

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM ORGANISASI MAHASISWA FISIP PASCA KASUS PKKMB UNMUL TAHUN 2023 MELALUI PERSPEKTIF STRUKTURASI

Wilson Johannes Kennedy Marpaung¹, Ainun Ni'Matu Rohmah²

Abstrak

Ketidakhadiran mahasiswa baru FISIP pada kegiatan PKKMB Unmul tahun 2023 memunculkan dampak yang negatif terhadap citra organisasi mahasiswa FISIP. Sehingga perlu dilakukan perubahan dalam organisasi sebagai solusi dalam mengatasi permasalahan tersebut. Kepemimpinan transformasional menjadi bagian penting dalam melakukan perubahan pada organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional Organisasi Mahasiswa FISIP pasca Kasus PKKMB UNMUL Tahun 2023 melalui Perspektif Teori Strukturasi. Adapun jenis penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan rancangan studi kasus serta teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis data kualitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 16 ketua organisasi mahasiswa FISIP dan sampel dalam penelitian ini yaitu 5 ketua organisasi mahasiswa FISIP. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan organisasi mahasiswa FISIP pasca kasus PKKMB 2023 menunjukkan penerapan yang kuat atas keempat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Dengan menempatkan diri sebagai panutan bagi anggota, membangun komunikasi yang memotivasi, melibatkan anggota dalam berpikir dan berinovasi, serta menunjukkan kepedulian terhadap setiap kader, pola kepemimpinan ini ikut berperan besar dalam memperbaiki citra dan mendorong perubahan organisasi mahasiswa secara bersama-sama. Penelitian ini juga menemukan adanya pola umum yang ada pada pimpinan organisasi mahasiswa FISIP yaitu membangun semangat kolaborasi. Ditemukan pula adanya pola khusus pada beberapa organisasi mahasiswa FISIP, seperti pembentukan departemen baru serta upaya rebranding melalui media sosial.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, PKKMB Universitas, Organisasi Mahasiswa, Teori Strukturasi*

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: wilsonjohannes7@email.com

² Dosen Pengajar Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

Pendahuluan

Organisasi mahasiswa merupakan wadah bagi mahasiswa di perguruan tinggi untuk berserikat dan mencapai tujuan bersama melalui kolaborasi. Keberlangsungan dan eksistensi organisasi ini sangat bergantung pada citra positif yang dibangun oleh seluruh anggotanya, karena persepsi masyarakat terhadap organisasi akan memengaruhi kualitas dan keberlanjutannya (Wahid, 2023). Namun, tantangan seperti munculnya program-program baru di kampus turut memengaruhi minat mahasiswa terhadap organisasi, sehingga diperlukan inovasi agar tetap relevan dan diminati. Dalam konteks ini, organisasi mahasiswa memiliki peran penting sebagai sarana pengembangan potensi dan perwujudan idealisme mahasiswa (Kosasih, 2016).

FISIP Universitas Mulawarman telah lama dikenal memiliki budaya berorganisasi yang kuat, di mana organisasi mahasiswa dipandang sebagai laboratorium untuk menuangkan ide, melakukan eksperimen ilmiah, dan mengasah keterampilan sosial. Pandangan ini menjadikan organisasi mahasiswa sebagai elemen penting dalam pengembangan diri mahasiswa FISIP. Untuk menjaga eksistensinya, setiap organisasi berupaya melakukan inovasi agar tetap menarik dan relevan di mata mahasiswa. Namun, tantangan muncul ketika kebijakan organisasi sering berubah-ubah seiring pergantian kepemimpinan, yang pada akhirnya dapat merusak citra organisasi itu sendiri.

Organisasi mahasiswa FISIP menghadapi tantangan serius dalam mempertahankan eksistensi dan citranya setelah keputusan kolektif mereka untuk tidak menghadirkan mahasiswa baru pada kegiatan PKKMB Universitas Mulawarman tahun 2023 memicu reaksi negatif. Keputusan ini dinilai merugikan dan tidak tepat oleh pihak universitas maupun mahasiswa baru, sehingga Wakil Rektor 3 menjatuhkan ultimatum dan sanksi. Masalah ini menjadi sorotan publik dan viral di media sosial. Dengan banyaknya tanggapan negatif yang menyoroti buruknya keputusan tersebut, yang pada akhirnya mencoreng citra organisasi mahasiswa FISIP secara luas, bahkan di tingkat nasional.

Untuk menjawab tantangan dalam mempertahankan eksistensi dan memperbaiki citra organisasi mahasiswa FISIP, diperlukan kepemimpinan transformasional yang mampu menghadirkan inovasi, memberikan arah yang jelas, serta membangun kepercayaan publik. Pemimpin transformasional tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai panutan yang menunjukkan integritas dan visi yang kuat, sehingga mampu menghindari kebijakan yang tidak efektif (Bass, 1985). Kepemimpinan yang efektif dapat menggerakkan anggota untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan bersama, sebaliknya kepemimpinan simbolik tanpa pengaruh nyata hanya akan menurunkan kinerja organisasi (Komariah & Triatna, 2005). Dalam konteks krisis, pemimpin yang mampu menerapkan manajemen krisis secara tepat dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi. Oleh karena itu, pemimpin

memiliki peran sentral dalam menciptakan budaya organisasi yang kondusif dan mendorong perubahan demi eksistensi serta citra organisasi yang lebih baik (Trioctavia, Hamid, & Mukzam, 2016).

Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mendorong terciptanya visi bersama dan keterlibatan aktif anggota untuk memperbaiki organisasi (Erman & Winario, 2024). Namun, perubahan organisasi tidak hanya bergantung pada arahan pimpinan, tetapi juga pada pola interaksi antaranggota yang turut membentuk dan memperbarui sistem serta nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, pengaruh kepemimpinan dalam membentuk pola interaksi ini menjadi aspek krusial untuk diteliti, terutama dalam konteks transformasi pasca kasus PKKMB Unmul tahun 2023.

Kerangka Dasar Teori

Teori Strukturasi

Teori strukturasi yang dikembangkan oleh Anthony Giddens menyatakan bahwa tindakan manusia tidak hanya dipengaruhi oleh struktur sosial, tetapi juga secara aktif mereproduksi dan membentuk struktur tersebut melalui interaksi sehari-hari (Morrisan, 2020). Artinya, setiap individu yang berkomunikasi atau berinteraksi sebenarnya turut menciptakan dan mempertahankan sistem sosial, baik dalam skala besar seperti institusi maupun dalam hubungan antarindividu. Struktur sosial membimbing tindakan manusia, namun secara bersamaan, tindakan manusia juga membentuk dan mengubah struktur itu sendiri. Dalam konteks ini, manusia sering kali tidak menyadari bahwa tindakan kolektif mereka menciptakan kekuatan yang nantinya memengaruhi perilaku sosial di masa depan.

Teori strukturasi menjelaskan bahwa struktur sosial dalam suatu kelompok terbentuk dari aturan dan sumber daya yang digunakan oleh anggotanya untuk menentukan perilaku yang dianggap tepat, di mana aturan tersebut bersumber dari pengalaman masa lalu dan berfungsi sebagai pedoman sekaligus pembatas (Morrisan, 2020). Giddens menekankan bahwa kekuasaan adalah elemen penting dalam proses pengambilan keputusan, yang bersifat dua arah, bahkan bawahan pun memiliki kekuasaan dalam interaksi dengan atasan. Struktur menurut Giddens mencakup aturan dan sumber daya yang memungkinkan praktik sosial berlangsung secara terorganisir dan berulang di berbagai konteks. Dalam teori strukturasi, terdapat 3 dimensi yang menjelaskan bagaimana agen menentukan tindakan atau perilaku terhadap organisasi yakni sebagai berikut:

1. Signifikasi (Pemaknaan)

Dimensi ini berhubungan erat dengan simbol dan makna yang timbul melalui interaksi sosial. Melalui penggunaan bahasa, simbol, dan proses komunikasi, individu menciptakan makna atas tindakan serta situasi yang mereka hadapi. Struktur berperan sebagai kerangka acuan yang membantu

agen, baik secara individu maupun kelompok, dalam memahami dan menafsirkan realitas sosial di sekitar mereka (Giddens, 2010).

2. Legitimasi (Norma)

Dimensi ini berkaitan dengan norma, nilai, dan aturan sosial yang telah diakui dan diterima oleh masyarakat secara keseluruhan. Struktur berfungsi sebagai standar normatif yang membantu orang berperilaku, menentukan mana yang dianggap sesuai atau menyimpang, dan membuat sistem untuk mengawasi penghargaan dan sanksi terhadap tindakan tertentu.

3. Dominasi (Kekuasaan)

Dimensi ini mencakup mekanisme yang digunakan untuk mengendalikan berbagai jenis sumber daya. Ini mencakup sumber daya material, seperti lahan, kekayaan, dan teknologi, serta sumber daya non-material, seperti kekuasaan dan otoritas. Dalam teori strukturasi, elemen dominasi menjelaskan bagaimana kontrol dan otoritas didistribusikan, dilaksanakan, serta dilegitimasi dalam struktur sosial yang ada.

Teori Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978, yang membedakan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transformasional ditandai dengan hubungan yang mendalam antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, serta mendorong perubahan positif baik pada individu maupun organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Teori ini kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass pada tahun 1985, yang menyusun model kepemimpinan transformasional menjadi lebih terstruktur melalui empat faktor utama yang mendefinisikan gaya kepemimpinan ini (Bass, 1985). Adapun empat dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bernard M. Bass (1985) yaitu Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration.

Adapun beberapa asumsi dasar dari teori kepemimpinan transformasional menurut Bass (1985) yaitu Pemimpin transformasional dapat memberikan dampak positif kepada pengikutnya dengan cara menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan mereka untuk meraih tujuan bersama. Pemimpin ini tidak hanya fokus pada pencapaian tugas, tetapi juga mengubah perspektif dan meningkatkan kemampuan pengikutnya untuk tumbuh dan berkembang; Anggota memiliki potensi besar untuk berkembang apabila mereka mendapatkan dukungan dan motivasi yang tepat dari pemimpin. Kepemimpinan transformasional mendorong pengikut untuk melebihi kepentingan pribadi mereka dan memberikan kontribusi pada tujuan kelompok atau organisasi yang lebih luas; Perubahan dan inovasi adalah elemen penting dalam tujuan organisasi, dan pemimpin transformasional membantu

memfasilitasi perubahan tersebut dengan fokus pada peningkatan kinerja jangka panjang serta kemampuan untuk beradaptasi dengan tantangan baru; Pemimpin yang efektif harus memiliki visi yang jelas dan dapat menyampaikannya dengan cara yang menginspirasi pengikut. Nilai bersama antara pemimpin dan pengikut sangat penting untuk membangun keharmonisan dan kesatuan dalam organisasi.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi yang terjadi di dalam suatu organisasi, baik secara formal maupun informal, dan mencakup interaksi antar individu, baik antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja yang membentuk jaringan komunikasi lebih kompleks dibandingkan komunikasi kelompok (Silviani, 2020). Proses ini berperan penting dalam mendukung koordinasi, kolaborasi, serta pengambilan keputusan yang efektif dalam organisasi. Komunikasi organisasi mencakup alur komunikasi ke bawah (downward), ke atas (upward), dan horizontal, serta menjadi sarana untuk mengidentifikasi budaya kerja dalam organisasi (Septiani, 2023). Tujuan utamanya adalah untuk memperlancar pelaksanaan dan perencanaan kerja, serta memengaruhi tindakan demi mendukung kesejahteraan dan efektivitas organisasi. Komunikasi organisasi memiliki beberapa fungsi yakni fungsi informatif, fungsi perintah atau instruksi, fungsi pengaruh atau persuasif, dan fungsi integrasi.

Komunikasi Kepemimpinan

Komunikasi kepemimpinan adalah proses pertukaran informasi, gagasan, dan arahan antara pemimpin dan bawahan yang berperan penting dalam menggerakkan serta mengelola organisasi secara efektif (Karmila, 2019). Melalui komunikasi ini, pemimpin menyampaikan visi dan strategi organisasi, sementara bawahan memberikan umpan balik, sehingga tercipta pemahaman peran yang selaras demi mencapai tujuan bersama. Pola komunikasi dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepribadian pemimpin, budaya organisasi, dan dinamika hubungan antar anggota. Oleh karena itu, keterampilan komunikasi, baik verbal maupun nonverbal, menjadi kunci bagi pemimpin dalam membangun kedekatan, memberikan pengaruh, dan mengarahkan tim. Pemimpin yang menguasai teknik komunikasi secara efektif mampu menciptakan suasana kerja yang terbuka, nyaman, dan penuh kepercayaan, sehingga anggota tim merasa aman untuk menyampaikan ide dan pendapat mereka (Ayep et al., 2022).

Organisasi Mahasiswa

Organisasi kemahasiswaan adalah kelompok terorganisir yang berfungsi sebagai wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri dengan

menyalurkan bakat, minat, pengetahuan, serta mengarahkan profesi mereka dalam proses pembelajaran dan pendidikan (Rahayuningsih, 2018). Organisasi menjadi sarana menampung aktivitas kemahasiswaan sekaligus mengembangkan kemampuan berpikir teratur, keterampilan berorganisasi, dan kepemimpinan di luar perkuliahan formal. Selain itu, organisasi kemahasiswaan membantu mahasiswa memperkuat integritas kepribadian, memperluas wawasan, serta melatih kebijaksanaan dan minat mereka. Pelaksanaannya didukung oleh perangkat teknis seperti struktur organisasi, mekanisme, fungsi, prosedur, dan rencana kerja yang dirancang untuk menyalurkan potensi anggota demi mencapai tujuan bersama (Siburian, 2023).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan rancangan penelitian studi kasus. Penelitian ini berfokus pada empat dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass (1985) yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*. Penelitian ini menggunakan 2 sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui proses wawancara bersama 5 *key informan* dan 1 informan yang ditentukan melalui teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah ketua organisasi mahasiswa FISIP Unmul periode 2023/2024. Data sekunder diperoleh dari sumber yang telah ada sebelumnya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif deskriptif dengan mengolah data yang diperoleh secara logis dan ilmiah. Sesuai dengan karakteristik penelitian deskriptif, setelah pengumpulan data, tahap berikutnya adalah mereduksi data untuk memisahkan informasi yang relevan dari yang tidak diperlukan agar lebih mudah dipahami dan dapat menjawab pertanyaan penelitian. Menurut Miles & Huberman (dalam Sugiyono, 2018), analisis data kualitatif terdiri dari tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi Mahasiswa FISIP Pasca Kasus PKKMB Unmul tahun 2023

Idealized Influence

Kepemimpinan organisasi mahasiswa FISIP menempatkan integritas sebagai fondasi utama dalam proses pembenahan internal dan transformasi budaya organisasi. Integritas ini diwujudkan melalui keteladanan moral, tanggung jawab, dan konsistensi tindakan yang menjadikan pemimpin sebagai panutan dan role model bagi anggota. Pemimpin tidak hanya mengarahkan melalui kebijakan, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai positif secara nyata, mendorong anggota untuk bertindak selaras dengan visi organisasi. Pendekatan

ini menggambarkan kepemimpinan transformasional yang mengedepankan *idealized influence*, di mana ketua tidak hanya memimpin secara administratif, tetapi juga menginspirasi, membangun kepercayaan, dan mendorong keterlibatan kolektif dalam setiap proses perubahan yang dijalankan.

Melalui perspektif teori strukturasi Giddens (2010), tindakan pemimpin membentuk makna dan struktur sosial baru di dalam organisasi mahasiswa. Dimensi signifikansi terlihat dari bagaimana pemimpin mengonstruksi makna integritas dan tanggung jawab melalui komunikasi simbolik dan tindakan nyata, yang tidak sekadar menyampaikan perintah tetapi menjadi cerminan nilai-nilai organisasi. Praktik komunikasi ini menjadi media untuk menyemai ideologi bersama dan menegaskan standar moral yang ideal dalam keseharian organisasi. Arahan dan kepedulian yang ditunjukkan oleh pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi menjadi sarana pembelajaran dan internalisasi nilai yang memperkuat ikatan antara pemimpin dan anggota.

Selanjutnya, dalam dimensi dominasi dan legitimasi, pemimpin memanfaatkan otoritasnya secara produktif dan partisipatif untuk menciptakan struktur organisasi yang lebih suportif dan kolaboratif. Kekuasaan yang dimiliki tidak digunakan secara otoriter, tetapi untuk membimbing dan memberdayakan anggota melalui partisipasi aktif dan dialog terbuka. Keteladanan moral pemimpin membentuk legitimasi normatif, di mana aturan tidak hanya dipatuhi karena formalitas struktural, tetapi karena kredibilitas moral yang dihayati oleh seluruh anggota. Dalam konteks ini, struktur organisasi mahasiswa tidak bersifat statis, melainkan dibentuk ulang secara reflektif melalui komunikasi strategis dan kepemimpinan yang transformatif, menjadikan organisasi lebih adaptif, inklusif, dan berorientasi pada nilai-nilai kolektif.

Inspirational Motivation

Dalam menghadapi krisis internal pasca PKKMB Unmul 2023, pimpinan organisasi mahasiswa FISIP menekankan urgensi perubahan dengan meningkatkan intensitas komunikasi dan membangun narasi kepemimpinan yang menekankan pentingnya kolaborasi dan sinergitas. Komunikasi tidak hanya berlangsung dari atasan ke bawahan, tetapi juga secara horizontal antarpimpinan, mencerminkan kesadaran akan perlunya kesatuan gerak. Melalui pendekatan *inspirational motivation*, pemimpin berusaha menumbuhkan semangat kolektif dan rasa kepemilikan visi bersama di antara anggota, agar tidak bekerja secara sektoral, melainkan sebagai satu tim yang solid. Narasi perubahan yang dibangun tidak hanya bersifat motivasional, tetapi juga strategis untuk memperbaiki pola relasi antar lembaga mahasiswa yang sebelumnya kaku, serta untuk mengembalikan citra positif organisasi.

Sebagai bagian dari restrukturisasi, pimpinan juga melakukan inovasi struktural seperti membentuk departemen baru di UKM KPM yaitu KPSDM,

yang berfokus pada pengelolaan SDM internal. Hal serupa dilakukan di HIMAKSI, di mana restrukturisasi dianggap ideal dimulai dari pembenahan internal. Langkah ini menunjukkan bahwa pemimpin membangun harapan tinggi dan keyakinan kolektif, tidak hanya pada kemampuan individu, tetapi juga kekuatan tim. Dengan membangun arah gerak yang jelas dan visi kolektif, pimpinan berhasil mendorong partisipasi aktif dalam proses transformasi organisasi. Komunikasi dan kebijakan yang dijalankan berperan sebagai sarana strukturasi simbolik yang membentuk makna bersama dan mendorong perubahan pola tindakan anggota, sejalan dengan teori strukturisasi oleh Morrison (2020).

Kepemimpinan organisasi mahasiswa FISIP pasca krisis mencerminkan esensi teori strukturasi komunikasi Giddens (2010), di mana struktur organisasi tidak sekadar diwarisi, tetapi direproduksi secara aktif melalui praktik komunikasi strategis. Ketua HIMAKSI, Presiden BEM, dan Ketua DPM menggunakan komunikasi yang tidak hanya bersifat fungsional, tetapi juga inspiratif untuk menciptakan struktur baru yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi nilai. Mereka tidak hanya menjalankan otoritas secara formal, tetapi juga menanamkan kepercayaan dan harapan kolektif yang mendorong keterlibatan anggota dalam proses perubahan. Hal ini menegaskan bahwa dalam organisasi mahasiswa, kepemimpinan transformasional yang berbasis nilai dan komunikasi reflektif menjadi kunci dalam menciptakan perubahan yang berkelanjutan dan bermakna.

Intellectual Stimulation

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan organisasi mahasiswa FISIP pasca kasus PKKMB ditandai oleh perubahan signifikan dalam pola hubungan antara pemimpin dan anggota, yang menekankan pendekatan partisipatif, kolaboratif, dan komunikatif. Pemimpin organisasi tidak lagi memposisikan diri sebagai satu-satunya sumber kekuasaan atau arah kebijakan, melainkan berperan sebagai fasilitator yang membuka ruang dialog, pertukaran gagasan, dan kolaborasi lintas struktur internal. Salah satu bentuk konkret dari pendekatan ini dapat dilihat pada tindakan Ketua HIMIP yang mendelegasikan anggota untuk menjadi panitia dalam pelaksanaan PKKMB FISIP 2024. Pelibatan ini bukan hanya bentuk distribusi tugas, tetapi juga strategi pemulihan kepercayaan dan pemberdayaan pasca konflik yang pernah mencoreng citra organisasi. Tindakan serupa juga dilakukan oleh Ketua DPM yang secara konsisten menyelenggarakan forum diskusi terbuka, yang menjadi sarana menyerap aspirasi dan mengintegrasikan masukan anggota ke dalam arah kebijakan kelembagaan.

Selanjutnya, dalam konteks internal organisasi, ketua ormawa menunjukkan komitmen dalam membangun iklim yang mendukung kebebasan berpikir, dialog kritis, dan keterlibatan setara tanpa tekanan hierarkis.

Perbedaan pendapat tidak lagi dianggap sebagai bentuk pembangkangan atau ancaman, tetapi sebagai sumber gagasan alternatif yang memperkaya proses pengambilan keputusan. Diskusi bahkan perdebatan disambut secara positif dan dianggap sebagai mekanisme deliberatif yang penting bagi perumusan kebijakan yang lebih inklusif dan representatif. Dalam situasi ini, pemimpin tidak lagi bertindak sebagai pengarah tunggal, tetapi sebagai pendamping dalam proses berpikir bersama. Mereka menghargai argumen berbasis logika dan bukti, serta mendorong budaya reflektif yang memperkuat kapasitas berpikir kritis seluruh anggota. Pendekatan ini memperlihatkan bahwa pemimpin tidak sekadar mengatur struktur, melainkan menghidupi nilai-nilai organisasi melalui praktik komunikasi yang membangun kesetaraan dan saling percaya.

Jika dianalisis melalui perspektif teori strukturasi Giddens (2010), praktik kepemimpinan ini mencerminkan ketiga dimensi utama yaitu signifikasi, legitimasi, dan dominasi. Dalam dimensi signifikasi, pimpinan memberikan makna baru terhadap posisi dan fungsi anggota organisasi. Kepercayaan dan pelibatan yang diberikan menjadi simbol bahwa setiap anggota memiliki kapasitas untuk berkontribusi secara aktif dalam membentuk arah organisasi. Nilai-nilai seperti tanggung jawab, kemandirian berpikir, dan semangat inovatif dimaknai sebagai standar baru dalam menjalankan peran keorganisasian. Pada dimensi legitimasi, pola komunikasi yang terbuka dan partisipatif membentuk norma sosial baru yang mendefinisikan identitas organisasi mahasiswa FISIP. Budaya berpikir kritis dan menyampaikan pendapat tidak hanya dibolehkan, tetapi didorong dan dilembagakan dalam kehidupan organisasi sehari-hari. Sementara dalam dimensi dominasi, kekuasaan tidak lagi dipraktikkan secara *top-down*, melainkan didistribusikan secara produktif melalui pelibatan anggota dalam proses pembuatan keputusan. Pemimpin menggunakan otoritasnya bukan untuk mengendalikan, tetapi untuk membimbing dan memperkuat kapasitas kolektif anggota. Dengan demikian, kepemimpinan organisasi mahasiswa FISIP telah bergerak dari model struktural yang kaku menuju bentuk strukturasi yang dinamis, reflektif, dan berorientasi pada pemberdayaan melalui komunikasi strategis yang terus-menerus direproduksi dalam praktik sosial sehari-hari.

Individualized Consideration

Temuan ini mengindikasikan adanya transformasi mendalam dalam pola komunikasi organisasi mahasiswa FISIP pasca kasus PKKMB Unmul 2023, di mana pemimpin tidak hanya menjalankan peran struktural secara konvensional, tetapi juga secara aktif merekonstruksi struktur sosial organisasi melalui pendekatan komunikasi yang lebih terbuka, setara, dan humanis. Para ketua organisasi mahasiswa seperti Ketua KPM dan Ketua HIMAKSI menunjukkan inisiatif untuk meruntuhkan sekat hierarkis antara senior dan

anggota, membentuk relasi yang lebih egaliter. Forum-forum internal seperti diskusi rutin, agenda upgrading, dan ruang evaluasi tidak lagi diposisikan sebagai forum formalitas belaka, melainkan sebagai wahana untuk memperkuat ikatan emosional dan rasa kekeluargaan antaranggota. Proses ini mencerminkan praktik strukturasi sebagaimana dikemukakan oleh Giddens (2010), di mana struktur organisasi direproduksi bukan melalui instruksi mekanis, tetapi lewat tindakan sosial yang reflektif dan bermakna. Dengan kata lain, pola interaksi yang terbentuk tidak lagi menekankan jarak kekuasaan, melainkan membangun hubungan yang mendukung partisipasi aktif dan kesetaraan peran dalam pengambilan keputusan organisasi.

Lebih jauh, kepemimpinan pasca krisis ini juga menekankan pentingnya empati dan keterlibatan langsung dalam dinamika organisasi. Hal ini tercermin melalui tindakan Ketua KPM yang secara aktif mendampingi departemen baru agar mampu beradaptasi dan memahami fungsi organisasionalnya, serta keterlibatan langsung Wakil Dekan dalam kegiatan kemahasiswaan yang menumbuhkan kedekatan antara pihak birokrasi dan mahasiswa. Tindakan-tindakan ini memperlihatkan bentuk aktualisasi *agency* dari pemimpin, yang tidak hanya mereproduksi struktur yang ada, melainkan juga menciptakan ulang struktur berdasarkan kebutuhan dan konteks kekinian organisasi. Pendekatan berbasis kepedulian tersebut menjadi fondasi dari struktur baru yang lebih inklusif dan responsif. HIMIP, misalnya, menunjukkan responsivitas dengan menghadirkan program pengembangan diri sebagai wujud konkret dalam menjawab aspirasi mahasiswa dan membangun ulang kepercayaan yang sempat rusak. Praktik ini bukan sekadar upaya administratif, melainkan juga simbol perubahan arah struktur yang sebelumnya cenderung formal, menjadi lebih adaptif dan mengedepankan nilai-nilai kolektif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa proses komunikasi dalam organisasi mahasiswa FISIP telah bergeser secara signifikan dari pola komunikasi birokratis dan top-down menuju pendekatan yang lebih dialogis, reflektif, dan berorientasi pada penguatan relasi sosial yang sehat. Komunikasi tidak lagi hanya dimaknai sebagai saluran penyampaian informasi dari pemimpin kepada anggota, tetapi sebagai instrumen utama dalam membentuk budaya organisasi yang partisipatif, suportif, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama. Dalam kerangka teori strukturasi, perubahan ini menunjukkan bahwa struktur organisasi tidak bersifat tetap, melainkan terbentuk dan diperbarui secara terus-menerus melalui interaksi sosial yang bermakna. Kepemimpinan dalam konteks ini tidak hanya hadir untuk mengarahkan, tetapi juga untuk mendengarkan, memfasilitasi, dan merawat dinamika internal organisasi. Hal ini menandakan lahirnya pola kepemimpinan baru yang menjadikan komunikasi strategis sebagai pondasi utama dalam membangun struktur sosial organisasi mahasiswa yang lebih sehat, adaptif, dan berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan ormawa FISIP pasca PKKMB 2023 menunjukkan *Idealized Influence* dengan keteladanan, integritas, dan komitmen moral, di mana para ketua menjadi teladan, menjaga nilai organisasi, dan mendorong perubahan internal melalui kedekatan, etika, serta tanggung jawab bersama
2. Kepemimpinan ormawa FISIP menunjukkan *Inspirational Motivation* dengan memanfaatkan krisis sebagai peluang perubahan melalui komunikasi inklusif dan narasi yang membangkitkan semangat. Inovasi seperti KPSDM, rebranding HIMAKSI, dan penguatan DPM menegaskan komitmen pada organisasi yang adaptif, transformatif, dan berfondasi kuat.
3. Kepemimpinan ormawa FISIP pasca PKKMB 2023 menunjukkan *Intellectual Stimulation* dengan mendorong anggota berpikir kritis dan kreatif melalui diskusi, membangun sinergitas dengan pihak fakultas, dan perumusan kebijakan yang partisipatif, sehingga tercipta iklim terbuka, kolaboratif, dan mendukung perubahan berkelanjutan.
4. Kepemimpinan ormawa FISIP pasca PKKMB 2023 menunjukkan *Individualized Consideration* dengan komunikasi terbuka dan pendampingan personal kepada anggota yang membangun kedekatan emosional, mendukung pertumbuhan anggota, serta memperkuat kualitas internal yang berdampak pada citra organisasi secara berkelanjutan.
5. Perubahan nilai-nilai dan sistem dalam organisasi dapat terjadi karena adanya dorongan dari kepemimpinan yang transformatif. Pola umum yang ditemukan dalam organisasi mahasiswa FISIP yaitu kepemimpinan yang mengusung semangat kolaborasi di lingkup internal organisasi. Terdapat pula pola yang hanya ada di satu organisasi dan tidak ditemukan pada organisasi yang lain. Contohnya yaitu penguatan struktural dan branding melalui media sosial yang diusung oleh pimpinan HIMAKSI; pimpinan di UKM KPM membentuk departemen baru yang berfokus pada pengembangan internal.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, adapun rekomendasi yang diberikan oleh peneliti kepada subjek dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Bagi ketua-ketua organisasi mahasiswa FISIP sebaiknya terus menjaga dan meningkatkan intensitas komunikasi di internal kepengurusan dan keterbukaan informasi sebagai langkah awal dalam pencegahan krisis.
2. Menjalin komunikasi yang intens dengan pihak fakultas khususnya dalam persiapan masa pengenalan mahasiswa baru baik PKKMB maupun KPMF agar permasalahan serupa tidak terulang kembali.

3. Kepada kepemimpinan organisasi mahasiswa FISIP selanjutnya agar terus mendorong hadirnya inovasi dan transformasi positif dalam organisasi dengan mendorong partisipasi aktif dari anggota serta mahasiswa FISIP.
4. Bagi organisasi mahasiswa FISIP kiranya temuan dan hasil analisis dalam skripsi ini dapat menjadi literatur ilmiah untuk memahami implementasi kepemimpinan transformasional di organisasi mahasiswa FISIP
5. Bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik kiranya temuan dalam skripsi ini dapat menjadi sumber referensi bagi bidang kemahasiswaan untuk menemukan formula yang tepat dalam membina organisasi mahasiswa FISIP di masa mendatang

Daftar Pustaka

- Ayep, A., Fikri, M., Zulkarnain, A. M., & Fauzi, A. (2022). Kepemimpinan dan Komunikasi: Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(1), 315-323.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Academia.edu.
- Erman, N., & Winario, M. (2024). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11022-11034.
- Giddens, A. (2010). *Teori Strukturasi: Dasar-dasar pembentukan struktur sosial masyarakat*. Pustaka Pelajar.
- Karmila, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Komariah, A., & Triatna, C. (2005). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bumi Aksara.
- Kosasih, K. (2016). Peranan Organisasi Kemahasiswaan dalam Pengembangan Civic Skills Mahasiswa. *JPIS: Jurnal Pengembangan Ilmu Sosial*, 25(2), 64-74.
- Morrisan, M. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Prenada Media.
- Rahayuningsih, I. (2018). Komunikasi Lintas Budaya Dalam Organisasi. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi)*, 9(2), 91-100.
- Setiana, A. R. (2022). *Mograp gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan*. CV. Global Aksara Pers.
- Siburian, E. S., & Rohmah, A. N. (2023). Pola Komunikasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Dalam Meningkatkan Nasionalisme Mahasiswa di Kota Samarinda. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 8914–8927.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Scopindo, Media Pustaka.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Trioctavia, J., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2016). *Peranan pemimpin dalam mengembangkan budaya organisasi (Studi kasus pada pt. asuransi jiwa raya (Persero) Malang Regional Office)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Wahid, A. (2023). *Strategi Membangun Citra dan Kinerja Lembaga*. Fatiha Media.