adalah bertemu. Persamaan dengan penelitian diatas dengan penelitian penulis yaitu sama-sama pola komunikasi pada di organisasi PMII. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu pola komunikasi organisasi PMII di kota Malang, sedangkan penulis yaitu pola komunikasi pemimpin perempuan pada organisasi PMII.

4. Penelitian yang ditulis oleh Samsul Zakaria Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dengan judul, “*Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Hukum Islam*” Vol. 6 , No.1 Tahun 2013.<sup>18</sup> Hasil dari jurnal ini adalah, tentang islam yang sangat adil dan terbuka mengenai kepemimpinan perempuan, bahwa syariat islam tidak menyampaikan ketentuan simple yang clear mengenai kepemimpinan perempuan, sebab problem ini adalah salah satu kajian mu’amalah (hubungan sosial kemanusiaan) yang harus dijelaskan lebih lanjut dengan ijtihad berdasarkan pertimbangan kemanusiaan. Berdasarkan pemikiran tadi, cpada dasarnya tidak ada larangan khusus pada perempuan untuk menjadi seorang pemimpin. Dan

---

<sup>17</sup> Muhlas Adi Putra, “*Pola Komunikasi Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Di kota Malang*” Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Vol.7 No.2 Tahun 2018

<sup>18</sup> Samsul Zakaria “*Kepemimpinan Perempuan Dalam Prespektif Hukum Islam*” Jurnal Khazanah Vol.6 No.1 Tahun 2013, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

ada beberapa pandangan para tokoh ulama dan ahli terkait kepemimpinan perempuan, KH. Husein Muhammad serta Prof. Siti Musdah Mulia dua orang tokoh yang pemikirannya menjadi objek penelitian ini, sama-sama menyampaikan apresiasi positif terhadap kepemimpinan perempuan. Bagi keduanya, sudah saat nya perempuan ikut andil pada wilayah sosial kepemimpinan karena mereka memiliki kapabilitas dalam hal tersebut. Perempuan saat ini menurut K.H. Husein Muhammad memiliki kemampuan dan keahlian yang dimiliki laki-laki, sebab itulah perempuan menjadi sangat mungkin untuk memimpin. Secara tidak langsung terdapat makna kesetaraan gender dari hasil jurnal ini juga tersampaikan. Persamaan penelitian diatas dengan penulis adalah, sama-sama membahas tentang kepemimpinan perempuan dan yang menjadi perbedaan antara penelitian tersebut dengan penulis adalah, kepemimpinan perempuan dalam perspektif hukum islam oleh peneliti pendahulu sedangkan penulis, pola komunikasi kepemimpinan perempuan pada organisasi PMII.

#### **G. Sistematika Pembahasan**

Sistematika Pembahasan merupakan suatu kerangka yang akan digunakan pada suatu penelitian, agar dapat memberikan gambaran pokok tentang pembahasan- pembahasan yang akan ditampilkan pada penelitian yang dapat memudahkan serta tidak timbul kerancuan bagi pembaca. Maka penelitian akan menyajikan sistematika pembahasan yang dimulai dari bab pertama hingga bab terakhir. Adapun sistematika pembahasan yang akan ditampilkan pada penelitian ini, sebagai berikut :

#### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini peneliti menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, penegasan istilah, tujuan, dan manfaat penelitian, kajian pustaka, serta sistem sistematika pembahasan dalam penelitian.

#### **BAB II Kajian Teori**

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yaitu yang berkaitan dengan penelitian yaitu, pola komunikasi, kepemimpinan perempuan, dan

PMII.

### **BAB III Metode Penelitian**

Pada bab ini berisi tentang pendekatan penelitian dan jenis penelitian, waktu penelitian, sumber data, pengumpulan data dan teknis analisis data.

### **BAB IV Pembahasan**

Pada bab ini pembahasan mengenai hasil isi dari pola komunikasi kepemimpinan perempuan di organisasi PMII

### **BAB V Penutup**

Pada bab terakhir atau penutup yaitu berisi tentang kesimpulan dan saran hasil penelitian yang di temukan





## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Pola Komunikasi

Pola komunikasi berasal dari dua kata yang berbeda yaitu pola dan komunikasi. Pola sendiri dapat didefinisikan biasa di anggap dengan model, sistem yang berdiri berbagai komponen yang berhubungan satu sama lain dengan tujuan pendidikan masyarakat. Pola adalah bentuk atau model yang di gunakan agar menghasilkan suatu bagian dari sesuatu. Pola komunikasi ialah proses rancangan untuk memberi kenyataan keterpautan unsur-unsur bersama keberlangsungan, agar bisa memudahkan pemikiran secara sistematis dan logis.<sup>19</sup> Komunikasi merupakan aktivitas aktif dalam kehidupan sosial, proses penyampaian pesan untuk memahami orang lain begitupun sebaliknya, yang melibatkan antar individu maupun suatu kelompok. Komunikasi dalam organisasi berpengaruh penting, dengan keefektifan kinerja dalam suatu kelompok atau organisasi. Menciptakan suatu tujuan Bersama tentu di dasari oleh pola komunikasi yang baik antar sesama.

Komunikasi *communication* dalam bahasa Inggris berasal dari kata Latin *communication*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama disini maksudnya yaitu sama makna. Sama makna berarti menciptakan persatuan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Sederhananya, komunikasi dapat berlangsung ketika ada kesamaan antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan kembali baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi akan berhasil apabila pengirim dan penerima pesan sama-sama memaknai pesan tersebut sesuai dengan apa yang diinformasikan.

Pola komunikasi organisasi menjadi aktivitas yang berkala di setiap waktunya. Untuk mewujudkan tujuan bersama dalam suatu kelompok tertentu Tidak hanya komunikasi intens secara personal, melainkan efektif dalam

---

<sup>19</sup> Gracia Febriana Lumentut, Julia T. Pantow, Grace J. Walelang, "Pola Komunikasi Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Di LPM (Lembaga Pers Mahasiswa) Inovasi Unsrat .Jurnal Acta Diurna, Vol. VI NO.1 Tahun 2017

berkomunikasi secara tatanan yang ada di dalam organisasi. Komunikasi dapat efektif jika pesan diterima dan bisa di mengerti maksud oleh pengirim pesan dan bisa ditindak lanjuti melalui tindakan.<sup>20</sup> Shannon dan Weaver mengatakan bahwa komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, baik disengaja maupun tidak dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi.<sup>21</sup> Turner berpendapat bahwa komunikasi yaitu proses sosial dimana individu-individu menggunakan simbol-simbol untuk menciptakan dan menginterpretasikan makna dalam lingkungan. Menurut Soejanto, pola komunikasi adalah suatu gambaran yang sederhana dari proses komunikasi yang menunjukkan hubungan antara satu komponen komunikasi dengan komponen lainnya.<sup>22</sup> Dapat pula dikatakan sebagai bentuk atau pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses penyampaian dan penerimaan pesan agar informasi yang disampaikan dapat dipahami oleh penerima pesan.

Secara umum pola komunikasi merupakan cara bagaimana berkomunikasi baik verbal maupun non verbal, termasuk cara memberi dan menerima informasi dalam situasi tertentu. Pola komunikasi adalah bentuk komunikasi yang digunakan. Dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam lingkup organisasi peran komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama dalam proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi, para anggota harus saling bertukar pesan dengan efektif.

Pola komunikasi organisasi yang bisa mempengaruhi kinerja setiap anggota tentu juga dibentuk melalui pendekatan sosial yang lebih. Seperti halnya kedekatan personal antar anggota, kesamaan yang sama sama dimiliki, dan lain-lain. Kedekatan personal yang terbangun akan mampu menciptakan pola komunikasi yang efektif juga tentunya. Pentingnya sebuah komunikasi

---

<sup>20</sup> Riastrri Novianita, Pramelani, Ali Imron Hamid, "*Komunikasi Organisasi*", Ruko Jambusari 7A Yogyakarta, 2021, Hall. 5

<sup>21</sup> Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2020), 7

<sup>22</sup> Ahmad Sultra, Nurhakki Hakki, "*Pengantar Ilmu Komunikasi*", (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017). 30.

tak terbatas akan personal komunikasinya tapi juga dalam tataran komunikasi organisasinya, dengan begitu organisasi yang dapat terjalin dengan baik akan menghasilkan yang diinginkan .

Pola komunikasi merupakan cara seseorang individu atau kelompok itu, untuk berkomunikasi. Cara kerja suatu kelompok atau individu dalam berkomunikasi bisa diawali dengan adanya suatu kepentingan untuk di capai. Begitu pula pola komunikasi organisasi dibangun, berawal dari kepentingan bersama, untuk mencapai sebuah tujuan bersama pula, entah antar ketua kepada pengurus, pengurus kepada anggota, atau sesama anggota didalamnya. Pola komunikasi yang terbangun dengan searah, serta didukung kedekatan personal antar sesama juga penting diterapkan untuk sebuah komunikasi yang saling terbuka didalamnya. Semakin terbuka nya suatu kelompok atau organisasi, maka semakin mudah juga untuk meningkatkan upaya kinerja yang ada didalamnya.

Ada 3 pendekatan yang dapat digunakan dalam pola komunikasi organisasi yaitu : <sup>23</sup>

#### 1. Pendekatan Makro

Pendekatan ini dipandang suatu struktur global yang berinteraksi dengan lingkungan sekitar, serta melakukan aktivitas tertentu seperti :

##### a. Memproses informasi dan lingkungan

Menyesuaikan dengan apa yang terjadi dilingkungan dan memberikan informasi sesuai dengan yang lapangan sehingga dapat menyatu dengan keadaan organisasi.

##### b. Identifikasi

Pada organisasi pasti menggunakan informasi yang telah diproses dari lingkungannya untuk mencapai tujuan seperti negosiasi, perjanjian, dengan pihak lainnya.

##### c. Integrasi Dengan Organisasi Lain

Tidak ada organisasi yang bergerak dengan sendirinya, setiap

---

<sup>23</sup> Riastrri Novianita, Pramelani, Ali Imron Hamid. “Komunikasi Organisasi”. Ruko Jambusari 7A Yogyakarta 2021, Hal 15 – 19.

organisasi dipengaruhi oleh aktivitas organisasi lain, entah dengan sharing kemajuan, pengalaman, hingga keunggulan program dari setiap organisasinya. Yang nantinya hal itu akan menjadi sifat pembangun antar sesama dan terjalinnya tali silaturahmi yang baik.

#### d. Penentuan Tujuan

Dari semua kegiatan organisasi secara makro yang memerlukan komunikasi yang sangat penting adalah, menentukan tujuan dari sebuah jalanya organisasi. Dan penentuan tujuan di organisasi bisa dimulai dari sebuah rasa komitmen, entah pemimpin ataupun anggotanya, emaksimalkan SDM pada organisasi, serta mampu meningkatkan regenerasi organisasi dari setiap tahunnya.

### 2. Pendekatan Mikro

Pendekatan ini memfokuskan kepada komunikasi antar anggota kelompok, komunikasi untuk pemberian orientasi dan latihan, komunikasi untuk melibatkan anggota kelompok, komunikasi untuk menjaga iklim organisasi.<sup>24</sup>

Didalam organisasi biasanya ada beragam kelompok sosial atau biasa disebut divisi, dan departement. Masing masing kelompok ini mempunyai tujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, pimpinan organisasi memberikan informasi mengenai tujuan dan penjelasan yang berkaitan dengan masing – masing kelompok sehingga merasakan bahwa tujuan tersebut adalah tujuan bersama.

### 3. Orientasi dan Latihan

Orientasi dan latihan dalam organisasi berperan untuk melatih orang-orang yang di dalam organisasinya agar dapat melakukan pekerjaan tertentu sesuai dengan target organisasi, untuk melakukan itu tentu dibutuhkannya yang namanya komunikasi. Keterlibatan Anggota

Hal ini sangat dibutuhkan dalam suatu kelompok atau organisasi agar mempermudah tugas organisasi. Sebab jika salah satu diantaranya

---

<sup>24</sup> Susanty, Ety. "Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi." *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan* 1.2 2013



tidak lancar dalam pergerakannya maka akan mempengaruhi ruang gerak kinerja yang lain juga. Penentu Iklim Organisasi

Iklim organisasi ini ditentukan oleh beberapa faktor di antaranya tingkah laku pemimpin, tingkah laku teman di organisasi atau suatu kelompok, dan budaya yang ada di dalamnya.<sup>25</sup>

Budaya organisasi merupakan hal yang bisa berubah sewaktu waktu dengan dorongan keadaan suatu kelompok atau organisasi yang berbeda – beda dari setiap masanya. Budaya organisasi biasanya lahir dari utusan – utusan perta pengerak yang ada di dalamnya. Aktivitas berkomunikasi tentu akan terus terjalin dari mulai bangun tidur, sampai tidur lagi. Komunikasi yang akan terus terjalin pada setiap waktunya, tentu membutuhkan pendekatan untuk menciptakan kedekatan, karena hal itu juga mempengaruhi ke efektifan dalam berkomunikasi terutama dalam suatu kelompok atau kerja tim lainnya.

Organisasi menempatkan komunikasi sebagai jalur administrasi, padahal fungsi komunikasi dalam organisasi jauh lebih dalam dari hal itu.<sup>26</sup> Komunikasi dalam organisasi merupakan aktivitas timbal balik demi menciptakan tujuan bersama. Bahkan kesalahan dalam suatu kelompok bisa saja disebabkan karena jalinan komunikasi yang tidak terarah, yang mengakibatkan kefatalan kesalahan bersama. Didalam komunikasi bisa menciptakan ide, pengertian, pemikiran, rasa, dan bahkan sikap terhadap orang lain. Komunkator dan komunikan mempunyai kesamaan dan kesepakatan pesan sehingga menimbulkan pengertian. Bahkan tanpa disadari cinta berawal juga dari adanya komunikasi. Ada hal yang terlibat dalam komunikasi, yaitu :

- a. Komunikator (sumber)
- b. Pesan
- c. Saluran

---

<sup>25</sup> Riastri Novianita, Pramelani, Ali Imron Hamid, “*Komunikasi Organisasi*” , Ruko Jambusari No.7A Yogyakarta, Tahun 2021, Hall 17 - 28

<sup>26</sup> Aris Febri Rahmanto, “*Peran Komunikasi Dalam Suatu Organisasi*”, Jurnal Komunikasi Vol.1 No.2 September 2004, Hall 3

- d. Komunikasikan (organisasi / publik)
- e. Efek

## **B. Konsep Komunikasi Organisasi**

Setiap organisasi memiliki konsep, cara, atau bahkan pola komunikasi yang berbeda-beda sesuai dengan apa yang dibutuhkan di dalam organisasi tersebut. Komunikasi organisasi bertujuan untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti dan selalu berubah-ubah. Ada tujuh konsep tujuan dalam komunikasi organisasi tersebut ialah :

### 1. Proses

Organisasi merupakan wadah terbuka untuk mengembangkan apa yang dimiliki oleh seseorang. Maka dari itu proses seperti ini terjadi secara terus menerus dan selalu ada peningkatan di dalamnya sehingga terciptalah sebuah proses.

### 2. Pesan

Pesan dalam komunikasi organisasi menjadi hal yang berpengaruh penting dalam menunjang keefektifan organisasi, dan harus mampu menciptakan serta menerima dengan baik isi pesan yang disampaikan maupun yang diterima.

### 3. Jaringan

Aktivitas dalam sebuah organisasi membuat jaringan sosial semakin meluas, seperti adanya suatu kepentingan yang sama dengan organisasi yang berbeda, yang kemudian memiliki kedudukan atau tugas perannya masing-masing.

### 4. Keadaan saling tergantung

Keadaan ini menjadi sifat dalam organisasi sebagai sifat keterbukaan satu sama lain dengan sesama anggotanya, saling terbuka dan mampu untuk saling melengkapi.

### 5. Hubungan

Organisasi sebagai sebuah sistem sosial, beberapa bagian yang dijalankan oleh manusia bergantung kepada hubungan di antara manusia itu sebagai

anggota didalam organisasi.

#### 6. Lingkungan

Lingkungan yang ada disekitar organisasi mempengaruhi sebuah konsep kerjanya suatu tujuan bersama yang ada di dalam organisasi. Lingkungan yang totalitas baik fisik maupun sosial diperhitungkan dalam sistem sebuah organisasi.

#### Ketidakpastian

Dalam komunikasi organisasi keadaan ketidakpastian dalam memenuhi kesediaan informasi yang tersedia.<sup>27</sup>

Konsep komunikasi organisasi yang dapat tertata bisa membuat proses jalannya suatu organisasi tersebut dengan sendirinya, sesuai dengan kemampuan anggota yang ada didalamnya, serta acuan dari pemimpin organisasi. Tidak hanya konsep komunikasi yang perlu ada disuatu organisasi. Melainkan kedekatan pada organisasi didalamnya.

### C. Bentuk-bentuk Pola Komunikasi

Pola yang berkaitan dengan pesan merujuk pada situasi dan kondisi yang merujuk pada ‘suatu yang membungkus inti pesan itu sendiri’. Pola memberikan data untuk memahami dan menangkap tindakan atau perilaku seseorang, kelompok (keluarga) atau organisasi. Pola komunikasi menunjukkan suatu indentifikasi untuk mengakses tingkah laku komunikasi dalam suatu sistem karena pola komunikasi menyediakan konteks atau ruang untuk memahami tingkah laku yang spesifik. Pola komunikasi disesuaikan dengan kondisi anggota dan komunikasi yang ada saat mereka berinteraksi dengan lingkungannya. Pola ini bila dihubungkan dengan karakter, pesan, dan media akan menjadi rangkaian yang beragam dan terus berkembang.<sup>28</sup>

Pola komunikasi organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam penyampaian informasi dari seorang pemimpin kepada anggota, yaitu

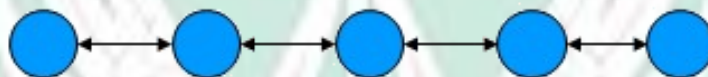
<sup>27</sup> Riastrri Novianti, Pramelani, Ali Imron Hamid, “*Komunikasi Organisasi*”, Ruko Jambusari 7A Yogyakarta, tahun 2021, Hall. 15

<sup>28</sup> Marfuah Sri Sanityastuti, Yani Tri Wijayanti, Alip Kunandar, “*Pola Komunikasi Keluarga dalam Membangun Akhlakul Karimah*”, Jurnal Channel, Vol. 3, No. 2, 2015, 116

meliputi sumber informasi sebagai pusat ingatan bagi organisasi dan pembangkitan ide-ide atau gagasan yang ditujukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi. Pola komunikasi dalam suatu organisasi yaitu proses bagaimana suatu pesan termasuk arus informasi dan instruksi yang disampaikan secara rinci. Dengan pola komunikasi dapat dilihat bentuk hubungan atau koneksi beberapa orang serta orang-orang yang berpengaruh dalam suatu kelompok.

Pertukaran informasi yang terjadi antara individu-individu akan membentuk sebuah pola. Stephen P. Robbins menyatakan bahwa terdapat lima pola komunikasi, yaitu :<sup>29</sup>

#### 1. Pola Rantai (*Chain*)



Gambar 2.1 Gambar Pola Rantai

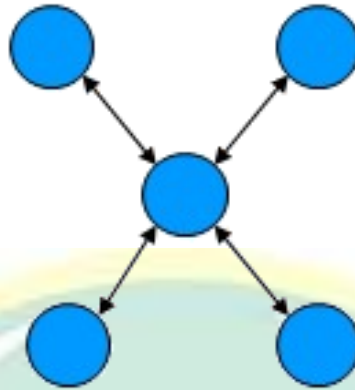
Pola rantai terdapat lima angkatan dalam jenjang yang dikenal komunikasi sistem arus komunikasi keatas dan kebawah yang artinya dalam sebuah model komunikasi dengan sistem hubungan garis komando. Struktur rantai sama seperti struktur lingkaran tetapi anggota yang berada di bagian ujung hanya dapat berkomunikasi dengan satu orang saja. Keadaan terpusat juga terdapat sini, dimana yang berada sebagai pemimpin dari mereka yang berada di posisi lain. Pola rantai ini penyampaian informasinya secara berurutan seperti rantai.

Menurut Stephen P. Robbins pola komunikasi rantai memiliki lima tingkatan dalam jenjang hirarkinya dan hanya dikenal sebagai sistem komunikasi arus ke atas (*uoward*) dan ke bawah (*downward*) begitu pula sebaliknya. Artinya model tersebut menganut hubungan komunikasi garis langsung (komando) baik keatas maupun kebawah tanpa terjadi suatu penyampaiannya.

<sup>29</sup> Poppy Ruliana, “Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus”, (Depok: Rajawali Pers, 2018), 88



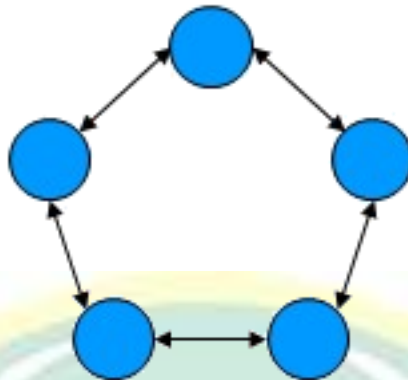
## 2. Pola Roda (*Wheel*)



*Gambar 2.2 Gambar Pola Roda*

Pola roda mempunyai pemimpin yang jelas posisinya dipusat, sehingga dalam proses penyampaian informasi pola roda hanya melalui satu orang yaitu pemimpin. Kekuatan pemimpin tepat di posisi sentral dan berpengaruh dalam proses penyampaian pesan. Oleh karena itu, jika seseorang anggota ingin berkomunikasi dengan anggota lain, pesan tersebut harus disampaikan melalui pemimpin. Menurut Stephan P. Robbins, pola roda merupakan sistem jaringan komunikasi yang menjadikan semua laporan, instruksi, perintah kerja dan pengawasan terpusat pada satu orang yang memimpin dengan empat bawahan atau lebih dan tidak adanya komunikasi sesama bawahannya yang lain. Sehingga informasi yang ingin disampaikan oleh seorang anggota harus melalui pemimpin

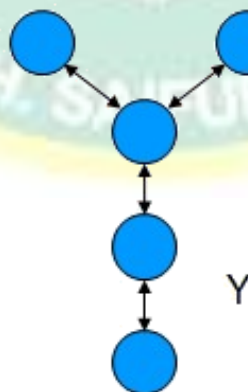
### 3. Pola Lingkaran



*Gambar 2.3 Gambar Pola Lingkaran*

Pola lingkaran tidak memiliki pemimpin semua anggota dalam, organisasi mempunyai posisi yang sama rata, mereka memiliki wewenang atau kekuasaan yang sama dalam mempengaruhi kelompoknya. Pola lingkaran ini, bersifat penyampaian yang berkelanjutan dari informan membentuknya lingkaran kepada anggota lainnya dan, akhirnya informan membentuk lingkaran kepada anggota lainnya dan akhirnya informan mengevaluasi hasil dari orang terakhir yang memberi pesannya Menurut Stephan P. Robbins pola lingkaran adalah adanya interaksi pada setiap tiga tingkatan hirarki, namun tidak adanya interaksi lanjutan hirarki pada tingkat yang lebih tinggi. Misalnya komunikasi terjadi interaksi antar sesama bawahan dengan atasannya langsung.

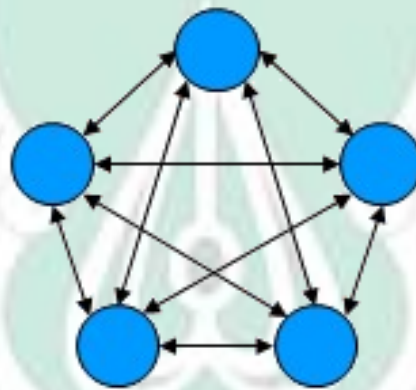
### 4. Pola Y



*Gambar 2.4 Gambar Pola Y*

Pola Y memiliki pemimpin yang jelas serta dapat mengirimkan dan menerima pesan dari dua anggota lainnya. Pola Y kurang tersentralisasi dibandingkan dengan pola roda, namun lebih tersentralisasi dibandingkan dengan pola yang lainnya karena pada pola Y juga memiliki pemimpin yang jelas, anggota dapat mengirimkan dan menerima pesan dari dua orang lainnya. Ketiga anggota lainnya komunikasinya terbatas dengan satu orang lainnya. Menurut Stephen P. Robbins pola Y terdapat empat level jenjang hirarki, satu supervisor mempunyai dua bawahan dan dua atasan yang memungkinkan berbeda divisi atau departemen.

5. Pola saluran bebas (*All Channel*)



Gambar 2.5 Gambar Pola Saluran Bebas

Pola saluran bebas (*all channel*) Semua anggota memiliki kekuatan yang sama untuk mempengaruhi anggota lainnya dan setiap anggota lainnya memungkinkan adanya partisipasi anggota secara optimal. Pola ini memungkinkan dapat saling berinteraksi satu sama lain dengan sesama anggota dalam menyampaikan informasi serta dapat melakukan timbal balik ke sesama anggota. Menurut Stephen P. Robbins dalam pola ini semua tingkatan dalam jaringan ini dapat melakukan komunikasi timbal balik tanpa melihat siapa yang menjadi tokoh sentralnya. Dan setiap staff/bawahan tidak dibatasi dan bebas melakukan interaksi dengan berbagai pihak/pimpinan atau sebaliknya.

#### D. Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan sebuah tindakan atau aktifitas untuk berbagi informasi, gagasan, atau pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang terlibat didalamnya untuk mencapai kesamaan makna.<sup>30</sup> Tindak komunikasi seperti ini dapat dilakukan dimanapun, dan dengan siapapun termasuk dalam suatu lingkup pada organisasi. Dalam konteks organisasi pemahaman mengenai komunikasi, sering kali menjadi hal yang sepele yang tidak begitu penting. Seperti yang sering terjadi permasalahannya adalah miskomunikasi. Padahal komunikasi didalam organisasi adalah kunci untuk mencapai tujuan yang sama. Bagaimana tidak jika bukan dengan komunikasi untuk membangun semua ruang gerak, visi, misi, konsep gerak kedepannya dll. Pemahaman mengenai komunikasi organisasi tentu sangat perlu diperhatikan seperti apakah intruksi pimpinan yang sudah dilaksanakan dengan benar, bagaimana bawahan mencoba menyampaikan keluhan kepada atasan, memungkinkan untuk tujuan organisasi yang telah ditetapkan bisa tercapai seperti hasil yang diharapkan. Tentu dengan penguasaan komunikasi yang baik, pimpinan organisasi dapat mempunyai nilai tambah, baik dalam kehidupannya secara umum, maupun dalam berkontribusikan dirinya di tempat kerja, sehingga lebih produktif.

Komunikasi yang efektif terjadi apabila individu mencapai pemahaman bersama, merangsang pihak lain melakukan tindakan, dan mendorong orang untuk berpikir dengan cara baru. Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif akan menambah produktifitas, baik individu yang bersangkutan maupun organisasinya, sehingga dapat mengantisipasi masalah, membuat keputusan secara efektif dan mengkoordinasikan arus kerja serta mengembangkan hubungan. Dalam organisasi para pengirim pesan pasti ingin agar penerimaan pesan menyambut baik pesan komunikasi mereka sehingga kerja sama dan motivasi dapat ditingkatkan.<sup>31</sup>

Apakah komunikasi itu berlangsung antara orang dengan orang, bangsa

---

<sup>30</sup> Ida Suryani Wijaya, "Dinamika Komunikasi Organisasi Di Perguruan Tinggi" Jurnal Dakwah Tabligh , Vol. 14, No.2 Desember 2013

<sup>31</sup> Asriadi, "Komunikasi Efektif Dalam Organisasi" Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam. Vol.2 No.1 2020



dengan bangsa, dalam organisasi atau dalam kelompok kecil, kegagalan berkomunikasi sangat besar pengaruhnya; sangat sulit mencari satu aspek pekerjaan manajer atau pimpinan organisasi yang tidak berkaitan dengan komunikasi.<sup>32</sup> Gibson et. al terjemahan Adriani (2003:241) memberikan gambaran tentang arah komunikasi yang biasa terjadi di dalam suatu organisasi, adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi ke Bawah, komunikasi dapat mengalir dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat bawah organisasi; termasuk kebijakan manajemen, instruksi dan memo resmi.
2. Komunikasi ke Atas, komunikasi yang mengalir dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi dalam suatu organisasi; termasuk kotak saran, pertemuan kelompok dan prosedur mengemukakan keluhan-keluhan.
3. Komunikasi Horizontal, komunikasi yang mengalir antar fungsi dalam suatu organisasi; diperlukan untuk koordinasi dan integrasi fungsi-fungsi organisasi yang berbeda.
4. Komunikasi Diagonal, komunikasi yang memotong antar fungsi dan tingkat dalam suatu organisasi; penting bila anggota tidak bisa berkomunikasi melalui bentuk saluran atas - bawah dan horizontal.

Penjelasan di atas, akan memungkinkan untuk memahami lebih baik berbagai hambatan komunikasi yang efektif dalam organisasi, serta cara untuk mengatasi hambatan komunikasi. Pendapat tersebut menyiratkan bahwa arah komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mengubah perilaku anggota di dalam organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi secara optimal, serta pada hakekatnya komunikasi organisasi merupakan upaya manajer dalam mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada anggotanya atau orang lain yang menyangkut kegiatan organisasi. Dengan demikian komunikasi organisasi menjadi sangat urgen

---

<sup>32</sup> Anshari, Hairry, and Muhammad Jamal Amin. "Pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur." *Jurnal Administrative Reform* 2.3 (2017)

dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.<sup>33</sup>

Dalam komunikasi organisasi pimpinan juga perlu mendengarkan atau mengetahui masukan-masukan atau saran-saran dari bawahan, karena itu komunikasi dari bawahan dapat menunjukkan bahwa pimpinan menghargai karyawan dan mendengarkan serta berinteraksi dengan karyawan sehingga membentuk dasar bagi sebuah komunikasi yang efektif, dan salah satu bentuknya dengan meluangkan waktu untuk pertemuan tatap muka. Dengan adanya komunikasi dari bawahan kepada atasan mana pimpinan dapat mengetahui pertama informasi tentang keberhasilan, kemajuan, dan rencana-rencana mendatang dari para bawahan. Kedua informasi tentang problem-problem pekerjaan yang memerlukan bantuan dari tingkatan lebih atas dalam organisasi. Ketiga Ide-ide untuk perbaikan dalam aktivitas dan fungsi yang berhubungan dengan pekerjaan. Keempat Informasi mengenai perasaan para bawahan tentang pekerjaan atau isu yang berhubungan dengan pekerjaan. Karena komunikasi dari bawahan kepada atasan mempunyai fungsi yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi maka komunikasi dari bawahan kepada atasan ini perlu ditingkatkan agar anggota organisasi baik dosen ataupun pegawai administrasi merasa dihargai kehadirannya dan juga dapat diberikan solusi ketika mempunyai masalah, terutama masalah dalam menjalankan pekerjaannya<sup>34</sup>

Komunikasi organisasi mengandung tujuh konsep kunci yaitu: proses, pesan, jaringan, saling tergantung, hubungan, lingkungan, dan ketidakpastian.<sup>35</sup> Proses dalam suatu organisasi adalah suatu sistem terbuka yang dinamis yang menciptakan dan saling menukar pesan diantara anggotanya. Karena gejala menciptakan dan menukar informasi ini berjalan

---

<sup>33</sup> Siregar, Nina Siti Salmaniah. "Interaksi Komunikasi Organisasi". Jurnal Ilmu Sosial 5.1 (2012)

<sup>34</sup> ANSHARI, Hairry, et al. "Pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur". Jurnal Administrative Reform, 2017

<sup>35</sup> Ananda, Imam Wahyu. "Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Bener Meriah (HIMABEM) di Kota Medan dalam Meningkatkan Solidaritas Keanggotaan". 2021.

terus menerus dan tidak ada henti-hentinya maka dikatakan sebagai suatu proses. Pesan dalam komunikasi organisasi ini adalah apa yang disampaikan oleh pimpinan kepada bawahannya. Pesan ini bisa berisi tentang tugas-tugas dalam organisasi, pemeliharaan organisasi dan kemanusiaan. Pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas yaitu yang berhubungan dengan produksi organisasi, pelayanan dan kegiatan khusus yang berkenaan dengan organisasi.

Pesan yang berkenaan dengan pemeliharaan organisasi seperti kebijaksanaan, aturan-aturan yang membantu organisasi tetap hidup. Sedangkan pesan yang berkenaan dengan kemanusiaan adalah mengenai sikap karyawan, moral, rasa kepuasan, dan pemenuhan kebutuhan anggota organisasi. Jaringan dalam organisasi ini adalah hakikat dan luas jaringan komunikasi yang dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain hubungan peranan, arah dan arus pesan. Peranan tingkah laku dalam suatu organisasi menentukan siapa yang menduduki posisi atau pekerjaan tertentu baik dinyatakan secara formal maupun non formal.<sup>36</sup> Arah jaringan komunikasi ada yang disebut jaringan komunikasi kepada bawahan, komunikasi kepada atasan dan komunikasi horisontal. Arus pesan ini adalah aliran pesan yang disampaikan oleh pimpinan yang terkadang disampaikan secara lisan, dan karena disampaikan secara berantai terkadang pesan ini sudah tidak lengkap lagi.

#### **E. Hambatan-Hambatan Dalam Komunikasi Organisasi**

Dalam proses komunikasi terdapat gangguan (noise) yang seringkali dapat mengurangi lancarnya proses komunikasi. Hambatan dalam komunikasi secara garis besar dibedakan menjadi dua yaitu hambatan internal (hambatan yang berasal dari dalam diri individu yang terkait dengan kondisi fisik dan psikologis) dan hambatan eksternal (hambatan yang berasal dari luar diri individu terkait dengan lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya). Hambatan-hambatan dalam komunikasi secara umum dapat disebabkan oleh:

---

<sup>36</sup> Siregar, Fauzan Ahmad, and Lailatul Usriyah. "Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik." *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)* 5.2 (2021)

1. Penyampaian pesan yang kurang efektif. Umumnya disebabkan oleh faktor bahasa, seperti pemilihan kata dan penyusunan kalimat yang kurang tepat.
2. Perbedaan tingkat dalam organisasi atau lingkungan sosial.
3. Perbedaan persepsi. Persepsi yang dimiliki setiap orang berbeda-beda. Begitupula dalam menafsirkan pesan yang diterimanya.
4. Kurang perhatian. Akibat kurang perhatian, orang tidak dapat menyimak pesan yang diterimanya secara seksama sehingga menimbulkan perbedaan penafsiran yang kurang atau tidak tepat.
5. Adanya *hallo effect*. *Hallo effect* merupakan sikap atau perilaku mempersepsikan atau menilai seseorang secara subjektif.
6. Emosi. Seseorang yang sedang emosi pada umumnya tidak dapat melakukan komunikasi secara efektif.

Selain hambatan-hambatan diatas, hambatan dalam komunikasi juga dapat disebabkan oleh tiga faktor yaitu hambatan teknis, hambatan semantik serta hambatan perilaku.<sup>37</sup>

Hambatan yang bersifat teknis dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya sarana dan peranan yang diperlukan dalam proses komunikasi, penguasaan teknik dan metode komunikasi yang tidak sesuai, serta kondisi fisik yang tidak memungkinkan terjadinya proses komunikasi. Saat ini kemajuan teknologi semakin pesat yang menjadikan informasi dapat disampaikan dengan cepat pula. Namun masalahnya yaitu pemerataan penggunaan alat telekomunikasi yang menjadikan pesan yang disampaikan tidak langsung tersampaikan kepada komunikan. Untuk itu komunikan membutuhkan teknik dalam berkomunikasi. Teknik komunikasi ialah keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam menyampaikan informasi kepada pihak lain sehingga informasi yang disampaikan dapat diterima dengan cepat dan tepat oleh

7. Penyampaian pesan yang kurang efektif. Umumnya disebabkan oleh faktor bahasa, seperti pemilihan kata dan penyusunan kalimat yang kurang tepat.

---

<sup>37</sup> Ida Suryani Wijaya, “*Dinamika Komunikasi Dalam Perguruan Tinggi*”, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 67.



8. Perbedaan tingkat dalam organisasi atau lingkungan sosial.
9. Perbedaan persepsi. Persepsi yang dimiliki setiap orang berbeda-beda. Begitupula dalam menafsirkan pesan yang diterimanya.
10. Kurang perhatian. Akibat kurang perhatian, orang tidak dapat menyimak pesan yang diterimanya secara seksama sehingga menimbulkan perbedaan penafsiran yang kurang atau tidak tepat.
11. Adanya *hallo effect*. *Hallo effect* merupakan sikap atau perilaku mempersepsikan atau menilai seseorang secara subjektif.
12. Emosi. Seseorang yang sedang emosi pada umumnya tidak dapat melakukan komunikasi secara efektif.

Selain hambatan-hambatan diatas, hambatan dalam komunikasi juga dapat disebabkan oleh tiga faktor yaitu hambatan teknis, hambatan semantik serta hambatan perilaku.<sup>38</sup>

Hambatan yang bersifat teknis dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya sarana dan pernanan yang diperlukan daam proses komunikasi, penguasaan teknik dan metode komunikasi yang tidak sesuai, serta kondisi fisik yang tidak memungkinkan terjadinya proses komunikasi. Saat ini kemajuan tekologi semakin pesat yang menjadikan informasi dapat disampaikan dengan cepat pula. Namun masalahnya yaitu pemerataan penggunaan alat telekomunikasi yang menjadikann pesan yang disampaikan tidak langsung tersampaikan kepada komunikan. Untuk itu komunikan membutuhkan teknik dalam berkomunikasi. Teknik komunikasi ialah keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam menyampaikan informasi kepada pihak lain sehingga informasi yang disampaikan dapat diterima dengan cepat dan tepat oleh penerima pesannya.

#### **F. Cara mengatasi hambatan dalam komunikasi organisasi**

Djoko mengatakan bahwa komunikasi tidak efektif terjadi karena adanya kesalahpahaman dalam berkomunikasi. Kesalahpahaman tersebut menandakan adanya sesuatu yang mengganggu, baik penyampaian, pesan yang

---

<sup>38</sup> Ida Suryani Wijaya, "Dinamika Komunikasi Dalam Perguruan Tinggi" 90.

disampaikan, maupun semua unsur komunikasi itu sendiri.<sup>39</sup> Adanya hambatan yang sering terjadi menyebabkan pesan yang dikirimkan tidak tersampaikan atau tidak mendapatkan umpan balik dari penerima pesan. Adapun cara yang dapat digunakan untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam proses komunikasi:<sup>40</sup>

1. Gunakan umpan balik (*feedback*). Komunikator harus memperhatikan umpan balik yang diajukan oleh komunikan apakah dengan bahasan verbal atau nonverbal, kemudian memberi makna umpan balik tersebut agar benar.
2. Pahami perbedaan individu atau kompleksitas individu dengan baik. Setiap individu memiliki latar belakang dan keunikan yang berbeda-beda. Dengan memahami hal tersebut, komunikator dapat menggunakan taktik yang tepat dalam berkomunikasi dengan komunikan tersebut.
3. Gunakan komunikasi langsung. Komunikasi langsung dapat mengatasi hambatan dalam komunikasi karena sifatnya lebih persuasif disamping kata-kata yang selektif juga dapat menggunakan kontak mata, mimik wajah dan bahasa tubuh yang dapat membuat komunikasi lebih berhasil.
4. Gunakan bahasa yang sederhana dan mudah. Dengan menggunakan kata dan kalimat yang sederhana membuat pesan yang disampaikan menjadi lebih mudah di pahami oleh komunikan, dibandingkan dengan menggunakan kata yang sulit serta suku katanya panjang membuat komunikan sulit untuk memahami pesan yang disampaikan oleh komunikator.

## G. ORGANISASI PMII

PMII sebagai organisasi kemahasiswaan memiliki ciri khas keislaman dan keindonesiaan, maka bagaimana arah keislaman dan keindonesiaan itu diformulasikan. Ini sangat penting. Dari aspek keislaman misalnya, bahwa wajah keislaman PMII bukanlah berwajah transnasional, tetapi bertumpu pada

---

<sup>39</sup> Rismi Somad, Donni Juni Priansa, “*Manajemen Komunikasi Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan*”, (Bandung: Alfabeta, 2014), 135.

<sup>40</sup> Umar Farouk Zuhdi, “*Komunikasi Bisnis Pemahaman Secara Mudah*”, (Yogyakarta: Wahana Totalita Publisher, 2011), 32-33.

konsep nation-state, corak pemikiran keislamannya bukanlah skripturalis-fundamentalis atau radikal, melainkan inklusif dan plural. Dengan demikian, maka PMII mesti mempertahankan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sebagai sebuah bentuk negara yang final. Doktrin tawasuth, tawazun dan tasamuh mesti menjadi paradigma berpikir dalam berorganisasi. Dengan demikian, PMII tidak menjadi gerakan ekstrem, baik ekstrem kiri maupun ekstrem kanan. Pola-pola berpikir seperti ini harus menjadi perhatian dari masa ke masa, sebagai bentuk dari melestariakan perjuangan the founding fathers negeri ini.<sup>41</sup>

PMII menjadi organisasi yang mayoritas anggotanya muslim berhaluan Ahlulsunah Wal Jama'ah atau senadan dengan pemahaman keagamaan NU, melewati perjalanan panjang dan tidak mudah dalam pembentukannya. Lahirnya PMII tidak berjalan dengan mulus, terjadi hambatan-hambatan dan rintangan yang harus dihadapi. Keinginan mendirikan mahasiswa NU berangkat dari mahasiswa NU di Indonesia pada saat itu, akan tetapi PBNU tidak lekas memberi lampu hijau untuk pembentukan PMII.<sup>42</sup>

Terkait nama PMII merupakan ide dari delegasi Bandung dan Surabaya pada saat Musyawarah Mahasiswa NU tahun 1960 dan mendapat dukungan dari utusan Surakarta. Sementara delegasi dari Yogyakarta mengusulkan nama "Perhimpunan/Persatuan Mahasiswa Ahlulsunah Wal Jama'ah" dan nama "Perhimpunan Mahasiswa Sunny". Sedangkan utusan dari Jakarta mengusulkan nama "IMANU" (Ikatan Mahasiswa Pelajar Nahdhotul Ulama). Hingga akhirnya forum menyetujui nama PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia) setelah melewati beberapa perdebatan problematika mengerucut pada huruf "P". Lalu atas dasar pemikiran bahwa sifat Mahasiswa itu aktif. Selanjutnya kalimat diawali "Per" dan akhiran "An". Akhirnya disepakati huruf "P" kependekan dari PERGERAKAN.<sup>43</sup>

PMII juga memiliki nilai-nilai yang diperjuangkan dan memiliki pola

---

<sup>41</sup> M. Zainuddin dkk, "Nalar Pergerakan Antologi Pemikiran PMII" Naila Pustaka, Bantul Yogyakarta 2015

<sup>42</sup> Ahmad Hanif, "Menjadi Kader PMII" Tangerang : Moderata Muslim Society 2016

<sup>43</sup> Modul Mapaba PMII Rayon Dakwah Komisariat Walisongo Purwokerto 2022

gerak yang termaktub dalam Trilogi PMII. Tri logi PMII adalah Tri moto, Tri komitmen dan Tri khidmat. Semakin berjalannya waktu melahirkan gerakan kaderisasi PMII yang terletak pada “*massifitas*” gerakan di masing-masing daerah. Di umur yang hampir setengah abad menampakkan eksistensi PMII sebagai organisasi ekstra kampus, diakui secara nasional maupun memberikan gerakan perubahan dan fungsi substantif sebagaimana tujuan PMII yaitu “*Terbentuknya pribadi muslim Indonesia yang bertqwa kepada Allah Swt, berbudi luhur, cakap, dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya, serta berkomitmen dalam memperjuangkan cita-cita kemerdekaan Indonesia*” Distribusi kader yang simultan di setiap daerah kemudian mampu meningkatkan kuantitas dan kualitas PMII sejak lahir hingga saat ini.

Selain tujuan, PMII juga memiliki nilai-nilai Trilogi yaitu, ada Tri moto, Tri Komitmen dan Tri Khidmat. **Tri moto** yaitu, Dzikir, Fikir, Amal Sholeh. Kita diajarkan untuk senantiasa mengingat kepada Allah SWT, dan kita diberi akal sehat oleh Allah SWT untuk senantiasa berfikir dengan jernih. Sehingga ketika kita berfikir sebelum bertindak dengan senantiasa mengingat Allah maka, insyaAllah hal baik juga senantiasa menyertai dan dapat mengamalkan kepada sesama. **Tri komitmen** yaitu kejujuran, kebenaran dan keadilan. Kader PMII merupakan calon generasi penerus bangsa dan agama pemimpin di masa depan, dengan menerapkannya nilai kejujuran dan kebenaran maka keadilan akan tumbuh didalamnya. Dan nilai yang terakhir yaitu **Tri khidmat** ialah, takwa pada Allah, intelektual dan profesional. Ketaqwaan akan membawa kita senantiasa dekat dengan sang pencipta, senantiasa mendekati kewajiban-Nya dan menghindari larang-Nya, mengerti perintah Allah SWT, didukung oleh berfikir intelektual jadi menciptakan kesadaran dalam menjalankan perintah Allah SWT, dan terlihatlah sifat profesional yang bisa menempatkan posisinya.

PMII memandang bahwa Ahlussunnah wal Jama'ah adalah orang-orang yang memiliki metode berfikir keagamaan yang mencakup semua aspek kehidupan dengan berlandaskan atas dasar moderasi, menjaga keseimbangan dan toleran. Sebagai manhaj al-fikr PMII berpegang teguh pada prinsip-prinsip tawasuth (moderat), tawazun (berimbang), ta'adhlh



(adil) dan tasamuh (toleransi). Moderat tercermin dalam pengambilan hukum (istinbat), yaitu memperhatikan posisi akal disamping memperhatikan nash. Aswaja memberi titik porsi yang seimbang antara rujukan nash (al-Qur'an dan al-Hadist) dengan penggunaan akal.<sup>44</sup>

### 1. Reorientasi gerakan

Orientasi gerakan mahasiswa sudah saatnya untuk berubah, dari paradigma lama menuju paradigma baru yang mencerahkan. Pengkaderan dengan demikian menjadi sangat penting untuk menyiapkan para pemimpin bangsa ke depan.<sup>45</sup> Sudah saatnya PMII melakukan reorientasi pengkaderan untuk menyongsong masa depan itu. PMII harus mengubah paradigma pengkaderan, dari paradigma normatif menuju paradigma transformatif, artinya, bagaimana pengkaderan itu mampu mengubah perilaku dan mengantarkan mereka dari berpikir sektarianisme menuju pluralisme. Ini tentu memerlukan review kurikulum pengkaderan yang ada selama ini.

Idealnya review ini dilakukan setiap tahun seiring dengan situasi dan kondisi yang terus berkembang. Karena PMII sebagai organisasi kemahasiswaan yang memiliki ciri khas keislaman dan keindonesiaan, maka bagaimana arah keislaman dan keindonesiaan itu diformulasikan. Ini sangat penting. Dari aspek keislaman misalnya, bahwa wajah keislaman PMII bukanlah berwajah transnasional, tetapi bertumpu pada konsep nation-state, corak pemikiran keislamannya bukanlah skripturalis-fundamentalis atau radikal, melainkan inklusif dan plural. Dengan demikian, maka PMII mesti mempertahankan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sebagai sebuah bentuk negara yang final. Doktrin tawasuth, tawazun dan tasamuh mesti menjadi paradigma berpikir dalam berorganisasi. Dengan demikian, PMII tidak menjadi gerakan ekstrem, baik ekstrem kiri maupun ekstrem kanan. Pola-pola berpikir seperti ini harus menjadi perhatian dari masa ke masa, sebagai bentuk dari

---

<sup>44</sup> Modul Mapaba Raya PMII Komisariat Walisongo Purwokerto 2022

<sup>45</sup> M. Zainuddin dkk, "Nalar Pergerakan Antologi Pemikiran PMII" Naila Pustaka, Bantul Yogyakarta 2015

melestariakan perjuangan the founding fathers negeri ini.

Peran PMII akan terlihat penting dan bermakna dalam kehidupan berbangsa dan bernegara jika dua hal tadi (ke-Islaman dan ke-Indonesiaan) bisa digarap dengan baik. Pilihan nama sebagai “pergerakan” bukan “himpunan” atau “ikatan” tentu memiliki reasoning tersendiri. Diharapkan dengan nama tersebut, mahasiswa dapat berkiprah dan berperan aktif dalam menegakkan kebenaran di negeri ini. Hal ini sejalan dengan citacita luhur the founding fathers itu sendiri yang tertuang dalam mars PMII, yaitu “ilmu dan bakti kuberikan, adil dan makmur kuperjuangkan...”. Ini artinya, bahwa sebagai mahasiswa tidak bisa lepas dari pergumulan akademik-keilmuan, dan sebagai pergerakan, ia harus dinamis untuk mengusung wacana keislaman khas Indonesia. Sehingga corak keislaman Indonesia akan tergantung di atas pundak kader-kader PMII ini. Jika ini bisa dilakukan maka sepuluh tahun ke depan kader-kader PMII dapat mewarnai percaturan politik Indonesia yang membanggakan.<sup>46</sup>

## 2. Nilai Dasar Pergerakan

NDP sendiri adalah produk asli PMII, sehingga ajaran ini tidak ditemukan di banom NU yang lain. Dimulai pada tahun 1973, kongres PMII di Bogor memutuskan bahwa NDP dinilai penting sehingga kongres VIII di Bandung (tahun 1985) memutuskan membuat kerangka dasar Nilai Dasar Perjuangan yang kelak menjadi NDP. Melalui SK No. 019/PB-IX/IV/1986, diberikanlah mandat kepada cabang-cabang yang ditunjuk untuk merumuskan NDP secara utuh. Sehingga, pada kongres di Surabaya pada tahun 1988 disahkan menjadi Nilai Dasar Pergerakan (NDP PMII).

Secara historis, NDP mulai terbentuk pasca Independensi PMII ketika Muskerma III di Bandung (1-5 Mei 1976). Pada saat itu, penyusunan NDP masih berupa kerangkanya saja. Kemudian kerangka tersebut diserahkan kepada PB PMII. Namun hingga menjelang kongres PMII VIII di Bandung, penyusunan NDP secara utuh belum dapat terlaksana. Pada akhirnya saat kongres PMII VIII di Bandung (16-20 Mei

---

<sup>46</sup> Ahmad Hanif, “*Menjadi Kader PMII*” Tangerang : Moderata Muslim Society 2016

1985) menetapkan penyempurnaan rumusan NDP dengan Surya Dharma Ali sebagai ketua umumnya. Penyempurnaan itu berlangsung hingga 1988. Selanjutnya pada tanggal 14- 19 September 1988 ketika Kongres IX PMII, NDP PMII disahkan di Surabaya.<sup>47</sup>

### **3. Beberapa fungsi NDP adalah sebagai berikut:**

#### **a. Kerangka Refleksi (Landasan Berpikir)**

Sebagai kerangka refleksi, NDP bergerak dalam bermacam-macam ide, paradigma, nilai-nilai yang akan memperkuat tingkat kebenaran ideal. Kebenaran ideal itu menjadi sesuatu yang universal dan dapat digunakan dimanapun dan kapanpun. Karenanya, kerangka refleksi ini menjadi moralitas sekaligus tujuan pasti dalam mencapai kebenaran, keadilan, kemerdekaan, kemanusiaan, dll

#### **b. Kerangka Aksi (Landasan Berpijak)**

Sebagai kerangka aksi, NDP bergerak dalam bermacam-macam aksi, kerja-kerja, aktualisasi diri, pembelajaran sosial yang akan memperkuat tingkat kebenaran factual. Kebenaran factual itu senantiasa berhubungan dengan pengalaman historis, ruang, dan waktu yang berbeda-beda dan berubah-ubah. Kerangka ini memungkinkan warga pergerakan memperkuat atau bahkan memperbarui rumusan-rumusan kebenaran (ayat-ayat Al-Qur'an) dengan dinamika sosial yang senantiasa berubah (mutasyabihat, dzanni).

#### **c. Kerangka Ideologis (Sumber Motivasi)**

NDP menjadi satu rumusan yang mampu memberikan proses ideologisasi di setiap kader secara bersama-sama, sekaligus memberikan dialektika antara konsep dan realita yang mendukung proses kreatif di internal secara menyeluruh dalam proses perubahan sosial yang diinginkan secara bersama-sama secara terorganisir. NDP menjadi pijakan atau landasan bagi pola pikir dan tindakan kader sebagai pergerakan yang aktif memperjuangkan perubahan sosial yang memberi tempat bagi demokrasi dan penghargaan terhadap HAM.

---

<sup>47</sup> Modul Mapaba Raya PMII Komisariat Walisongo 2022

NDP menjadi landasan setiap gerak dan langkah dan kebijakan yang harus dilakukan oleh insan pergerakan dalam melakukan segala sesuatu dan membela kaum yang lemah

- d. Kedudukan NDP adalah sebagai berikut:
  - a. NDP menjadi sumber ideal-moral dari aktivis pergerakan.
  - b. NDP menjadi pusat argumentasi dan pengikat kebenaran dan kebebasan, berpikir pergerakan dan bertindak dalam aktivitas pergerakan.<sup>48</sup>
- e. Urgensi Nilai Dasar Pergerakan

NDP PMII memiliki makna bahwa setiap kader harus berislam secara kaffah yaitu dengan mengamalkan Iman (aspek aqidah), Islam (aspek syariah), dan Ihsan (aspek etika, akhlak dan tasawuf). NDP juga berfungsi sebagai kerangka refleksi, kerangka aksi, kerangka ideologis, di mana setiap kader dalam melakukan gerakan ataupun kegiatan harus dalam kerangka NDP.

NDP Pertama, mengajarkan tentang Tauhid dimana penegasan bahwa Allah adalah Esa dalam segala totalitas, dzat, sifat, dan perbuatanNya (af'al). Allah adalah dzat yang fungsional, menciptakan, memberi petunjuk, memerintah, dan memelihara alam semesta. Tauhid bagi PMII merupakan titik puncak, melandasi, memandu, dan menjadi sasaran keimanan yang mencakup keyakinan dalam hati, penegasan lewat lisan dan perwujudan lewat perbuatan. Maka, selain Allah sebagai Dzat Yang Maha Kuasa, boleh dilakukan dikonstruksi dan desakralisasi atas segala hal. Sehingga penolakan penghambaan pada hal-hal yang bersifat profan, seperti jabatan, institusi, teks, orang, dan seterusnya.<sup>49</sup>

NDP Kedua, mengajarkan tentang Hubungan Manusia Dengan Allah (Hablun minallah), dimana disini dibedah tugas fungsi kita sebagai manusia yang dikatakan bahwa kita sebagai hamba harus

---

<sup>48</sup> Modul Mapaba Raya PMII Komisariat Walisongo Purwokerto

<sup>49</sup> Modul Mapaba Raya PMII Komisariat PMII Walisongo 2022



menjalankan pengabdian kepada Allah berupa menjalankan Ibadah sebagai bentuk penghambaan kepada-Nya. Akan tetapi, manusia juga memerankan fungsi Khalifah yang bermakna bahwa manusia perlu dilengkapi kesadaran moral yang harus selalu dirawat jika manusia tidak ingin terjatuh ke dalam kedudukan yang rendah. Maka dari itu, manusia yang sempurna (insan kamil) adalah yang menjalankan dua hal tersebut secara bersamaan, artinya pola itu dijalani hanya untuk mengharapkan ridho dari Allah sehingga pusat perhatian dengan menjalani dua pola ini adalah ikhtiar yang sungguh-sungguh sedangkan hasil optimal sepenuhnya kehendak Allah.

NDP Ketiga, Hubungan Manusia dengan Manusia (Hablun minannas). Manusia diciptakan dari tanah dan air kemudian ditiupkan ruh kepada jasadnya. Sehingga manusia memiliki kedudukan mulia karena didalamnya ada ruh Allah atau dalam kata lain bentuk Wujudiyah Allah adalah kita sebagai manusia. Sehingga manusia satu dengan yang lain memiliki kedudukan yang sama sebagai manusia, tidak ada yang lebih tinggi antara yang satu dengan yang lainnya, kecuali ketaqwaannya.

NDP Keempat, Hubungan Manusia dengan Alam (Hablun minal Alam). Alam diciptakan Allah untuk menunjukkan tanda-tanda keberadaan, sifat dan perbuatan-Nya. Alam adalah bagian dari Makhhluk Allah dan sudah seharusnya manusia menjadikan bumi maupun alam sebagai wahana dalam bertauhid dan menegaskan keberadaan dirinya, bukan kemudian menjadikannya sebagai obyek eksploitasi. Alam dijadikan ruang eksplorasi agar kehidupan manusia dan alam semesta tetap berkembang dan hidup dalam kedamaian. Maka NDP ini sebagai landasan teologis, normatif dan etis dalam pola pikir dan perilaku organisasi dan kader. Setiap ajaran yang tertuang dalam NDP adalah penafsiran dan tadabur dari firman-firman Allah karena referensi di dalam NDP merujuk kepada ayat-ayat Al-Quran. Namun ada satu kesamaan berfikir, referensi rujukan, serta pola yang

dituangkan dalam NDP dengan Martabat Tujuh yang dikenalkan oleh Imam Junaid AlBaghdadi dan kemudian disempurnakan oleh Imam Ghozali serta dipurnakan oleh Ibnu Arabi.<sup>50</sup>

f. Kepemimpinan Perempuan

Pemimpin identik dengan seorang laki-laki cenderung lebih dipercaya, tegas, bertanggung jawab, dan lebih pantas menjadi seorang pemimpin karena ada karakter yang sesuai untuk menjalankan kepemimpinannya. Jika dilihat dari karakteristik antara laki-laki dan perempuan sebenarnya ada perbedaan yang menonjol, salah satunya laki-laki memiliki karakter rasional sedangkan perempuan lebih emosional (lebih mengedepankan perasaan), salah satu fungsi pemimpin yaitu pandai dalam mengambil keputusan.<sup>51</sup>

Pada kepemimpinan perempuan menurut Carol A Carnor mengartikan proses keperempuanan mempunyai kelebihan dan kelemahan. Diantara kelebihan perempuan adalah :

- a. Perempuan khas dengan sifat kelembutan, ketenangan dan rendah hati
- b. Memiliki sifat yang teliti dan hati-hati, dengan memiliki sifat tersebut maka seorang pemimpin akan lebih hati-hati dalam mengambil keputusan.
- c. Cenderung paham dan mengerti apa yang diinginkan oleh bawahannya.

Adanya beberapa sifat khas perempuan seperti kelembutan, maka dalam memimpin pun bisa memberi kenyamanan kepada bawahannya agar bawahannya pun tidak sungkan untuk memberikan pendapatnya. Kepemimpinan perempuan merupakan isu penting dan strategis dalam konteks kekinian, apa yang dilakukan oleh gerakan perempuan dalam bidang yang telah melihat hasil nyata. Dengan

<sup>50</sup> Modul Mapaba Raya PMII Komisariat Walisongo Purwokerto 2022

<sup>51</sup> Asmanah Romhatun Sholehah, Saeful Anwar, dan Hermn, "Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Yayasan Lembaga Pendidikan" Jurnal Manajemen Dakwah UIN Bandung", Vol.1 , No.1, Tahun 2016

munculnya berbagai produk pemikiran, perundang-undangan dan berbagai sistem sosial politik yang memberikan dampak yang signifikan bagi munculnya pemimpin perempuan di kawasan Asia Tenggara.<sup>52</sup> Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari kepengikutan (*followership*) karena kepemimpinan menjadi tidak berarti jika tanpa adanya peran serta pengikut, besarnya rasa kepengikutan akan terpengaruh pada sejauh mana pemimpin memimpin dalam melibatkan semua anggota yang berperan dalam kepemimpinannya.<sup>53</sup>

Minimnya kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi ada tiga faktor utama sebagai hambatan. Budaya patriarki dalam artian stigma kepada perempuan. Di samping itu, faktor eksternal di sekitar perempuan berupa minimnya pengembangan pribadi, profesionalisme perempuan, hingga manajerial saat menjadi pemimpin. Ternyata, hambatan yang paling mengemuka bukan soal akademik, kemampuan ilmiah atau pengalaman manajemen sebagai mana yang disyaratkan perguruan tinggi. Sungguh sangat disayangkan dunia perguruan tinggi yang seharusnya menerapkan nilai – nilai egalitarian dan demokratis yang melahirkan sikap kritis rasional justru masih terbelenggu oleh budaya patriarki. Tidak heran jika perguruan tinggi masih dijumpai nilai – nilai diskriminatif dan stigma negatif terhadap perempuan.<sup>54</sup>

Perlunya kepemimpinan perempuan karena perempuan mempunyai keunikan dan berbeda dengan pemimpin laki – laki. Misalnya, dalam pengambilan keputusan, perempuan lebih cenderung menggunakan gaya demokratis dan partisipatif daripada laki – laki. Pada dasarnya banyak sisi lain dari perempuan, potret seorang perempuan selain menjadi sosok kartini masa kini dan masa depan, perempuan yang seharusnya multi peran, meskipun perempuan

---

<sup>52</sup> Sinta Nuriyah Abdurrahman Wahid, “*Perempuan dan Pluralisme*” Jakarta : LKKIS Tahun 2019

<sup>53</sup> Rohmat, M,Ag.,M.Pd. “Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi” Purwokerto: Satain Press Tahun 2010

<sup>54</sup> Yusuf Wibisono, “*Konsep Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Islam*” Jurnal syari’ah STAIA Ngawi 2013

memiliki keterbatasan ruang yang dimiliki oleh seorang laki-laki. Saat ini banyak perempuan yang tercipta menjadi sosok perempuan yang tangguh, kuat, bijak mengambil keputusan, mandiri dan banyak juga sekarang perempuan yang bisa memimpin suatu kelompok ataupun organisasi. Islam, adalah agama yang adil, dalam islam kesetaraan perempuan dan laki-laki diajarkan, seperti yang telah Allah swt firmankan didalam Qur'an Surat Al – Hujurat ayat 13

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya : “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha mengenal.”

Dari ayat tersebut sangat jelas firman Allah Swt yang ada di dalam Al-Qur'an, meskipun perempuan tercipta oleh tulang rusuk laki-laki tidak memungkiri bahwa perempuan tidak setara dengan laki-laki. Kita semua sama, laki-laki sama. Banyak yang bisa memasak, mengurus anak, melakukan pekerjaan rumah tangga, dan lain-lain, begitu pula dengan perempuan, sekarang banyak perempuan yang pandai dalam bekerja memenuhi nafkah atau kebutuhan pokok, bisa memimpin, bisa melakukan aktivitas berat sekalipun, seperti membenahi genteng bocor, dan lain lain. Kodrat perempuan yang katanya “sumur,dapur, kasar” itu tidak menjadi bahan acuan untuk perempuan-perempuan moderen yang bisa berkarir diatas kakinya sendiri.

Kepemimpinan perempuan tidak hanya terbatas dalam kehidupan rumah tangga, tetapi juga dalam masyarakat. Kepemimpinannya tidak hanya terbatas dalam upaya mempengaruhi kaum. Banyak pengertian kepemimpinan dari paradigma para ahli,



pengertian- penertian tersebut memberikan gambaran adanya kesamaan.<sup>55</sup>Di bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, penuntun, raja dll. Sedangkan menurut istilah pemimpin adalah orang yang bisa bertanggung jawab dan sigap dalam mengambil keputusan.

Ada 3 definisi kepemimpinan dalam buku *Kepemimpinan Organisasi*, yaitu :

- a. Kepemimpinan merupakan keterampilan serta kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain, mau yang kedudukannya lebih tinggi, sederajat, atau di bawah nya sekalipun.
- b. Kepemimpinan menggambarkan proses mempengaruhi sosial dengan pengaruh yang sengaja dibuat terhadap orang lain untuk menstruktur kegiatan-kegiatan dan hubungan-hubungan dalam organisasi.
- c. Kepemimpinan sebagai jembatan untuk proses menggerakkan dan mempengaruhi orang lain serta mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara bersama.

Dari tiga definisi kepemimpinan diatas bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dengan sengaja untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan. Kepemimpinan juga tidak akan berjaladengan begitu saja tanpa sekelompok anggota yang ikut aktif dalam menggerakkan kinerja saling menjaga keutuhan organisasi antara satu sama lain. Pemimpin khas dengan seorang laki-laki. Laki-laki cenderung lebih dipercaya, tegas, bertanggung jawab, dan lebih pantas menjadi seorang pemimpin dari pada perempuan. Laki-laki lebih dipercaya menjadi pemimpin karena ada karakter yang sesuai untuk menjalankan kepemimpinan. Jika di lihat dari karakteristik antara laki-laki dan perempuan sebenarnya ada perbedaan yang menonjol, salah satunya laki-laki memiliki karakter rasional sedangkan perempuan lebih emosional

---

<sup>55</sup> Neng Dara Afifah, Islam, “*Kepemimpinan Perempuan, dan Seksualitas*” Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017, 9.

(lebih mengedepankan perasaan), salah satu fungsi pemimpin yaitu pandai mengambil keputusan.

#### 4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan *atau style of leadership* merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi managemennya dalam memimpin bawahanannya. Adapun gaya-gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :<sup>56</sup>

##### a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan. Gaya tersebut terkadang disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan adanya kesederajatan, kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Pemimpin yang berkonsultasi kepada anak buahnya dalam merumuskan suatu tindakan putusan bersama. Adapun ciri-ciri dari gaya kepemimpinan demokratis ini yaitu memiliki wewenang pemimpin yang tidak mutlak, pimpinan bersedia dalam melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, kebijakan dan keputusan itu dibuat bersama antara bawahan dan pimpinan, komunikasi dapat berlangsung dua arah dimana pimpinan ke bawahan dan begitupun sebaliknya, pengawasan terhadap (sikap, perbuatan, tingkah laku atau kegiatan) kepada bawahan dilakukan dengan wajar, prakarsa bisa datang dari bawahan atau pimpinan, bawahan memiliki banyak kesempatan dalam menyampaikan saran atau pendapat dan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan bersifat permintaan dengan mengenyampingkan sifat instruksi, dan pimpinan akan memperhatikan dalam bertindak dan bersikap untuk memunculkan saling percaya dan

---

<sup>56</sup> Besse Mattayang “*Tipe dan Gaya Kepemimpinan*” Jurnal JEMMA, Volume 2 Nomor 2, September 2019

saling menghormati.

b. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri yaitu pemimpin akan jarang dalam memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi tersebut diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahannya sendiri. Gaya kepemimpinan delegatif ini memiliki ciri khas dari perilaku pemimpin didalam melakukan tugasnya sebagai pemimpin. Dengan demikian, maka gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi adanya karakter pribadinya. Kepemimpinan delegatif merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan untuk bawahannya yang mempunyai kemampuan, agar bisa menjalankan aktivitasnya yang untuk sementara waktu tak bisa dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai macam sebab. Gaya kepemimpinan delegatif ini sangat cocok dilakukan kalau staff yang dimiliki ternyata mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi. Dengan demikian pimpinan tak terlalu banyak dalam memberikan perintah kepada bawahannya, bahkan pemimpin akan lebih banyak dalam memberikan dukungan untuk bawahannya.

c. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis ini dilukiskan dengan pernyataan "Memimpin berdasarkan adanya peraturan". Perilaku pemimpin yang ditandai dengan adanya keketatan pelaksanaan suatu prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan anak buahnya. Pemimpin yang birokratis, secara umum akan membuat segala keputusan itu berdasarkan dari aturan yang telah berlaku dan tidak ada lagi fleksibilitas. Segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin dan sedikit saja diberikan kebebasan kepada orang lain dalam berkreasi dan bertindak, itupun tak boleh melepaskan diri dari ketentuan yang sudah berlaku. Adapun beberapa ciri gaya kepemimpinan birokratis ialah Pimpinan akan menentukan segala keputusan yang berhubungan

dengan seluruh pekerjaan dan akan memerintahkan semua bawahan untuk bisa melaksanakannya; Pemimpin akan menentukan semua standar tentang bagaimana bawahan akan melakukan tugas; Adanya sanksi yang sangat jelas kalau seorang bawahan tidak bisa menjalankan tugas sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditentukan.

d. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya ini akan mendorong kemampuan anggota dalam mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang telah dilakukan oleh pemimpin, sehingga gaya tersebut hanya dapat berjalan jika bawahan mampu memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan dalam mengejar tujuan dan sasaran yang cukup tinggi. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin sedikit sekali dalam menggunakan kekuasaannya atau sama sekali telah membiarkan anak buahnya untuk berbuat dalam sesuka hatinya.

e. Gaya Kepemimpinan Otoriter/ Authoritarian

Adalah gaya pemimpin yang telah memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang ingin diambil dari dirinya sendiri dengan secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab akan dipegang oleh si pemimpin yang bergaya otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya sekedar melaksanakan tugas yang sudah diberikan. Tipe kepemimpinan yang otoriter biasanya mengarah kepada tugas. Artinya dengan adanya tugas yang telah diberikan oleh suatu lembaga atau suatu organisasi, maka kebijaksanaan dari lembaganya ini mesti diproyeksikan dalam bagaimana ia dalam memerintah kepada bawahannya agar mendapatkan kebijaksanaan tersebut dapat tercapai dengan baik. Di sini bawahan hanyalah menjadi suatu mesin yang hanya sekedar digerakkan sesuai dengan kehendaknya sendiri, inisiatif yang datang dari bawahan sama sekali tidak pernah sekalipun diperhatikan.

f. Gaya Kepemimpinan Kharismatik



Kelebihan dari gaya kepemimpinan karismatis ini ialah mampu menarik orang. Mereka akan terpesona dengan cara berbicaranya yang akan membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan memiliki gaya kepribadian ini akan visionaris. Mereka sangat menyenangi akan perubahan dan adanya tantangan. Mungkin, kelemahan terbesar dari tipe kepemimpinan model ini dapat di analogikan dengan peribahasa Tong Kosong yang Nyaring Bunyinya. Mereka hanya mampu menarik orang untuk bisa datang kepada mereka. Setelah beberapa lama kemudian, orang-orang yang datang tersebut akan kecewa karena adanya ketidak-konsistenan. Apa yang telah diucapkan ternyata tidak dilakukan. Ketika diminta dalam pertanggungjawabannya, si pemimpin akan senantiasa memberikan alasan, permintaan maaf, dan janji.

g. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Kelebihan gaya kepemimpinan diplomatis ini terdapat di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali selalu melihat dari satu sisi, yaitu pada sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan pada lawannya. Hanya pemimpin dengan menggunakan kepribadian putih ini yang hanya bisa melihat kedua sisi dengan jelas, Apa yang dapat menguntungkan dirinya dan juga dapat menguntungkan lawannya. Kesabaran dan kepasifan merupakan kelemahan pemimpin dengan menggunakan gaya diplomatis ini. Umumnya, mereka sangat begitu sabar dan sanggup dalam menerima tekanan. Mereka dapat menerima perlakuan yang tak menyenangkan tersebut, tetapi pengikut-pengikutnya tidak menerimanya. Dan seringkali hal inilah yang membuat para pengikutnya akan meninggalkan si pemimpin.

h. Gaya Kepemimpinan Moralis

Kelebihan dari gaya kepemimpinan moralis seperti ini ialah pada umumnya Mereka hangat dan sopan untuk semua orang. Mereka mempunyai empati yang tinggi terhadap segala permasalahan dari para

bawahannya, juga sabar, murah hati Segala bentuk kebajikan kebajikan ada dalam diri pemimpin tersebut. Orang — orang akan datang karena kehangatannya terlepas dari semua kekurangannya. Kelemahan dari kepemimpinan seperti ini ialah emosinya. Rata-rata orang seperti ini sangatlah tidak stabil, terkadang dapat tampak sedih dan sangat mengerikan, kadang pula bisa saja sangat begitu menyenangkan dan bersahabat.

i. Gaya Kepemimpinan Administratif

Gaya kepemimpinan tipe ini akan terkesan kurang inovatif dan terlalu kaku dalam memandang aturan. Sikapnya sangat konservatif serta kelihatan sekali takut di dalam mengambil resiko dan mereka cenderung akan mencari aman.

j. Gaya kepemimpinan analitis (Analytical)

Dalam gaya kepemimpinan tipe ini, biasanya untuk pembuatan keputusan didasarkan pada suatu proses analisis, terutama analisis logika dari setiap informasi yang didapatkan. Gaya ini akan berorientasi pada hasil dan akan lebih menekankan pada rencana-rencana rinci serta berdimensi jangka panjang. Kepemimpinan model ini sangatlah mengutamakan logika dengan menggunakan beberapa pendekatan-pendekatan yang masuk akal serta kuantitatif.

k. Gaya kepemimpinan entrepreneur

Gaya kepemimpinan ini sangatlah menaruh perhatian pada kekuasaan dan hasil akhir serta kurang mengutamakan untuk kebutuhan akan kerjasama. Gaya kepemimpinan model ini biasanya akan selalu mencari pesaing dan akan menargetkan standar yang tinggi.

l. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang ditujukan untuk bisa memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dijalankan secara bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberikan arahan dan makna pada suatu kerja dan usaha yang

dilakukan berdasarkan dengan visi yang jelas.

m. Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya dari teori kepemimpinan situasional ialah bahwa suatu gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan dapat berbeda-beda, tergantung dari seperti apa tingkat kesiapan para pengikutnya. Pemahaman fundamen dari teori kepemimpinan situasional ialah mengenai tidak adanya gaya kepemimpinan yang paling terbaik. Teori kepemimpinan situasional akan bertumpu pada dua konsep yang fundamental yaitu tingkat kesiapan/ kematangan individu atau kelompok sebagai pengikut dan gaya kepemimpinan.

n. Kepemimpinan Militeristik

Tipe pemimpin seperti ini sangatlah mirip dengan tipe pemimpin yang otoriter yang merupakan tipe pemimpin yang senantiasa bertindak sebagai diktator terhadap para anggota kelompoknya. Adapun sifat-sifat dari tipe kepemimpinan militeristik yaitu lebih banyak dalam menggunakan sistem perintah atau komando, keras dan sangat begitu otoriter, kaku dan seringkali untuk kurang bijaksana; menghendaki adanya kepatuhan yang mutlak dari bawahan; sangat menyenangi suatu formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang terlalu berlebihan; menuntut adanya sebuah disiplin yang keras dan kaku dari para bawahannya; tidak menghendaki adanya saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya; dan komunikasi hanya dapat berlangsung searah.<sup>57</sup>

Setiap pemimpin selalu memiliki landasan gerakannya sendiri, cara mengayomi sesama, menjalin kekeluargaan, komunikasi.

---

<sup>57</sup> Besse Mattayang "TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN" Jurnal JEMMA, Volume 2 Nomor 2, September 2019

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Di dalam penelitian ini, peneliti memakai metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif lebih merujuk pada pendekatan makna, penalaran, pengertian satu situasi tertentu, serta lebih banyak meneliti hal-hal yang juga bermaksud untuk memahami fenomena peristiwa dan manusia secara langsung.

Penelitian kualitatif artinya penelitian yang menekankan kualitas bahkan hal terpenting sekalipun. Hal terpenting barang atau jasa yang berupa peristiwa, kejadian, fenomena, dan gejala sosial lainnya makna dibalik kejadian tersebut dapat dijadikan pelajaran berharga bagi pengembangan konsep teori. Jangan sampai sesuatu yang berharga terlewatkan begitu saja tanpa meninggalkan manfaat. Penelitian kualitatif dapat di gambarkan untuk memberikan teori, praktis, kebijakan, problem sosial, dan tindakan lainnya.<sup>58</sup>

Dengan demikian, penelitian kualitatif bertujuan agar mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai masalah-masalah manusia dan sosial, bukan mendekripsikan bagian permukaan dari sebuah realitas sebagaimana dilakukan penelitian kuantitatif melalui positivesmenya<sup>59</sup>

#### **B. Studi Kasus**

Mempelajari pada suatu kasus, sudah sering digunakan dalam ranah organisasi, dan bidang lainnya untuk menunjukkan hal-hal penting dari kasus yang dipelajari. Studi kasus digunakan untuk memberikan pemahaman akan sesuatu yang menarik perhatian, proses sosial yang terjadi, peristiwa konkret, atau pengalaman orang yang menjadi latar dari sebuah kasus. Sebuah studi kasus diharapkan dapat menangkap

---

<sup>58</sup> M. Djuandi Ghony dan Fauzan Almanshur, "*Metodologi Penelitian Kualitatif*", Yogyakarta : Ar -Ruzz Media Hall.25

<sup>59</sup> Muhammad Rijal Fadli, "*Memahami desain metode penelitian kualitatif*", Universitas Negeri Yogyakarta, 2021



kompleksitas satu kasus dan metodologi ini semakin berkembang dalam ilmu-ilmu sosial.<sup>60</sup> Pada penelitian ini studi kasus akan memberikan kemenarikan serta sebuah pengalaman dari seorang pemimpin perempuan dalam memimpin organisasi extra kampus, serta penulis juga dapat memberikan pengalaman kepada siapapun nanti yang membaca mengenai peristiwa yang penulis teliti dalam pola komunikasinya, kepemimpinan nya, kepemimpinan perempuannya dalam suatu organisasi.

Studi Kasus juga bisa menjadikan suatu serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas, baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut.<sup>61</sup> Biasanya, peristiwa yang dipilih yang selanjutnya disebut kasus adalah hal yang aktual (*real-life events*), yang sedang berlangsung, bukan sesuatu yang sudah lewat. Masalahnya ialah kasus sendiri itu apa? Yang dimaksud kasus ialah kejadian atau peristiwa, bisa sangat sederhana bisa pula kompleks. Karenanya, peneliti memilih salah satu saja yang benar-benar spesifik. Peristiwanya itu sendiri tergolong “unik”. “Unik” artinya hanya terjadi di situs atau lokus tertentu. Untuk menentukan “keunikan” sebuah kasus atau peristiwa dalam penelitian.

### C. Waktu dan Tempat Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PMII Komisariat Walisongo UIN Saizu Purwokerto sekretariat nya berada di Jl. Bobosan Gg. Selok No.22 Purwokerto Utara, Karangjambu, Purwanegara, Banyumas. Peneliti akan melakukan penelitian di lokasi tersebut, karena selain bisa mendapatkan informasi untuk penelitian, juga bisa menambah pengamatan aktivitas

<sup>60</sup> Unika Prihatsansi, Suryanto, dan Wiwin, “Menggunakan Studi Kasus Sebagai Metode Ilmiah Dalam Psikolog” Jurnal UGM Psikolog, Vol.26 2018

<sup>61</sup> Mulyana, Dedy.. “Metodologi , penelitian kualitatif: paradigma ilmu baru komunikasi dan ilmu sosial lainnya”. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA 2013

pengurus Komisariat PMII secara langsung.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober tahun 2022 sampai data yang dibutuhkan terpenuhi dengan selesai.

## D. Subjek dan Objek Penelitian

### 1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah, Ketua PMII Komisariat Walisongo yaitu Nana Annisa mahasiswi PBA UIN Saizu beserta jajaran Badan Pengurus Harian PMII dan kepengurusan lainnya. Yang dapat memberikan informasi serta data yang dibutuhkan untuk melengkapi penelitian ini.

### 2. Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah organisasi PMII Komisariat Walisongo Purwokerto

## E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, sebagai berikut :

### 1. Wawancara

Pengumpulan wawancara ini merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif, wawancara ini bersifat dialog tanya jawab oleh peneliti dengan narasumber. Wawancara dalam penelitian kualitatif merupakan pengamatan pembicaraan yang mempunyai tujuan serta di dahului beberapa pertanyaan informal.<sup>62</sup> Sasaran wawancara dalam penelitian ini adalah, Ketua Umum PMII Komisariat Walisongo UIN Saizu Purwokerto.

### 2. Observasi

Pengumpulan observasi ini merupakan suatu kegiatan mencari data yang bisa digunakan untuk memberikan kesimpulan atau diagnosis, inti dari observasi adalah adanya perilaku yang nampak nyata dengan tujuan

---

<sup>62</sup> Imami Nur Rachmawati, "Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif Wawancara". Jurnal Keperawatan Indonesia, Vol. 11 No.1 2017

yang ingin dicapai<sup>63</sup>. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik observasi yang akan mengamati secara langsung aktivitas PMII dan pola komunikasi pemimpin serta ikut serta dalam beberapa kegiatannya yang ada.

### 3. Dokumentasi

Pengumpulan dokumentasi ini merupakan cara mendapatkan bukti (fakta), atau informasi nyata untuk merekam jejak peristiwa yang telah terjadi, dalam bentuk tertulis maupun dengan media lainnya. Dokumentasi yang dilakukan peneliti adalah dalam bentuk pengabadian moment dan penyampaian secara tertulis mengenai Pola Komunikasi Kepemimpinannya pada PMII UIN Saizu Komisariat Walisongo Purwoketo

### 4. Teknik Analisa Data

Pengumpulan analisi data ini, pada penelitian kualitatif dilakukan melalui pengaturan data dengan logis dan sistematis. Teknik ini dilakukan sejak awal peneliti terjun ke lokasi penelitian<sup>64</sup> sampai selesainya akhir dari penelitian. Metode yang digunakan untuk menarik kesimpulan yang benar, fungsi dari teknik ini digunakan untuk memberikan jawaban pernyataan dari rumusan masalah di dalam penelitian. Analisis ini melewati 3 tahapan, yaitu :

#### a. Reduksi Data

Pada analisi yang dilakukan secara berulang tentu akan menghasilkan data yang kompleks, hingga perlu melalui tahapan reduksi data. Melakukan analisis untuk memilih, memfokuskan, membuang, dan menyusun data agar dapat diambil kesimpulannya. Penulis terlebih dahulu membuat catatan singkat, memilih judul, membuat rancangan, dan menentukan agar bisa menemukan makna dari data yang diperoleh.

---

<sup>63</sup> Haris Herdiansyah, *“Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Sosial”* , Jakarta Selatan Penerbit Salemba Humanika, Tahun 2010. Hall.13

<sup>64</sup> M. Djuandi Ghony dan Fauza Almanshur, *“Metodologi Penelitian Kualitatif”* Yogyakarta : Ar Ruzz Media Tahun 2017, Hall.246

Proses reduksi data dalam penelitian ini dengan cara memilih, memusatkan perhatian, pengabstrakan hingga transformasi data kasar yang muncul dari proses wawancara di lapangan.

b. Penyajian Data

Proses penyajian data kualitatif digunakan untuk mempermudah pembaca yang di sajikan dalam bentuk ikhtisar, bagan, hubungan antar kategori, dan pola. Ketika data yang di sajikan ini lebih sistematis maka pembaca juga akan lebih mudah memahami suatu konsep kategori hingga hubungan persamaan dan perbedaannya. Penyajian data ini dilakukan dengan cara mentransformasikan rekaman wawancara bersama informan menjadi bentuk tertulis

c. Kesimpulan

Tahapan terakhir dalam analisis data kualitatif yaitu penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini di lakukan oleh penulis dengan memahami makna dari data-data yang telah di analisis lapangan beserta alur sebab dan akibatnya.





## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. PMII Komisariat Walisongo Purwokerto**

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto merupakan perguruan tinggi negeri (PTN) yang berada di JL. A. Yani No. 40 A, Karanganjing, Purwanegara, Kecamatan Purwokerto Utara, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto ini berdiri pada tanggal 21 Maret 1997. Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto merupakan PTKIN pengembangan dan telah beralih status dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) lalu berdasarkan peraturan presiden Nomor 139 tahun 2014 berubah menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

Berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) No. 41 Tahun 2021 pada tanggal 11 Mei 2021 IAIN Purwokerto mengalami transformasi menjadi Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto merupakan suatu lembaga pendidikan agama yang memiliki fungsi untuk mempersiapkan generasi Indonesia yang memiliki keagamaan yang baik dan kuat, selain itu UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto menyelenggarakan pendidikan akademik yang baik serta membentuk sarjana yang berkualitas sesuai dengan bidangnya.<sup>65</sup>

Profil Profesor Kiai Saifuddin Zuhri memiliki makna tersendiri yaitu karena Kiai Saifuddin Zuhri merupakan putra asli Banyumas, yang keilmuannya diakui dengan berbagai gelar profesor dan beliau pernah menjabat menjadi Menteri Agama tahun 1961-1967, selain itu pemberian nama perguruan tinggi negeri agama Islam di Banyumas ini dipilih untuk memotivasi para mahasiswa. Untuk saat ini pemimpin atau Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yaitu Dr. H. Mohammad Roqib, M.Ag. Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin

---

<sup>65</sup> Widiasih, Tofianti Nurulita, Strategi Pelayanan Perpustakaan Uin Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Kepada Mahasiswa Melalui Instagram Di Masa Pandemi Covid-19, 2022

Zuhri Purwokerto ini mempunyai 5 fakultas dengan 21 program studi.

Visi Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yaitu “Menjadi Universitas Islam yang unggul, progresif, dan integratif dalam pengembangan ilmu, teknologi dan seni di ASEAN Tahun 2040” Misi Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yaitu:

1. Mengembangkan pendidikan akademik, vokasi, dan profesi yang berkualitas dalam pengembangan ilmu, teknologi dan seni.
2. Menyelenggarakan penelitian yang inovatif dan integratif berbasis nilai keislaman, lokalitas dan keindonesiaan.
3. Melakukan transformasi masyarakat sesuai dengan nilai keislaman, lokalitas, keindonesiaan dan perkembangan global.
4. Membangun kerja sama yang produktif dan kolaboratif dalam pengembangan ilmu, teknologi, dan seni.
5. Mewujudkan tata kelola kelembagaan secara profesional berstandar nasional dan internasional.

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia komisariat walisongo purwokerto, menjadi organisasi pergerakan para mahasiswa yang ambis dalam ruang lingkup *Ahlussunah Wal Jama'ah* juga yang memiliki ambisi besar dalam jiwa kepemimpinan, intelektualnya. PMII Merupakan organisasi kepemudaan berbasis kampus yang memiliki jaringan organisasi terbesar di Indonesia. PMII berdiri pada 17 April 1960 dipelopori oleh para aktivis mahasiswa berlatar kultural Nahdlatul Ulama (NU). Keberadaan PMII mampu mewadahi sekaligus mengembangkan gerakan mahasiswa yang memiliki komitmen ke-Islam-andan ke-Indonesia-an dalam bingkai *ahlussunnah wal jama'ah*.<sup>66</sup>

PMII merupakan organisasi yang senantiasa menjaga semangat kebangsaan. Organisasi yang menjaga ideologi Pancasila, Negara Kesatuan Republik Indonesia, Konstitusi UUD 1945, dan Bhinneka Tunggal Ika. Sebagai organisasi pengkaderan, PMII melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berpandangan luas untuk menghadapitangandandan peluang

---

<sup>66</sup> Modul Mapaba Raya PMII Komisariat Walisongo Purwokerto Tahun 2022

sosial, ekonomi, politik, budaya, dan teknologi . Secara keagamaan, PMII melihat agama Islam sebagai agama yang terbuka, menerima dan menghargai segala bentuk perbedaan sehingga kader PMII dikenal sebagai pribadi yang teguh beragama, pluralis, dan toleran. Adapun makna dari PMII yakni :

1. Makna “Pergerakan” yang terdapat dalam PMII adalah dinamika dari hamba (makhluk) yang senantiasa bergerak menuju tujuan idealnya memberikan kontribusi positif pada alam sekitarnya.
2. Makna “Mahasiswa” adalah golongan generasi muda yang menuntut ilmu di perguruan tinggi yang mempunyai identitas diri.
3. Makna “Islam” yang terkandung dalam PMII adalah Islam sebagai agama yang dipahami dengan haluan/paradigma Ahlul Sunnah wal Jama’ah.
4. Makna “Indonesia” yang merupakan masyarakat, bangsa, dan negara Indonesia yang memunyai falsafah dan ideologi Pancasila serta UUD 45

PMII dideklarasikan pada 17 April 1960 masehi atau bertepatan dengan tanggal 17 Syawal 1379 Hijriyah di Surabaya. Kelahiran PMII pada dasarnya merupakan jawaban dari tuntutan dan kemauankeras mahasiswa Nahdliyin pada adanya wadah khusus bagi mahasiswa yang berideologikan Ahlul Sunnah wal Jamaah. Secara historis, kelahiran PMII tidak dapat terpisahkan dari eksistensi IPNU yang berdiri pada tanggal 24 Februari 1954. Gagasan pendirian organisasi mahasiswa ini telah muncul setahun setelahnya, ditandai dengan pendirian IMANU (Ikatan Mahasiswa NU) di Jakarta pada tahun 1955 yang dipelopori oleh Wa’il Harits Sugianto, serta KMNU (Keluarga Mahasiswa NU) di Surakarta yang dipelopori oleh Mustahal Ahmad. Namun, kehadiran kedua organisasi tersebut tidak direstui mengingat usia IPNU yang masih belia.<sup>67</sup>

Organisasi PMII memiliki tahapan berproses dalam pengkaderannya, dari mulai MAPABA (Masa Penerimaan Anggota Baru), PKD (Pelatihan Kader Dasar), PKL (Pelatihan Kader Lanjut) dan PKN (Pelatihan Kader Nasional). Untuk bisa ada di jajaran kepengurusan PMII tingkat Komisariat

---

<sup>67</sup> Wildan Muhammad. *“Gerakan Islam Kampus: Sejarah dan Dinamika Gerakan Mahasiswa Muslim.”* 2015.

adalah kader PMII wajib telah mengikuti PKD yang bebas dimanapun para kader PMII ikuti, di dalam kota Purwokerto atau bahkan di luar kota Purwokerto. Tak heran kenapa jejaring relasi pada PMII terlihat pesat dan banyak. Visi dan Misi PMII Komisariat Walisongo Purwokerto yaitu :

1. Visi Pegerakan Mahasiswa Islam Indonesia Walisongo Purwokerto  
Rekontruksi PMII Walisongo menuju Komisariat yang progresif, berbasis intelektual dan berdaya saing serta menghidupi kembali nilai-nilai dasar PMII dalam rangka mewujudkan organisasi yang humanis, humoris, dinamis, dan idealis.
2. Misi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Walisongo Purwokerto
  - a. Menciptakan formulasi kaderisasi berbasis kultur kefakultatifan, serta mengikuti perkembangan zaman
  - b. Memperluas relasi keluar Komisariat lain
  - c. Membangun silaturahmi dan komunikasi yang masif
  - d. Menumbuhkan solidaritas kooperatif antara Komisariat dan Rayon di PMII Walisongo
  - e. Menghidupkan wadah diskusi untuk menciptakan rasa kepekaan yang tinggi terhadap isu sekitar dan wacana intelektual.

## **B. Pemaparan Data**

### **1. Proses Awal Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah pola komunikasi kepemimpinan dari seorang perempuan dalam memimpin organisasi besar di kampus. Bagaimana membangun pola komunikasi hingga memiliki pola komunikasi kepemimpinan yang bisa menjalankan sebuah keorganisasian oleh seorang perempuan yang menahkodai banyak perahu saat periode kepemimpinannya. Karena tidak tatanan komisariat nya saja, melainkan dari setiap rayon atau fakultas juga menjadi bagian dari tanggung jawabnya. Proses awal dari penelitian ini yaitu saat peneliti melihat dari jajaran Pemimpin pada organisasi ekstra kampus pada periode 2022 – 2023 dari HMI (Himpunan Mahasiswa Islam), IMM



(Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, dan PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia) ada ketertarikan sendiri diantaranya PMII dipimpin seorang perempuan dengan yang lainnya adalah dipimpin oleh laki-laki. Diantara 3 organisasi Extra kampus tersebut, PMII memiliki daya minat pada mahasiswa yang cukup, bahkan bisa dibilang juga menjadi mayoritas dikalangan kampus. Hal ini dibuktikan dari pernyataan salah satu aktivis kampus yang merupakan salah satu kader PMII, seperti berikut :

*“PMII di UIN Saizu ini merupakan kader yang cukup bisa dikatakan banyak ya, pertama bisa dilihat dari jajaran ketua di organisasi intra. Seperti dari ketua DEMA UIN juga di pimpin kader PMII, SENAT UIN pun juga dipimpin kader PMII , 2 lembaga intra yang cukup tinggi juga ya di kalangan kita, dan pengkaderan PMII di UIN juga tidak pernah mati, keknya setiap tahun semakin menumbuhkan banyak perintis aktivis atau bahkan pemimpinnya. Nah didukung juga dengan mayoritasnya mahasiswa NU.”<sup>68</sup>*

Penelitian yang dilakukan peneliti juga mengamati dari setiap proses penelitiannya. Peneliti kemudian mengamati lingkungan sekitar pada jajaran kepengurusan PMII, saat berada di dalam sekretariat, diluar sekretariat sekalipun seperti halnya di kampus, ada peristiwa terjadinya program kerja yang mereka jalankan, kepengurusan yang berperan selama masa periode 2022, dan hingga menemui kendala atau hambatan yang terjadi, entah dari anggota, BPH, atau bahkan ketua sekalipun. Dalam pola komunikasi pemimpin pada PMII. Menemukan juga beberapa subjek dari kepengurusan PMII periode 2022 – 2023 peneliti membuat rancangan atau proposal skripsi dengan judul “ Pola Komunikasi Pemimpin Perempuan Di Organisasi Ekstra Kampus Studi Kasus Pada Organisasi PMII UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto”.

Setelah peneliti menemukan adanya beberapa mahasiswa PMII

---


<sup>68</sup> Wawancara dengan Bagas Setiawan BPH PMII Rayon Dakwah dan Ketua SENAT Fakda 2022

yang dapat dijadikan subjek dalam penelitian yang mana subjek tersebut telah dipilih dan disortir melalui struktural kepengurusan yang peneliti dapatkan, dan memberikan pertanyaan kepada kepengurusan inti PMII .

Hal ini dilakukan karena peneliti ingin mendapatkan informasi dan data yang akurat terkait data dan fakta pola komunikasi yang dibentuk serta sudut pandangan mengenai pola komunikasi pemimpin perempuan., serta peristiwa-peristiwa yang terjadi selama periode kepemimpinan Nana Annisa. Kemudian guna untuk mempermudah dalam menggali informasi untuk proses pengumpulan data penelitian yang dibutuhkan, peneliti datang langsung ke lokasi untuk melakukan observasi dan bertemu langsung dengan para subjek di masing-masing tempat yang subjek dan peneliti telah tentukan.



## 2. Susunan Kepengurusan Komisariat PMII UIN. Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Masa Khidmat 2022 – 2023



**PENGURUS CABANG**  
**PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA**  
*Branch Board of Indonesian Muslim Student Movement*  
**PURWOKERTO**  
 Sekretariat: Jl. Sultan Agung, Karanggayam, Karanglosem, Kec. Purwokerto Sel.,  
 Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53144

---

Lampiran : Surat Keputusan PC PMII Purwokerto  
 Nomor : 184.SK.PC-XXXVII.V-01.01.058.A-1.08.2022

**Tentang**  
**SUSUNAN PENGURUS KOMISARIAT WALISONGO**  
**PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA (PMII)**  
**UIN PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**MASA KHIDMAT 2022-2023**

**BADAN PENGURUS HARIAN**

**Ketua** : Nana Annisa Qoniatus Saadah  
**Wakil Ketua I** : Fahmi Muttaqin  
**Wakil Ketua II** : Afik Fathur Rohman  
**Wakil Ketua III** : Candra Wahid Zaenal Abidin

**Sekretaris** : Halimatu Sa'diyah  
**Sekretaris WAKA I** : Feni Oktafiyani  
**Sekretaris WAKA II** : Sabilla Arfiana  
**Sekretaris WAKA III** : Abdul Rofi Mauladi

**Bendahara** : Isna Ayu Mauliah

**BIRO-BIRO**


**Biro Pengkaderan dan Keorganisasian**  
**Koordinator** : Ulil Archam  
**Anggota** : Hikmatu  
 Hani Hidayatulloh  
 Ahmad Aziz Fauzi

**Biro Wacana dan Keilmuan**  
**Koordinator** : Wildan Dzanur A.  
**Anggota** : Khoerul Umam  
 Febrian Fawzi  
 Habiburrohman  
 Febyana Istiqomah

**Biro Rumah Tangga**  
**Koordinator** : Juwita Fani  
**Anggota** : Febry Sani Muflikhah  
 Bayu Septia Rizqi  
 Isni Khofifah Aini  
 Gita Anisa Anwar

**Biro Advokasi dan Jaringan Komunikasi**  
**Koordinator** : Angga Budi Laksana  
**Anggota** : Maidah Wihdatul Muna  
 Fahmi Azhar

*Dzikir, Fikir dan Amal Shaleh*



**PENGURUS CABANG**  
**PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA**  
*Branch Board of Indonesian Muslim Student Movement*  
**PURWOKERTO**  
Sekretariat: Jl. Sultan Agung, Karanggayam, Karangdlesem, Kec. Purwokerto Sel.,  
Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53144

---

Rahayu Dian Ananda

**Biro Kewirausahaan**  
Koordinator : lid Saefulloh Anwar  
Anggota : Esti Riwayanti  
Laeli Muthoharoh  
Umu Safikoh  
Firda Aulia

**Biro Media dan Teknologi**  
Koordinator : Muhammad Abdurrauf Nasrullah  
Anggota : Ardiansyah Pandu Nugroho  
Ihza Lukni Maarif


**Biro Keagamaan**  
Koordinator : Ahda Faizalziddi Al Aziz  
Anggota : Taufik Hidayat  
Muhammad Samudra Firdaus  
Baharudin  
Akhyarul Manan


**Biro Bakat dan Minat**  
Koordinator : Bela Ifadatul Husna  
Anggota : Harnes Septy Andini  
Firda Annisaa' Arif  
Syahrul Mubarak

**BADAN SEMI OTONOM**  
KORPS PMII PUTRI (KOPRI)  
Ketua : Ainun Robi'atun Syafa'ah  
Sekretaris : Khuriyatus Salifach  
Bendahara : Dwi Irma Desiarti

Wallahul Muwaffieq Illa Aqwamith Tharieq Ditetapkan Di : Purwokerto  
Pada Tanggal : 13 Agustus 2022

**PENGURUS CABANG**  
**PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA**  
**PURWOKERTO**

  
**FAHRUL ROJIK**  
Ketua

  
**SHAUFI FERNANDA**  
Sekretaris

Dzikir, Fikir dan Amal Shaleh

*Gambar 4.1 Struktur Pengurus PMII*

Total kepengurusan PMII Komisariat walisongo terdapat 47 anggota. Mulai dari Ketua, Waka 1, Waka 2, Waka 3, Sekertaris, Sekertarris Waka, Koordinator Departemen Pengkaderan dan Keorganisasian serta anggota deppartemennya, Koordinator Departement Wacana dan Keilmuan serta anggotanya, Koordinator Departement Rumah Tangga dan anggotanya, Koordinator Advokasi dsn Jaringan Komunikasi serta anggotanya, Koordinator Departement Kewirausahaan serta anggotanya, Koordinator Departement Media dan Teknologi serta anggotanya, Koordinator Departement Keagamaan serta



anggotanya, Koordinator Bakat dan Minat serta anggotanya, dan Korps PMII Putri atau KOPRI dari ketua KOPRI serta anggotanya.

### 3. Deskripsi Informan

#### a. Deskripsi Informan

Informan dalam penelitian ini yaitu Nana Annisa merupakan salah satu mahasiswa Pendidikan Bahasa Arab angkatan 2018 di UIN Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memasuki semester 11, menduduki jabatan sebagai Ketua Umum di kepengurusan PMII Komisariat Walisongo pada saat wawancara saudari Nana Annisa mengenai pola komunikasi kepemimpinan yang ia bentuk dalam menahkodai kepengurusannya tentu sangat menjunjung tinggi nilai keasadaran, dan komunikasi yang terstruktur, seperti halnya tidak selalu ketua langsung terjun dilapangan, melainkan lebih ke tahapan pada penanggung jawab dari setiap bidangnya. Perempuan satu ini juga berteguh prinsip sekali akan “Perempuan Merdeka” .

Perempuan merdeka yang maksud adalah, bagaimana perempuan dimasa kini berani untuk unjuk diri go to show memancarkan segala kemampuan yang dimiliki seerta ikut andil dalam berperannya kehidupan ini, merdeka akan rasa Insecure, merdeka akan rasa Takut, merdeka akan rasa Cemas,Merdeka akan takut dengan penilaian orang lain, merdeka akan segala hal yang bisa membebaskan dirinya dari hal – hal yang meyakinkan bahkan dari hal yang terlihat lemah jika seorang perempuan melakukannya. Termasuk dalam memimpin perempuan kini justru harus lebih andil didalamnya, karena kita adalah Kartini di masa sekarang.

Nana Annisa adalah perempuan kedua selama PMII Komisariat Walisongo berdiri menjadi pemimpin<sup>69</sup> . Perempuan pilihan yang bisa menahkodai sebuah organisasi yang memiliki tatanan tertinggi dikampus, tidak hanya kepengurusan komisariat tapi juga 5 tatanan rayon sekaligus. Rasa percaya yang bisa di rasakan oleh

---

<sup>69</sup> Wawancara dengan demisioner Ketua Komisariat PMII Purwokerto 2021

seorang pemimpin tentu membuat Nana Annisa semakin khidmat dengan keberadaannya menjadi ketua. Seiring berjalannya waktu kelemahan rasa percaya mereka hilang dikarenakan ketidak sediaan selalu seorang ketua berada di Sekretariatnya. “Meskipun saya pemimpin perempuan saya juga memiliki privasi yang tidak bisa dilakukan terus di sekre”<sup>70</sup> hal itu tersampaikan dan muncullah sebuah toleransi yang tidak membesar-besarkan menjadi suatu masalah yang berat.

Sebagai pemimpin yang menjalin kordinasi dan komisarist, rasanya sangat hangat sekali saat senior juga ada yang masih berada di sekre komisariat, hal itu secara tidak langsung membuat beberapa kegiatan berjalan dengan sendiri nya.



*Gambar 4.2 Muspimnas24 November 2023 di Tulungagung*

<sup>70</sup> Wawancara dengan Ketua Komisariat PMII 2022



*Gambar 4.3 Harlah PMII ke-63. Solo, 23 Juni 2023*

Tak kadang juga, masalah pasti menghampiri mulai dari masalah pribadi, hingga masalah yang ada di dalam organisasi, pondasi sebagai pemimpin tentu menjadi taruhannya untuk kesejahteraan bersama. Seperti halnya permasalahan dari ketua sendiri yang kurang nya timeing komunikasi, pemimpin yang melepaskan kendali dalam pengontrolan emosi, dan kurang nya keterbukaan pemimpin kepada kepengurusan yang lain. Hal ini dapat teratasi oleh Nana Annisa sebagai pemimpin di periode saat itu, dengan cara mulai terbuka satu-persatu akan permasalahan yang dialami menceritakan kepada pengrus yang tepat, ada hal yang menarik yang Nana Annisa tekankan dalam menjalani kepemimpinan ini,

*“Sebagus apapun pemimpin dalam memimpin, tapi anggota nya tidak berjalan dg baik ya sama aja boong, pokok penting yaitu menjaga keutuhan organisasi”* .<sup>71</sup>

Menurut Nana Annisa mengenai pemimpin, ketua, adalah tentang bagaimana bisa memberikan yang terbaik, dapat mengayomi, dan tidak haus akan kehormatan dari siapapun. Hal ini disampaikan oleh Nana

<sup>71</sup> Wawancara dengan Nana Annisa Ketua PMII Komisariat Walisongo 2022



Annisa sebagai berikut :

*“Kadang menjadi pemimpin itu tidak meulok nerima soal kehormatan, jagan terima kehormatan dan kebinasaan sepenuhnya, karena seorang pemimpin manis nerima suatu kehormatan, tapi riskan menjadi cacian juga. Selalu ada solusi untuk sebuah kecelakaan dalam organisasi dibangun dengan koordinasi dan komunikasi. Keutuhan dalam organisasi tentu diraih dengan pola komunikasi yang baik antar sesama, antar semua jabatan kepengurusan memiliki rasa loyal yang tinggi untuk mencapai tujuan yang sama.”<sup>72</sup>*

Ketika rasa loyalitas, tanggung jawab, dan rasa kepemilikan organisasi ada dan tumbuh dari setiap orangnya maka akan mudah sebuah program kerja terlaksana. Suka duka menjadi pemimpin juga pasti sudah menjadi resiko, entah dari sisi kebaikannya, dan dari sisi keburukannya. Masih sering terjadi juga sebuah kendala yang dialami oleh Nana Annisa semasa memimpin yaitu, ketika ada oknum dalam organisasi yang melakukan suatu hal yang tidak baik, tetapi bisa menjadi nama PMII dan bahkan pemimpin juga ikut serta dalam kemasalahan oknum yang melakukan. Hal ini memang sudah terbiasa terjadi, tapi bukan dengan rasa yang sama ketika sedang dialami. Peristiwa atau bahkan masalah seperti ini direspon dengan cukup baik dari pemimpin yang bisa mempengaruhi bawahannya. Hingga adalah opsi terbaik yang diwujudkan informan atau Nana Annisa adalah, terbuka dengan orang-orang tertentu yang bersangkutan, agar tetap bisa memecahkan dan memberikan solusi yang terbaik.

Tantangan yang sekaligus menjadi pembelaran untuk Nana Annisa sendiri sebagai pemimpin. Pada masa periode di kepemimpinan Nana Annisa juga tidak melarang kepada kader-kadernya yang hendak memiliki tanggung jawab diluar kepengurusan. Sepertihalnya, kuliah sambil kerja, kuliah sambil menjadi freelance dan lain-lain. Karena berproses dari sebuah organisasi inilah yang dapat memberikan bekal pengalaman untuk

---

<sup>72</sup> Wawancara dengan Nana Annisa Ketua PMII Komisariat Walisongo 2022



bersosial diluar sana. Beberapa hal itu terjadi pada anggota kepengurusan Nana Annisa selagi bisa membagi waktu, dan pandai menempatkan dalam bertaanggung jawab memiliki jobdesk, atau kesibukan diluar organisasi bukan menjadi suatu penghalang, melainkan menjadi suatu kebanggan dan hal yang perlu di dukung. Hal ini juga sempat disampaikan oleh salah satu bagian kepengurusan harian PMII Komisariat, sebagai berikut :

*“Keberadaan kita sebagai pengurus itukan penting dan tentu dibutuhkan, oleh seorang pemimpin juga pasti nya, tapi kepentingan kita juga beda-beda meski ada didalam 1 lingkup yang sama, selagi ada rasa tanggung jawab, loyalitas, dan bentuk komunikasi yang terkoordinasi akan jadi makna saling mengerti satu sama lain yang tinggi. Termasuk pada kita-kita yang juga harus memperjuangkan hal lain, selain di PMII atau organisasi apapun”<sup>73</sup>*

Dari pernyataan diatas, PMII Komisariat Walisongo ini cukup memberi peluang juga bagi anggota yang memiliki kesibukan diluar organisasi, selagi masih dengan tatanan yang komunikatif, ada di saat PMII sedang membutuhkan banyak bantuan, atau apapun aktivitasnya masih ad dan andil didalamnya. Hal seperti ini juga di rasakan oleh pengurus BPH lainnya, seperti berikut :

*“Mengenai kesibukan diluar organisasi bukan menjadi masalah yang berat, dan siapapun kader PMII dalam kepengurusan memilih itu ya.. gapapa asalkan tanggung jawabnya sebagai pengurus juga di sesuaikan”<sup>74</sup>*

Dari pernyataan-pernyataan diatas, menjadi sebuah kebebasan pengurus sendiri dalam menjalankan pengabdianya sebagai pengurus, tebtunya dari kesibukan para kader PMII ini juga terpantau oleh Ketua

---

<sup>73</sup> Wawancara dengan Fahmi Muttaqin waka 1 PMII Komisariat Walisongo 2022

<sup>74</sup> Wawancara dengan Isna Ayu Bendahara PMII Komisariat Walisongo 2022

Nana Annisa dalam perkembangan personal maupun secara keseluruhan pengurusnya.

#### **4. Pola Komunikasi Pemimpin Perempuan PMII UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

##### a. Pola rantai

Pola rantai ini merupakan sistem arus komunikasi keatas dan kebawah, pola rantai ini tentu penyampainnya juga seperti selayaknya rantai yang memiliki lima tingkatan yang bisa menjadi sistem komunikasi arus ketas dan kebawah begitu pula sebaliknya. Pola ini menganut hubungan komunikasi garis langsung (komando) baik ketas ataupun ke bawah. Pola rantai ini terjadi pada pola komunikasi yang dibangun oleh pemimpin (Nana Annisa) sebagai ketua umum, menggunakan pola komunikasi rantai yang lebih terstruktur dalam menjalankan progres bersama kepengurusan lainnya dan anggota, mulai dari koordinasi untuk perkumpulan.

Hal ini apat dilihat ketika ketua menyampaikan pesan untuk suatu departemen ataupun departemen yang ingin menyampaikan informasi kepada ketua harus melalui wakil ketua terlebih dahulu. Contohnya saat akan diadakan kegiatan *follow up* perkumpulan pengurus dari departemen pengkaderan dan keorganisasian, sebelumnya koordinator telah mendiskusikannya dengan anggota departemen mengenai waktu konsep, tempat, tanggal dan lainnya. Setelah itu kordinator akan menyampaikan kepada wakil ketua 1 yang membawahi departemen pengkaderan dan keorganisasian, terkait dengan kegiatan *follow up* tersebut. kemudian wakil ketua 1 akan menyampaikan hal tersebut kepada ketua. Bila ada masukan atau yang perlu dipertimbangkan lagi ketua akan menyampaikan kepada wakil ketua dan akan diteruskan kepada kordinator departemen.

Setelah itu barulah kegiatan akan lakukan sesuai yang telah dijadwalkan dengan seksama. Kegiatan seperti ini bersifat fleksibel

dalam rutinan. Jika pada setiap bulannya rasa kurang efektif dan banyak diikuti, maka akan mengambil arah pada waktu fleksibel saat semua bisa. Baik dari setiap minggu, bulan, bahkan ketika ada momen mendadak sekalipun. Hal ini disampaikan oleh Nana Annisa seperti berikut :

*“Komunikasi yang nana terapkan dengan sahabat-sahabati pengurus komsat, itu urut dari aku ke jajaran waka-waka dari mereka ke anggotanya, selain simple dan efektif, ini juga menambah kedekatan antara waka dan anggota biro yang di naunginya”<sup>75</sup>*

Hal ini juga dirasakan oleh salah satu pengurus komisariat, sama-sama merasakan terjadinya sebuah koordinasi yang terjalin satu komando dalam pola ini yaitu oleh Juwita Fani Koordinator dari Biro Rumah Tangga seperti berikut :

*“Jalinan Komunikasi yang cukup efektif komunikasi yang terjalin pada kepengurusan komsat, dan tersalurkan setiap ada arahan dari ketua atau BPH”<sup>76</sup>*

Dari pernyataan yang disampaikan oleh Juwita Fani ini terjadi pada setiap adanya koordinasi dalam gerakan kepengurusan dalam menjemput segala bentuk dukungan aktivitas dalam kepegurusan. Baik dalam tatanan rayon (Fakultas) atau Komisariat sekalipun yang bersangkutan pada momentum tersebut. Ada juga pernyataan dari anggota pengurus yang lain, yang juga tentu tidak berbeda jauh persepsinya mengenai jalinan pola komunikasi rantai yang diterapkan pada kepengurusan periode Nana Annisa kali ini. Hal ini dialami juga oleh koordinator departement Wacana Keilmuan yaitu Wildan Dzanur A, sebagai berikut :

*“Pola komunikasi berlangsung secara baik dan tersampaikan secara struktural melalui dari atasan, kebawah dari jajaran*

<sup>75</sup> Wawancara dengan Nana Annisa Ketua PMII Komisariat Walisongo 2022

<sup>76</sup> Wawancara dengan Juwita Fani Koordinator Biro Rumah Tangga PMII Komisariat 2022

*BPH seperti Ketua, Waka 1, Waka 2, Waka 3, dan Koordinator yang nanti melanjuta kepada anggota departemennya* <sup>77</sup>

Dari pernyataan yang disampaikan oleh Wildan Dzanur terjadi sebuah tahapan dari jenjang jabatan kepengurusan yang setiap adanya koordinasi dalam gerakan kepengurusan dalam menjemput segala bentuk dukungan aktivitas dalam kepengurusan. Baik dalam tatanan rayon (Fakultas) atau Komisariat sekalipun yang bersangkutan pada momentum tersebut. Menjadikan jalinan koordinasi ini terarah dan bisa saling mengingatkan jika nantinya ada informasi atau perubahan yang berubah agar dapat diatasi dengan seksama.

Tidak jarang juga ada sebuah jalinan koordinasi external. Yang tentu juga akan menerapkannya Pola Rantai ini, seperti halnya sebuah ajakan antar ketua PMII se-Purwokerto, tentu juga akan melibatkan bawahannya agar informasi ini bisa diketahui secara menyeluruh, hal ini membutuhkan susunan penyampain informasi yang searah. Ada juga pernyataan dari anggota pengurus yang lain, yang juga tentu tidak berbeda jauh presepsinya mengenai jalinan pola komunikasi rantai yang dterapkan pada kepengurusan periode Nana Annisa kali ini. Hal ini disampaikan oleh Ahda Faizal Koor dari Departement Keagamaan, seperti berikut :

*“Berlansungnya pola komunikasi ini tentu dengan semestinya berjalan, cukup baik secara tatanan terarahnya karena komunikasi yang disampaikan secara urut dari Ketua Waka Sampai Koor dan Anggota memili pengaruh yang kuat, apa lagi dari pemimpinnya”*<sup>78</sup>

Dari pernyataan yang disampaikan Ahda Faizal memberikan pentingnya sebuah pola komunikasi yang

<sup>77</sup> Wawancara dengan Wildan Dzanur Koor Wacana Keilmuan PMII Komisariat Walisongo 2022

<sup>78</sup> Wawancara dengan Ahda Faizal Koor Keagamaan PMII Komisariat Walisongo 2022



terarah dari seorang ketua atau pemimpin kepada bawahannya karena daya pengaruh yang kuat dimiliki tatanan dari setiap porsi jabatannya.



*Gambar 4.4 Perkumpulan antar pengurus*

Pola Rantai ini dapat menumbuhkan rasa solidaritas serta saling memiliki akan PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto juga dapat memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan saran, kritik, gagasan serta mengajukan pertanyaan. Hal ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi ketua dalam menilai dari pihak bawah tentang sejauh mana tingkat pemahaman mereka terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan terkait dengan program-program yang sedang dijalankan.

Oleh karena itu komunikasi dari bawahan dapat menunjukkan bahwa pemimpin menghargai pengurus di bawahnya, sehingga membentuk dasar bagi sebuah komunikasi yang efektif dan sesuai arahnya semakin membuat penyebaran informasi mudah di lakukan dan memberikan efek pendekatan personal dan maupun pada keseluruhannya.

b. Pola roda

Pola roda ini yang mempunyai porsi jelas terpusatkan oleh pemimpinnya segala bentuk informasi pola roda hanya melalui satu orang, yaitu pemimpin. Disini seorang pemimpin memiliki potensi kuat untuk memberi pengaruh dalam proses menyampaikan pesan. Pola roda ini sering dilakukan oleh Pemimpin agar dapat mempengaruhi bawahannya, untuk mewujudkan kerukunan dan mencapai tujuan bersama. Baik dengan penyampain secara langsung maupun secara online melalui Grup WhatsApp yang bisa diinformasikan di waktu kapanpun saat dihal itu dibutuhkan. Atau secara langsung saat kepengurusan berada di sekretariat.

Setelah satu pola komunikasi yang sudah di jelaskan sebelumnya, Pada pola roda ini , fokus perhatian yaitu pada seorang pemimpin. Yang mana menjadikan semua laporan, instruksi, perintah kerja dan kepengawasan terpusat pada satu orang yaitu ketua. Pola ini berpengaruh di gunakan dalam kepengurusan PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, karena pada pola ini jika pengurus akan menyampaikan pesan atau informasi kepada anggota yang lain, informasi tersebut harus disampaikan melalui ketua. Dalam kepengurusan PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto tentu bisa pengurus menyampaikan pesan atau informasi dapat disampaikan kepada ketua baik secara langsung atau di grup pengurus.

Hal ini juga dialami oleh salah satu pengurus PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yaitu Muhammad Abdurrauf selaku Koor dari Departemen Media, sebagai berikut :

*“Pengaruh dari adanya pola komunikasi pemimpin yang langsung ia sampaikan tanpa perantara, sangat berpengaruh karena tanpa adanya komunikasi yang baik disampaikan serta lebih baik agar menghindari adanya miskom dan segala hal*

*yang sudah di rencanakan dalam organisasi bisa dipastikan tidak berjalan dengan lancar”<sup>79</sup>*

Dari pernyataan tersebut, pola komunikasi ini yang terpusatkan oleh pemimpin akan segala bentuk informasinya dapat mendukung terwujudnya rencana atau rancangan dalam suatu organisasi dari pemimpin yang sangat besar pengaruh dan tanggung jawabnya.



*Gambar 4.6 forum kepengurusan di sekretariat*

Forum kepengurusan di sekretariat tidak hanya digunakan forum pengurus PMII Komisariat saja, melainkan juga menjadi tempat untuk Kader PMII lainnya bertemu, diskusi, membahas isu terkini, ataupun kepentingan lainnya. Tentu melalui penyampaian komunikasi entah izin atau konfirmasi untuk menggunakan sekretariat, agar tidak terjadi forum tabrakan dari 2 atau 3 kubu sekaligus. Forum forum seperti ini yang bisa berasal dari manapun hanya intruksi dari pemimpin, tapi juga di terapkan pada pola komunikasi kepemimpinan Nana Annisa. Hal ini juga diterapkan oleh Nana Annisa seperti berikut:

*“Adakalanya aku yang langsung menyampaikan ta, kadang ga semua informasi disalurkan melalui waka aja, tapi ada kalanya aku*

<sup>79</sup> Wawancara dengan M. Abdurrauf Koor Media PMII Komisariat Walisongo 2022



*langsung yang menginformasikan, itu sering aku terapkan dan terjadi ketika ada event dadakan, yang mengharuskan kita PMI Komsat atau rayon andil dialamnya”<sup>80</sup>*

Dari pernyataan Nana Annisa penerapan komunikasi yang langsung disampaikan dari ketua secara tidak langsung dapat menjalin bentuk kerja sama yang kuat, karena dari daya kekuasaannya lebih besar dan lebih dinilai seperti hal yang akurat harus dijalankan.

Hal ini juga dirasakan dengan beberapa pengurus rayon ,saat di hadapkan dengan kegiatan yang sifatnya mendadak, serta informasi yang baru disampaikan seketika juga oleh Azka Amrullah :

*“Jajaran pengurus komsat itu kan di atas rayon, ketika ada sifat forum atauu kegiatan besar itu truksi langsung turun dari ketua komsat, seperti pemberangkatan Muspimnas yang tahu bulalat dadakannya, tapi loyalitas dalam diri sahabat-sahabat pengurus itu ada, dan kita berangkat dengan tahu bulat”<sup>81</sup>*

Dari pernyataan yang disampaikan Azka Amrullah pola komunikasi yang terjadi dari terjun langsungnya sebuah intruksi dari seorang pemimpin atau ketua memiliki power tersendiri.

Bahkan intruksi yang disampai secara mendadak sekalipun. Pola komunikasi interaktif dalam kepengurusan PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto terlihat dari komunikasi yang terjadi ini terjadi langsung dari pemimpin dalam menyampaikan informasi. Dari seorang pemimpin yang memberikan pengaruh kuat dalam intruksi serta proses penyampaian pesan, hal ini juga dirasakan oleh salah satu kepengurusan PMII Komisariat Walisongo UIN Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dari Ketua Korps PMII Putri atau yang biasa di singkat KOPRI oleh Ainun Robi’atun sebagai berikut :

---

<sup>80</sup> Wawancara dengan Nana Annisa Ketua PMII Komisariat Walisongo 2022

<sup>81</sup> Wawancara dengan Azka Amrullah Ketua PMII Rayon Dakwah 2022



*“Komunikasi pemimpin sangat berpengaruh bagi anggota struktur kepengurusan, anggota, bahkan extra PMII karena sebuah organisasi Pemimpin adalah ujung tombaknya, jika dalam kepengurusan ada yang buruk, maka otomatis akan buruk juag, begitupula sebaliknya.”<sup>82</sup>*

Pola Komunikasi Roda yang terjadi dalam organisasi bersifat jelas terpusatkan oleh pemimpin, pesan langsung disampaikan oleh ketua serta dapat langsung disampaikan kepada pengurus. Pada pola ini ketua mempunyai kekuatan (*power*) yang sama untuk mempengaruhi anggota yang lainnya. Pola komunikasi ini berlaku baik saat rapat maupun interaksi di luar rapat. Yang ternyata pengaruh dari pemimpin dapat menggerakkan keseluruhan untuk mencapai tujuan bersama, mencapai segala bentuk progres kepengurusan, dan pasti menjaga nama baik PMII Komisariat Walisongo Purwokerto. Salah satu kepengurusan lainnya juga merasakan hal yang serupa sebagai berikut :

*“ Strategi dalam mengatur komunikasi yang agar dapat searah, berlangsung dengan cukup efektif dan bahkan ketika ada hambatan sekalipun juga bisa langsung teratasi dari ketuanya, karena berpengaruh apa yang dia sampaikan, apa lagi kalau ada hambatan atau konflik pasti awal kita langsung menuju ketua juga ”<sup>83</sup>*

Sebuah kekuatan dari pemimpin berpengaruh kuat, dari segala sisinya pola komunikasi yang dibangun juga tentu dapat mencerminkan bagaimana penyelesaian masalah, hambatan, atau bahkan aktivitas lainnya yang sedang dijalankan dalam kepengurusan PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto ini selama periodenya.

---

<sup>82</sup> Wawancara dengan Ainun Robi'atun Ketua KOPRI PMII Komisariat Walisongo 2022

<sup>83</sup> Wawancara dengan Ulil Archam Koor Pengkaderan dan keorganisasian PMII Komisariat Walisongo 20200

c. Pola Y

Pola Y ini yang memiliki pemimpin yang jelas serta dapat mengirimkan dan menerima pesan dari dua anggota lainnya, bisa dari departemen lainnya atau kepengurusan lain untuk bisa menyalurkan komunikasi tersebut. Hal ini diterapkan pada Pola Komunikasi Kepemimpinan oleh Nana Annisa seperti berikut :

*“Pemimpin itu bukan cuma bertanggung jawab aja didalam sebuah kepengurusan, tapi juga menerima segala bentuk ide, gagasan, kritik, saran, bahkan informasi lainnya untuk kepentingan dan kebaikan PMII komsat, itu sering terjadi. Entah koor biro yang nyampein ke aku, anggota biro, mau dari pengurus komsat atau rayon, aku sangat terbuka”<sup>84</sup>*

Dari pernyataan ini Nana Annisa mengingkan bahwa pola komunikasi yang diterapkan juga untuk menyadarkan akan kepedulian terhadap PMII dari segala bentuk ide, kritik saran serta hal lainnya untuk bersama membangun dan membawa PMII Komisariat Walisongo Purwokerto jauh lebih baik dari sebelumnya. Menrima segala bentuk saran dan masukan baik yang di beri dari kepengurusannya maupun dari orang lain, tentu ini akan menjadi bentuk loyalitas dalam sebuah organisasi.

Pola komunikasi pemimpin pada pola Y ini menjadi kesempatan juga kepada pengurus yang lain, tidak hanya dari ketua saja yang bisa memberikan informasi, ide, gagasan, atau hal lainnya. Hal ini juga dialami oleh kepengurusan PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri seperti berikut :

*“Ketua yang jelas serta bisa mengirimkan informasi kepada kita yang hanya Koordinator atau Anggota Departemen juga tak jarang sesekali ada hal atau informasi yang kita memberi kiriman informasi dan nantinya kita bisa sama-sama menerima*

---

<sup>84</sup> Wawancara dengan Nana Annisa Ketua PMII Komisariat Walisongo 2022

*info itu, seperti halnya tanpa di sengaja bertemu dengan Ketua Ryaon lain memberikan ajakan untuk adakan turnamen fiutsal bersama, dan hal ini itu tersampaikan diluar sekretariat di kampus dari obrolan yang diberi saat tidak sengaja bertemu, otomatis dari kita akan menyampaikan ke Nana dan bisa di terima info tersbut mau di laksanakan atau bagaimana<sup>85</sup>*

Dari pernyataan diatas, pada pola Y ini dialami dengan dari bisanya selain ketua memberikan informasi yang sifatnya itu bisa terjadi kapanpun, dimanapun, dan pada siapapun. Segala informasi yang menganut pada kepengurusan PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri secara tidak langsung bisa di berikan kepada siapapun pengurusnya yang akhirnya itu disampaikan pada atasan Ketuanya Nana Annisa. Ada juga yang mengalami hal serupa, sebagai berikut :

*“Selain informasi yang sudah tersusun dari program kerja kita, nantinya itu pasti akan ada infromasi diluar hal yang sudah di susun itu ada dan disampaikan, seperti ide dadakan yang ada diluar nalar tapi bisa membangun PMII lebih baik pasti disalurkan ke Ketua dan nanti sama-sama di terima dan di matangkan untuk jenjang selajutnya bagaimana-bagaimananya”<sup>86</sup>*

Dari pernyataan ini, tidak hanya intruksi yang bisa di sampaikan dan diterima oleh dua anggota atau lainnya, bisa dari Koordinatornya, atau bahkan anggotanya sekalipun, dan itu juga bisa dari bentuk ide, gagasan, saran, kritik, masukan, serta apapun itu informasi pesan yang dapat membangun PMII Komisariat Walisongo UIN Prof K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

---

<sup>85</sup> Wawancara dengan Angga Budi Koor Advokasi dan Jaringan Komunikasi PMII Komisariat Walisongo Purwokerto 2022

<sup>86</sup> Wawancara dengan Iid Saeful Koor Departement Kewirausahaan PMII Komisariat Walisongo Purwokerto 2022

Dengan demikian semakin bisa juga untuk antar pengurus saling mengingatkan, saling membersamai juga dengan tujuan, dan maksud kita bersama yang nantinya akan meraih keberhasilan bersama. Pola Y ini sudah memiliki pemimpin yang jelas serta dapat mengirimkan dan menerima pesan dari dua anggota lainnya. Pola Y kurang tersentralisasi dibandingkan dengan pola roda, namun lebih tersentralisasi dibandingkan dengan pola yang lainnya karena pada pola Y juga memiliki pemimpin yang jelas, anggota dapat mengirimkan dan menerima pesan dari dua orang lainnya. Ketiga anggota lainnya komunikasinya terbatas dengan satu orang lainnya juga dan PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerapkan hal ini.



*Gambar 4.6 kehadiran pengurus komsat dalam mapaba rayon*

Seperti halnya kegiatan MAPABA yang setiap tahunnya terjadi ini, juga meliputi penyaluran informasi dari setiap rayonnya kepada pengurus PMII Komisariat Walisongo Purwokerto UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri. Dalam komunikasi organisasi pemimpin juga perlu mendengarkan, mengetahui kontribusi serta saran-saran dari bawahan. Dari pola Y ini tentu bisa semakin



memaksimalkan sudut pandang sebelum mengambil tindakan atau eksekusi dalam pergerakan, hal ini terjadi seperti halnya akan mendatangi event rayon atau event besar sekalipun yang harus dipartisipasikan bersama dan meningkatkan tanggung jawab bersama. Seperti adanya MAPABA yang setiap tahunnya terselenggara dari 5 tatanan rayon, yaitu Rayon Dakwah, Rayon Fuah, Rayon Febi, Rayon Tarbiyah, dan Rayon Syariah'ah. Dengan waktu, tempat penyelenggaraan yang berbeda beda.

Seperti apa yang disampaikan oleh Afik Fathurrahman Wakil Ketua 2 PMII Komisarait Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto seperti berikut :

*“ Untuk komunikasi tidak meluluk dari ketua saja sebenarnya, melainkan dari bawah ketua pun sangat bisa disampaikan, banyak juga ketika ada informasi yang terarahkan untuk ketua tapi penerima informasi pesannya bisa dari selain ketua, dan itu adalah hal yang lumrah, jangan sampai ketika ada informasi atau bentuk pesan apapun itu tidak terjalin hingga ketua ”<sup>87</sup>*

Banyak aktivitas komunikasi yang bisa di hasilkan dari anggota kepada ketua yang nantinya sama-sama diterima dan diserap informasinya, tentu ini memudahkan dan semakin bisa membuat keputusan yang matang, karena terdapat masukan atau apapun itu dari banyak sisi. Seperti halnya pada kegiatan MAPABA (Masa Penerimaan Anggota Baru ). Hal ini sangat diperlukannya intruksi dari pemimpin atau ketua untuk dapat mengkoordinir kepengurusannya andil dan hadir, karena pada saat MAPABA berlangsung kepengurusan PMII Komisarait mendapatkan jadwal untuk adanya pengenalan pengurus kepada para peserta MAPABA.

---

<sup>87</sup> Wawancara dengan Afik Fathurrahman Waka 2 PMII Komisarait Walisongo Purwokerto 2022

## 5. Analisis Pola Komunikasi Pemimpin Perempuan di PMII Komisariat Walisongo Purwokerto UIN Saizu

Pola komunikasi yang teranalisa selama peneliti meneliti mengamatinya, terdapat 3 macam pola yang mendukung kepemimpinan seorang Nana Annisa, hal ini dialami juga oleh salah satu pengurus perempuan PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto sebagai berikut :

*“Pola komunikasi yang telah di bangun Nana Annisa itu, seperti perempuan tanpa layaknya Make Up, tidak perfect jika tidak ditata, tidak dipola, tidak di bangun. Maka tatanan pola komunikasi selama ini berlangsung dengan baik dan terjalin seperti semestinya”<sup>88</sup>*

Selain adanya bentuk pola komunikasi yang terjalin cukup baik tentu ada juga serta ada bentuk gaya yang ia condongkan selama periode kepengurusannya. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Seperti kepemimpinan demokratis kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan.

Adapun ciri-ciri dari gaya kepemimpinan demokratis ini yaitu memiliki wewenang pemimpin yang tidak mutlak, pimpinan bersedia dalam melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, kebijakan dan keputusan itu dibuat bersama antara bawahan dan pimpinan, komunikasi dapat berlangsung dua arah dimana pimpinan ke bawahan dan begitupun sebaliknya, pengawasan terhadap (sikap, perbuatan, tingkah laku atau kegiatan) kepada bawahan dilakukan dengan wajar, prakarsa bisa datang dari bawahan atau pimpinan. Seperti halnya gaya

---

<sup>88</sup> Wawancara dengan Bela Ifadatul Koor Biro Bakat Minat PMII Komisariat Walisongo Purwokerto 2022

kepemimpinan yang demokratis, menemukan ide, serta kesekapatan bersama sebelum bertindak, menganalisa terlebih dahulu sebelum bergerak dengan gaya analitis. Biasanya untuk pembuatan keputusan didasarkan pada suatu proses analisis, terutama analisis logika dari setiap informasi yang didapatkan. Gaya ini akan berorientasi pada hasil dan akan lebih menekankan pada rencana-rencana rinci serta berdimensi jangka panjang. Kepemimpinan model ini sangatlah mengutamakan logika dengan menggunakan beberapa pendekatan-pendekatan yang masuk akal serta kuantitatif. Hal ini juga di alami oleh Nana Annisa seperti berikut

*“ Aku ga akan bisa membawa semua ini sendirian, aku ga akan bisa menjadi ketua seorang diri, disini aku bareng sama sahabat-sahabati pengurus lain, dari rapat bulanan serta proses pengkaderan itu juga bentuk inisiatif ku agar PMII ini utuh, milik bersama bukan Cuma ketua, dan ya Alhamdulillah diantara mereka memiliki rasa yang sama kaya aku, yaitu memiliki PMII”<sup>89</sup>*

Hal ini juga di alami oleh Aziz mahasiswa PAI yang merupakan bagian dari pengurus PMII seperti berikut :

*“ Kepemimpinan di periodenya nana itu bisa dikatakan demokratis karena kerja kelompok dalam organisasi selalu menjadi acuan dia mengarah alur pergerakan”<sup>90</sup>*

Kepemimpinan perempuan di UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto ini terlihat jarang sekali didapatkan, seperti hanya perempuan-perempuan tertentu yang bisa menduduki posisi itu. Tertentu dalam artian mampu berekspresi, berani, penuh percaya diri dan mampu bersikap, berfikir cepat serta logis dalam bisa mengayomi sebuah keutuhan pada organisasi.

---

<sup>89</sup> Wawancara dengan Nana Annisa Ketua PMII Komisariat Walisongo 2022

<sup>90</sup> Wawancara dengan Aziz PMII Rayon Tarbiyah



*Gambar 4.7 Nana Annisa sebagai orator dalam Aksi*

Nana Annisa yang kepemimpinannya sering kali tampak depan kalangan mahasiswa tidak hanya di PMII melainkan juga di luar itu, seperti halnya Aksi Mahasiswa se-Banyumas, ikut serta menyuarakan keluhan, kesah, pesan, serta bentuk kritik dari seorang perempuan ini. Berbicara lantang, tegas, dan power yang ada pada dirinya membuat seseorang yang mendengarkan juga tercengang akan tegas lantang penyampain dari sosok perempuan.

Kepemimpinan Nana Annisa menjadi sebuah kebanggaan tersendiri, seperti hal yang di sampaikan oleh salah satu pengurus perempuan yang ada di kepengurusan PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwoketo sebagai berikut :

*“ Sebagai perempuan merasa bangga dan semakin termotivasi bahwa perempuan juga bisa menjadi pemimpin, yang aku pribadipun sebagai perempuan tidak ada keberanian seperti Nana, perempuan yang identik lemah lembut bisa menduduki kepemimpinan yang dominan bisa tegas, berwibawa dan tanggung*



*jawab di pikul oleh Nana ini adalah privillage tersendiri”<sup>91</sup>*

Kebangaan tersendiri seperti merasa terwakilkan akan kepemimpinan perempuan Nana Annisa membuat Ketua KOPRI pun merasakan rasa bangga tersendiri, sebagai berikut :

*“Yang saya rasakan saat kepemimpinan ini dipimpin oleh perempuan tentu rasa bangga menyertai, bahwasannya menjadi ketua atau pemimpin tidak hanya bisa dilakukan oleh laki-laki saja, tapi perempuan pun bisa ikut serta andil dan tentu berperan, bukan baperan”<sup>92</sup>*

Keistimewaan pemimpin perempuan tentu menjadi sorot publik yang cukup kuat, apalagi dalam kalangan mahasiswa, karena perempuan juga memiliki daya tarik yang cukup kuat di lihat, dengan kepemimpinannya juga menjadi bentuk ketertarikan sendiri. Hal ini juga di alami oleh salah satu kader PMII sebagai berikut :

*“Kepemimpinan perempuan sepertinya perlu terus dilanjutkan pada regenerasi pengurus, perempuan yang mudah berfikir dengan cepat, perempuan yang mudah mengayomi memiliki loyalitas yang tinggi. Kerena perempuan menarik, ditambah jika memiliki posisi dan kedudukan yang tinggi akan semakin dapat meningkatkannya sebuah progreps suatu kelompok atau organisasi, ditambah sifat ke ibuan dalam perempuan memiliki sifat yang dibutuhkan dalam suatu organisasi”<sup>93</sup>*

Kepemimpinan perempuan tidak hanya menjadi kesitimewaan sendiri melainkan juga menjadi daya tarik yang cukup kuat, seperti halnya ketertarikan penulis dalam menelitinya.

---

<sup>91</sup> Wawancara dengan Halimatu Sa’diyah Sekertaris PMII Komisariat Walisongo Purwokerto 2022

<sup>92</sup> Wawancara dengan Ainun Robi’atun Ketua KOPRI PMII Komisariat Walisongo Purwokerto 2022

<sup>93</sup> Wawancara dengan Taufik Hidayat Biro Keagamaan PMII Komisariat Walisongo Purwokerto 2022

Maka ketika terjadi kepemimpinan perempuan itu akan menjadi keistimewaan serta keunikan tersendiri. Hal ini dibuktikan dengan data seluruh mahasiswa aktif, yang penulis dapatkan melalui Kabag Umum Dan Akademik UIN Saizu Purwokerto yaitu :

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Banyak
1	Laki-Laki	5.398
2	Perempuan	11.167

Terlihat lebih banyak mahasiswi dibandingkan mahasiswa yang ada, peluang kepemimpinan bagi perempuan seperti banyak dan luas, semua itu kembali kepada pribadi masing-masing seorang perempuan. Maka suatu keunikan dan keistimewaan tersendiri bagi perempuan bisa menduduki posisi yang biasanya dilakukan oleh seorang laki-laki. Hal ini bisa juga befaktor dari peluang dan kepribadian dari masing-masing mahasiswa dalam meraih kepemimpinan baik dalam dirinya sendiri, dalam banku kuliah, ataupun di luar bangku kuliah sekalipun

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadifokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi . Pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi, karena kualitas suatu organisasi dapat dilihat dari kerja sama antara anggota organisasi dan pemimpinnya

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa, pola komunikasi dari seorang pemimpin ini sangat penting berpengaruhnya, karena pemimpin adalah ujung tombak dari semuanya. Jika pola komunikasi yang dibangun tidak baik dan tidak efektif maka akan mempengaruhi juga ruang gerak suatu kelompok atau organisasi. Pengaruh dari sosok ketua atau pemimpin lebih dipercaya, dan di taati untuk keberhasilan bersama. Ditemukan 3 macam pola komunikasi yang dipakai oleh Nana Annisa sebagai pemimpin, yaitu ada Pola Rantai yang dalam mengatur pola komunikasi keatas dan kebawah dalam satu komando yang menganut hubungan komunikasi garis langsung baik ketas maupun kebawah,.

Lalu ada terjadi Pola Roda yang mempunyai pemimpin jelas porsinya dipusat sehingga dalam penyampaian informasi pola orda hanya melalui 1 orang yaitu pemimpin, dan terakhir menggunakan Pola Y yang memiliki pemimpin jels serta bisa mengirimkan dan menerima pesan dari dua anggota lainnya. Pola komunikasi dari seorang perempuan disini juga tidak terlalu memberikan dampak buruk, dari segi perempuan yang dominan menggunakan perasaan katanyaa, tetapi perempuan saat ini sudah saatnya bukan menggunakan perasaannya lagi, melainkan logika, dan posisi kedudukannya. Asalkan masih ada di jalan yang benar, insyaAllah kemudahan juga menyertai. Dan kepemimpinan perempuan juga sudah ada sejak zaman Nabi Muhammad Saw.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang disajikan, maka ada beberapa saran dari peneliti yang semoga bermanfaat bagi pembaca dan tentunya organisasi PMII Komisariat Walisongo Purwokerto yaitu :

Keutuhan dalam sebuah organisasi adalah point penting juga selain komunikasi, suatu kelompok atau organisasi yang selalu mendorong kerja

sama tentu juga membutuhkan tenaga bersama, semoga PMII di UIN Saizu senantiasa dapat menjaga keutuhan bersama.

Terus memberikan peluang pada siapapun agar mahasiswa yang memilih beproses di PMII dapat menemukan jati dirinya, siapa dirinya, dan senantiasa bisa tumbuh dengan pergerakan islam baik sekarang, nanti atau di masa yang akan datang. Teruntuk perempuan yang memilih aktif pada organisasi semoga, presepre negatif seorang perempuan lekas hilang, karena tumbuh kembang perempuan milenial saat ini yang beraneka ragam ruang gerakanya.





## DAFTAR PUSTAKA

- Suranto Aw. 2018, *Komunikasi Organisasi Prinsip Komunikasi Untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*, Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Ponco Dewi Karyaningsih, (2018) , *Kepemimpinan Organisasi*, Yogyakarta Samudra Biru (Anggota IKAPI)
- Sinta Nuriyah Abdurrahman Wahid, 2019 *“Perempuan dan Pluralisme”* (Jakarta:LKIS) Deddy Mulyana 2016 *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* Bandung, PT Remaja Rosdakarya Ahmad Hifni, 2016, *Buku Menjadi Kader PMII*, Tangerang, Moderata Muslim Society (MMS)
- Siti Arimah. 2019 *Konsepsi Kepemimpinan Perempuan Berbasis Gender Menurut Musdah Mulia Dan Zaitunah Subhan*, Skripsi ,Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Adinda Gita Lestari. 2019. *Pola Komunikasi Kepala Desa Dalam Upaya Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pemanfaatan Alokasi Dana Desa*, ( Kabupaten Simalungun) Skripsi. Sumatera Utara : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
- Imam Wahyu Ananda. 2021. *Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Bener Meriah (HIMABEM) Di Kota Medan Dalam Meningkatkan Solidaritas Keanggotaan*. Skripsi. Sumatera Utara : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
- Halimatul Ilmi Yaumil Hajji. 2018. *Pola Kepemimpinan Transformasional Pada Pemimpin Perempuan Di Sekolah Menengah Pertama Kamala Bhayangkari 1 Surabaya*, Skripsi. Surabaya : Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya
- Muhlas Adi Putra, Muhammad Abdul Ghofur 2018. *“Pola Komunikasi Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Di Kota Malang”* Vol.7 No.2 *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* , Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Evi Zahara, 2018. *“Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pemimpin Organisasi”* *Jurnal Warta* Edisi 56, Universitas Dharmawangsa
- Haris Hardiansyah M.Si 2010. *“Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial”*.  
Jakarta Selatan Penerbit Salemba Humanika
- Samsul Zakaria 2013. *“Kepemimpinan Perempuan Dalam Persepektif Hukum*

*Islam*” .Vol.6 No.1 Jurnal Khazanah, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Lucy Pujasari Supratman 2018. “ *Pola Komunikasi Organisasi Kepemimpinan Strategi PT*

*Telkomsel*”. Vol.16 No.1 Jurnal Ilmu Komunikasi, Universitas Telkom Bandung.

Asmanah Romhatun Sholehah, Saeful Anwar , dan Herman, 2016 *Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Yayasan Lembaga Pendidikan* Jurnal Manajemen Dakwah UIN Bandung, Vol.1 , No. 1

Gracia Febriana Lumentut, Julia T.Pantow, Grace J. Walelang, 2017 *Pola Komunikasi*

*Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Di LPM (Lembaga Pers Mahasiswa) Inovasi Unsrat*, Jurnal Acta Diurna, Vol.VI No. 1.

Nabella Rundengan, 2013 *Pola Komunikasi Antar Pribadi Mahasiswa Papua Di Lingkungan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas SAM Ratulangi*, Jurnal Acta Diurna, Vol.11 No.1 T

*Modul Mapaba PMII Rayon Dakwah* , Komisariat Walisongo Purwokerto Tahun 2022

*Modul Mapaba Raya PMII* Komisariat Walisongo Purwokerto Tahun 2022

Neng Dara Afifah, Islam, “*Kepemimpinan Perempuan, dan Seksualitas*” Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017, Hall 9.

Wildan Muhammad, “Gerakan Islam Kampus: Sejarah dan Dinamika Gerakan Mahasiswa Muslim”. 2015.

Widiasih, Tofianti Nurulita, “Strategi Pelayanan Perpustakaan Uin Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Kepada Mahasiswa Melalui Instagram Di Masa Pandemi Covid-19”, 2022

Imami Nur Rachmawati, “*Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif Wawancara*”. Jurnal Keperawatan Indonesia, Vol. 11 No.1 2017

Haris Herdiansyah, “*Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Sosial*” , Jakarta Selatan Penerbit Salemba Humanika, Tahun 2010. Hall.13

M. Djuandi Ghony dan Fauza Almanshur, “*Metodologi Penelitian Kualitatif*” Yogyakarta : Ar Ruzz Media Tahun 2017, Hall.246

- Besse Mattayang “*TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN*” Jurnal JEMMA, Volume 2 Nomor 2, September 2019
- S. Wisnuwardhana “*Sarinah Mata Air Cinta Humanisme, dan Feminisme Soekarno dalam Pelukan Cinta Sang Ibu Asuh*” , Yogyakarta : PALAPA Jl. Wonosari, Baturetno, Banguntapan, Tahun 2015
- Riastri Novianita, Pramelani, Ali Imron Hamid “*Komunikasi Organisasi*” , Yogyakarta, Ruko Jambusari 7A, Tahun 2021
- Elvinaro Ardianto, Bambang Q-Anees, “*Filsafat Ilmu Komunikasi*” Bandung, Simbiosis Rekatama Media, Tahun 2011
- Yusuf Wibisono, “*Konsep Kesetaraan Gender Dalam Prespektif Islam*” Jurnal syari’ah STAIA Ngawi 2013
- M. Zainuddin dkk, “*Nalar Pergerakan Antologi Pemikiran PMII*” Naila Pustaka, Bantul Yogyakarta 2015
- ANSHARI, Hairry, et al. “*Pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*”. Jurnal Administrative Reform, 2017
- Ananda, Imam Wahyu. “*Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Bener Meriah (HIMABEM) di Kota Medan dalam Meningkatkan Solidaritas Keanggotaan*”.2021.
- Siregar, Fauzan Ahmad, and Lailatul Usriyah. "Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik." *Idarah Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan* 2021
- Umar Farouk Zuhdi, “*Komunikasi Bisnis Pemahaman Secara Mudah*”, Yogyakarta: Wahana Totalita Publisher, 2011, 32-33.
- SUSANTY, Ety. *Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi. Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan*, 2013, 1.2: 230-239.
- Mulyana, Dedy.. “*Metodologi , penelitian kualitatif: paradigma ilmu baru komunikasi dan ilmu sosial lainnya*”. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA 2013

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Hasil Wawancara Dengan Pengurus Inti PMII Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Hasil wawancara ini juga didapatkan dari jajaran bagian pengurus inti pada kepengurusan PMII Komisariat Walisongo Purwokerto Masa Khidmat 2022 -2023 melalui lampiran pertanyaan yang peneliti berikan, yaitu :

#### 1. Halimatu Sa'diyah, Sekertaris.

No.	Topik	Pertanyaan
1	Identitas Subjek	a) Nama: Halimatu Sa'diyah b) Jabatan: Sekertaris c) Prodi: SAA
2	Pola komunikasi Pemimpin organisasi	a) Menurut anda apa itu pola komunikasi pemimpin organisasi? = Merupakan suatu sistem yang terdiri dari sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan melalui pembagian pekerjaan dan fungsi sesuai dengan bagian dan tanggung jawab masing-masing.
		b) Bagaimana pola komunikasi kepemimpinan seorang pemimpin pada PMII ini berlangsung? = Pola Komunikasi kendali (kontrol, pengawasan), dimana komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggotanya dengan berbagai cara, motivasi misalnya kepada anggota yang tidak aktif.
		c) Seberapa berpengaruhnya pola komunikasi seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi? = Sangat berpengaruh, tapi hal pola komunikasi ini terbangun baik dari Ketua melalui waka dan koordinator bironya.



3	Keefektifitasan komunikasi pada organisasi	<p>a) Menurut anda apa itu efektivitas komunikasi pada organisasi? = Suatu hal yang tidak pasif</p> <p>b) Apakah pada organisasi PMII Komisariat Walisongo Purwokerto sudah terjalin komunikasi yang efektif? = Bisa dibilang belum, namun sudah terasa komunikasi yang interaktif. Karena masih banyak anggota pengurus yang mengabaikan arahan dan instruksi ketua. Hal ini terlihat dari komunikasi yang terjadi tidak membutuhkan perantara dari orang lain dalam menyampaikan informasi. Komunikasi yang terjadi dalam PMII bersifat terbuka, pesan dapat langsung disampaikan kepada ketua serta dapat langsung disampaikan ke sesama pengurus.</p>
4	Hambatan komunikasi pada organisasi	<p>a) Apa faktor hambatan komunikasi yang ada didalam organisasi PMII? = Faktor utama yang menghambat komunikasi dalam kepengurusan PMII yaitu masih banyak yang mementingkan ego masing-masing,</p> <p>b) Bagaimana cara anda menyelesaikan hambatan komunikasi yang terjadi di organisasi PMII? =Adanya ego masing-masing tentu dapat menimbulkan miskomunikasi sehingga <i>feedback</i> dari pengurus lain masih kurang. Namun hal tersebut bukan berarti membuat suatu kepengurusan menjadi lemah dan tidak melakukan apa-apa, melainkan harus meningkatkan sinergi antar pengurus. Hal ini menjadi cara tersendiri melihat mana kader PMII yang benar-benar menghidupi organisasi dan hanya mendompleng saja. Tidak bisa juga menyelesaikan 100% hambatan komunikasi, karena melihat PMII organisasi non-provit.</p>

		c) Hambatan komunikasi seperti apa yang pernah anda alami di organisasi PMII? = Yaitu tadi, ego. Juga ketidak mampuan memmanagement waktu. Itu juga hambatan.
5	konsep kepemimpinan	a) Apa yang anda ketahui tentang konsep kepemimpinan? = Arahan dalam memimpin suatu organisasi kepada tujuan yang sama bersama anggotanya  b) Apa yang anda rasakan bahwa pemimpin organisasi di PMII ini adalah seorang perempuan? = Tentu sebagai perempuan merasa bangga dan semakin termotivasi bahwa perempuan juga bisa menjadi pemimpin  c) Konsep kepemimpinan seperti apa yang anda inginkan di PMII? = Kepemimpinan yang bisa mengajak semua pengurus, anggota nya untuk senantiasa istiqomah dalam ruang lingkup pergerakan

## 2. Isna Ayu Mauliah, Bendahara.

No.	Topik	Pertanyaan
1	Identitas Subjek	a) Nama: Isna Ayu Mauliah b) Jabatan: Bendahara c) Prodi: HES
2	Pola komunikasi Pemimpin organisasi	a) Menurut anda apa itu pola komunikasi pemimpin organisasi? = Yaitu suatu sistem rancangan terbentuknya jalinan komunikasi  b) Bagaimana pola komunikasi kepemimpinan seorang pemimpin pada PMII ini berlangsung? = Pola komunikasi berlangsung secara terstruktur dari ketua, wakil, jajaran BPH, koor dari koor langsung menyeluruh ke anggotanya.

		<p>c) Seberapa berpengaruhnya pola komunikasi seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi?          = Sangat berpengaruh, tapi hal pola komunikasi ini terbangun baik dari Ketua melalui waka dan koordinator bironya.</p>
3	Keefektivitasan komunikasi pada organisasi	<p>a) Menurut anda apa itu efektivitas komunikasi pada organisasi?          = Yaitu jalinan komunikasi yang berdampak dengan baik</p> <p>b) Apakah pada organisasi PMII Komisariat Walisongo Purwokerto sudah terjalin komunikasi yang efektif?          = Komunikasi cukup terjalin efektif di dukung dengan kesadaran para orang-orang didalamnya.</p>
4	Hambatan komunikasi pada organisasi	<p>a) Apa faktor hambatan komunikasi yang ada didalam organisasi PMII?          = Hambatan komunikasi yang ada didalamnya kesibukan para kader</p> <p>b) Bagaimana cara anda menyelesaikan hambatan komunikasi yang terjadi di organisasi PMII?          = Mengatasi dengan diskusi bersama-sama menemukan jalan tengah bersama</p> <p>c) Hambatan komunikasi seperti apa yang pernah anda alami di organisasi PMII?          = Kesibukan</p>
5	Konsep kepemimpinan	<p>a) Apa yang anda ketahui tentang konsep kepemimpinan?          =Bentuk memimpin dari pemimpin untuk kita semua</p> <p>b) Apa yang anda rasakan bahwa pemimpin organisasi di PMII ini adalah seorang perempuan?          = Saya sebagai perempuan tentu bangga akan hal ini, setidaknya bisa</p>

		<p>mewakili bahwa perempuan itu tidak lemah, memimpin juga bisa</p> <p>c) Konsep kepemimpinan seperti apa yang anda inginkan di PMII? = Kepemimpinan yang senantiasa ingat rumah kita bersama yaitu, PMII</p>
--	--	---

### 3. Ulil Archam, Koordinator Biro Pengkaderan dan Keorganisasiaan

No.	Topik	Pertanyaan
1	Identitas Subjek	<p>a) Nama: Ulil Archam</p> <p>b) Jabatan: Koor. Biro Pengkaderan</p> <p>c) Prodi: PMI</p>
2	Pola komunikasi Pemimpin organisasi	<p>a) Menurut anda apa itu pola komunikasi pemimpin organisasi? = Strategi mengatur agar komunikasi dapat searah</p> <p>b) Bagaimana pola komunikasi kepemimpinan seorang pemimpin pada PMII ini berlangsung? = Berlangsung cukup efektif ketika ada hambatan juga bisa langsung teratasi dengan bersama</p> <p>c) Seberapa berpengaruhnya pola komunikasi seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi? = Komunikasi pemimpin adalah acuan ruang gerak kita</p>
3	Keefektifitasan komunikasi pada organisasi	<p>a) Menurut anda apa itu efektivitas komunikasi pada organisasi? = Komunikasi yang terjalin dengan baik dan berjalan sesuai dengan progres</p> <p>b) Apakah pada organisasi PMII Komisariat Walisongo Purwokerto sudah terjalin komunikasi yang efektif? = Bisa dikatakan cukup efektif</p>



4	Hambatan komunikasi pada organisasi	<p>a) Apa faktor hambatan komunikasi yang ada didalam organisasi PMII? = Hambatan komunikasi yang ada didalamnyan kesibukan para kader</p> <p>b) Bagaimana cara anda menyelesaikan hambatan komunikasi yang terjadi di organisasi PMII? = Hambatan yang terjadi harus didiskusikan bersama</p> <p>c) Hambatan komunikasi seperti apa yang pernah anda alami di organisasi PMII? = Tidak profesional terhadap masalah</p>
5	Konsep kepemimpinan	<p>a) Apa yang anda ketahui tentang konsep kepemimpinan? = Arahan yang tertata untuk sebuah jalannya organisasi</p> <p>b) Apa yang anda rasakan bahwa pemimpin organisasi di PMII ini adalah seorang perempuan? = Bangga, karena soerang perempuan juga harus mampu berdiri di kakinya sendiri yang tidak meluluk laki-laki saja</p> <p>c) Konsep kepemimpinan seperti apa yang anda inginkan di PMII? = Kepemimpinan yang adil dan makmur</p>

#### 4. Wildan Dzanur A. Koor. Biro Wacana Keilmuan

No.	Topik	Pertanyaan
1	Identitas Subjek	a) Nama: Wildan Dzanur b) Jabatan: Koor. Biro Wacil c) Prodi: PBA
2	Pola komunikasi Pemimpin organisasi	a) Menurut anda apa itu pola komunikasi pemimpin organisasi? = Sebuah bentuk arah komunikasi, interaksi yang tersusun  b) Bagaimana pola komunikasi kepemimpinan seorang pemimpin pada PMII ini berlangsung? = Pola komunikasi berlangsung secara baik dan tersampaikan melalui dari atas kebawah dalam struktural.  c) Seberapa berpengaruhnya pola komunikasi seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi? = Pengaruh pola komunikasi pemimpin menurut saya menentukan kesuksesan progres kader yang ada didalamnya. Baik kepengurusan inti, maupun anggotanya.
3	Keefektivitasan komunikasi pada organisasi	a) Menurut anda apa itu efektivitas komunikasi pada organisasi? = Yaitu jalinan komunikasi yang berdampak dengan baik  b) Apakah pada organisasi PMII Komisariat Walisongo Purwokerto sudah terjalin komunikasi yang efektif? = Komunikasi cukup terjalin efektif di dukung dengan kesadaran para orang-orang didalamnya.
4	Hambatan komunikasi pada organisasi	a) Apa faktor hambatan komunikasi yang ada didalam organisasi PMII? = Faktor hambatan komunikasi

		<p>yang ada dilamnya ya missskomunikasi antar pengurus</p> <p>b) Bagaimana cara anda menyelesaikan hambatan komunikasi yang terjadi di organisasi PMII? = Dengan cara sadar akan kesalahan dan speak up untuk mengatasi hambatan tersebut agar tidak terus terhambat.</p> <p>c) Hambatan komunikasi seperti apa yang pernah anda alami di organisasi PMII? = Semua yang tidak salurkan dengan baik adalah masalah untuk hambatan proses</p>
5	Konsep kepemimpinan	<p>a) Apa yang anda ketahui tentang konsep kepemimpinan? = Konsep kepemimpinan adalah suatu dobrakan yang dimiliki pemimpin untuk membawa organisasi jauh lebih baik dari sebelumnya dan selalu mencapai tujuan bersama</p> <p>b) Apa yang anda rasakan bahwa pemimpin organisasi di PMII ini adalah seorang perempuan? = Pemimpin perempuan yang saya fikir akan membuat semua ribet, dan akan mudah baper, ternyata salah dan tidak. Dimpin ketua seperti Nana mnegubah presepsi saya soal perempuan hehee</p> <p>c) Konsep kepemimpinan seperti apa yang anda inginkan di PMII? = Istiqomah dalam pergerakan</p>

### 5. Juwita Fani, Koor. Biro Rumah Tangga

No.	Topik	Pertanyaan
1	Identitas Subjek	a) Nama: Juwita Fani b) Jabatan: Koor. Rumah Tangga c) Prodi: PGMI
2	Pola komunikasi Pemimpin organisasi	a) Menurut anda apa itu pola komunikasi pemimpin organisasi? =Bentuk kordinasi komunikasi  b) Bagaimana pola komunikasi kepemimpinan seorang pemimpin pada PMII ini berlangsung? =Berlangsung cukup baik menurutku  c) Seberapa berpengaruhnya pola komunikasi seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi? = 90% terpenting itu pengaruh komunikasi pemimpin, karena dia punya kuasa besar di situ.
3	Keefektivitasan komunikasi pada organisasi	a) Menurut anda apa itu efektivitas komunikasi pada organisasi? = Komunikasi yang terus berjalan  b) Apakah pada organisasi PMII Komisariat Walisongo Purwokerto sudah terjalin komunikasi yang efektif? = Cukup efektif dan tersalurkan setiap ada arahan dari ketua atau bph
4	Hambatan komunikasi pada organisasi	a) Apa faktor hambatan komunikasi yang ada didalam organisasi PMII? = HP beberapa pengurus rusak  d) Bagaimana cara anda



		<p>menyelesaikan hambatan komunikasi yang terjadi di organisasi PMII? = Tergantung, lihat dulu gimana permasalahan dan orang yang terlibat dalam hambatan itu, menyesuaikan.</p> <p>e) Hambatan komunikasi seperti apa yang pernah anda alami di organisasi PMII? = Miskom</p>
5	Konsep kepemimpinan	<p>c) Apa yang anda ketahui tentang konsep kepemimpinan? = Gambaran memimpin di organisasi</p> <p>d) Apa yang anda rasakan bahwa pemimpin organisasi di PMII ini adalah seorang perempuan? = Bangga sangat bangga, karena aku juga perempuan, tapi tidak punya keberanian yang banyak, jadi melihat di antara kita (perempuan) ada yang bisa seperti itu, adalah suatu kebanggaan tersendiri</p> <p>e) Konsep kepemimpinan seperti apa yang anda inginkan di PMII? = Loyalitas terhadap PMII</p>

#### 6. Angga Budi Laksana, Koor. Biro Advokasi dan Jaringan Komunikasi

No.	Topik	Pertanyaan
1	Identitas Subjek	<p>a) Nama: Angga Budi L. b) Jabatan: Koor. Biro Advokasi c) Prodi: PAI</p>

2	Pola komunikasi Pemimpin organisasi	<p>a) Menurut anda apa itu pola komunikasi pemimpin organisasi? = Tatanan berkomunikasi dengan baik dan benar</p> <p>b) Bagaimana pola komunikasi kepemimpinan seorang pemimpin pada PMII ini berlangsung? = Pola komunikasi pemimpin berlangsung baik di PMII Komsat</p> <p>c) Seberapa berpengaruhnya pola komunikasi seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi? = Penting dan sangat berpengaruh, karena intruksi informasi dari pemimpin adalah hal sifatnya paten</p>
3	Keefektivitasan komunikasi pada organisasi	<p>a) Menurut anda apa itu efektivitas komunikasi pada organisasi? = Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang terjalin secara terus menerus dan berprogres</p> <p>c) Apakah pada organisasi PMII Komisariat Walisongo Purwokerto sudah terjalin komunikasi yang efektif? = Cukup efektif</p>
4	Hambatan komunikasi pada organisasi	<p>a) Apa faktor hambatan komunikasi yang ada didalam organisasi PMII? = Miskom</p> <p>b) Bagaimana cara anda menyelesaikan hambatan komunikasi yang terjadi di organisasi PMII? = Berkomunikasi ulang</p>

		<p>c) Hambatan komunikasi seperti apa yang pernah anda alami di organisasi PMII? = Miskom</p>
5	Konsep kepemimpinan	<p>a) Apa yang anda ketahui tentang konsep kepemimpinan? = Yaitu gambaran pergerakan yang diciptakan pemimpin untuk pencapaian kita bersama</p> <p>b) Apa yang anda rasakan bahwa pemimpin organisasi di PMII ini adalah seorang perempuan? = Senang, karena sat set ketua perempuannya</p> <p>c) Konsep kepemimpinan seperti apa yang anda inginkan di PMII? = Semangat dan amanah!!</p>

### 7. Iid Saefullah Anwar, Koor. Biro Kewirausahaan

No.	Topik	Pertanyaan
1	Identitas Subjek	<p>a) Nama: Iid Saeful b) Jabatan: Koor. Biro Kewirausahaan c) Prodi: SAA</p>
2	Pola komunikasi Pemimpin organisasi	<p>a) Menurut anda apa itu pola komunikasi pemimpin organisasi? = Yaitu bentuk komunikasi yang di susun untuk mencapai presepsi bersama</p> <p>b) Bagaimana pola komunikasi kepemimpinan seorang pemimpin pada PMII ini berlangsung? = Yaitu berlangsung baik.</p> <p>c) Seberapa berpengaruhnya pola komunikasi seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi?</p>

		= Yaitu 100% berpengaruh dan penting.
3	Keefektivitasan komunikasi pada organisasi	<p>a) Menurut anda apa itu efektivitas komunikasi pada organisasi? = Yaitu komunikasi yang tersalurkan dengan baik dan membawa hasil</p> <p>b) Apakah pada organisasi PMII Komisariat Walisongo Purwokerto sudah terjalin komunikasi yang efektif? = Yaitu bisa dibilang cukup</p>
4	Hambatan komunikasi pada organisasi	<p>a) Apa faktor hambatan komunikasi yang ada didalam organisasi PMII? = Yaitu bebrapa hambatan yang timbul dari setiap individu lalu dibawa ke organisasi</p> <p>b) Bagaimana cara anda menyelesaikan hambatan komunikasi yang terjadi di organisasi PMII? = Yaitu kalau saya lebih melihat seberapa hambatan itu mengganggu sih, kalau sudah beresiko perlu di tindak lanjut bersama</p> <p>c) Hambatan komunikasi seperti apa yang pernah anda alami di organisasi PMII? = Yaitu pernah mengalami ketidak terbukaan pada kepengurusan dalam arti diam saja tanpa memberi suatu komunikasi apapun</p>



5	Konsep kepemimpinan	<p>a) Apa yang anda ketahui tentang konsep kepemimpinan? = Yaitu suatu bentuk strategi memimpin</p> <p>b) Apa yang anda rasakan bahwa pemimpin organisasi di PMII ini adalah seorang perempuan? = Cukup senang</p> <p>c) Konsep kepemimpinan seperti apa yang anda inginkan di PMII? = Yang selalu bergerak karena kita adalah pergerakan</p>
---	---------------------	---

#### 8. M. Abdurrauf Narullah, Koor Media Teknologi

No.	Topik	Pertanyaan
1	Identitas Subjek	<p>a) Nama: M. Abdurrauf Nasrullah b) Jabatan: Koor. Biro Media c) Prodi: KPI</p>
2	Pola komunikasi Pemimpin organisasi	<p>a) Menurut anda apa itu pola komunikasi pemimpin organisasi? =cara/gaya berkomunikasi yang diterapkan seorang pemimpin organisasi agar pesan yang ingin disampaikan olehnya dapat diterima dengan baik dan tepat oleh anggotanya agresif, dalam artian selalu follow up progress dari masing masing anggotanya, dan memberikan arahan.</p> <p>b) Bagaimana pola komunikasi kepemimpinan seorang pemimpin pada PMII ini berlangsung?</p>

		<p>= berlangsung cukup baik menurut saya selama 1 periode ini</p> <p>c) Seberapa berpengaruhnya pola komunikasi seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi?</p> <p>= menurut saya sangat berpengaruh, karena tanpa ada komunikasi yang baik, maka akan terjadi miskom, dan segala yang sudah direncanakan dalam organisasi bisa dipastikan tidak berjalan dengan lancar</p>
3	Keefektivitasan komunikasi pada organisasi	<p>a) Menurut anda apa itu efektivitas komunikasi pada organisasi?</p> <p>= sebuah komunikasi bisa dikatakan efektif jika pesan yang disampaikan dari pemimpin organisasi, bisa diterima dan dipahami dengan baik oleh anggotanya sudah cukup efektif, meski dalam beberapa event terdapat miskomunikasi</p> <p>b) Apakah pada organisasi PMII Komisariat Walisongo Purwokerto sudah terjalin komunikasi yang efektif?</p> <p>= menurut saya komunikasi cukup terjalin efektif di dukung dengan kesadaran para orang-orang didalamnya.</p>
4	Hambatan komunikasi pada organisasi	<p>a) Apa faktor hambatan komunikasi yang ada didalam organisasi PMII?</p> <p>= faktor internal, kesadaran berorganisasi pada diri masing-masing anggota, sehingga menyebabkan pola komunikasi yang pasif</p> <p>b) Bagaimana cara anda menyelesaikan hambatan komunikasi yang terjadi di</p>

		<p>organisasi PMII?          = mencoba melakukan pendekatan terhadap anggota terkait dan mencoba mengkomunikasikan masalah terkait dengan pemimpin organisasi</p> <p>c) Hambatan komunikasi seperti apa yang pernah anda alami di organisasi PMII?          = komunikasi antar anggota dalam satu divisi yang sulit, karena sudah terlihat dari awal kepengurusan, anggota dalam biro media komunikasi sangat pasif</p>
5	Konsep kepemimpinan	<p>a) Apa yang anda ketahui tentang konsep kepemimpinan?          = gaya atau model memimpin yang dilakukan dan diterapkan seseorang pemimpin dalam menjalankan sebuah organisasi/perkumpulan</p> <p>b) Apa yang anda rasakan bahwa pemimpin organisasi di PMII ini adalah seorang perempuan?          = terasa sedikit berbeda dari pengalaman berorganisasi sebelumnya, karena cara berpikir yang kurang visioner dan kurang tegas</p> <p>c) Konsep kepemimpinan seperti apa yang anda inginkan di PMII?          = kepemimpinan yang demokratis dan visioner, sehingga apa yang perlu dilaksanakan sudah tergambar dengan jelas</p>

### 9. Ahda Faizal, Koor. Biro Keagamaan

No.	Topik	Pertanyaan
1	Identitas Subjek	a) Nama: Ahda Faizal b) Jabatan: Koor. Biro Keagamaan c) Prodi: PGMI
2	Pola komunikasi Pemimpin organisasi	a) Menurut anda apa itu pola komunikasi pemimpin organisasi? = Pola itu seperti halnya cara tatanan berkomunikasi pemimpinnya untuk organisasinya  b) Bagaimana pola komunikasi kepemimpinan seorang pemimpin pada PMII ini berlangsung? = Berlangsung dengan semestinya, cukup baik  c) Seberapa berpengaruhnya pola komunikasi seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi? = Sangat ngaruh, karena jabatan dan kekuasaan yang dimiliki memiliki power disitu
3	Keefektivitasan komunikasi pada organisasi	a) Menurut anda apa itu efektivitas komunikasi pada organisasi? = Komunikasi yang menghasilkan hasil dan pesan pesannya selalu tersampaikan  b) Apakah pada organisasi PMII Komisariat Walisongo Purwokerto sudah terjalin komunikasi yang efektif? = Cukup
4	Hambatan komunikasi pada organisasi	a) Apa faktor hambatan komunikasi yang ada didalam organisasi PMII? = Kesadaran setiap orangnya



		<p>b) Bagaimana cara anda menyelesaikan hambatan komunikasi yang terjadi di organisasi PMII? = Face to face</p> <p>c) Hambatan komunikasi seperti apa yang pernah anda alami di organisasi PMII? = Hilang seketika dimasa periode</p>
5	Konsep kepemimpinan	<p>a) Apa yang anda ketahui tentang konsep kepemimpinan? = Sebuah gaya untuk menyusun strategi memimpin suatu kelompok atau organisasi</p> <p>b) Apa yang anda rasakan bahwa pemimpin organisasi di PMII ini adalah seorang perempuan? = Satset tapi kadang juga tidak sat set</p> <p>c) Konsep kepemimpinan seperti apa yang anda inginkan di PMII? = Yang selalu sadar akan PMII saja cukup dan tidak lalai</p>

### 10. Bela Ifadatul, Koor Biro Bakat dan Minat

No.	Topik	Pertanyaan
1	Identitas Subjek	<p>a) Nama: Bela Ifadatul</p> <p>b) Jabatan: Koor. Biro Bakat Minat</p> <p>c) Prodi: PAI</p>
2	Pola komunikasi Pemimpin organisasi	<p>a) Menurut anda apa itu pola komunikasi pemimpin organisasi? = Pola komunikasi pemimpin itu seperti perempuan tanpa make up, ya tidak perfect jika</p>

		<p>tidak di tata. Maka tatanan pola komunikasi itu bentuk dari sebuah kepemimpinan pada organisasi</p> <p>b) Bagaimana pola komunikasi kepemimpinan seorang pemimpin pada PMII ini berlangsung? = Berlangsung dengan penuh lika liku yang akhirnya dapat tuntas selesai, dengan komunikasi yang terjalin semestinya</p> <p>c) Seberapa berpengaruhnya pola komunikasi seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi? = Tentu penting hal ini, harus terus ada dan terjalin jangan sampai pasif. Karena jika komunikasi pemimpin ini pasif maka, hal itu akan secara langsung pasif juga pada anggota dan pengurus lainnya.</p>
3	Keefektivitasan komunikasi pada organisasi	<p>a) Menurut anda apa itu efektivitas komunikasi pada organisasi? = Jaringan komunikasi yang terarah dan tersusun</p> <p>b) Apakah pada organisasi PMII Komisariat Walisongo Purwokerto sudah terjalin komunikasi yang efektif? = Menurut saya hal itu sudah dikatakan cukup baik</p>
4	Hambatan komunikasi pada organisasi	<p>a) Apa faktor hambatan komunikasi yang ada didalam organisasi PMII? = Macem-macam hambatannya, Salah satunya keegoisan pengurus yang masih maik</p>

		<p>turun</p> <p>b) Bagaimana cara anda menyelesaikan hambatan komunikasi yang terjadi di organisasi PMII? = Dengan cara pendekatan</p> <p>c) Hambatan komunikasi seperti apa yang pernah anda alami di organisasi PMII? = Yang pernah saya alami adalah kehilangan anggota biro saya sendiri, yang sulit di pecahkan dan dijelaskan</p>
5	Konsep kepemimpinan	<p>a) Apa yang anda ketahui tentang konsep kepemimpinan? = Sebuah strategi memimpin dari ketua</p> <p>b) Apa yang anda rasakan bahwa pemimpin organisasi di PMII ini adalah seorang perempuan? = Sebagai sesama perempuan senang dan bangga tentunya</p> <p>c) Konsep kepemimpinan seperti apa yang anda inginkan di PMII? = Yaitu kepemimpinan yang mengutamakan seluruh anggota pengurusnya</p>

### 11. Ainun Robi'atun Ketua Korps. PMII Putri

No.	Topik	Pertanyaan
1	Identitas Subjek	<p>a) Nama: Ainun Robi'atun</p> <p>b) Jabatan: Ketua Kopri</p> <p>c) Prodi: BKI</p>
2	Pola komunikasi Pemimpin organisasi	<p>a) Menurut anda apa itu pola komunikasi pemimpin organisasi? = Pola komunikasi pemimpin dalam organisasi menurut saya, bagaimana seorang pemimpin berbicara menyikapi, mengintruksi terhadap bawahannya, sesuai dengan struktural</p>

		<p>yang ada</p> <p>b) Bagaimana pola komunikasi kepemimpinan seorang pemimpin pada PMII ini berlangsung? = Pola komunikasi PMII yang telah berlangsung ini cukup dibilang baik, karena dari pemimpinnya mampu menyampaikan kepada pihak yang berwenang begitu sebaliknya. Jadi dalam organisasi berjalan sesuai dengan topoksinya</p> <p>c) Seberapa berpengaruhnya pola komunikasi seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi? = Komunikasi pemimpin sangat berpengaruh bagi anggota struktur kepengurusan, anggota, bahkan ekstra PMII karena sebuah organisasi pemimpin adalah ujung tombaknya, jika dalam kepengurusan ada yang jelek, semua otomatis akan jelek juga, begitupula sebaliknya.</p>
3	Keefektivitasan komunikasi pada organisasi	<p>a) Menurut anda apa itu efektivitas komunikasi pada organisasi? =efektifitas komunikasi menurut saya, bagaimanadia berkomunikasi langsung kepada pihak yang bersangkutan yang tersampaikan kepada penerima pesan secara maksimal.</p> <p>b) Apakah pada organisasi PMII KomisariatWalisongo Purwokerto sudah terjalin komunikasi yang efektif? = Untuk berjalannya kepengrusan ini, cukup efektif tapi tidak menggelak juga pasti beberapa ada yang kurang efektif.</p>
4	Hambatan komunikasi pada organisasi	<p>a) Apa faktor hambata komunikasi yang ada didalam organisasi PMII? = Ada suatu hambatan terjadi idtsaat itu saat ketua nya sendiri terkendala</p>

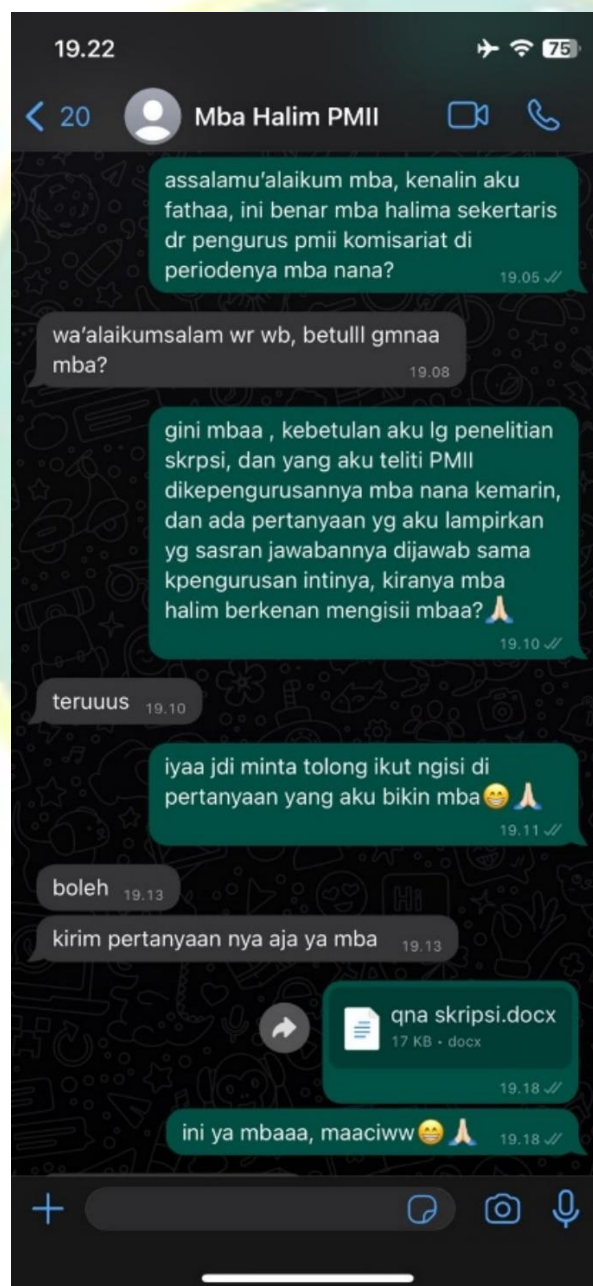


		<p>oleh HP yang rusak sehingga menghambatan kegiatan yang tentu juga komunikasi</p> <p>b) Bagaimana cara andamenyelesaikan hambatan komunikasi yang terjadi di organisasi PMII? = Pendekatan terlebih dulu dan mencari solusi jalan keluar bersama</p> <p>c) Hambatan komunikasi seperti apa yang pernah anda alami di organisasi PMII? = Ya tadi seperti jawaban diatas tidak jauh berbeda</p>
5	Konsep kepemimpinan	<p>a) Apa yang anda ketahui tentang konsep kepemimpinan? =Strategi menjadi komanda untuk semuanya agar snenantiasa aman, sejahtera, dan mencapai tujuan bersama</p> <p>b) Apa yang anda rasakan bahwa pemimpin organisasi di PMII ini adalah seorang perempuan? = Yang saya rasakan saat dipimpin oleh seorang perempuan tentu rasa bangga menyertai saya, bahwasannya menjadi ketua atau pemimpin tidak hanya laki-laki saja yang bisa</p> <p>c) Konsep kepemimpinan seperti apa yang anda inginkan di PMII? = Yaitu penuh rasa khidmat dalam mengemban amanah sampai tuntas dalam 1 periode, Salam Pergerakan</p>

## Lampiran 2

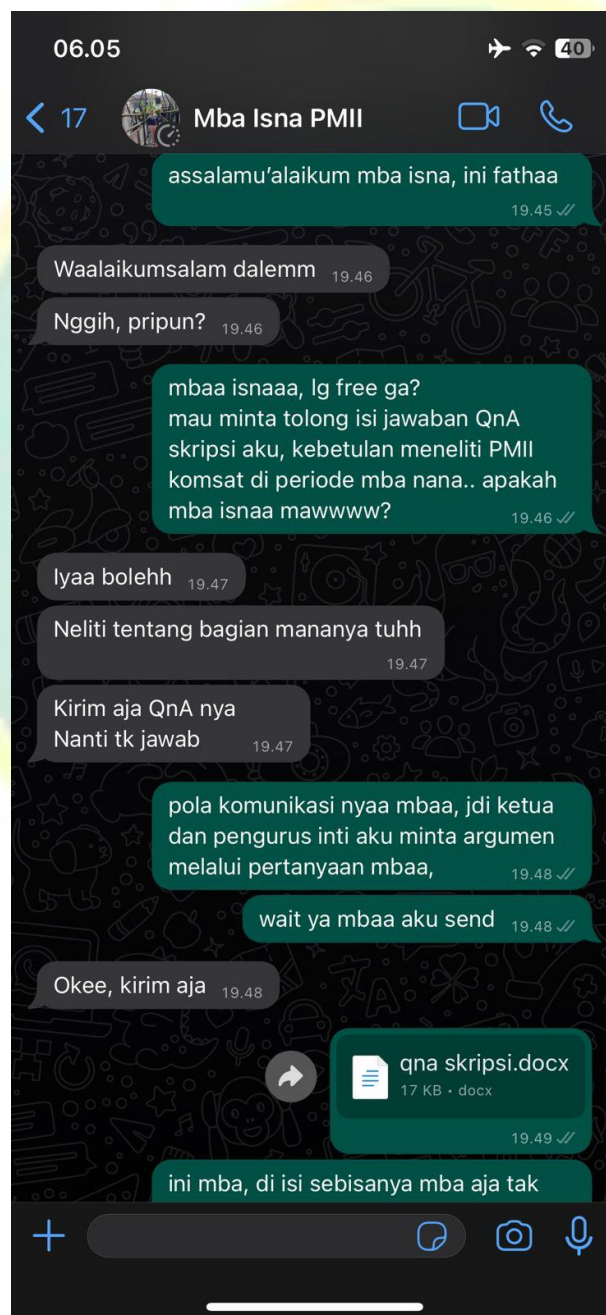
*Screenshot* bukti penelitian mengisi pertanyaan penelitian kepada pengurus inti PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

### Halimatu Sa'diyah



*Screenshot* bukti penelitian mengisi pertanyaan penelitian kepada pengurus inti PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

### Isna Ayu Mauliah



*Screenshot* bukti penelitian mengisi pertanyaan penelitian kepada pengurus inti PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

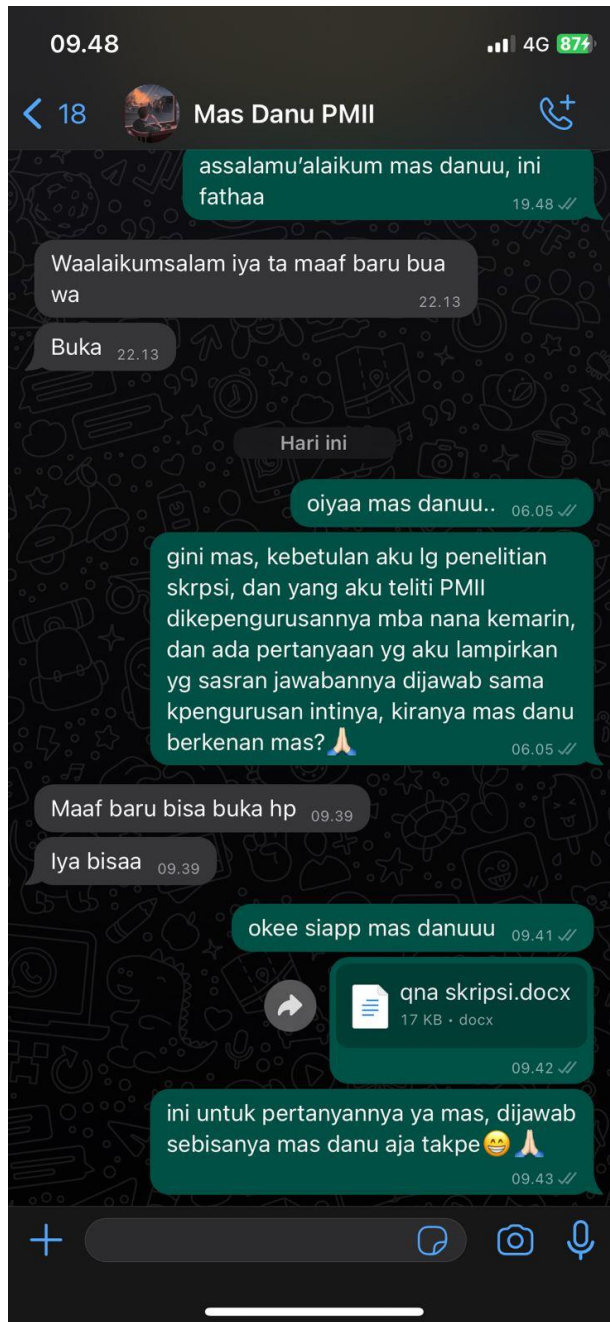
### Ulil Archam





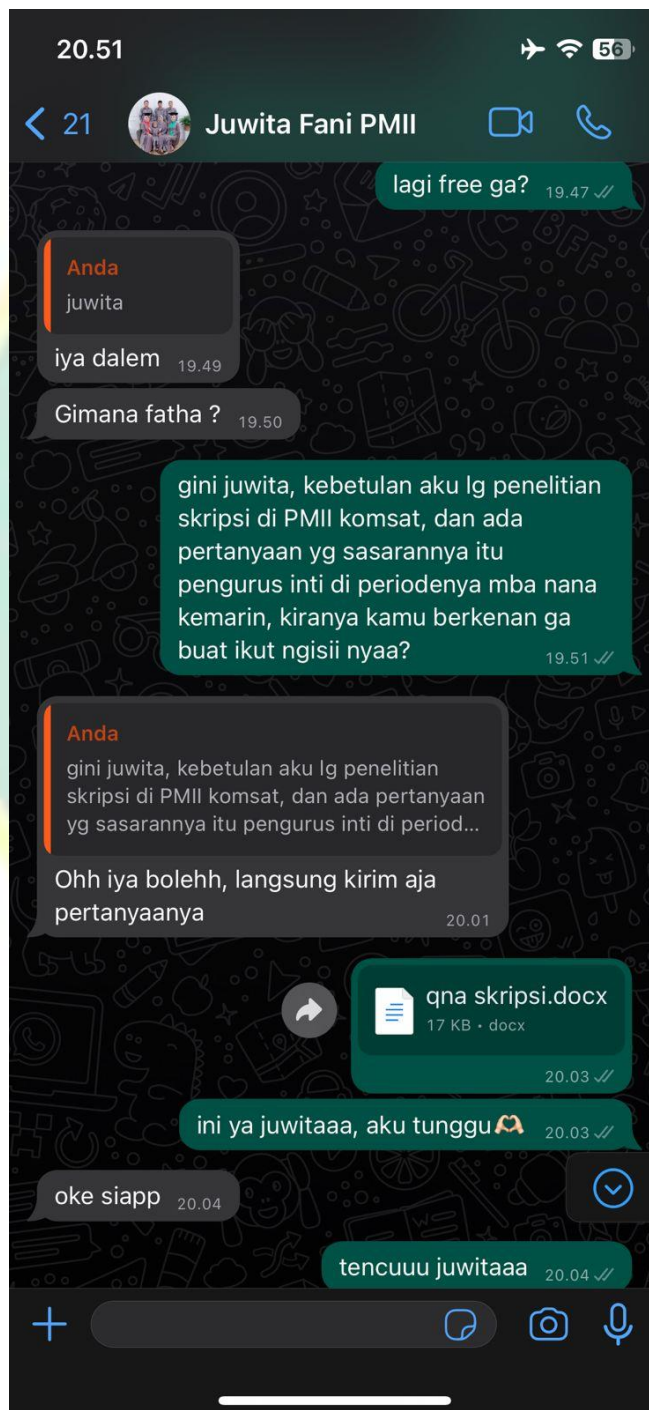
*Screenshot* bukti penelitian mengisi pertanyaan penelitian kepada pengurus inti PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

### Wildan Dzanur



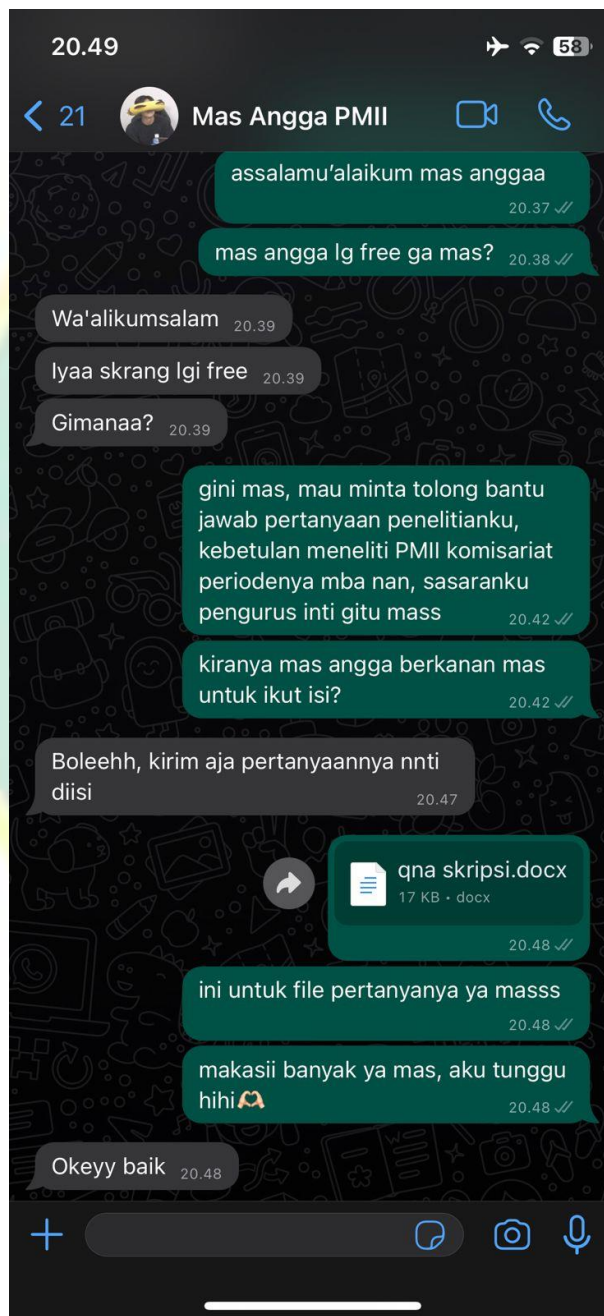
*Screenshot* bukti penelitian mengisi pertanyaan penelitian kepada pengurus inti PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

### Juwita Fani



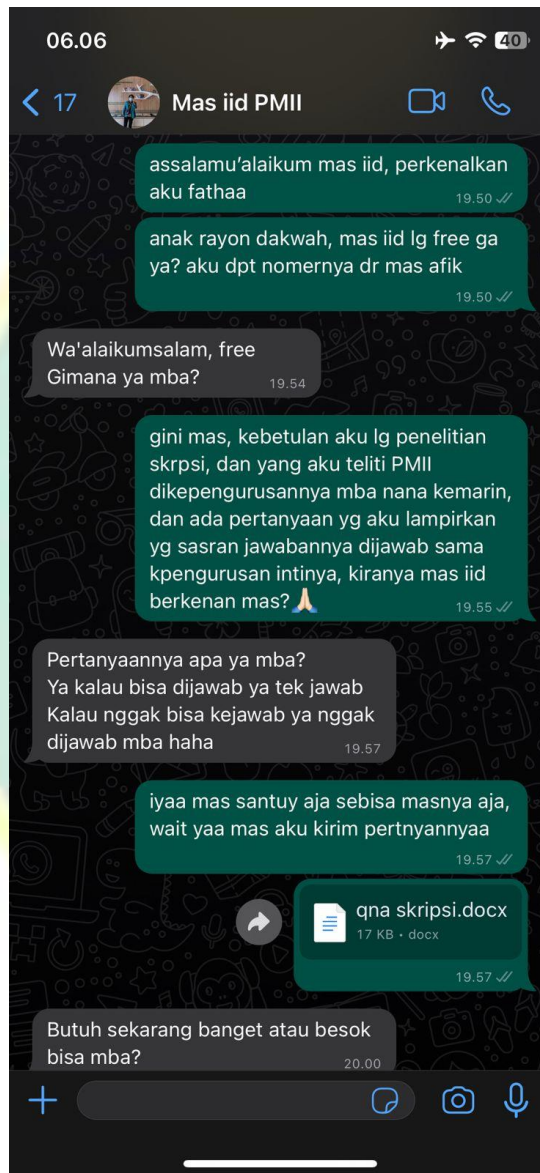
*Screenshot* bukti penelitian mengisi pertanyaan penelitian kepada pengurus inti PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

### Angga Budi Laksana



*Screenshot* bukti penelitian mengisi pertanyaan penelitian kepada pengurus inti PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

### Iid Saefullah Anwar





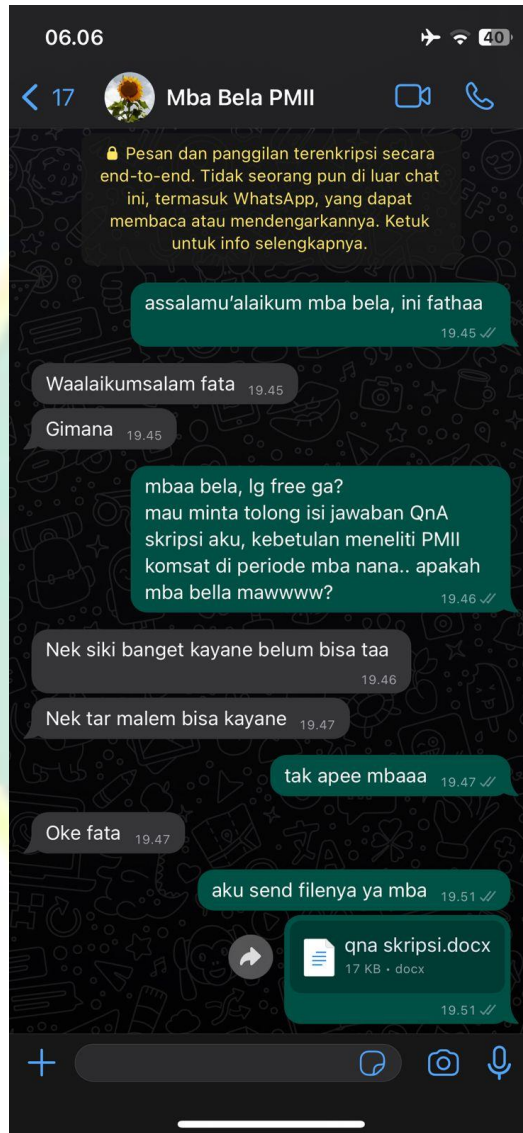
*Screenshot* bukti penelitian mengisi pertanyaan penelitian kepada pengurus inti PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

### M. Abdurrauf Nasrullah



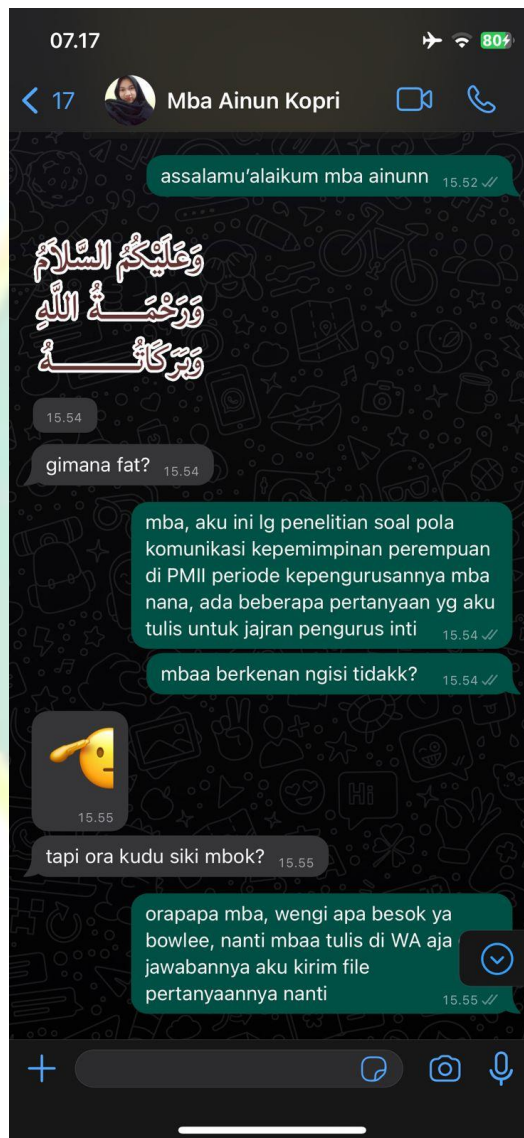
*Screenshot* bukti penelitian mengisi pertanyaan penelitian kepada pengurus inti PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

### **Bela Ifadatul**



*Screenshot* bukti penelitian mengisi pertanyaan penelitian kepada pengurus inti PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

### Ainun Robi'atun



### Lampiran 3.

#### Dokumentasi Wawancara Dengan Narasumber

1. Dokumentasi wawancara dengan informan, ketua umum PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto



Ngobrol tentang perempuan dengan segala ketimpangannya bersama @fathaa... artis uin nih gais xixi

terimakasih selalu meluangkan waktu untuk penelitianku mba demis pejabat pergerakan

2. Dokumentasi wawancara yang kedua dengan informan ketua umum PMII Komisariat Walisongo UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto





3. Dokumentasi wawancara bersama pengurus inti PMII Komisariat Walisongo  
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto



4. Dokumentasi pengambilan data Mahasiswa aktif UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dengan Kabag Umum dan Akademik UIN Saizu



## Daftar Riwayat Hidup

### A. Identitas Diri

1. Nama : Annisa Fathatil Hidayah Al -Hakim
2. NIM : 1917102053
3. Tempat, Tanggal Lahir : Banyumas, 13 Januari 2001
4. Alamat : Rejasari, Purwokerto Barat, Banyumas
5. Nama Ayah : Qowi Abdul Hakim
6. Nama Ibu : Ainimar Daris Chaniago

### B. Riwayat Pendidikan

1. SD/MI, tahun lulus : MI Darul Hikmah Bantarsoka, 2013
2. SMP/MTs, tahun lulus : SMP Takhassus Al – Qur'an Wonosobo, 2016
3. SMA/MA, tahun lulus : SMA Al – Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes, 2019

### C. Pengalaman Organisasi

1. Ketua komplek PonPes Alhikmah 2 2018/2019
2. Koordinator Ekstakulikuler OSIS SMA Al-Hikmah 2 2018/2019
3. Crew Majalah El-Waha PonPes Al -Hikmah 2 2018/2019
4. Koordinator Advokom HMJ KPI UIN Saizu 2021/2022
5. Ketua Bidang Advokasi dan Kajian Strategis DEMA Fakultas Dakwah 2022/2023
6. Ketua Umum Motivator Community 2021/2022
7. Wakil Ketua 1 PMII Rayon Dakwah 2022/2023