

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Berdirinya Organisasi Mahasiswa Di Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta didirikan oleh beberapa aktivis Muhammadiyah tahun 1981. Perhatian utama pada pengembangan Sumber Daya Manusia inilah yang juga mendorong para aktivis Muhammadiyah mengikhtiarkan berdirinya universitas di Yogyakarta. Niat untuk mendirikan UMY telah ada sejak lama. Prof. Dr. Kahar Muzakiir dalam berbagai kesempatan melemparkan gagasan perlu didirikannya Universitas Muhammadiyah. Ketika Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pengajaran meresmikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Yogyakarta pada tanggal 18 November 1960, secara eksplisit piagam pendiriannya mencantumkan FKIP sebagai bagian dari Universitas Muhammadiyah (Dok. Laporan Tahunan Rektor UMY: 2014).

Hingga pada Maret 1981, melalui perjuangan yang keras beberapa aktivis Muhammadiyah seperti Drs. H. Mustafa Kamal Pasha, Drs. M. Alfian Darmawan, Hoemam Zainal, S.H., Brigjen. TNI.(Purn) Drs. H. Bakri Syahid, K.H, Ahmad Azhar Basir, M.A., Ir.H.M.Dasron Hamid,

M.Sc., H.M. Daim Saleh, Drs. M. Amien Rais, H. M. H Mawardi, Drs.H. Hasan Basri, Drs.H. Abdul Rosyad Sholeh, Zuber Kohari, Ir. H.Basit Wahid, serta didukung oleh Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah saat itu, K.H.A.R. Fakhruddin dan Ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah DIY H. Mukhlas Abror, secara resmi didirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang kemudian berkembang hingga saat ini (Ayu, 2011: 34).

Berdasarkan Statuta Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Tahun 2013 Bab XVIII Bagian Keempat Pasal 61 mengenai Organisasi Kemahasiswaan, menyatakan bahwa Organisasi Kemahasiswaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terdiri atas: (a) Badan Perwakilan Mahasiswa Universitas, (b) Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas, (c) Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas, diantaranya ada Tapak Suci, Mujaddid, dan Hisbul Wathon (HW). (d) Badan Legislatif Mahasiswa Fakultas, (e) Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas, (f) Himpunan Mahasiswa Program Studi, (g) Ikatan Mahasiswa tingkat Universitas, (h) Ikatan Mahasiswa tingkat Fakultas.

Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (BEM KM UMY) adalah suatu lembaga eksekutif yang berada di tingkat universitas. Setelah melalui proses Pemilu Raya yang digelar Mei 2016 lalu, terpilihlah Biantara Albab sebagai Presiden Mahasiswa dan Sultan Kumala Pontas Nasution sebagai Wakil Presiden untuk periode kepengurusan BEM KM 2016/2017.

Kemudian Biantara Albab membentuk suatu kabinet baru yaitu Kabinet Islami dan Menggembirakan. Sedangkan dalam Dewan Perwakilan Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (DPM KM UMY) adalah badan eksekutif yang melaksanakan pengamatan atau kontrol terhadap BEM KM UMY dalam melaksanakan AD/ART atau Anggaran Dasar Anggaran Rumah Tangga serta menyalurkan aspirasi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Fakultas Agama Islam diketuai oleh Luthfi Alaudin Afif, IMM merupakan bagian dari angkatan muda muhammadiyah yang memiliki posisi strategis dalam rangka membangun tradisi pembaharuan Muhammadiyah, dengan basis kekuatan yang berada di kampus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, salah satunya di Fakultas Agama Islam. IMM merupakan organisasi otonom yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan kader-kader akademis di masa depan.

IMM berdiri pada tanggal 14 Maret 1964 M bertepatan dengan tanggal dengan tanggal 29 syawal 1384 H di Yogyakarta. Ada tiga karakteristik dasar IMM dalam tinjauan ruang geraknya yang dikenal TRILOGI IMM yaitu : *Intelektualitas, Religiusitas, dan Humanitas*. Aspek-aspek inilah yang akan senantiasa mewarnai kompleksitas dinamika kegiatan IMM, diantaranya: IMM secara rutin mengadakan kajian-kajian yang membahas tentang berbagai isu atau

fenomena sosial-keagamaan, politik, ekonomi maupun budaya yang sedang marak diperbincangkan sebagai wadah bagi para anggotanya untuk membantu meningkatkan intelektualitas dan religiusitas di luar kegiatan perkuliahan.

IMM Komisariat FAI memiliki beberapa desa binaan tersebar di beberapa tempat di Yogyakarta dan sekitarnya yang bertujuan untuk melatih para anggota untuk meningkatkan kepekaannya terhadap lingkungan masyarakat sekitar terutama yang lebih membutuhkan, baik tenaga, pikiran, maupun materi. Semuanya ini diharapkan dapat membantu para anggotanya dalam membentuk pribadi yang mempunyai *life skill* untuk membantu mahasiswa atau mahasiswi dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja yang tidak hanya dengan mengandalkan IP (Indeks Prestasi). Itulah yang menjadi salah satu alasan mengapa IMM harus ada di FAI UMY.

Unit Kegiatan Mahasiswa Tapak Suci Universitas Muhammadiyah diketuai oleh Martsel Fathinnaufal. Tapak Suci Putera Muhammadiyah atau disingkat Tapak Suci, adalah sebuah aliran, perguruan, dan organisasi pencak silat yang merupakan anggota IPSI (Ikatan pencak Silat Indonesia). Tapak Suci termasuk dalam sepuluh Perguruan Historis IPSI, yaitu perguruan yang menunjang tumbuh dan berkembangnya IPSI sebagai organisasi. Tapak suci berbasas Islam, bersumber pada Al-Qur'an dan As-Sunah, berjiwa persaudaraan, berada di bawah naungan Persyarikatan Muhammadiyah sebagai organisasi otonom yang ke

sebelas. Tapak Suci berdiri pada tanggal 10 Rabiul Awal 1383 Hijriyah, atau bertepatan dengan tanggal 31 Juli 1963 di Kauman, Yogyakarta. organisasi Tapak Suci berkiprah sebagai organisasi pencak silat, berinduk kepada Ikatan Pencak Silat Indonesia, dan dalam bidang dakwah pergerakan, Tapak Suci merupakan pencetak kader Muhammadiyah. Pimpinan Pusat Tapak Suci Putera Muhammadiyah berkedudukan di Kauman, Yogyakarta, dan memiliki kantor perwakilan di ibukota negara. (https://id.m.wikipedia.org/wiki/Tapak_Suci_Putera_Muhammadiyah, diakses tanggal 19 Maret 2017 pukul 02.15 WIB).

2. Letak Geografis

Letak ataupun lokasi dari Ruang Sekretariat Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang lainnya berada di Kampus terpadu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Jalan Lingkar Selatan Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183 tepatnya berada di Gedung *Student Center* lantai dasar dan lantai satu. Sedangkan untuk Badan Eksekutif Tingkat Fakultas maupun Senat Mahasiswa berada di tiap Fakultas yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Namun ada beberapa sekretariat Badan Eksekutif Mahasiswa yang berada di samping Kopma atau Koperasi Mahasiswa.

3. Visi, Misi, Maksud dan Tujuan

a. Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa UMY

Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Muhammadiyah Yogyakarta (BEM KM UMY) Kabinet Islami menggembirakan mempunyai visi “Islami Menggembirakan” sedangkan visinya antara lain: 1) mewujudkan internal organisasi yang kokoh; 2) mensinergikan elemen-elemen mahasiswa; 3) membangun sistem *check and balance* antar lembaga mahasiswa dengan baik; 4) mendukung penuh kepentingan mahasiswa; 5) menjadikan BEM KM UMY sebagai sumber pergerakan dakwah; 6) mendorong dan mewadahi mahasiswa UMY untuk terlibat dalam lingkup nasional dan internasional.

b. IMM Koordinasi Komisariat UMY

IMM Koordinasi Komisariat (Korkom) UMY mempunyai tujuan yaitu terbentuknya akademisi muslim yang berakhlak mulia dalam rangka mencapai tujuan muhammadiyah. Sedangkan visinya adalah mendorong tujuan IMM secara kolektif dan misinya adalah menjadikan IMM Korkom UMY sebagai stabilisator antar komisariat se-UMY.

c. IMM Pimpinan Komisariat Fakultas Agama Islam

IMM mempunyai tujuan, yaitu : terbentuknya akademisi muslim yang berakhlak mulia dalam rangka mencapai tujuan muhammadiyah. Sedangkan visinya adalah mengusahakan IMM FAI

UMY menjadi wadah perkaderan ideal dalam rangka internalisasi nilai trikompetensi dasar IMM dalam diri kader agar terbentuknya kader progresif- kritis berdasarkan nilai nilai Muhammadiyah dan mempunyai misi diantaranya: 1) Mengoptimalkan proses perkaderan yang berkesinambungan dan integratif. 2) Menanamkan pemahaman diri kader terhadap tri kompetensi dasar secara utuh dan menyeluruh. 3) Mengintensifkan budaya keilmuan membaca diskusi dan menulis. 4)Menggalakkan *creative minority* sebagai wadah pengembangan minat bakat kader.

d. Tapak Suci

Tapak Suci mempunyai motto “Dengan Iman dan Akhlak saya menjadi kuat, tanpa Iman dan Akhlak saya menjadi lemah”. Tapak Suci Putera Muhammadiyah adalah organisasi otonom di lingkungan Muhammadiyah yang beraqidah Islam, bersumber pada Al-Qur'an dan As-sunnah, berjiwa persaudaraan, dan merupakan perkumpulan dan perguruan seni bela diri. Maksud dan tujuan Tapak Suci adalah sebagaiberikut:

- 1) Mendidik serta membina ketangkasan dan ketrampilan pencak sitat sebagai seni beladiri Indonesia.
- 2) Memelihara kemurnian pencak sitat sebagai seni beladiri Indonesia yang sesuai dan tidak menyimpang dari ajaran Islam sebagai budaya bangsa yang luhur dan bermoral.

- 3) Mendidik dan membina anggota untuk menjadi kader Muhammadiyah.
- 4) Melalui seni beladiri menggembirakan dan mengamalkan dakwah amar ma'ruf nahi munkar dalam usaha mempertinggi ketahanan Nasional.

Pencapaian maksud dan tujuan Tapak Suci tersebut dilakukan dengan upaya-upaya berikut:

- 1) Memperteguh iman, menggembirakan dan memperkuat ibadah serta mempertinggi akhlaq yang mulia sesuai dengan ajaran Islam.
- 2) Menyelenggarakan pembinaan dan pendidikan untuk melahirkan Kader Muhammadiyah.
- 3) Menyelenggarakan pembinaan seni Beladiri Indonesia.
- 4) Mengadakan penggalan dan penelitian ilmu Seni Beladiri untuk meningkatkan dan mengembangkan kemajuan Seni Beladiri Indonesia.
- 5) Aktif dalam lembaga olahraga dan seni baik yang diadakan oleh Pemerintah maupun swasta yang tidak menyimpang dari maksud dan tujuan Tapak Suci.
- 6) Menggembirakan penyelenggaraan dakwah amar ma'ruf nahi munkar sesuai dengan proporsi seni beladiri.

- 7) Menyelenggarakan pertandingan dan lomba serta pertemuan untuk memperluas pengalaman dan persaudaraan.
- 8) Menyelenggarakan usaha lain yang dapat mewujudkan tercapainya maksud dan tujuan. <http://www.pptapaksuci.org>

4. Struktur Organisasi

a. Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (BEM KM UMY)

Tabel 4. 1 Struktur Organisasi BEM KM UMY

No	Nama	Jabatan
1	Biantara Albab	Presiden Mahasiswa
2	Sutan Komala Pontas Nasution	Wakil Presiden Mahasiswa
3	Sinta Nurfitriyani	Menteri Sekretaris Negara
4	Ihda Fitria Al-Fathin	Wakil Menteri Sekretaris Negara
5	Annisa Riani Artha	Direktorat Jenderal Kearsipan Negara
6	Dinda Vista Bella Pingkan Ossynudya	Direktorat Jenderal Inventaris dan Aset Negara
7	Muhammad Dzulnafis Hanisa Yusri Kurniawan	Direktorat Jenderal Humas dan Protokol
8	Siti Fatimah Laily Solihah	Menteri Keuangan
9	Al-Resky	Wakil Menteri Keuangan

10	Anggi Zahrotun Nisa	Sekretaris Kementerian
11	Fauzan Aziz Rifa'i Hanna Haninah	Direktorat Jenderal Administrasi dan Anggaran
12	Sutanto Prasetyo	Direktorat Jenderal Unit Usaha dan Bisnis
13	Merisa Dwi Juanita	Menteri Dalam Negeri
14	Riza Fauzy Abdullah	Wakil Menteri Dalam Negeri
15	Wihda Maulani	Sekretaris Kementrian
16	Khairunnisa	Direktorat Jenderal Komunitas
17	Sofia Hasna	Direktorat Jenderal BEM
18	Khalda Nur R. A	Direktorat Jenderal HMJ
19	Setiawati Ika Putri	Direktorat Jenderal Pergerakan
20	Mia Sarmiasi Naufal Muti' Aryo	Direktorat Jenderal UKM
21	Husama Allaudin Bariq	Menteri Luar Negeri
22	Alghi Mustika Luthfi	Wakil Menteri Luar Negeri
23	Sayida Ralia M. Z	Sekretaris Kementerian
24	Sayida Ralia M. Z	Bendahara Kementerian
25	Hasri Ainun Hakiem Shofyal Alam Faris Muhammad Afif Fikran Al-Furqon	Direktorat Jenderal Internasional

No	Nama	Jabatan
26	Dhanial Lazuardi Reliza Onidema Muhammad Redo Hesi Mu'minati Muhammad Anshori Imelda Z. R	Direktorat Jenderal Nasional
27	Arich Hawary Anshorullah	Menteri Agama
28	Ary Asy'ari	Wakil Menteri Agama
29	Nur Hamidah	Sekretaris Kementerian
30	Siti Barokah	Bendahara Kementerian
31	Ade Pamungkas Asep Maulana Novita Misika Putri	Direktorat Jenderal Kajian
32	Ita Purnasari Silmi Nur Sandi Fitri Misra Suryani Siregar	Direktorat Jenderal Muslimah
33	Mia Ayu Nadia	Menteri Pendidikan, Kebudayaan dan Olahraga
34	Fito Kurniawan Nur Cahyo	Wakil Menteri Pendidikan, Kebudayaan dan Olahraga
35	Meyda Nafa Fajriati	Sekretaris Kementerian
36	Chairina Fadila	Bendahara Kementerian

No	Nama	Jabatan
37	Rizki Habibullah Hari Prasetio Aziz Yulianto P	Direktorat Jenderal Pendidikan
37	Mufradatul Riadhah Siti Widiyawati Afif Iko Zanuvar	Direktorat Jenderal Kebudayaan
39	Bayu Aji Permana Sena Tri Hargo Santoso Zulfiani Ayu	Direktorat Jenderal Olahraga
40	Ahla Chayatus Sholihah	Menteri Sosial, Lingkungan dan Kesehatan
41	Pramudya Pamungkas	Wakil Menteri Sosial, Lingkungan dan Kesehatan
42	Aulia Rahma	Sekretaris Kementerian
43	Aisyah R	Bendahara Kementerian
44	Reza Mochammad Yanuar Oscar Ramadhan Citra Puspita Dewi Sri Anggraeny	Direktorat Jenderal Sosial
45	Jeklin Ristiyawan Astri Sulistyaningrum Muhammad Anafi Hafiz	Direktorat Jenderal Lingkungan

	Ajeng Destiana P	
46	Mega Septianingsih M Yul Hanifah Liulin Nuha Laila Karima Yenni Sundari	Direktorat Jenderal Kesehatan
47	Muhammad Andriyanto	Menteri Teknologi, Informasi dan Komunikasi
48	Akramin	Wakil Menteri Teknologi, Informasi dan Komunikasi
49	Ulfa Setyaningtyas	Sekretaris Kementerian
50	Esti Arianti	Bendahara Kementerian
51	Jumus Takim M. Ridho Fawaris Firdaus Farah Aulia Nurislam	Direktorat Jenderal Teknologi
52	Muhammad Lukma Hakim Hermawan	Direktorat Jenderal Informasi
53	Cahyo Ryan Safrizal Enrika Yumna Septiani	Direktorat Jenderal Komunikasi
54	Insan Cahyadi	Menteri Kajian Isu Strategis dan Advokasi
55	Eky Prasetya Aryudhi	Wakil Menteri Kajian Isu Strategis dan Advokasi

No	Nama	Jabatan
56	Fadila Prihandini	Sekretaris Kementerian
57	Sarah Fadhilah	Bendahara Kementerian
58	Difa Aridilhaq A	Direktorat Jenderal Kajian Isu dan Propaganda
59	Muhammad Rizwan Azizza Gusti Ayuningtyas	Direktorat Jenderal Aksi dan Advokasi

b. IMM Koordinasi Komisariat UMY

Tabel 4.2 Struktur Organisasi Korkom IMM UMY

No	Nama	Jabatan
1	Arief Eko S	Ketua Umum
2	Sri Dwi	Sekretaris Umum
3	Desinda	Bendahara Umum
4	Zuhdi Fakhri	Ketua Komisi Internal
5	Ade Rachma Amalia	Sekretaris
6	Eki Rusmiati Zulfiqri Syahmat Eli Yana Zulfa	Anggota
7	Poppy Rakhmadani	Ketua Komisi Kader
8	Liansyah	Sekretaris

9	Kusumaning Dwi N Devy Ayu Alystiana	Anggota
10	Zukhro	Ketua Komisi Dakwah
11	Syakina Fida	Sekretaris
12	Tiatu Bismar	Anggota
13	Muhammad Gilang K	Ketua Komisi Ekstrnal
14	Isnawan Adi Sari Dadang Ashari	Anggota
15	Ali	Ketua Komisi Jurnalistik
16	Safiera Soliha	Sekretaris
17	Arifah Azih Muhammad Yusuf	Anggota

c. IMM Komisariat Fakultas Agama Islam UMY

Tabel 4. 3 Struktur Organisasi IMM Komisariat FAI UMY

No	Nama	Jabatan
1	Luthfi Alaudin Afif	Ketua Umum
2	Fauziah Irfani	Sekretaris Umum
3	Annisa Fatihati Sholihah	Bendahara Umum
4	Arifta Wahyu	Ketua Bidang Organisasi

No	Nama	Jabatan
5	Muwazah Ulfa K	Sekretaris Bidang
6	Faizul Insan N Tri Puteri Harjianti Rahmat Naim M. Anshori Nadia Pramudya W Liukan Kapak Ibrahim Muhammad Ridho Hur'inul Jannah Aulia Agnia Rizki Dwi Ningrum Fina Alfi Nur	Anggota
7	Bagus Guntur P	Ketua Bidang Kader
8	Lina Nur Shofiyah	Sekretaris Bidang
9	Syafiq Fahmi Nur Qomariah Hamzah Aulannas Muhammad Jundi Aufa Rusydina Ahmad Nandri Jauhar Yenni Sundari Lubis Sartika Dewi	Anggota

10	Sabrina Ayu Ramadhania	Ketua Bidang Keilmuan
11	Yoga Zuliana Adnan	Sekretaris Bidang
12	Muhammad Syahid Dina Ayu Puspitasari Aan Ardianto Windy Alfisyahra Alauddin Dzulfahmi Fahmia Robichatun Akmal Ahsan Tahir Ana Fitrotun Nisa Syarif Ahmad Akbar	Anggota
13	Muammar Rafsanjani	Ketua Bidang Hikmah
14	Shabrina Hakim	Sekretaris Bidang
15	Kukuh Akhfadatur R Novita Saputri Maskur Junaidi Imam Prayadi Mukarramah Itsnaini M. Azzam Al Ghazali Haidar Tsalis Haikal Makmun Muthaharah Gustin Juna Saputri	Anggota

	Rosy Maria Ulfa Ita Marwa Lukmam	
16	Fahrudin	Ketua Bidang Dakwah
17	Rahmat Syaiful Fajri	Sekretaris Bidang
18	Aries Prasetyo Winceh Herlena Wahid Adhi Wibawa Muhammad Jihad Musyarafah Itsnaini Gading Nugrahwanto Zulfa Aulia Muhammad Taufik Muzakkir Rohana Qonita Lillah Shofie Nillaufar Nabila Kahar Dita Karunia Ibrahim	Anggota
19	Burhanuddin Ja'far	Ketua Bidang Sosial dan Ekonomi
20	Erna Adriyani	Sekretaris Bidang
21	Amri Jati Viatwan	Anggota

	<p>Nurlaely Awaliyah</p> <p>Nurul Hanifah P</p> <p>Siti Nurul Fatimah</p> <p>Umar Husein</p> <p>Febriansyah R H</p> <p>M Samsul Alam</p> <p>Alifah Nur Rohmah</p> <p>Dhea Khalisa Y</p> <p>Nurin</p> <p>Muthia</p> <p>Samsir</p> <p>Rizqi Rahayu</p>	
22	Aulia Ilmiawati	Ketua Bidang Immawati
23	Mufidatul Khusna	Sekretaris Bidang
24	<p>Sabrina Kurniasari</p> <p>Nur Iklima</p> <p>A'yuni Putri Pertiwi</p> <p>Fatikha Laila Najmi</p> <p>Anastafia Hilda Afifi</p> <p>Nourma Istiqomah</p> <p>Cindy Wulandari</p> <p>Indah Shanaz</p> <p>Nisful Laili</p>	Anggota

	Ninda Miftah Pamida	
25	Prayitna Satria Utama	Ketua Bidang Seni Budaya dan Olahraga
26	Yuanifa Isna	Sekretaris Bidang
27	Ulin Nuha Dita Lardika Putra Riki Candra Ayunda Widiastuti Ridawati Wahyuningsih Iqbal Al Ghifari Fajar Kurniawan Syifa Alma Sholihin Intan Khoirunnisa Miftahul Huda Fajar Nur Rahmadi	Anggota
28	Asep Maulana	Ketua Lembaga Pers
29	Ayunda Widiastuti	Sekretaris Bidang
30	Zulfa Aulia	Bendahara
31	Maskur Junaidi	Anggota

Gustin Juna Saputri	
Fina Alfi Nur	
Ana Fitrotun Nisa	
Pamida	
Fajar Nur Rahmadi	
Alma	

d. Tapak Suci UMY

**Struktur Kepengurusan UKM Tapak Suci Putra Muhammadiyah
UMY Periode 2016/2017**

Tabel 4. 4 Struktur Kepengurusan UKM Tapak Suci UMY

No	Nama	Jabatan
1	Dr. Danang Wahyu Muhammad S.H, M.Hum	Pembina
2	Martsel Fathinnaufal	Ketua Umum
3	Kukuh Akhfadahur Rahman T.	Wakil Ketua
4	Ulfa Khasanah	Sekretaris Umum
5	Rizki Novitsari	Sekretaris I
6	Afifah Hasna Azzahra	Bendahara Umum
7	Ullifah Suci Antarini	Bendahara I
8	Hanif Azhar	Ketua Bidang Pengkaderan

9	Anisa Dwi Mawati	Sekretaris
10	M. Fickrul Arif Husni ramadhan Windyanisa Afifah F. Della Asyanah Faris Muhammad Afif	Anggota
11	Bagas Candra Pranata	Ketua Bidang Sarana dan Prasarana
12	Ninda Rahmayanti	Sekretaris
13	Wahyu Nur Fatihah Panji Rendra Graha Ecky Imamul Muttaqin Agung Nur Prabowo Riza Fadhilah Sutrisno	Anggota
14	M. Addinul Kholis	Ketua Bidang Sosial Ekonomi
15	Rahma Setia Alifah	Sekretaris
16	Citra Ayu Anjani Husriatun Putri Jihan Fadilla Illusi Suryaningsih Gilang Ermawan Afdahl Fikri Mirna	Anggota

17	A. Mustaqim	Ketua Bidang ke-islaman dan ke-Muhammadiyah
18	M. Habib Maulana A.	Sekretaris
19	Ilham Bahari Sri Puji Hapsari Nora Varoucka Utty Haekal Fasya	Anggota

5. Program Kerja

a. Program Kerja IMM FAI UMY

Program Kerja Bidang Organ diantaranya ada *upgrading* dan RAKERPIM atau Rapat Kerja Pimpinan, *Training* Motivasi, pembuatan Kartu Tanda Anggota, Pembuatan atribut IMM, kunjungan ke Tokoh-tokoh Muhammadiyah, Turun ke Bawah atau TURBA, *Training* Organisasi, Musyawarah Komisariat (Musykom), pelantikan PK IMM FAI UMY. Program Kerja Bidang Kader diantaranya dalam Pra DAD ada tim penjaringan kader, *recruitment* kader, membuka *stand* IMM, *open recruitment* IMM, sarasehan, kajian-kajian, *stand* formulir DAD, makasa atau silaturahmi calon kader. Kemudian di lanjutkan dengan DAD, setelah DAD ada sosialisasi *follow up* DAD, *follow up* DAD, *mentoring* atau pendampingan kader, pemetaan kader dan peningkatan kapasitas pada setiap kader inti ikatan.

Program Kerja Bidang Keilmuan diantaranya SR atau Sekolah Ramadhan, mengumpulkan tulisan kader untuk diposting di *blog*, Sekolah Filsafat atau SELFI, MPRI atau Malam Peningkatan Religiusitas dan Intelektualitas, *mentoring* atau pendampingan kader, kunjungan *book fair*, diskusi umum, bedah buku dan film, mading dan buletin IMM FAI, pendelegasian MIM (Madrasah Intelektual Muhammadiyah) Ar Fakhruddin.

Program Kerja Bidang Hikmah diantaranya ada seminar literasi, pendelegasian kader dalam trapol, diskusi tentang teori aksi, mengadakan praktek orasi, menjalin komunikasi dengan komisariat dan atau pergerakan lain, menggalakkan aksi dalam bentuk visual, mengisi atau mengadakan diskusi umum.

Program Kerja Bidang Dakwah diantaranya ada KJS atau Kajian Jumat Sore, SMS atau sosmed Dakwah, TPA binaan, Kajian *on the road*, *tahsin* atau *tahfidz*, *muhadharah*.

Program Kerja Bidang Sosial Ekonomi diantaranya IMM peduli, safari qurban, desa binaan, bakti sosial, dan kewirausahaan. Sedangkan Program Kerja Bidang IMMawati diantaranya kajian IMMawati, IMMawati menulis, diskusi *travelling*, mendelegasikan IMMawati ke SekIMM tujuannya agar lebih mengenal anggota kader IMM komisariat lain.

Program Kerja Bidang Seni Budaya dan Olahraga diantaranya mengelola dan membina komunitas seni dan komunitas olahraga seperti

senam sehat, kasti, futsal. Selanjutnya mengadakan *outbound* pada setiap *event* IMM FAI UMY, mendelegasikan kader dalam berbagai acara atau lomba.

Program Kerja Bidang Media dan Komunikasi diantaranya menerbitkan buletin, menerbitkan mading, pengelolaan Sosial Media IMM FAI UMY, Seminar Nasional Jurnalistik dan Media, dokumentasi IMM, membuat banner atau *design* tertentu, membuat *dropbox*.

b. Program Kerja Koordinasi Komisariat IMM UMY

Program kerja Koordinasi Komisariat IMM UMY ranah kerjanya lebih ke arah mengkoordinir saja. Sifat program kerjanya jika ada instruksi dari Cabang atau ada surat masuk dari luar langsung dikerjakan. Akan tetapi selalu ada pertemuan antar pimpinan seperti tanggal 16 setiap bulannya dan setiap tanggal 20 tiap bulannya dengan komisariat-komisariat UMY untuk membahas program kerja satu bulan kedepan.

c. Program Kerja Unit Kegiatan Mahasiswa Tapak Suci UMY

Program kerja dari Unit Kegiatan Mahasiswa Tapak Suci UMY lebih banyak ke arah untuk menghasilkan, seperti perlombaan ditingkat manapun. Kemudian ada juga program bersama sesama ortom Muhammadiyah yang tujuannya untuk meningkatkan kerjasama antar ortom Muhammadiyah yaitu dengan IMM khususnya Korkom dan Hisbul Wathan (HW). Program kerja tersebut dinamakan mataf ortom.

d. Program Kerja Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Program kerja Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dibagi kedalam tiap-tiap kementeriannya. Diantaranya yaitu: 1) Gambaran umum program kerja Kementerian Sekretariat Negara terdapat pelatihan administrasi, pengadaan barang kesekretariatan, pengadaan atribut BEM KM UMY (Korsa, ID-card dan Pin), pengadaan *data base* pengurus BEM KM UMY, pelaksanaan tertib administrasi, pengadaan jadwal piket sekretariat BEM KM UMY, fasilitator rapat koordinasi dalam lingkup BEM KM UMY, foto dokumentasi kepengurusan BEM KM UMY 2016/2017; 2) Gambaran umum program kerja Kementerian Keuangan terdapat UMY *goes to* Bank Indonesia, *entrepreneur expo*, CSR kementerian keuangan pada desa binaan UMY, seminar KPK, *Training of trainer* kebendaharaan, *study banding* kementerian keuangan BEM UGM, MOU SEBI UMY; 3) Gambaran umum program kerja kementerian dalam negeri terdapat komunitas expo, Dubes (duduk bersama) komunitas, komunitas *award*, Kunker (Kunjungan kerja) HMJ se-UMY, Dubes HMJ se-UMY, Kunker BEM Fakultas se-UMY, LKMM (Latihan Kepemimpinan dan Manajemen Mahasiswa) BEM dan HMJ se-UMY, BEM *award*, Dubes UKM se-UMY, LKMM UKM Komunitas se-UMY, Dubes Pergerakan se-UMY, LKMM Pergerakan se-UMY, pembentukan KPU dan BAWASLU UMY; 3) Gambaran

umum program kerja kementerian luar negeri terdapat pengembangan Sumber Daya Manusia (Bahasa Asing), menjalin hubungan dengan lembaga internal kampus UMY (IRO dan CDC), menjalin hubungan dengan lembaga eksternal kampus UMY (BEM-Univ dan NGO), *world high education fair 2017, International Islamic Student Summit*; 4) Gambaran umum program kerja kementerian agama diantaranya kajian rutin dan buka bersama, malam bina iman dan taqwa, kajian pengurus BEM KM UMY, gerakan menutup aurat, kajian kemuslimahan, pelatihan *khutbah, tahsin, tabligh akbar*; 5) Gambaran umum program kerja kementerian pendidikan, kebudayaan dan olahraga terdapat *student debate competition, international art and cultural festival*, pekan olahraga mahasiswa; 6) Gambaran umum program kerja kementerian sosial, lingkungan dan kesehatan terdapat DESBIN (enterpreneurship), BEM mengajar, SOSMA UMY, tanaman 1000 pohon mangrove, *green house, save the bottle*, LATGAB (Latihan Gabungan) UMY, pelatihan ilmu kesehatan, *medical check road to faculty*, senam sehat, conselor rokok, komunitas virus biru, penyediaan kotak permanen galang dana bencana; 7) Gambaran umum program kerja kementerian teknologi, informasi dan komunikasi terdapat *start up talking and comparing, seminar workshop grapich design, social media control, company profile* BEM KM UMY, *social media day*, KOPDAR Admin, *journalistic tour*, kerjasama HMJ, UKM, lembaga resmi internal dan eksternal kampus, potret kampusku (lomba

fotografi); 8) Gambaran umum program kerja kementerian kajian isu strategis dan advokasi terdapat KASIHAN T. O. P *Update* (Kajian dan Diskusi Hangat Topik *Terupdate*), safari intelektual kastrad BEM se-DIY dan lembaga advokasi di DIY, KANGEN KASTRAD BEM KM UMY (Kajian Internal MeNGENai KASTRAD BEM KM UMY), forum advokasi lembaga mahasiswa nasional.

6. Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kepemimpinan

Pelaksanaan pelatihan palatihan pada organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Komisariat Fakultas Agama Islam dapat berjalan sesuai agenda. Diantaranya ada program kerja sosialisasi manajemen administrasi. Tujuannya untuk mensosialisasikan standar administrasi dan kesekretariatan yang berlaku dalam pedoman administrasi IMM. Sebagai objeknya adalah kader IMM FAI 2015. Waktu dilaksanakannya pada tanggal 1 Mei 2016 (saat pelaksanaan TA dan TO) dan bertempat di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta. selanjutnya ada Training Motivasi yang tujuannya untuk memberikan motivasi kepada Mahasiswa Baru untuk semangat kuliah dan berorganisasi. Objeknya adalah Kader IMM dan Mahasiswa aktif UMY. Waktu pelaksanaan tanggal 02 Oktober 2015 di Aula Student Center. Kemudian ada *Training* Organisasi tujuannya sebagai pembekalan untuk menjadi Pimpinan Komisariat. Objeknya Kader IMM FAI UMY angkatan 2014 dan 2015. Waktu pelaksanaan tanggal 30 April – 01 Mei 2016 bertempat di SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta. kemudian ada pengkaderan dengan acara DAD atau *Darul Arqam Dasar*,

dilanjutkan *follow up* dan *mentoring* bagi kader IMM dan dapat terlaksana dengan baik.

Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kepemimpinan pada Koordinasi Komisariat Ikatan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak ada. Dikarenakan ranah Koordinasi Komisariat atau Korkom hanya mengoordinasi antara Komisariat ataupun Cabang. Sehingga dalam hal pelatihan kepemimpinan dan sebagainya itu hanya ada di Komisariat seperti *Training Administrasi*, *Training Organisasi*, *Follow up* maupun *mentoring*. Sedangkan di Cabang salah satunya ada Sekolah Rakyat. Akan tetapi kalau program kerja dari komisi internal itu ada MAK atau *Meeting Arisan* Komisariat sebagai kegiatan formal yan di dalamnya membahas tentang diskusi-diskusi dengan satu tema besar.

Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kepemimpinan pada Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sewaktu kepemimpinan Saudara Martsel tidak ada pelatihan keterampilan kepemimpinan yang ada hanya latihan-latihan biasa untuk Tapak Suci, akan tetapi sewaktu kepemimpinan yang sebelumnya yaitu Saudara Atok diadakan pelatihan keterampilan kepemimpinan yaitu TA TO atau *Training Administrasi* dan *Training Organisasi* dan dapat berjalan dengan baik.

Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kepemimpinan pada Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ada beragam. Beragam dalam artian bahwa hampir disetiap

bidang atau kementeriannya diadakan pelatihan kepemimpinan. Pelatihan tersebut antara lain dari kementerian kesekretariatan negara ada pelatihan administrasi, dari kementerian keuangan ada *training of trainer* kebendaharaan, dari kementerian dalam negeri ada LKMM atau Latihan Kepemimpinan dan Manajemen Mahasiswa, dari kementerian luar negeri ada pengembangan Sumber Daya Manusia (kelas bahasa asing), dari kementerian agama ada pelatihan *khutbah*, dari kementerian sosial, lingkungan dan kesehatan ada pelatihan ilmu kesehatan. Karena ranah dari BEM KM UMY lebih kompleks dan sebagai pelaksana maka terdapat banyak pelatihan di dalamnya.

7. Keadaan atau Realita dalam Organisasi Kemahasiswaan yang Ada Di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Keadaan atau realita dalam organisasi di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta khususnya BEM KM UMY, IMM UMY, IMM FAI UMY dan Tapak Suci UMY sudah mempunyai program kerja maupun tujuan, visi dan misi yang hendak dicapai. Seperti program kerja, program kerja dirancang agar semua agenda terprogram dengan baik dan sejauh ini program kerja sedang dilaksanakan. Sebagai contoh program kerja IMM FAI UMY 2016/2017 belum direkapitulasi masalah program kerja yang dilaksanakannya karena program kerja itu disusun setelah rapat musyawarah komisariat yang tertuang dalam AD/ART (Anggaran Dasar, Anggaran Rumah Tangga). Sehingga untuk tolok ukurnya mengacu pada program kerja tahun sebelumnya yaitu tahun 2015/2016. Sedangkan untuk

kondisi ruang kesekretariatan yang peneliti soroti adalah benar atau tidaknya ada surat masuk maupun surat keluar sebagai salah satu bentuk triangulasi ataupun pengecekan terhadap hasil wawancara dari Saudara Luthfi Alaudin Afif. Selain itu peneliti juga melihat tanfidz IMM FAI UMY sebagai upaya pengecekan program kerja maupun visi, misi dan tujuan seperti yang sudah dikatakan oleh Saudara Luthfi Alaudin.

Sedangkan untuk IMM tingkat Universitas di UMY keadaan atau realita yang terjadi adalah mengenai hal yang sifatnya fisik seperti sarana dan prasarana sudah baik, begitu pula dalam hal non fisiknya. Karena sifat dari Korkom IMM UMY itu hanya sebagai koordinasi, penghubung antara IMM komisariat tiap Fakultas dengan IMM Cabang atau bahkan dari luar IMM. Karena dalam Korkom IMM UMY itu terdapat Komisi Eksternal yang bertugas menghubungkan atau mengkoordinasi ke ranah luar dari IMM.

Realita yang ada dalam BEM KM UMY yaitu terdapat banyak pelatihan-pelatihan hampir tiap kementeriannya baik yang formal maupun yang tidak formal. Mengenai program kerja organisasi dibagi kedalam tiap kementeriannya. Sehingga terdapat banyak program dalam tiap kementerian. Kemudian mengenai AD/ART atau Anggaran Dasar Rumah Tangga sudah ada, namun karena ranah dari peneliti di luar dari organisasi BEM KM UMY sehingga tidak memungkinkan bagi peneliti untuk melihatnya.

Realita yang ada dalam UKM atau organisasi Tapak Suci adalah ketika peneliti melihat ruang kesekretariatan Tapak Suci di dalamnya tidak nampak para anggota Tapak Suci, ruang kesekretariatan tampak sepi. Kemudian mengenai program kerja, sebagaimana telah dikatakan oleh Saudara Martsel bahwa program kerja Tapak Suci di UMY itu berdasarkan pada Pimpinan Pusat yang beralamat di Kauman, karena Tapak Suci di UMY itu hanya sebagai cabang atau unit Tapak Suci, jadi merupakan lingkup paling kecil atau paling rendah. Sehingga sifat dari program kerjanya berkesinambungan secara struktural maupun garis koordinasi dari atas. Semua program kerja maupun ketentuan-ketentuan yang lainnya dijabarkan dalam AD/ART Tapak Suci Putera Muhammadiyah. Kemudian dalam hal pengecekan data wawancara peneliti mensinkronkan dengan anggota demisioner untuk kevalidan hasil wawancara.

8. Observasi Penelitian tentang Kegiatan Organisasi Kemahasiswaan

Observasi yang peneliti lakukan berhubungan dengan adanya proses pelatihan baik formal maupun informal pada kegiatan pelatihan ketrampilan kepemimpinan aktivis organisasi mahasiswa.

a. Dokumentasi Kegiatan BEM KM UMY



Diklat Madya BEM dan HMJ



Outbound

b. Dokumentasi Kegiatan IMM Korkom UMY



Bedah Buku IMMawan Ari S



Diskusi

c. Dokumentasi Kegiatan IMM Komisariat FAI UMY



Muhadoroh



Sekolah Filsafat (Selfi)



LPJ Tengah Periode



Surat Pendirian PK IMM FAI UMY

d. Dokumentasi Kegiatan UKM Tapak Suci UMY



Latihan Rutin Tapak Suci UMY



Makrab Anggota



Diskusi

Kaitan antara gambaran umum yang peneliti sampaikan dengan hasil dan pembahasan penelitian tentu ada keterkaitannya. Diantaranya melalui gambaran umum yang terdiri atas sejarah berdirinya organisasi mahasiswa, letak geografis, visi, misi, maksud dan tujuan, struktur organisasi, program

kerja dan realita yang ada dalam organisasi mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tentu memudahkan peneliti dalam melaksanakan proses observasi yaitu dengan melihat keadaan atau realita sebenarnya dan mengamati secara langsung proses keterampilan kepemimpinan aktivis organisasi mahasiswa, proses dokumentasi dengan mendokumentasikan kegiatan yang berlangsung menggunakan foto serta melakukan pengamatan terhadap program kerja (tertulis pada program kerja tiap organisasi) dalam rencana kerja dengan realita sebenarnya, proses triangulasi data dengan melakukan pengecekan keabsahan data menggunakan proses wawancara terhadap anggota organisasi selain pimpinan.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Keterampilan Kepemimpinan yang Dimiliki oleh Aktivis Organisasi Mahasiswa Di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

a. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Komisariat Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (IMM Komisariat FAI UMY)

Berdasarkan pada observasi yang peneliti lakukan pada aktivis organisasi mahasiswa IMM Komisariat FAI UMY bahwa terdapat pelatihan keterampilan kepemimpinan pada organisasi tersebut. Hal ini dapat diketahui dari dokumen berupa data observasi foto kegiatan pelatihan baik formal maupun nonformal. Sedangkan keterampilan

kepemimpinan baik karena pemimpin mampu mendelegasikan tugas wewenangnya pada anggota dan anggota mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik walaupun belum seluruh anggota mampu memikulnya. Sedangkan dalam keterampilan komunikasi, yang peneliti amati adalah pemimpin menggunakan tipe komunikasi secara langsung maupun tidak langsung, baik secara koordinasi maupun struktural. Hal ini dapat dilihat dari proses komunikasi dalam penelitian peneliti dan ketua atau pimpinan organisasi bersikap kooperatif dan mudah untuk dihubungi. (Observasi pada bulan Mei 2016 di IMM Komisariat FAI UMY).

Keterampilan mengelola sumber daya manusia atau anggotanya dapat dilihat saat peneliti melakukan observasi maupun penelitian, pimpinan organisasi sedang melakukan diskusi, *sharing*. Sehingga dalam mengelola sumber daya manusia atau anggota yang ada, pimpinan mampu mengembangkan sumber daya manusia yang ada dengan pemberdaaan diskusi atau tukar pendapat untuk menggali potensi diri anggota. Keterampilan kepemimpinan dalam kreativitasnya hanya peneliti dapat dari data wawancara dan proses triangulasi, belum terlihat secara langsung.

Keterampilan kepemimpinan pimpinan organisasi atau anggota organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Komisariat Fakultas Agama Islam dalam proses untuk mewujudkan tujuan dari pelatihan-pelatihan dan program kerja yang ada. Seperti halnya yang dikatakan oleh Saudara Luthfi:

Sebelum musyawarah komisariat terdapat *follow up* yang disebut dengan TA TO (*Training Administration Training Organization*) untuk kader 1 dan 2 yang akan menjadi pimpinan. Sedangkan pimpinan yang telah dilantik, mengikuti *up grading* dan rapat kerja pimpinan. Harapannya adalah untuk mengasah kerjasama, kekompakan dan meng-*up grade* pimpinan. (Wawancara dengan Saudara Luthfi Alaudin Afif, Ketua IMM Komisariat FAI tanggal 3 April 2017).

Dari pernyataan Saudara Luthfi di atas menunjukkan bahwa terdapat adanya pelatihan bagi para kader maupun pimpinan dalam organisasi IMM Komisariat FAI UMY. Pernyataan tersebut juga dikuatkan oleh Saudari Anisa Fatihati, dia berkata:

Pelatihan dalam IMM Komisariat FAI UMY salah satunya adalah DAD (Darul Arqam Dasar). Akan tetapi DAD merupakan ranah dari kaderisasi. Sebelum memimpin terdapat rapat kerja pimpinan (rakerpim). Pembahasan dalam rakerpim meliputi *leadership* sebagai pengantar sebelum menjabat. Diharapkan dengan adanya pengantar tentang *leadership* para kader dapat memahami konsep kepemimpinan. (Wawancara dengan Saudari Anisa Fatihati, Bendahara Umum IMM Komisariat FAI tanggal 14 Maret 2017).

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi IMM Komisariat FAI terdapat pelatihan kepemimpinan bagi anggotanya. Berdasarkan teori Menurut Hasibuan (2003: 170)

“Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.” Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoah, 1983: 123). Dari pernyataan di atas sudah menyatakan bahwa pemimpin mempunyai perilaku untuk mempengaruhi yang dipimpin melalui proses pelatihan kepemimpinan. Sedangkan untuk keterampilan kepemimpinan, peneliti memfokuskan pada keterampilan komunikasi, Sumber Daya Manusia dan kreativitasnya.

Berikut merupakan bentuk dokumentasi dari proses pelatihan keterampilan kepemimpinan berupa LPJ tengah periode:



Dengan adanya LPJ tengah periode, anggota maupun pengurus diharuskan mampu melaporkan dan mempertanggung jawabkan tugas dan tanggung jawabnya di depan *audiens* sehingga keterampilan komunikasi dalam penyampaian pesan dapat mudah dipahami.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di IMM Komisariat FAI UMY bahwa saat diadakan observasi awal suasana yang ada di ruang sekretariat sedang ramai suasana diskusi. Ada yang menyampaikan masukan dan ada yang menanggapi masukan dalam forum diskusi tersebut. Diskusi tersebut berjalan dengan lancar. Setelah itu diadakan observasi lanjutan, pada observasi selanjutnya suasana di ruang sekretariat nampak sepi karena bertepatan dengan milad Muhammadiyah, sehingga semua aktivis maupun pimpinan di IMM Komisariat FAI berada di Sportorium UMY. Pada kedua observasi tersebut, peneliti belum bisa bertemu dengan ketua organisasi dikarenakan kesibukan dan waktu yang kurang mendukung. Ketua organisasi bersikap kooperatif dalam menanggapi maksud dan tujuan peneliti dengan merespon *WhatsApp* maupun pertanyaan yang ditanyakan oleh peneliti.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa keterampilan kepemimpinan aktivis organisasi IMM Komisariat FAI UMY sudah ada terbukti dengan adanya diskusi (merupakan pelatihan keterampilan non formal) dalam forum. Keterampilan

komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan cukup efektif dengan komunikasi secara tidak langsung pada awalnya (menggunakan media *WhatsApp*).

1) Keterampilan Komunikasi

Keterampilan komunikasi pimpinan dalam organisasi IMM Komisariat FAI UMY menurut Saudara Luthfi bahwa cara menyampaikan maksud dan tujuan menggunakan dua cara yaitu secara struktural maupun kultural. Secara struktural dengan cara menghubungi secara garis koordinasi. Diawali dengan menghubungi kepala bidang atau sekretaris bidang untuk memberi tahu pada penanggung jawab kegiatan, akan tetapi sering kali hal tersebut tidak berjalan efektif karena ditakutkan akan berubah atau terputusnya isi pesan yang akan disampaikan. Komunikasi yang sering digunakan adalah komunikasi secara langsung. Sebagai contoh ketika ada acara bakti sosial yang diketuai oleh si A, pimpinan bisa saja menggunakan garis koordinasi dengan ketua bidang sosial ekonomi yaitu Saudara Burhan, akan tetapi sering kali memilih komunikasi secara langsung dengan ketua acara. Namun hal tersebut tidak selalu dilakukan, kadang bisa menggunakan *chat* ke ketua acara, atau sesuai *mood* dan situasinya. Karena terdapat dua cara menyampaikan komunikasi tersebut. (Wawancara dengan

Saudara Luthfi Alaudin Afif, Ketua IMM Komisariat FAI tanggal 3 April 2017).

Menurut hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan komunikasi yang dilakukan tidak hanya menggunakan komunikasi secara langsung akan tetapi menggunakan komunikasi secara tidak langsung. Seperti yang dikemukakan oleh Saudari Anisa Fatihati bahwa dalam proses komunikasi maupun penyampaian pesan, pimpinan mengkoordinasikan dengan dengan ketua bidang atau sekretaris bidang untuk disampaikan penanggung jawab atau anggota per bidangnya. Menurut Luthans (2005: 696) menyebutkan bahwa dalam keterampilan berkomunikasi pemimpin yang efektif harus mampu berkomunikasi dalam bentuk tertulis, oral, verbal (termasuk mendengarkan) dan nonverbal. Untuk komunikasi non verbal (termasuk mendengarkan) dapat dilihat dari pernyataan Saudari Anisa Fatihati yang menyatakan bahwa:

Pemimpin bersedia mendengarkan keluhan kesah dari anggota. Contohnya saja apabila ada anggota yang memberikan masukan untuk ketua, justru ketua sangat berterimakasih. Karena hal tersebut bisa dijadikan bahan untuk introspeksi diri. Apalagi jika anggotanya ingin berkeluh kesah terhadap ketua, pasti ketua sangat bersedia. (Wawancara dengan Saudari Anisa Fatihati, Bendahara Umum IMM Komisariat FAI tanggal 14 Maret 2017).

2) Keterampilan Mengelola Sumber Daya Manusia

Sedangkan dalam keterampilan mengelola Sumber Daya Manusia, salah satunya adalah dengan mengadakan pelatihan maupun diskusi dalam rapat. Menurut Saudara Luthfi pelatihan untuk kader pertama terdapat *follow up* setelah diadakannya DAD (Darul Arqam Dasar). Sedangkan kader kedua terdapat pelatihan kepemimpinan dengan diberikan tanggung jawab kepemimpinan. Caranya adalah dengan menjadikan kader kedua sebagai PJ (Penanggung Jawab) atau dilibatkan dalam acara maupun kegiatan dengan harapan bahwa kelak ketika menjadi pimpinan, sudah mempunyai bekal dalam memimpin. Kader ketiga saatnya berada di pimpinan. Tugasnya adalah mengaplikasikan yang sudah didapat dari pelatihan sebelumnya dan mengembangkannya di internal maupun eksternal Komisariat. (Wawancara dengan Saudara Luthfi Alaudin Afif, Ketua IMM Komisariat FAI tanggal 3 April 2017).

Pernyataan yang senada juga disampaikan oleh Saudari Anisa Fatihati yang menyatakan bahwa:

Pelatihan dalam IMM Komisariat FAI UMY terdapat pelatihan formal maupun non formal. Pelatihan formal seperti DAD (Darul Arqam Dasar). Sedangkan non formal terdapat diskusi pelatihan yang sifatnya adalah *share* pengalaman. Di dalamnya dijelaskan pemimpin yang ideal, kode etik dan etika yang harus dilaksanakan dalam memimpin (*in door*). Selanjutnya pelatihan yang sifatnya

out door seperti *games* tentang *leadership*. Contohnya diadakan *outbound* yang tiap kelompok mempunyai ketua tim sebagai ajang untuk bekerjasama dan menimbulkan rasa kepemimpinan diri. (Wawancara dengan Saudari Anisa Fatihati, Bendahara Umum IMM Komisariat FAI tanggal 14 Maret 2017).

Berdasarkan keterangan di atas mengenai keterampilan dalam mengelola Sumber Daya Manusia diadakannya pelatihan maupun diskusi yang sifatnya dapat membangun daya fisik maupun daya pikir aktivis organisasi IMM Komisariat FAI UMY seperti pelatihan, diskusi, dan *outbound*. Sebagai mana menurut Luthans (2005: 696) menyebutkan bahwa oleh karena sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam efektivitas kepemimpinan, para pemimpin harus memiliki keterampilan pengembangan sumber daya manusia (HRD) untuk mengembangkan iklim pembelajaran, mendesain dan melaksanakan program pelatihan, metransfer informasi dan pengalaman, menilai hasil, memberikan konseling karir, membuat perubahan organisasional, dan mengadaptasi materi pembelajaran.

3) Keterampilan Kreativitas

Keterampilan kreativitas meliputi banyak hal, salah satunya dalaha kreativitas dalam memecahkan masalah, konflik maupun perbedaan ideologi atau pendapat dalam sebuah organisasi atau program kerja yang dilakukan. Dalam hal ini Saudara Luthfi menyatakan:

Dalam menyelesaikan masalah, tentunya diberikan pengertian dalam hal apapun. Sebagai contoh adalah konflik kesalahpahaman, kita berikan pengertian bahwa hanya salah paham atau konflik antar personal, kita coba selesaikan dengan pendekatan kultural. Kreativitas contohnya saat bagaimana saya membuat metode menyelesaikan masalah salah satunya dengan menemukan keduanya, didudukkan bersama. Metode lain misal kita buat beberapa orang yang khusus menangani konflik ini. Hal ini belum pernah terjadi secara langsung, tetapi bisa jadi rencana tersebut kita cobakan. (Wawancara dengan Saudara Luthfi Alaudin Afif, Ketua IMM Komisariat FAI tanggal 3 April 2017).

Hal tersebut senada dengan pernyataan Saudari Anisa Fatihati yang menyatakan:

Cara mengatasinya (konflik, salah paham, perbedaan ideologi atau pendapat) dengan cara dikumpulkan semua dan dibahas masalahnya dan saling memaafkan agar konflik bisa *clear*. Dulu pernah ada dan salah satu penyelesaiannya karena ada permintaan maaf terbuka ke senior (Wawancara dengan Saudari Anisa Fatihati, Bendahara Umum IMM Komisariat FAI tanggal 14 Maret 2017).

Kemudian dalam hal kekreativitasan untuk mengadakan suatu program kerja yang pimpinan sebelumnya belum diadakan seperti yang telah disampaikan oleh Saudara Luthfi bahwa:

Untuk terobosan baru sudah ada, tetapi belum terlaksana. Contohnya awal dulu saya coba ajak teman-teman IMMawati bersama-sama mencoba lebih *syar'i* lagi, karena ada yang memakai kerudung *disampirin* seperti simbah-simbah akan melayat. *Alkhamdulillah* untuk perubahan sudah ada walaupun sedikit. Akan tetapi tidak berkelanjutan karena bukan merupakan program kerja. Sifatnya hanya kesadaran menumbuhkan karakter *syar'i* pada diri sendiri. Untuk program kerja rutin seperti tahun lalu tentu banyak. Akan tetapi yang sifatnya kondisional pada tahun ini pernah mengadakan aksi 1000 lilin. (Wawancara dengan Saudara Luthfi Alaudin Afif, Ketua IMM Komisariat FAI tanggal 3 April 2017).

Dari pernyataan kedua informan di atas menunjukkan bahwa terdapat pelatihan bagi anggota maupun calon pimpinan dalam organisasi IMM Komisariat FAI UMY. Sedangkan untuk keterampilan kepemimpinannya sudah baik. Karena sebelumnya terdapat pelatihan dan diterapkan dalam organisasi tersebut. Kemudian dalam hal keterampilannya kita dapat simpulkan dari pernyataan Saudari Anisa Fatihati maupun Saudara Luthfi bahwa dalam hal keterampilan menggunakan metode-metode dalam kepemimpinannya. Menurut Luthans (2005: 696) menyebutkan bahwa keterampilan berkekrativitas berhubungan dengan penyelesaian masalah, inovasi dan kreativitas memberikan keunggulan kompetitif pada pasar global saat ini. Para pemimpin harus memiliki keterampilan tidak hanya kreatif, tetapi juga memberikan iklim yang bisa mendorong kreativitas dan membantu orang-orang mereka supaya kreatif.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan dalam kreativitas yang dilakukan oleh aktivis organisasi IMM Komisariat FAI UMY sudah menerapkan teori menurut Luthans. Keterampilan yang nampak dari hasil wawancara dengan kedua responden di atas bahwa keterampilan berkekrativitas sangat diperlukan terutama dalam hal penyelesaian masalah, konflik, kesalah pahaman, maupun perbedaan ideologi atau pendapat. Sedangkan kreativitas dalam hal *dobrakan* yang

diadakan selama kepemimpinannya adalah dengan adanya aksi 1000 lilin dan mengajak kepada IMMawati agar lebih *syar'i* lagi meskipun belum terlaksana secara sempurna.

b. Koordinasi Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Korkom IMM UMY)

Observasi awal yang dilakukan peneliti bahwa komunikasi pimpinan secara langsung kurang mudah dipahami. Hal ini karena ketika observasi awal, peneliti menayakan pertanyaan-pertanyaan dan dijawab dengan kurang detail dan jelas. Pimpinan bersikap kooperatif dalam menanggapi *chat* dari peneliti yang merupakan bentuk komunikasi secara tidak langsung. Keadaan ruang sekretariat sepi dan tidak ada anggota yang lainnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti untuk keterampilan komunikasi pimpinan lebih menggunakan tipe komunikasi secara tidak langsung, baik melalui perantara maupun komunikasi menggunakan media daripada komunikasi secara langsung. Hal ini didasari bahwa kenyataannya pimpinan masih aktif dalam perkuliahan dan mempunyai tanggung jawab diluar organisasi tersebut, sehingga manajemen waktu sangat kurang. Sedangkan untuk keterampilan kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada sudah baik, hal ini dibuktikan dengan mampunya para anggota dalam memikul tugas yang diberikan dan mampu

bekerjasama. Sedangkan untuk keterampilan kreativitas mengelola konflik belum terlihat.

Keterampilan kepemimpinan yang ada di organisasi Koordinasi Komisariat (Korkom) IMM UMY sifatnya menerapkan apa yang sebelumnya didapatkan dari Komisariat. Maksudnya bahwa dalam Korkom sudah tidak ada pelatihan apapun baik pelatihan keterampilan kepemimpinan atau sebagainya. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Saudara Gilang yang mengatakan:

Kalau di Korkom sendiri sudah tidak ada pelatihan keterampilan kepemimpinan. Karena di Korkom itu dulu sudah pernah menjabat sebelumnya di Komisariat, program kerja pun tidak ada yang mengenai keterampilan kepemimpinan. Korkom itu hanya sebagai koordinator komisariat-komisariat. Kalau program kerjanya dari komisi internal ada MAK atau *Meeting Arisan Komisariat*, semua komisariat pasti dapat *jatah*. Untuk sistemnya kita gunakan sistem undian seperti arisan untuk menentukan urutan. Jadi misal FAI jadi yang pertama yang ke dua dari FE dan sebagainya, itu kita tentukan satu tema besarnya dulu misal tentang kepemimpinan. Nanti untuk mengolah tema besar itu menjadi bahan diskusi, kita tergantung dengan komisariatnya. Misalkan FAI jadikan tema besar dengan diskusi Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW sebagai *suri tauladan* yang baik, kemudian FE Kepemimpinan dalam mengatur uang dan sebagainya. Jadi nanti setiap korkom itu beragam materinya, berdasarkan satu tema besar itu tadi diolah dengan gaya bahasa atau tema mereka sendiri. (Wawancara dengan Saudara Muhammad Gilang K, Ketua Komisi Eksternal Korkom IMM UMY tanggal 14 April 2017).

Pernyataan tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Saudari

Ade yang menyatakan bahwa:

Pelatihan itu ada, akan tetapi jenis pelatihannya itu tidak tersistem sitem sebagai jenis pelatihan, jadi terkadang bisa dilaksanakan menggunakan cara menonton vidio yang berisikan tentang pelatihan. (Wawancara dengan Saudari Ade Rachma

Amalia, Sekretaris Komisi Internal Korkom IMM UMY tanggal 6 April 2017).

Akan tetapi dalam masalah keterampilan kepemimpinannya, sifat anggota maupun pimpinannya hanya mengaplikasikan yang telah didapat dari keanggotaan maupun kepemimpinan sebelumnya dalam Komisariat. Keterampilan kepemimpinan diantaranya hanya memuat keterampilan dalam hal komunikasi, Sumber Daya Manusia dan kreativitas.

1) Keterampilan Komunikasi

Keterampilan berkomunikasi yang dikatakan oleh Saudara Gilang yang menyatakan bahwa:

Saya tulis dulu apa yang mau saya sampaikan, ditakutkan nanti saya lupa apa yang mau saya sampaikan, agar penyampaiannya bisa secara komplit kalau ditulis dulu. Misal kita punya program kerja atau tugas, kalau saya karena masuk ke silatnas (silaturahmi nasional) kalau seumpama saya ada halangan saya kabari dulu di *group* eksternal atau Korkom. Atau kalau ada perubahan pendapat, acara dan lain-lain juga. Karena tiap tanggal 16 tiap bulannya itu ada rapat rutin Korkom yang semua anggota ada, dan saya sampaikan di situ. (Wawancara dengan Saudara Muhammad Gilang K, Ketua Komisi Eksternal Korkom IMM UMY tanggal 14 April 2017).

Menurut Luthans (2005: 696) menyebutkan bahwa keterampilan berkomunikasi pemimpin yang efektif harus mampu berkomunikasi dalam bentuk tertulis, oral, verbal (termasuk mendengarkan) dan nonverbal. Sedangkan menurut penuturan di atas dapat dilihat bahwa komunikasi yang dilakukan adalah secara

langsung dan tidak langsung. Komunikasi secara langsung salah satunya dengan menulis apa yang hendak disampaikan terlebih dahulu kemudian baru dikomunikasikan secara langsung dengan lisan, hal tersebut sudah termasuk dalam kategori keterampilan berkomunikasi menurut Luthans. Sedangkan komunikasi yang tidak langsung penyebarannya menggunakan media.

2) Keterampilan Mengelola Sumber Daya Manusia

Keterampilan mengelola Sumber Daya Manusia diantaranya adalah keterampilan menumbuhkan motivasi anggota, mendelegasikan tugas maupun tanggung jawab. Mengenai tanggung jawab anggota Saudara Gilang mengatakan bahwa:

Biasanya bagi-bagi porsi. Misal yang menghubungi anak-anak Tapak Suci itu Dadang, yang menghubungi anak-anak Hisbul Wathan itu Sari, masalah diskusi mas Isnawan. Jadi dengan adanya bagi-bagi porsi itu saya jadi terbantu, bukan semua dari kita, akan tetapi kalau mereka ada yang tidak bisa tetap saya *handle*. Jadi saya percaya pada mereka. (Wawancara dengan Saudara Muhammad Gilang K, Ketua Komisi Eksternal Korkom IMM UMY tanggal 14 April 2017).

Hal tersebut senada dengan apa yang dikatakan oleh Saudari Ade bahwa: “Tentunya dengan adanya pembagian tugas, kami menjadi makin merasa mempunyai tanggung jawab, sehingga dapat menggerakkan keaktifan dengan cukup baik.” (Wawancara dengan Saudari Ade Rachma Amalia, Sekretaris Komisi Internal Korkom IMM UMY tanggal 6 April 2017).

Menurut Luthans (2005: 696) menyebutkan bahwa Keterampilan dalam mengelola Sumber Daya Manusia oleh karena

sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam efektivitas kepemimpinan, para pemimpin harus memiliki keterampilan pengembangan sumber daya manusia (HRD) untuk mengembangkan iklim pembelajaran, mendesain dan melaksanakan program pelatihan, mentransfer informasi dan pengalaman, menilai hasil, memberikan konseling karir, membuat perubahan organisasional, dan mengadaptasi materi pembelajaran. Sedangkan dalam hasil wawancara dinyatakan bahwa tidak terdapat pelatihan keterampilan kepemimpinan, akan tetapi dalam mengelola sumber daya manusia para anggota sudah mempunyai rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya.

3) Keterampilan Kreativitas

Dalam kreativitasnya, salah satunya adalah cara bernegosiasi dengan orang lain maupun organisasi mahasiswa lain menggunakan cara pendekatan-pendekatan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisinya, Saudara Gilang mengatakan bahwa:

Jadi pendekatannya saya ajak *ngopi*, *sharing*, *ngobrol*, untuk menumbuhkan keakraban. Kalau sudah akrab jadi makin tidak sungkan untuk memberi tugas. Mungkin itu salah satu kreativitas saya. Cara menumbuhkan kreativitas dengan cara saya ajak *ngopi*, *ngobrol* itu tadi. Dengan seperti itu kita jadi tahu apa yang sebelumnya tidak kita tahu tentang dia, jadi nantinya tinggal berikan tanggung jawab yang sesuai dengan kreativitas atau *passionnya*. Kadang anggota punya usulan apa tapi sungkan untuk mengutarakan, salah satunya dengan cara itu kita jadi tahu. (Wawancara dengan Saudara Muhammad Gilang K, Ketua Komisi Eksternal IMM Korkom UMY tanggal 14 April 2017).

Sebagai bentuk upaya terobosan program kerja yang belum ada pada kepemimpinan sebelumnya, Saudara Gilang mengemukakan bahwa:

Kalau saya sampai saat ini mengikuti arus dulu, tapi kalau dobrakan saya masih mencari tahu, untuk masalah program kerja kurang lebih hampir sama. Dobrakan mungkin kita mencoba menyatukan semua ortom Muhammadiyah dari UMY ada Tapak Suci, IMM, Hisbul Wathan untuk membuat keakraban kita dengan ortom agar tidak terlalu renggang dengan diadakannya mataf ortom. (Wawancara dengan Saudara Muhammad Gilang K, Ketua Komisi Eksternal IMM Korkom UMY tanggal 14 April 2017).

Menurut Luthans (2005: 696) menyebutkan bahwa keterampilan kepemimpinan diantaranya ada keterampilan komunikasi, keterampilan HRD (mengelola sumber daya manusia) dan keterampilan kreativitas. Sedangkan dari pernyataan Saudara Gilang di atas dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi Korkom IMM UMY tidak terdapat pelatihan kepemimpinan. Sifatnya hanya tinggal mengaplikasikan yang sudah didapat dalam Komisariatnya masing-masing. Kemudian mengenai keterampilan kepemimpinannya tentu membutuhkan kreativitas dalam memimpin salah satunya menggunakan komunikasi yang dapat dimengerti oleh anggota baik secara langsung (tertulis kemudian dilisankan) dan tidak langsung menggunakan media komunikasi (*WA group*), kreativitas dalam menggali potensi Sumber Daya Manusia yang ada dalam organisasi tersebut, terobosan program kerja dan pembagian tugas kepada anggota yang telah dilakukan.

c. Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Pada observasi awal, pimpinan organisasi susah untuk ditemui karena kesibukan pimpinan yang padat. Komunikasi antara peneliti dan pimpinan sebelum wawancara melalui media yaitu *WhatsApp*. Pimpinan organisasi bersikap kooperatif dan menanggapi dengan baik *chat* peneliti sehingga komunikasi secara tidak langsung dapat terjalin.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada aktivis organisasi maupun pimpinan BEM KM UMY bahwa keterampilan komunikasi pimpinan sudah baik karena peneliti sendiri mengalami bahwa proses komunikasi yang terjadi dalam penelitian sangat mudah dan dipermudah oleh pimpinan organisasi, baik secara langsung tatap muka dan secara tidak langsung menggunakan via *WhatsApp* apabila masih ada pertanyaan yang belum tersampaikan pada pimpinan organisasi selaku informan penelitian. Sedangkan dalam keterampilan mengelola sumber daya manusia sudah baik karena dalam organisasi tersebut terdapat pelatihan keterampilan kepemimpinan yang sudah dilakukan, hal ini peneliti lihat dari program kerja dalam organisasi tersebut. Untuk keterampilan mengelola konflik peneliti belum melihat secara langsung.

Sedangkan data dokumentasi mengenai pelatihan keterampilan kepemimpinan pada BEM KM UMY diantaranya adalah:



Diklat madya BEM dan HMJ UMY

Salah satu pelatihan keterampilan kepemimpinan dalam BEM KM UMY adalah dengan mengadakan diklat maupun diskusi lintas organisasi yang ada di UMY.

Pelatihan keterampilan kepemimpinan yang ada dalam BEM KM UMY terdapat banyak sekali pelatihan keterampilan kepemimpinan. Seperti dapat kita lihat dalam program kerja masing-masing kementerian. Seperti yang dikatakan oleh Saudara Sutan bahwa: “Kita adakan semacam latihan kepemimpinan, membahas segala sesuatu tentang kepemimpinan.” (Wawancara dengan Sutan Kumala Pontas Nasution, Wakil Presiden BEM KM UMY tanggal 17 April 2017).

Pernyataan di atas senada dengan pernyataan Saudari Siti Fatimah yang menyatakan bahwa: “Pelatihan pastinya ada. Contohnya saja pelatihan diklat, pelatihan kebendaharaan, dan pelatihan

kesekretariatan.” (Wawancara dengan Siti Fatimah Laily Sholihah, Kementerian Keuangan BEM KM UMY tanggal 15 Maret 2017).

Sedangkan dalam hal keterampilan kepemimpinannya, peneliti berfokus pada keterampilan komunikasi, mengelola Sumber Daya Manusia dan kreativitasnya.

1) Keterampilan Komunikasi

Keterampilan komunikasi meliputi keterampilan menyampaikan informasi, yang dilakukan oleh pemimpin atau pimpinan menggunakan pendekatan kultural, sedang komunikasinya dengan cara langsung seperti dengan lisan, verbal (termasuk mendengarkan), tidak langsung seperti menggunakan media sosial, dan non verbal. Seperti yang dikemukakan oleh Saudara Sutan yang menyatakan bahwa:

Kita lebih pada pendekatan kultural. Kalau komunikasinya biasanya via media dan komunikasi langsung, dengan rapat umum, rapat koordinasi, dan rapat terbatas. Biasanya kita komunikasikan terhadap koordinator bidang atau divisi untuk kemudian diteruskan kepada anggota. (Wawancara dengan Saudara Sutan Kumala Pontas Nasution, Wakil Presiden BEM KM UMY tanggal 17 April 2017).

Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Saudari Siti Fatimah bahwa dalam berkomunikasi maupun ketika pemimpin diperlukan, cara menghubungi maupun penyampaiannya cukup mudah. Dia menyatakan bahwa:

Kadang caranya kita *chat* pribadi apabila untuk bertemu langsung susah. Karena kalau agenda yang tidak bisa

diselesaikan oleh menterinya, ketua turun langsung membantu. Karena kalau tidak janji sebelumnya pasti susah bertemunya. *Top-down* komunikasi dimulai dari grup terlebih dahulu, kalau tidak bisa baru kabinetnya menyampaikan ke anggota dengan teratur dan terstruktur. (Wawancara dengan Saudari Siti Fatimah Laily Sholihah, Kementerian Keuangan BEM KM UMY tanggal 15 Maret 2017).

Menurut Luthans (2005: 696) menyebutkan bahwa keterampilan berkomunikasi pemimpin yang efektif harus mampu berkomunikasi dalam bentuk tertulis, oral dan nonverbal. Menurut data di atas dapat disimpulkan bahwa dalam keterampilan berkomunikasi, pemimpin mampu menerapkan cara berkomunikasi yang sesuai dalam organisasinya dengan cara komunikasi langsung termasuk verbal dan komunikasi secara tidak langsung menggunakan media berupa media sosial. Termasuk di dalamnya pemimpin bersedia mendengarkan keluhan anggota apabila terdapat kesulitan yang dihadapi.

2) Keterampilan Mengelola Sumber Daya Manusia

Dalam hal keterampilan mengelola Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari pernyataan Saudara Sutan yang menyatakan bahwa: “Dengan memberikannya suatu tugas atau memberikan dia rasa percaya diri.” (Wawancara dengan Saudara Sutan Kumala Pontas Nasution, Wakil Presiden BEM KM UMY tanggal 17 April 2017).

Sedangkan pernyataan senada dinyatakan oleh Saudari Siti Fatimah yang mengatakan bahwa:

Ketua kami percaya atau mempercayai pada kepala divisi dan lain-lain, akan tetapi jika ada hambatan agenda kepala divisi atau masalah keuangan, proses atau alur agenda, ketua langsung turun memberi tahu solusi maupun saran. (Wawancara dengan Saudari Siti Fatimah Laily Sholihah, Kementerian Keuangan BEM KM UMY tanggal 15 Maret 2017)

Menurut Luthans (2005: 696) menyebutkan bahwa keterampilan mengelola sumber daya manusia oleh karena sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam efektivitas kepemimpinan, para pemimpin harus memiliki keterampilan pengembangan sumber daya manusia (HRD) untuk mengembangkan iklim pembelajaran, mendesain dan melaksanakan program pelatihan, mentransfer informasi dan pengalaman, menilai hasil, memberikan konseling karir, membuat perubahan organisasional, dan mengadaptasi materi pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara di atas, pemimpin termasuk ke dalam mengembangkan iklim pembelajaran dengan cara memberikan tugas dan tanggung jawab dan mempercayakan kepada anggotanya agar anggota mampu beradaptasi, belajar, mengolah daya pikir, mengolah potensi yang terdapat dalam dirinya untuk kepemimpinan selanjutnya.

3) Keterampilan Kreativitas

Keterampilan kreativitas diantaranya terdapat keterampilan untuk mengatasi masalah atau konflik, perbedaan ideologi atau pendapat,

keterampilan untuk mengadakan terobosan bagi program kerja yang kepemimpinan sebelumnya belum diadakan program kerja tersebut. Keterampilan kreativitasnya Saudara Sutan memberikan pernyataan bahwa:

Dari mengikuti kegiatan dan kepanitiaan *Insha Allah* kreativitas akan muncul. Untuk mengatasi perbedaan, bagaimana cara kita mampu berkomunikasi dengan orang yang berbeda daerah, budaya, tanpa harus menyakiti satu sama lain. (Wawancara dengan Saudara Sutan Kumala Pontas Nasution, Wakil Presiden BEM KM UMY tanggal 17 April 2017).

Menurut Luthans (2005: 696) menyebutkan bahwa keterampilan kepemimpinan diantaranya ada keterampilan komunikasi baik komunikasi secara langsung maupun tidak langsung, verbal maupun non verbal, keterampilan HRD (Mengelola sumber daya manusia) meliputi pelatihan, diskusi, pemberian tugas atau tanggung jawab dan keterampilan kreativitas yang berkaitan dengan penyelesaian masalah atau konflik, perbedaan pendapat atau ideologi.

Dari kedua pernyataan informan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pelatihan keterampilan kepemimpinan. Pelatihan tersebut dibagi ke dalam tiap-tiap kementerian dan mampu membantu dalam proses kepemimpinan dalam organisasi. Sedangkan keterampilan kepemimpinan dapat muncul dengan dijadikannya seorang anggota menjadi ketua dalam sebuah kepanitiaan. Karena dengan hal tersebut tentunya dapat

menimbulkan kreativitas, daya komunikasi, daya pikir maupun menggali potensi diri yang ada pada anggota.

d. Unit Kegiatan Mahasiswa Tapak Suci Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UKM Tapak Suci UMY)

Observasi awal maupun lanjutan yang peneliti lakukan pada UKM Tapak Suci bahwa ruang sekretariat UKM Tapak Suci nampak sepi, tidak ada aktivitas apapun di sana. Sedangkan sekretariat yang berada di lantai paling bawah tampak ramai orang berdiskusi dan berlatih (musikalisasi puisi dan membawakan acara). Komunikasi yang peneliti lakukan dengan pimpinan melalui media *WhatsApp*. Respon pimpinan cukup baik dan bersikap kooperatif dalam penelitian.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada UKM Tapak Suci UMY bahwa keterampilan komunikasi masih kurang karena berdasarkan proses triangulasi keterampilan komunikasi pada intern organisasi kurang baik, sedangkan dalam keterampilan mengelola sumber daya manusia yang ada peneliti mengamati tidak ada pelatihan untuk keterampilan kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada namun secara keterampilan kreativitas sudah muncul sendiri dari diri masing-masing aktivis maupun anggota terbukti dengan kreativitas dalam membuat koreo tapak suci dan dekorasi

maupu *web design*, untuk keterampilan kreativitas dalam mengelola konflik belum terlihat.

Data dokumentasi kegiatan dalam UKM Tapak Suci UMY diantaranya:



Latihan rutin UKM Tapak Suci UMY

Pelatihan keterampilan kepemimpinan secara formal tidak ada, akan tetapi latihan dalam Tapak Suci ada. Bentuk kreativitas anggota UKM Tapak Suci UMY salah satunya adalah membuat koreo dalam gerakan Tapak Suci dengan diadakannya latihan seperti gambar di atas.

Pertama-tama peneliti membahas tentang pelatihan keterampilan kepemimpinan. Dalam UKM Tapak Suci UMY periode 2016/2017 tidak diadakan pelatihan keterampilan kepemimpinan, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Saudara Martsel bahwa:

Untuk tahun-tahun kemarin khususnya, ada *training* organisasi. Sewaktu mas Atok menjabat itu ada *training* administrasi. Pimpinan wilayah dari Tapak Suci sendiri sering berpesan bahwa Tapak Suci setidaknya harus paham berorganisasi, tidak hanya di olahraganya. Idealnya kalau kita buat acara tanpa organisasi memang masih bisa tetap berjalan, tapi kurang penanggung jawab akan sulit, maka diharuskan ada organisasi. (Wawancara dengan Saudara Martsel Fathinnaufal, Ketua UKM Tapak Suci UMY tanggal 16 Maret 2017).

Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan dari Saudara Atok yang menyatakan bahwa:

Tentang pertanyaan itu (pelatihan keterampilan kepemimpinan) kami belum pernah mengadakan pelatihan keterampilan kepemimpinan atau *leadership skills*. Jadi organisasi kami belum pernah melaksanakan yang namanya pelatihan tentang keterampilan kepemimpinan tersebut. Khususnya periode sekarang ini. (Wawancara dengan Saudara Atok Susanto, Anggota UKM Tapak Suci/demisioner tanggal 11 April 2017).

Akan tetapi dalam masalah latihan atau kenaikan tingkat pasti diadakan, seperti pernyataan dari Saudara Martsel yang menyatakan bahwa:

Tentunya pasti ada untuk pelatihan, contohnya ketika kita mau naik tingkatan ke biru melati satu ada latihan pelatihan kader pimpinan yang tidak hanya dilatih untuk menjadi pelatih tetapi bagaimana ketika akan membuka cabang latihan dan cara mengorganisasikannya. (Wawancara dengan Saudara Martsel Fathinnaufal, Ketua UKM Tapak Suci UMY tanggal 16 Maret 2017).

1) Keterampilan Komunikasi

Keterampilan komunikasi menggunakan komunikasi secara langsung maupun tidak langsung. Berikut adalah pernyataan Saudara Martsel yang menyatakan bahwa:

Biasanya diawali dengan komunikasi secara tidak langsung. Contohnya saja kita *chat* di grup pimpinan-pimpinan terlebih dahulu. Kita tekankan pada teman-teman koordinator terutama untuk tanggung jawab pada tiap anggotanya. Jadi kalau ada permasalahan pada bidang A, saya hanya mengoreksi bidang tersebut saja. Tetapi kalau misal benar-benar sulit untuk diatasi, kita kumpulkan semua, cari apa kendalanya dan kita selesaikan bersama. Cara penyelesaian kendala yang bersama itu merupakan salah satu bentuk komunikasi secara langsung. Biasanya saya gunakan rencana-rencana dalam menyampaikan info maupun maksud dan tujuan. Ketika ada pihak yang konflik mengakibatkan ada dua kubu, Kubu A dan kubu B. Karena saya sebagai ketua, jadi dapat leluasa masuk ke kubu mana saja. Di kubu A saya sampaikan rencana seperti ini, Kubu B rencana seperti itu.

Kemudian apabila rencana tersebut dianggap kurang baik silahkan dilemahkan, tapi harus carikan solusi yang lebih baik. Akan tetapi kalau tindakan atas rencana tersebut dianggap baik, tolong dikuatkan supaya kegiatan atau rencana tersebut dapat terwujud. (Wawancara dengan Saudara Martsel Fathinnaufal, Ketua UKM Tapak Suci UMY tanggal 16 Maret 2017).

Pernyataan tersebut berbeda dengan apa yang dikatakan oleh Saudara Atok yang menyoroti masalah kepemimpinan maupun komunikasi antar anggota UKM. Saudara Atok menyatakan:

Kepemimpinannya saya rasa sangat kurang. Karena menurut saya ketua yang saat ini menjabat kurang *mengayomi* anggota-anggotanya, baik pengurus maupun anggota yang ada di organisasi tersebut. Karena dari cara mereka berkomunikasi saja bisa menjadi contoh bahwa mereka tidak bisa bersatu dalam suatu organisasi tersebut. (Wawancara dengan Saudara Atok Susanto, Anggota UKM Tapak Suci/demisioner tanggal 11 April 2017).

Menurut Luthans (2005: 696) menyebutkan bahwa keterampilan berkomunikasi pemimpin yang efektif harus mampu berkomunikasi dalam bentuk tertulis, oral dan nonverbal. Kemampuan keterampilan berkomunikasi setidaknya dapat menjadi salah satu tolok ukur dalam menyatukan dan *mensolidkan* suatu organisasi. Akan tetapi berdasarkan pernyataan Saudara Atok di atas menyebutkan bahwa dalam berkomunikasi pun dapat dilihat bahwa mereka tidak bisa bersatu, contohnya saja ada anggota yang berkubu sesuai dengan pernyataan Saudara Martsel di atas.

2) Keterampilan Mengelola Sumber Daya Manusia

Dalam hal keterampilan mengelola Sumber daya Manusia yang ada dalam suatu organisasi atau UKM Tapak Suci dapat kita lihat dari pernyataan Saudara Martsel yang mengatakan bahwa:

Sebelum kita berikan tugas maupun tanggung jawab pada anggota, kita berikan stimulus dengan adanya *reward* atau hadiah untuk berprestasi yang utama. Karena itu cara kita untuk menarik simpati terlebih dahulu. Karena apabila kita senang terhadap sesuatu terlebih dahulu, seberat apapun tanggung jawab atau yang dipikulnya pasti akan terasa ringan. (Wawancara dengan Saudara Martsel Fathinnaufal, Ketua UKM Tapak Suci UMY tanggal 16 Maret 2017).

Keterampilan HRD atau mengelola sumber daya manusia menurut Luthans (2005: 696) menyebutkan bahwa karena sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam efektivitas kepemimpinan, para pemimpin harus memiliki keterampilan pengembangan sumber daya manusia (HRD) untuk mengembangkan iklim pembelajaran, mendesain dan melaksanakan program pelatihan, mentransfer informasi dan pengalaman, menilai hasil, memberikan konseling karir, membuat perubahan organisasional, dan mengadaptasi materi pembelajaran.

Berdasarkan teori tersebut, pernyataan Saudara Martsel di atas sudah termasuk dalam mengelola atau pengelolaan sumber daya manusia dengan salah satunya diberikan wewenang, tugas atau tanggung jawab sebagai upaya untuk mengembangkan iklim

pembelajaran atau memberikan pengalaman untuk bekal sebagai pimpinan kelak.

3) Keterampilan Kreativitas

Kemudian untuk hal keterampilan kreativitas kepemimpinannya berhubungan dengan kreativitas menyelesaikan masalah atau konflik, dapat dilihat dari keterangan Saudara Martsel yang menyatakan bahwa:

Kreativitas lebih ke metode-metode yang akan digunakan atau rencana-rencana yang akan digunakan untuk menyelesaikannya (masalah atau konflik). Kreativitas itu biasanya sudah ada dari dalam diri. Cara menumbuhkan biasanya dengan sering mengadakan *event-event* maka kreativitas mereka akan terasah sendirinya. (Wawancara dengan Saudara Martsel Fathinnaufal, Ketua UKM Tapak Suci UMY tanggal 16 Maret 2017).

Mengenai dobrakan atau terobosan tentang program kerja yang kepemimpinan sebelumnya belum ada, Saudara Martsel menyatakan bahwa:

Sebenarnya dikatakan hal baru juga tidak, karena lebih ke menggabungkan dari pimpinan yang sebelum-sebelumnya. Akan tetapi pada kepemimpinan saya ini, saya berusaha menanamkan nilai-nilai keIslaman dengan mengadakan divisi keilmuan dan kemuhammadiyah. (Wawancara dengan Saudara Martsel Fathinnaufal, Ketua UKM Tapak Suci UMY tanggal 16 Maret 2017).

Menurut Luthans (2005: 696) menyebutkan bahwa kreativitas berkaitan dengan penyelesaian masalah, inovasi dan kreativitas memberikan keunggulan kompetitif pada pasar global saat ini. Para pemimpin harus memiliki keterampilan tidak hanya kreatif, tetapi juga memberikan iklim yang bisa mendorong

keaktivitas dan membantu orang-orang mereka supaya kreatif. Berdasarkan pernyataan Saudara Martsel tentang keterampilan kreativitas di atas menunjukkan bahwa dalam kepemimpinannya sudah menggunakan keterampilan kreativitas dalam menumbuhkan kreativitas diri para anggota dengan mengadakan *event*, menyelesaikan masalah dengan metode-metode yang ia gunakan.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat kita tarik kesimpulan bahwa dalam memimpin organisasinya, ketua memiliki keterampilan dalam kepemimpinan terutama untuk mengelola Sumber Daya Manusia dan kreativitasnya. Akan tetapi dalam masalah pengomunikasian terutama dalam intern organisasi sendiri masih dirasa kurang, seperti yang kita ketahui dari pernyataan Saudara Atok tadi.

2. Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Sikap Kepemimpinan Aktivistis Organisasi Mahasiswa Di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

a. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Komisariat Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan kepemimpinan seseorang, bisa dari faktor intern maupun ekstern. Beberapa faktor tersebut bisa saja karena dari kemampuan personal dirinya sendiri, bagaimana dirinya mengatur atau memanajemen diri

seperti manajemen waktu, karena jabatannya maupun situasi dan kondisinya. Seperti yang di kemukakan oleh Saudara Anisa Fatihati mengenai faktor yang mempengaruhi keterampilan kepemimpinan, dia menyatakan bahwa:

Salah satunya adalah dengan banyak referensi bacaan dan semakin diberikan tanggung jawab yang bermacam-macam akan memacu untuk terampil memimpin. Selain itu juga diimbangi dengan *basic* agama yang baik. Kreativitasnya muncul kalau ada masalah dan menyelesaikan masalahnya. Karena ketua kami juga menjadi guru, jadi paling tidak bisa mengatasi masalah yang kompleks dengan baik. (Wawancara dengan Saudari Anisa Fatihati, Bendahara Umum IMM Komisariat FAI tanggal 14 Maret 2017).

Hal tersebut sedikit berbeda dengan pandangan yang diutarakan oleh Saudara Luthfi bahwa:

Manajemen diri itu erat sekali dengan manajemen waktu juga. Biasanya kalau manajemen waktu sudah didapat, kita tinggal menyesuaikan saja. Maka salah satu manajemen diri itu manajemen waktu dulu. Kalau masalah disiplin itu menjadi tugas bagi siapapun itu. Kader IMM kadang buat janji jam berapa, datang jam berapa, mulainya jam berapa, maksudnya sering sekali *ngaret*. Itu yang masih menjadi masalah bagi kita, dan kita masih berusaha mencoba menanamkan untuk berdisiplin baik dalam hal waktu, hak, maupun kewajiban kader. (Wawancara dengan Saudara Luthfi Alaudin Afif, Ketua IMM Komisariat FAI, tanggal 3 April 2017).

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan ada dua yaitu internal dan eksternal. Internal berhubungan dengan latar belakang, kepribadian, harapan, pengalaman dan nilai-nilai. Sedangkan eksternal meliputi harapan kelompok, karakteristik harapan dan perilaku bawahan, dan budaya organisasi. (Rivai, 2009: 184).

Berdasarkan pernyataan kedua responden di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi keterampilan kepemimpinan dari dalam atau internal adalah dengan kepribadian pemimpin tersebut, kepribadian yang berdasarkan pengalamannya dalam menjadi guru menjadikan dirinya dapat menumbuhkan keterampilan kepemimpinan, dengan melatih diri dan manajemen waktu yang baik, mengatur waktu yang baik. Sedangkan faktor dari luar atau eksternal adalah dari anggota organisasi itu sendiri, para anggota harus mampu dan sadar akan hak dan kewajiban serta mampu manajemen diri untuk lebih disiplin lagi.

b. Koordinasi Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan kepemimpinan dalam Korkom IMM UMY lebih banyak di faktor internnya atau faktor dari diri masing-masing anggota. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Saudara Gilang bahwa:

Kembali lagi ke individunya masing-masing, meski sudah dikatakan secara langsung, kalau tipe individunya malas, apa yang bisa diperbuat. Kadang mereka merasa itu bukan program kerjanya sebagai contoh kalau di FAI ada TA TO bidang organ yang urus, jadi bidang lain merasa itu bukan urusan bidang saya. Lain lagi kalau DAD itu bidang kader yang urus, bidang lain merasa sudah ada yang *handle*, bukan bidang saya juga. Kadang kita masih seperti itu, kalau bantu hanya sekedar membantu saja. yang menyebabkan mudah karena dikerjakan bersama dan kesadaran bersama maka dapat berjalan acaranya. Kalau yang sulit mungkin karena faktor waktu dan individunya tadi. Misal ada DAD gabungan atau mataf ortom tadi, itu tidak

semata-mata hanya komisi atau bidang tertentu saja yang menjadi penanggung jawab, tapi kita semua. Biasanya kita minta bantuan ke komisariat yang menitipkan anggotanya yang akan di DAD, atau kalau membutuhkan ketua untuk turun tangan maka ketua dihadirkan. Kita lebih ke mengkoordinir saja. (Wawancara dengan Saudara Muhammad Gilang K, Ketua Komisi Eksternal Korkom IMM UMY tanggal 14 April 2017).

Hal tersebut senada dengan yang diutarakan oleh Saudari Ade yang menyatakan bahwa:

Faktornya yang jelas ada faktor dari luar dan dari dalam, *intern* dan *ekstern*. *Intern* berasal dari jiwa kepemimpinan seorang pemimpin tersebut, *ekstern* adanya dorongan dari lingkungan sekitarnya. (Wawancara dengan Saudari Ade Rachma Amalia, Sekretaris Komisi Internal Korkom IMM UMY tanggal 6 April 2017).

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan ada dua yaitu internal dan eksternal. Internal berhubungan dengan latar belakang, kepribadian, harapan, pengalaman dan nilai-nilai. Sedangkan eksternal meliputi harapan kelompok, karakteristik harapan dan perilaku bawahan, dan budaya organisasi. (Rivai, 2009: 184).

Berdasarkan keterangan dari responden di atas menunjukkan bahwa keterampilan kepemimpinan didominasi dengan faktor dari dalam diri masing-masing atau faktor intern. Salah satunya adalah manajemen diri dan manajemen waktu. Manajemen diri berhubungan dengan banyak yang masih menganggap acuh kalau bukan program kerja dari bidang atau komisinya sendiri dengan kata lain kesadaran diri untuk bahu-membahu masih kurang. Akan tetapi bagi pemimpin hal ini justru merupakan faktor eksternal karena faktor tersebut berasal

dari luar dirinya yaitu dari anggotanya mengenai kesadaran yang masih kurang.

c. Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Faktor yang mempengaruhi keterampilan kepemimpinan dalam organisasi BEM KM UMY lebih banyak karena faktor internalnya atau dari dalam diri masing-masing anggotanya. Seperti yang telah dikemukakan oleh Saudara Sutan yang menyatakan bahwa: “Biasanya karena kesibukan masing-masing anggota, karena mereka juga memiliki kesibukan di luar selain di BEM.” (Wawancara dengan Saudara Sutan Kumala Pontas Nasution, Wakil Presiden BEM KM UMY tanggal 17 April 2017).

Hal senada juga disampaikan oleh Saudari Siti Fatimah yang menyatakan bahwa:

Dari faktor internal itu jiwa kepemimpinan sebenarnya sudah ada dalam diri sendiri, pekerja keras, sering memberi motivasi kepada orang lain, yang jelas bakat itu sebenarnya sudah ada. Tinggal bagaimana mengasahnya. Dari faktor eksternal itu ada rasa tanggung jawab. Belajar dari IMM, mengajarkan untuk tetap berjuang tanpa rasa letih. Faktor lingkungan di organisasi mempengaruhi sikap keterampilan kepemimpinan pula. (Wawancara dengan Saudari Siti Fatimah Laily Sholihah, Kementerian Keuangan BEM KM UMY, tanggal 15 Maret 2017).

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan ada dua yaitu internal dan eksternal. Internal berhubungan dengan latar belakang, kepribadian, harapan, pengalaman dan nilai-nilai. Sedangkan

eksternal meliputi harapan kelompok, karakteristik harapan dan perilaku bawahan, dan budaya organisasi. (Rivai, 2009: 184).

Berdasarkan keterangan responden di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi keterampilan kepemimpinan adalah faktor intern dan ekstern. Faktor internnya adalah dari dalam yaitu permasalahan dalam manajemen waktu. Sedangkan faktor eksternalnya adalah lingkungan organisasi berkaitan dengan budaya organisasi yang ada dan tanggung jawab yang dipikul yang merupakan harapan dari kelompok belum sepenuhnya dapat terlaksana.

d. Unit Kegiatan Mahasiswa Tapak Suci Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta

Faktor yang mempengaruhi keterampilan kepemimpinan Pimpinan maupun anggota yang ada dalam organisasi atau Unit Kegiatan Mahasiswa Tapak Suci UMY adalah faktor yang berasal dari dalam atau faktor intern masing-masing individu organisasi. Hal tersebut seperti yang dinyatakan oleh Saudara Martsel yang mengatakan bahwa:

Faktor dari dalam adalah bagaimana caranya agar bisa menghargai waktu itu merupakan kunci utamanya. Selainnya untuk manajemen diri terkait apapun kalau dapat menghargai waktu pasti dapat manajemen diri. (Wawancara dengan Saudara Martsel Fathinnaufal, Ketua UKM Tapak Suci UMY tanggal 16 Maret 2017).

Hal tersebut senada dengan yang disoroti oleh Saudara Atok tentang faktor intern yang mempengaruhi keterampilan kepemimpinan, dia menyatakan bahwa:

Menurut saya faktor yang berpengaruh dalam sikap kepemimpinan adalah pola pikir dari individu-individu tersebut ketika dia mempunyai pola pikir yang baik, bersosial yang baik, maka keterampilan kepemimpinan akan muncul dengan sendirinya. Misal punya inisiatif, contohnya saja ketika organisasi tersebut sedang mengalami bahasa kasarnya kemunduran, jiwa seorang pemimpin itu akan muncul nantinya. Pemikiran yang bagaimana *sih* agar organisasi saya bisa maju lagi, maka dia akan selalu berpikir seperti itu, akan muncul sendiri pemikiran seperti itu. (Wawancara dengan Saudara Atok Susanto, Anggota UKM Tapak Suci UMY/demisioner tanggal 11 April 2017).

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan ada dua yaitu internal dan eksternal. Internal berhubungan dengan latar belakang, kepribadian, harapan, pengalaman dan nilai-nilai. Sedangkan eksternal meliputi harapan kelompok, karakteristik harapan dan perilaku bawahan, dan budaya organisasi. (Rivai, 2009: 184).

Berdasarkan pernyataan dari kedua responden di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi keterampilan kepemimpinan di UKM Tapak Suci UMY adalah faktor dari dalam dan dari luar. Faktor dari dalam adalah bagaimana pemimpin maupun anggota dapat menghargai waktu atau manajemen waktu, manajemen diri, mempunyai pola pikir yang baik dan sikap yang baik, termasuk di dalamnya adalah kepribadian dan nilai-nilai yang

ada pada diri sesuai dengan teori di atas. Sedangkan faktor dari luar adalah cara bersosialisasi dengan lingkungan organisasi yang baik.

3. Hambatan Keterampilan Kepemimpinan Aktivistis Organisasi Mahasiswa Di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

a. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Komisariat Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Berdasarkan observasi dan pengamatan yang peneliti lakukan bahwa hambatan keterampilan kepemimpinan itu ada dari dalam maupun dari luar. Dari dalam adalah motivasi diri sendiri. Sedangkan dari luar adalah semangat kerjasama atau dorongan untuk mewujudkan tujuan organisasi dari para anggota. Sedangkan dalam IMM Komisariat FAI UMY itu terdapat pasang surutnya, ketika dibutuhkan justru tidak nampak. Seperti saat rapat atau diskusi yang dilakukan, tidak banyak antusiasme anggota yang hadir. Hambatan dalam keterampilan kepemimpinan telah peneliti fokuskan kepada komunikasi, mengelola Sumber Daya Manusia dan kreativitas, akan tetapi ada pula hambatan yang berasal dari dalam diri maupun luar (intern dan ekstern) salah satunya hambatan dari dalam yaitu masalah waktu.

1) Hambatan Komunikasi

Sebagaimana telah disampaikan oleh saudara Luthfi mengenai hambatan komunikasi bahwa:

Hambatan komunikasi pasti ada, sebagai contoh seringnya *miss communication*, terputusnya komunikasi antar personal, selain ada halangan yang menghalangi terkadang ada penerima pesan yang sudah *sok* paham dengan yang kita sampaikan, padahal belum paham. Komunikasi secara langsung adalah komunikasi lisan dari mulut ke mulut. Kendala komunikasi langsung isinya kadang beda. Ditakutkan secara sanadnya bersambung, akan tetapi matannya yang ditakutkan beda isinya. Masalah hambatan komunikasi kalau faktor non teknis lebih ke personal. Misal ketika ada masalah personal, tidak mau disampaikan langsung ke yang bersangkutan. Akhirnya disampaikan lewat pimpinan lain tetapi sudah *clear* kesalah pahamnya. (Wawancara dengan Saudara Luthfi Alaudin Afif, Ketua IMM Komisariat FAI, tanggal 3 April 2017).

Hambatan komunikasi organisasi dan manajemen konflik merupakan kendala yang terjadi dalam proses komunikasi. Prodjosapetro (1986) mengelompokkan hambatan-hambatan komunikasi ke dalam dua kategori yaitu hambatan dalam proses komunikasi pada umumnya dan hambatan komunikasi yang berhubungan dengan penugasan kerja. Hambatan proses komunikasi pada umumnya meliputi: Hambatan yang bersifat geografis (proses komunikasi yang terjadi antara dua individu atau lebih akan mudah berlangsung apabila keduanya bersama-sama berada pada suatu tempat yang tidak berjauhan); Hambatan yang bersifat biologis (hambatan-hambatan yang dikarenakan oleh adanya perbedaan-perbedaan biologis manusia sebagai makhluk hidup); Hambatan yang bersifat teknis (terutama didapati pada alat-alat komunikasi massa); Hambatan yang bersifat sosial-budaya (hambatan seperti ini dapat dijumpai apabila diantara satu

golongan dalam masyarakat terjadi pertentangan paham atau ideologi, sehingga interaksi sosial antara mereka sulit dipertemukan). Sedangkan hambatan komunikasi yang berhubungan dengan penugasan kerja (penugasan kerja yang dimaksud di sini adalah soal-soal yang berhubungan dengan segi-segi tata pemerintahan pada umumnya dan berhubungan dengan soal organisasi kepemimpinan khususnya).

Berdasarkan keterangan dari responden di atas dapat disimpulkan bahwa hambatan keterampilan komunikasi ada yang berasal dari hambatan geografis sehingga komunikasi yang terjadi tidak secara langsung atau bertatap muka sehingga mengakibatkan adanya *miss communication*. Sedangkan untuk masalah hambatan karena biologis tidak terjadi. Hambatan yang lain adalah mengenai hambatan sosial budaya ketika ada pertentangan ideologi atau ada masalah personal tidak langsung disampaikan kepada yang bersangkutan biasanya. Akan tetapi dikomunikasikan dengan anggota atau pimpinan lain sehingga komunikasi tersampaikan kepada yang bersangkutan sehingga permasalahan selesai.

2) Hambatan Keterampilan Sumber Daya Manusia

Hambatan keterampilan Sumber Daya Manusia sebagaimana yang dinyatakan oleh Saudara Anisa Fatihati bahwa:

Hambatannya dari angkatan 2014, DAD (Darul Arqam Dasar) angkatan 2014 jadi semakin sedikit, sehingga ketika

naik ke pimpinan, Sumber Daya Manusia yang ada jadi makin sedikit. Bukan *passionnya* menjadikan hambatan yang membuat *miss*. Seperti ketika pemilihan formatur ada juga *miss* waktu musyawarah komisariat seperti masalah internal antara kader 2015 dan kader 2014 yang membuat *chemistry* tidak ada. Ada yang memihak pihak A dan ada yang memihak pihak B. Akan tetapi sejauh ini masalah sudah mulai *clear*. Sebab ada hambatan sumber daya manusia karena awal terbentuknya sudah seperti itu, jadi belum bisa kompak dan *solid*. (Wawancara dengan Saudari Anisa Fatihati, Bendahara Umum IMM Komisariat FAI UMY tanggal 14 Maret 2017).

Pernyataan senada disampaikan oleh Saudara Luthfi mengenai hambatan sumber daya manusia, dia berkata bahwa:

Hambatan dari Sumber Daya Manusia adalah mengurus hajat orang banyak dengan latar belakang yang berbeda-beda sangat susah untuk menjadikan satu paham. Pemahaman ini yang terkadang menjadi kendala dan seringnya *miss communication* tadi, ada yang tidak sepaham dengan IMM kemudian akhirnya kecewa, lalu pergi, tidak kembali lagi. Ini yang selalu kita usahakan untuk memperbaiki apa yang salah. Hal itu tentu membuat kita mencari cara agar mereka bisa ikut bersama berjuang dengan IMM. (Wawancara dengan Saudara Luthfi Alaudin Afif, Ketua IMM Komisariat FAI UMY tanggal 3 April 2017).

Hambatan HRD atau mengelola sumber daya manusia salah satunya adalah faktor dari dalam diri para anggota organisasi. Berdasarkan pernyataan responden di atas dapat disimpulkan bahwa hambatannya adalah bukan *passionnya*. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran akan tugas dan tanggung jawab maupun kesadaran untuk berorganisasi masih kurang.

3) Hambatan Keterampilan Kreativitas

Berikut adalah hambatan masalah kreativitas sebagaimana yang dinyatakan oleh Saudara Luthfi bahwa:

Hambatan keterampilan kreativitas kita lihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Contohnya ketika kita akan membuat program baru tetapi tidak terfasilitasi atau mencakup salah satunya dana, atau masa, bisa kita *pending* dan kita ganti dengan kegiatan yang lain. Itu merupakan salah satu bentuk kreativitas kita dengan mengganti sesuatu yang kita tidak ada kesanggupan tersebut. (Wawancara dengan Saudara Luthfi Alaudin Afif, Ketua IMM Komisariat FAI UMY tanggal 3 April 2017).

Hambatan keterampilan kreativitas berasal dari dalam maupun dari luar. Keterampilan kreativitas dari dalam itu karena dirinya sendiri atau sudah bawaan. Sedangkan dari luar atau ekstern karena lingkungan yang mempengaruhi seperti situasi dan kondisi yang mendukung adanya keterampilan kreativitas muncul. Berdasarkan keterangan responden di atas dapat disimpulkan bahwa hambatan keterampilan kreativitas itu banyak yang berasal dari dalam atau intern yaitu bagaimana menyalurkan kreativitas yang ada dalam diri. Sedangkan dari luar apabila situasi dan kondisinya memungkinkan dan mendukung seperti ketika satu program tidak terfasilitasi, *dipending* dahulu, dan diganti program lain yang bisa terfasilitasi semuanya.

**b. Koordinasi Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

Berdasarkan observasi dan pengamatan yang peneliti lakukan bahwa hambatan keterampilan kepemimpinan yang menonjol adalah permasalahan pembagian waktu atau manajemen waktu, karena ketua statusnya masih dalam perkuliahan sehingga dalam mengelola waktu untuk organisasi sedikit terganggu. Hambatan yang terjadi pada Korkom IMM UMY diantaranya ada hambatan dalam hal komunikasi, mengelola Sumber Daya Manusia dan Kreativitas.

1) Hambatan Keterampilan Komunikasi

Seperti yang telah dinyatakan oleh Saudara Gilang bahwa:

Hambatan komunikasi seperti terkadang saya kalau berbicara suka *belibet*, kadang kurang jelas, asal *ceplos*. Tipe komunikasi saya memang kurang aktif dalam forum. Tapi biasanya kalau rapat atau dalam forum besar saya bicara dan memberi kesempatan yang lain untuk bicara. (Wawancara dengan Saudara Muhammad Gilang K, Ketua Komisi Eksternal Korkom IMM UMY, tanggal 14 April 2017).

Prodjosapetro (1986) mengelompokkan hambatan-hambatan komunikasi ke dalam dua kategori yaitu hambatan dalam proses komunikasi pada umumnya dan hambatan komunikasi yang berhubungan dengan penugasan kerja. Hambatan proses komunikasi pada umumnya meliputi: Hambatan yang bersifat geografis (proses komunikasi yang terjadi antara dua individu atau lebih akan mudah berlangsung apabila keduanya bersama-sama berada pada suatu

tempat yang tidak berjauhan); Hambatan yang bersifat biologis (hambatan-hambatan yang dikarenakan oleh adanya perbedaan-perbedaan biologis manusia sebagai makhluk hidup); Hambatan yang bersifat teknis (terutama didapati pada alat-alat komunikasi massa); Hambatan yang bersifat sosial-budaya (hambatan seperti ini dapat dijumpai apabila diantara satu golongan dalam masyarakat terjadi pertentangan paham atau ideologi, sehingga interaksi sosial antara mereka sulit dipertemukan). Sedangkan hambatan komunikasi yang berhubungan dengan penugasan kerja (penugasan kerja yang dimaksud di sini adalah soal-soal yang berhubungan dengan segi-segi tata pemerintahan pada umumnya dan berhubungan dengan soal organisasi kepemimpinan khususnya).

Berdasarkan keterangan responden di atas dapat disimpulkan bahwa hambatan dalam keterampilan berkomunikasi berasal dari diri sendiri, karena faktor pribadi diri responden, bawaan diri yang susah untuk mengkomunikasikan informasi atau pesan. Hal tersebut sesuai dengan teori di atas yang menunjukkan bahwa hambatan keterampilan komunikasi pada umumnya itu yang bersifat geografis yang di dalamnya terdapat hambatan dari dalam diri atau bawaan.

2) Hambatan Keterampilan Mengelola Sumber Daya Manusia

Berikut pernyataan Saudara Gilang yang menyatakan bahwa:

Hambatan mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) kemarin sempat ada konflik di komisi eksternal masalah pengunduran diri sekretaris. Sehingga dari komisi eksternal akan ada pergantian sekretaris, jadi saya sendiri di komisi eksternal punya kecacatan karena tidak punya sekretaris pribadi. (Wawancara dengan Saudara Muhammad Gilang K, Ketua Komisi Eksternal Korkom IMM UMY, tanggal 14 April 2017).

Hambatan keterampilan mengelola sumber daya manusia erat kaitannya dengan manusia itu sendiri atau dalam hal ini adalah anggota organisasi. Unsur yang mendasari keterampilan mengelola SDM adalah kemampuan mempengaruhi orang lain (Rivai, 2009: 184). Hambatan umumnya adalah strategi atau cara menumbuhkan potensi yang ada dalam diri anggota tersebut dan masalah konflik. Seperti kasus di atas keterampilan mengelola sumber daya manusia terhambat karena masalah konflik yang terjadi dalam komisi eksternal IMM Korkom UMY, hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin belum sepenuhnya mampu mengendalikan atau mempengaruhi anggotanya agar mampu menjalankan tugasnya.

3) Hambatan Keterampilan Kreativitas

Mengenai hambatan keterampilan kreativitas, dapat dilihat dari pernyataan Saudara Gilang yang menyatakan bahwa:

Biasanya kalau kreativitas itu bagaimana cara menyelesaikan masalah itu yang membutuhkan kreativitas. Hambatan dalam kreativitas kalau saya lebih ke sebagai penyemangat, jadi sebagai penyalur biasanya. (Wawancara dengan Saudara Muhammad Gilang K, Ketua Komisi Eksternal Korkom IMM UMY, tanggal 14 April 2017).

Hambatan yang lainnya antara lain hambatan masalah waktu, seperti yang dinyatakan oleh Saudari Ade bahwa: “Hambatan pasti ada, dan hambatan tersebut sifatnya klasik seperti biasanya yaitu masalah penyatuan waktu.” (Wawancara dengan Saudari Ade Rachma Amalia, Sekretaris Komisi Internal Korkom IMM UMY tanggal 6 April 2017).

Hambatan keterampilan kreativitas berasal dari dalam maupun dari luar. Keterampilan kreativitas dari dalam itu karena dirinya sendiri atau sudah bawaan. Sedangkan dari luar atau ekstern karena lingkungan yang mempengaruhi seperti situasi dan kondisi yang mendukung adanya keterampilan kreativitas muncul. Berdasarkan keterangan dari kedua responden di atas dapat disimpulkan bahwa hambatan keterampilan kreativitas yang berasal dari dalam atau intern adalah pemimpin menempatkan diri sebagai penyemangat berarti sebelumnya pemimpin memberikan delegasi kepada anggota, sedangkan penyalur berarti pemimpin hanya menunggu respon dari anggota, masalah mengelola waktu masing-masing anggota merupakan hal klasik dalam hambatan keterampilan apapun.

c. Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan bahwa hambatan keterampilan kepemimpinan pada BEM KM UMY adalah minat dan semangat kerjasama yang kurang dalam organisasi tersebut. Hambatan yang terdapat dalam keterampilan kepemimpinan dalam BEM KM UMY diantaranya ada hambatan dalam komunikasi, Sumber Daya Manusia, kreativitas dan pembagian waktu. Seperti yang telah dikemukakan oleh Saudara Sutan bahwa: “Hambatan pasti ada, tinggal bagaimana kita menyikapinya.” (Wawancara dengan Saudara Sutan Kumala Pontas Nasution, Wakil Presiden BEM KM UMY tanggal 17 April 2017).

1) Hambatan Keterampilan Komunikasi

Hambatan keterampilan komunikasi dinyatakan oleh Saudari Siti Fatimah yang menyatakan bahwa:

Komunikasi dengan kabinet maupun menteri itu sejauh ini lancar, akan tetapi kembali lagi pada individunya masing-masing. Karena dalam BEM itu ada masa pasang surutnya, kadang ada masanya ketika dihubungi justru tidak ada kabar dan lain-lain. (Wawancara dengan Saudari Siti Fatimah Laily Sholihah, Kementerian Keuangan BEM KM UMY tanggal 15 Maret 2017).

Sementara itu hambatan komunikasi terutama komunikasi tidak langsung seperti yang dinyatakan oleh Saudara Sutan bahwa:

“Kadang maksud dan tujuan kita sering kali tidak ditangkap dan dipahami karena terbatas.”

Prodjosapoetro (1986) mengelompokkan hambatan-hambatan komunikasi ke dalam dua kategori yaitu hambatan dalam proses komunikasi pada umumnya dan hambatan komunikasi yang berhubungan dengan penugasan kerja. Berdasarkan keterangan dari kedua responden di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu hambatan dalam komunikasi adalah masalah geografi yang termasuk kedalam kategori komunikasi secara tidak langsung. Dengan adanya masalah geografi atau perbedaan tempat, komunikasi berlangsung menggunakan media (media sosial seperti *WhatsApp*) sehingga pesan yang disampaikan hanya terbatas dan penerima pesan menerima dengan terbatas pula.

2) Hambatan Keterampilan Mengelola Sumber Daya Manusia

Dalam mengelola keterampilan sumber daya manusia Saudara Sutan menyatakan bahwa:

Mengadakan pelatihan kepemimpinan, dengan cara memberikan mereka tanggung jawab masing-masing dan dengan memberikannya suatu tugas atau memberikan dia rasa percaya diri. (Wawancara dengan Saudara Sutan Kumala Pontas Nasution, Wakil Presiden BEM KM UMY tanggal 17 April 2017).

Sedangkan hambatan keterampilan sumber Daya Manusia seperti yang dikemukakan oleh Saudara Sutan yang menyebutkan: “Dengan memberikannya suatu tugas atau memberikan dia rasa percaya diri,

Ada yang mampu, ada juga yang tidak mampu (menjalankan).” (Wawancara dengan Saudara Sutan Kumala Pontas Nasution, Wakil Presiden BEM KM UMY tanggal 17 April 2017).

Hambatan keterampilan mengelola sumber daya manusia erat kaitannya dengan manusia itu sendiri atau dalam hal ini adalah anggota organisasi. Unsur yang mendasari keterampilan mengelola SDM adalah kemampuan mempengaruhi orang lain (Rivai, 2009: 184). Berdasarkan keterangan responden di atas dapat disimpulkan bahwa dalam kemampuan mempengaruhi orang lain sudah nampak dan terlaksana. Dapat disimpulkan bahwa dalam keterampilan mengelola sumber daya manusia hambatannya berasal dari masing-masing individu, bisa melaksanakan tugas tanggung jawabnya atau tidak.

3) Hambatan Keterampilan Kreativitas

Keterampilan kreativitas dalam memimpin di BEM KM UMY dapat terlaksana karena ada kegiatan-kegiatan kepanitiaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Saudara Sutan yang menyatakan bahwa: “Dari mengikuti kegiatan dan kepanitiaan *Insha Allah* kreativitas akan muncul.” (Wawancara dengan Saudara Sutan Kumala Pontas Nasution, Wakil Presiden BEM KM UMY tanggal 17 April 2017). Sehingga hambatannya apabila tidak terlibat dalam kegiatan kepanitiaan, keterampilan kreativitas tidak muncul.

Hambatan keterampilan kreativitas berasal dari dalam maupun dari luar. Keterampilan kreativitas dari dalam itu karena dirinya sendiri atau sudah bawaan. Sedangkan dari luar atau ekstern karena lingkungan yang mempengaruhi seperti situasi dan kondisi yang mendukung adanya keterampilan kreativitas muncul. Dari pernyataan responden di atas dapat disimpulkan bahwa hambatan keterampilan kreativitas yang mempengaruhi adalah dari luar terlebih dahulu karena cara mengasah kreativitas adalah dengan ikut dalam kegiatan kepanitiaan yang dilaksanakan oleh organisasi. Kemudian baru kreativitas itu muncul dengan sendirinya (dalam).

d. Unit Kegiatan Mahasiswa Tapak Suci Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Berdasarkan pengamatan dan observasi yang peneliti lakukan bahwa hambatan keterampilan kepemimpinan di UKM Tapak Suci UMY adalah proses komunikasi yang masih kurang karena dalam intern organisasi saja peneliti sudah merasakan bahwa dalam komunikasinya pimpinan masih kurang dalam penyampaiannya, akan tetapi dalam responnya cukup baik. Hambatan keterampilan kepemimpinan dalam UKM Tapak Suci UMY peneliti fokuskan pada hambatan komunikasi, Sumber Daya Manusia, kreativitas dan waktu.

1) Hambatan Keterampilan Komunikasi

Hambatan keterampilan komunikasi sebagaimana yang dinyatakan oleh Saudara Martsel bahwa:

Kendala komunikasi langsung itu daya tangkap yang menerima pesan tidak semuanya sama seperti yang komunikasi maksudkan. Belum lagi kalau beberapa anggota justru tidak hadir padahal ada beberapa hal yang perlu disampaikan. Tentunya hal tersebut menghambat proses komunikasi. Kendala komunikasi secara tidak langsung biasanya kalau di *group* itu yang menanggapi sangat sedikit, responnya tidak banyak, kurang banyak yang antusias. Belum lagi kalau misal kita sampaikan ke koordinator secara detail akan tetapi penyampaian ke anggota lainnya terpotong. Itu juga merupakan kendala dalam komunikasi secara tidak langsung. (Wawancara dengan Saudara Martsel Fathinnaufal, Ketua UKM Tapak Suci UMY tanggal 16 Maret 2017).

Hal tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Saudara Atok. Menurut Saudara Atok hambatan yang terdapat dalam Unit Kegiatan Mahasiswa Tapak Suci UMY ketika kepemimpinan di masanya, para anggota dan pimpinan mampu bekerja keras, mempunyai komunikasi yang baik, dan memiliki inisiatif masing-masing untuk memajukan organisasi. Lain halnya dengan sekarang, dalam komunikasi saja mereka sudah buruk, antara pengurus satu dengan yang lainnya. Dari masing-masing pengurus tidak mempunyai semangat keaktifan dalam organisasi tersebut. Sifatnya hanya menomor duakan dan lebih mementingkan organisasi lainnya. Sehingga waktu sangat terbatas untuk Tapak Suci. Komunikasi antar pengurus masih kurang, kurang harmonis sehingga anggota baru menjadi tidak nyaman satu dengan yang lainnya dan hal ini mengakibatkan berkurangnya anggota. (Wawancara dengan Saudara Atok Susanto, Anggota UKM Tapak Suci/demisioner tanggal 11 April 2017).

Hambatan komunikasi organisasi dan manajemen konflik merupakan kendala yang terjadi dalam proses komunikasi. Prodjosapetro (1986) mengelompokkan hambatan-hambatan komunikasi ke dalam dua kategori yaitu hambatan dalam proses komunikasi pada umumnya dan hambatan komunikasi yang berhubungan dengan penugasan kerja.

Berdasarkan keterangan responden di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hambatan keterampilan komunikasi terjadi karena proses penyampaian komunikasi banyak secara tidak langsung atau menggunakan media (WhatsApp) hal ini sesuai dengan teori Prodjosapetro yang mengemukakan bahwa hambatan keterampilan komunikasi secara tidak langsung itu karena faktor geografi atau perbedaan tempat, tidak dalam satu tempat sehingga diharuskan menggunakan media sehingga komunikasi yang terjalin sangat terbatas. Kemudian keterampilan komunikasi yang dibangun dalam internal organisasi belum bisa berjalan dengan baik seperti pernyataan Saudara Atok di atas.

2) Hambatan Keterampilan Mengelola Sumber Daya Manusia

Selanjutnya dalam hambatan keterampilan Sumber Daya Manusia, saudara Martsel menyatakan bahwa:

Salah satunya seperti yang sudah saya katakan bahwa tidak semua anggota itu paham akan ideologi Muhammadiyah, dan tidak semua juga mampu memikul tanggung jawab dengan baik dikarenakan jadwal kuliah, mengikuti

organisasi selain Tapak Suci dan sebagainya. (Wawancara dengan Saudara Martsel Fathinnaufal, Ketua UKM Tapak Suci UMY tanggal 16 Maret 2017).

Hambatan keterampilan mengelola sumber daya manusia erat kaitannya dengan manusia itu sendiri atau dalam hal ini adalah anggota organisasi. Unsur yang mendasari keterampilan mengelola SDM adalah kemampuan mempengaruhi orang lain (Rivai, 2009: 184). Berdasarkan keterangan dari responden di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin berupaya untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dengan cara mendelegasikan atau membagi tugas dan tanggung jawab pada anggotanya. Akan tetapi, hambatan keterampilan tersebut berasal dari dalam diri anggota sendiri, karena masalah waktu maupun manajemen waktu terkait jam kuliah dan organisasi lain selain Tapak Suci.

3) Hambatan Keterampilan Kreativitas

Selanjutnya dalam hambatan keterampilan kreativitas, hampir tidak ada kendala. Seperti yang disampaikan Saudara Martsel yang menyatakan bahwa: “Sejauh ini lancar, karena kreativitas mereka dapat muncul dengan sendirinya. Biasanya dalam hal membuat koreo untuk Tapak Suci, mendekor ruangan sekretariat, kreativitas dalam *editing video*” (Wawancara dengan Saudara Martsel Fathinnaufal, Ketua UKM Tapak Suci UMY tanggal 16 Maret 2017).

Hambatan keterampilan kreativitas berasal dari dalam maupun dari luar. Keterampilan kreativitas dari dalam itu karena dirinya sendiri atau sudah bawaan. Sedangkan dari luar atau ekstern karena lingkungan yang mempengaruhi seperti situasi dan kondisi yang mendukung adanya keterampilan kreativitas muncul. Berdasarkan keterangan responden di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan kreativitas sudah ada dalam diri masing-masing anggota dan kreativitasnya mampu muncul dengan sendirinya dan disalurkan dengan cara membuat koreo maupun mendekor ruang sekretariat Tapak Suci UMY.

4. Strategi dalam Menghadapi Hambatan Keterampilan Kepemimpinan Aktivistis Organisasi Mahasiswa Di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

a. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Komisariat Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Strategi dalam menghadapi hambatan keterampilan kepemimpinan pastinya terdapat metode-metode dalam menyelesaikan hambatan, konflik maupun masalah yang ada dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini berfokus pada strategi menghadapi hambatan komunikasi, Sumber Daya Manusia dan kreativitas.

1) Strategi Menghadapi Hambatan Keterampilan Komunikasi

Seperti yang dikemukakan oleh Saudara Luthfi mengenai strategi dalam menghadapi hambatan komunikasi dikatakan bahwa:

Membangun pendekatan kultural seperti ketika anggota mempunyai masalah personal dan tidak berani menyampaikan pada yang bersangkutan langsung, sehingga disampaikan melalui perantara pimpinan lain. Komunikasi secara tidak langsung atau menggunakan media sosial, biasanya saya sampaikan dengan *to the point*, singkat, tidak terlalu bertele-tele dan langsung pada intinya saja. (Wawancara dengan Saudara Luthfi Alaudin Afif, Ketua IMM Komisariat FAI UMY tanggal 3 April 2017).

Prodjosapetro (1986) dalam menghadapi hambatan keterampilan komunikasi geografis atau komunikasi tidak langsung, proses komunikasi yang terjadi antara dua individu atau lebih akan mudah berlangsung apabila keduanya bersama-sama berada pada suatu tempat yang tidak berjauhan. Akan tetapi tidaklah selamanya manusia yang berkomunikasi itu sama-sama berada pada suatu tempat yang berdekatan sehingga dalam hal ini tentu komunikasi yang mereka perlukan mendapatkan kesulitan-kesulitan. Tetapi berkat kemajuan teknologi informasi dan transportasi, kesulitan-kesulitan yang bersifat geografis ini dapat diatasi dengan mudah.

Berdasarkan keterangan dari responden di atas dapat disimpulkan bahwa strategi menghadapi hambatan keterampilan komunikasi khususnya komunikasi yang tidak langsung (menggunakan sosial media) adalah dengan mengkomunikasikan

yang penting-penting saja dan *to the point* pada informasi yang diberikan. Hal ini sesuai dengan teori bahwa media atau teknologi informasi memudahkan komunikasi secara tidak langsung.

2) Strategi Menghadapi Hambatan Keterampilan Mengelola Sumber Daya Manusia

Sedangkan dalam hal mengatasi hambatan mengenai Sumber Daya Manusia, menurut Saudara Luthfi bahwa hambatan dalam sumber daya manusia adalah tidak mampu memikul tanggung jawab maupun tugas. Strategi untuk menghadapinya, kita menyediakan *peback up* dari teman-teman Badan Pengurus Harian. Sebagai contoh ketika sie perlengkapan yang *peback up* Aan Ardiyanto. Tugas Aan adalah memberikan pancingan atau stimulus ide agar kreativitas dan rasa tanggung jawab mereka muncul. Pancingan ide contohnya: “besok kita angkut barang pakai apa ya?”. Sedangkan untuk mengelolanya kita latih sumber daya manusia yang ada dalam kepanitiaan. Misalkan *passionnya* bukan pada sie dana usaha, justru kita tempatkan di sie dana usaha agar menanamkan kesadaran bahwa kader tersebut dipercaya mampu menjalankan tugas yang diberikan padanya. (Wawancara dengan Saudara Luthfi Alaudin Afif, Ketua IMM Komisariat FAI UMY tanggal 3 April 2017).

Unsur yang mendasari keterampilan mengelola SDM adalah kemampuan mempengaruhi orang lain (Rivai, 2009: 184).

Berdasarkan keterangan responden di atas dapat disimpulkan bahwa dalam mengatasi hambatan keterampilan mengelola sumber daya manusia adalah dengan memberikan pengaruh kepada anggota dengan menggunakan *pancingan* agar potensi sumber daya manusia baik seperti daya pikir dapat muncul. Selain itu cara yang lain adalah dengan mendelegasikan tugas maupun tanggung jawab dalam kepanitiaan.

3) Strategi Menghadapi Hambatan Keterampilan Kreativitas

Sedangkan dalam hal kreativitas salah satunya adalah kreativitas dalam mengatasi masalah, konflik maupun perbedaan. Mengenai strategi dalam mengatasi hambatan kreativitas menurut Saudara Luthfi adalah ketika dihadapkan pada sebuah konflik, strateginya adalah dengan membuat metode memecahkan masalah. Salah satunya dengan menemukan keduanya, didudukkan bersama, atau kita buat tim untuk menangani masalah tersebut. Menumbuhkan daya pikir kreatif, membuat *pemback upan* dalam sebuah acara atau kegiatan dan menyusun *plan-plan* untuk menyelesaikan masalah. (Wawancara dengan Saudara Luthfi Alaudin Afif, Ketua IMM Komisariat FAI UMY tanggal 3 April 2017).

Dalam hal ini Hendrick (1998: 6) mengemukakan bahwa seni mengelola konflik dengan cara: melibatkan diri; memisahkan; mendengar dan mendengarkan; menjelaskan; mengkonsultasikan dan memantau. Sedangkan gaya penyelesaian konflik adalah

dengan mempersatukan; kerelaan untuk membantu; mendominasi; menghindar dan kompromis. Berdasarkan teori tersebut, pernyataan responden di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat seni atau metode dalam mengelola konflik, diantaranya terlibat, mendengarkan, dan memantau sedangkan gayanya adalah kerelaan membantu dengan mempersatukan yang berkonflik agar selesai.

b. Koordinasi Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Strategi dalam menghadapi hambatan kepemimpinan maupun keterampilan kepemimpinan salah satunya adalah dengan menggunakan pelatihan pelatihan. Akan tetapi dalam Korkom IMM UMY sendiri tidak ada pelatihan mengenai keterampilan kepemimpinan. Untuk itu dalam menghadapi hambatannya, strategi yang digunakan diantaranya yaitu:

1) Strategi Menghadapi Hambatan Keterampilan Komunikasi

Menurut Saudara Gilang bahwa cara menghadapi hambatan komunikasi adalah dengan mengkomunikasikan maksud saya kepada perantara dan memimintanya untuk menyampaikan pada yang lainnya dengan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh penerima pesan. Karena hambatan keterampilan komunikasi saya pribadi adalah sulitnya menyampaikan pesan apabila belum ditulis terlebih dahulu. Strategi yang lain adalah dengan menulis apa yang hendak

disampaikan terlebih dahulu. (Wawancara dengan Saudara Muhammad Gilang K, Ketua Komisi Eksternal Korkom IMM UMY tanggal 14 April 2017).

Prodjosapetro (1986) dalam menghadapi hambatan keterampilan komunikasi geografis atau komunikasi tidak langsung, proses komunikasi yang terjadi antara dua individu atau lebih akan mudah berlangsung apabila keduanya bersama-sama berada pada suatu tempat yang tidak berjauhan. Akan tetapi tidaklah selamanya manusia yang berkomunikasi itu sama-sama berada pada suatu tempat yang berdekatan sehingga dalam hal ini tentu komunikasi yang mereka perlukan mendapatkan kesulitan-kesulitan. Tetapi berkat kemajuan teknologi informasi dan transportasi, kesulitan-kesulitan yang bersifat geografis ini dapat diatasi dengan mudah.

Berdasarkan teori tersebut, keterangan responden di atas lebih pada hambatan komunikasi secara langsung. Dan cara mengatasinya adalah dengan menuliskan apa yang hendak dibicarakan atau mengkomunikasikan dengan seseorang yang tujuannya disebarkan dengan kata-kata yang runtut. Hal ini menjadi komunikasi secara tidak langsung, akan tetapi dengan cara itu penerima pesan menjadi paham isi pesan yang disampaikan.

2) Strategi Menghadapi Hambatan Keterampilan Mengelola

Sumber Daya Manusia

Strategi dalam menghadapi hambatan keterampilan mengelola sumber daya manusia, menurut Saudara Gilang adalah dengan mengadakan pergantian sekretaris dalam komisi eksternal. (Wawancara dengan Saudara Muhammad Gilang K, Ketua Komisi Eksternal Korkom IMM UMY tanggal 14 April 2017). Unsur yang mendasari keterampilan mengelola SDM adalah kemampuan mempengaruhi orang lain (Rivai, 2009: 184). Berdasarkan keterangan dari responden, bahwa terdapat konflik mengenai perbedaan ideologi maupun pendapat pada komisi eksternal sehingga mengakibatkan mundurnya sekretaris komisi eksternal. Berdasarkan teori menurut Rivai bahwa kondisi tersebut diselesaikan dengan kemampuan mempengaruhi orang lain, yang caranya adalah memilih anggota lain agar mau mengemban amanah dan tanggung jawab sebagai sekretaris komisi eksternal.

3) Strategi Menghadapi Hambatan Keterampilan Kreativitas

Strategi dalam menghadapi hambatan keterampilan kreativitas untuk menghadapi konflik khususnya yang dikemukakan oleh Saudara Gilang bahwa:

Konflik dalam forum tentu ada, saya melakukan *blusukan* dan menyama ratakan semua anggota. Sehingga apabila si A dan si B berkonflik, saya sebagai penyalur. Kita sampaikan maksud si A pada si B dan sebaliknya agar tidak terjadi salah

pengertian. (Wawancara dengan Saudara Muhammad Gilang K, Ketua Komisi Eksternal Korkom IMM UMY tanggal 14 April 2017).

Seperti yang dikatakan oleh Saudari Ade mengenai cara mengatasi hambatan maupun konflik yang ada dalam Korkom IMM UMY, dia mengatakan bahwa: “Dengan cara musyawarah kita menganalisis dulu masalahnya tetapi tidak fokus pada masalah saja, akan tetapi langsung fokus terhadap solusi penyelesaian masalahnya.” (Wawancara dengan Saudari Ade Rachma Amalia, Sekretaris Komisi Internal Korkom IMM UMY tanggal 6 April 2017).

Dalam hal ini Hendrick (1998: 6) mengemukakan bahwa seni mengelola konflik dengan cara: melibatkan diri; memisahkan; mendengar dan mendengarkan; menjelaskan; mengkonsultasikan dan memantau. Sedangkan gaya penyelesaian konflik adalah dengan mempersatukan; kerelaan untuk membantu; mendominasi; menghindar dan kompromis. Berdasarkan keterangan kedua responden di atas dapat disimpulkan bahwa cara mengatasi hambatan keterampilan kreativitas yang kaitannya dengan kreativitas menyelesaikan konflik adalah dengan mengadakan musyawarah, pemimpin sifatnya sebagai penyalur (mendengarkan, melibatkan diri, menjelaskan) sedangkan gaya penyelesaian konfliknya adalah mempersatukan dengan kerelaannya membantu.

c. Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Cara mengatasi hambatan keterampilan kepemimpinan dalam hal komunikasi, Sumber Daya Manusia maupun kreativitas telah dinyatakan oleh Saudara Sutan diantaranya yaitu:

1) Strategi Menghadapi Hambatan Komunikasi

Strategi dalam menghadapi hambatan komunikasi yang dinyatakan oleh Saudara Sutan bahwa: “Cara mengatasi kalau dari hambatan komunikasi ya kita membangun komunikasi yang efektif.” (Wawancara dengan Saudara Sutan Kumala Pontas Nasution, Wakil Presiden BEM KM UMY tanggal 17 April 2017).

Prodjosapoetro (1986) dalam menghadapi hambatan keterampilan komunikasi geografis atau komunikasi tidak langsung, proses komunikasi yang terjadi antara dua individu atau lebih akan mudah berlangsung apabila keduanya bersama-sama berada pada suatu tempat yang tidak berjauhan. Akan tetapi tidaklah selamanya manusia yang berkomunikasi itu sama-sama berada pada suatu tempat yang berdekatan sehingga dalam hal ini tentu komunikasi yang mereka perlukan mendapatkan kesulitan-kesulitan. Tetapi berkat kemajuan teknologi informasi dan transportasi, kesulitan-kesulitan yang bersifat geografis ini dapat diatasi dengan mudah.

Berdasarkan penuturan responden di atas, strategi untuk menghadapi hambatan keterampilan komunikasi adalah dengan membangun komunikasi yang efektif, sesuai dengan teori di atas bahwa strategi menghadapi hambatan keterampilan komunikasi salah satunya dengan tidak berjauhan dalam artian dilakukan secara langsung, sedangkan menurut penuturan responden menggunakan komunikasi yang efektif. Efektif dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi. Secara langsung apabila ada waktu dan secara tidak langsung menggunakan media elektronik.

2) Strategi Menghadapi Hambatan Keterampilan Mengelola

Sumber Daya Manusia

Seperti yang dinyatakan oleh Saudara Sutan bahwa: “Hambatan sumber daya manusia kita adakan pelatihan kemahasiswaan.” (Wawancara dengan Saudara Sutan Kumala Pontas Nasution, Wakil Presiden BEM KM UMY tanggal 17 April 2017).

Unsur yang mendasari keterampilan mengelola SDM adalah kemampuan mempengaruhi orang lain (Rivai, 2009: 184). Sedangkan berdasarkan keterangan dari responden bahwa salah satu bentuk mempengaruhi orang lain adalah dengan mengadakan pelatihan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada.

3) Strategi Menghadapi Hambatan Keterampilan Kreativitas

Sebagaimana telah dinyatakan oleh Saudara Sutan bahwa: “Kalau dari hambatan kreativitas kita membuat pelatihan kreativitas.” (Wawancara dengan Saudara Sutan Kumala Pontas Nasution, Wakil Presiden BEM KM UMY tanggal 17 April 2017).

Dalam hal ini Hendrick (1998: 6) mengemukakan bahwa seni mengelola konflik dengan cara: melibatkan diri; memisahkan; mendengar dan mendengarkan; menjelaskan; mengkonsultasikan dan memantau. Sedangkan gaya penyelesaian konflik adalah dengan mempersatukan; kerelaan untuk membantu; mendominasi; menghindar dan kompromis. Berdasarkan keterangan responden di atas keterampilan yang disoroti adalah mengembangkan keterampilan anggota. Berdasarkan hal tersebut, pemimpin melibatkan diri dalam terlaksananya proses pelatihan keterampilan kreativitas bagi anggota.

d. Unit Kegiatan Mahasiswa Tapak Suci Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Strategi yang digunakan untuk menyelesaikan hambatan dalam keterampilan kepemimpinan maupun kepemimpinan seperti hambatan komunikasi, Sumber Daya Manusia, kreativitas maupun keaktifan anggota dalam berorganisasi di UKM Tapak Suci UMY diantaranya yaitu:

1) Strategi Menghadapi Hambatan Komunikasi

Dalam hal mengatasi hambatan komunikasi, seperti yang dikemukakan oleh Saudara Martsel bahwa: “Biasanya saya gunakan rencana-rencana dalam menyampaikan info atau maksud tujuan. Menyesuaikan situasi dan kondisi, baiknya secara langsung tatap muka atau tidak langsung.” (Wawancara dengan Saudara Martsel Fathinnaufal, Ketua UKM Tapak Suci UMY tanggal 16 Maret 2017).

Prodjosapetro (1986) dalam menghadapi hambatan keterampilan komunikasi geografis atau komunikasi tidak langsung, proses komunikasi yang terjadi antara dua individu atau lebih akan mudah berlangsung apabila keduanya bersama-sama berada pada suatu tempat yang tidak berjauhan. Akan tetapi tidaklah selamanya manusia yang berkomunikasi itu sama-sama berada pada suatu tempat yang berdekatan sehingga dalam hal ini tentu komunikasi yang mereka perlukan mendapatkan kesulitan-kesulitan. Tetapi berkat kemajuan teknologi informasi dan transportasi, kesulitan-kesulitan yang bersifat geografis ini dapat diatasi dengan mudah. Berdasarkan keterangan dari responden di atas bahwa strategi dalam menghadapi keterampilan komunikasi adalah dengan menggunakan rencana-rencana untuk menyampaikannya. Bisa direncanakan dan disampaikan secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Strategi Menghadapi Hambatan Keterampilan Mengelola

Sumber Daya Manusia

Dalam mengatasi hambatan Sumber Daya Manusia saudara Martsel mengatakan bahwa: “Kita budayakan mereka dengan pelatihan-pelatihan yang ada, biasanya pelatihan non formal.” (Wawancara dengan Saudara Martsel Fathinnaufal, Ketua UKM Tapak Suci UMY tanggal 16 Maret 2017).

Unsur yang mendasari keterampilan mengelola SDM adalah kemampuan mempengaruhi orang lain (Rivai, 2009: 184). Sedangkan berdasarkan keterangan responden di atas, cara menghadapi hambatan keterampilan dalam mengelola sumber daya manusia adalah dengan melakukan pelatihan yang non formal. Hal tersebut termasuk mencakup dalam kemampuan mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam pelatihan non formal.

3) Strategi Menghadapi Hambatan Keterampilan Kreativitas

Sedangkan dalam mengatasi hambatan kreativitas, terutama dalam menangani konflik atau perbedaan Saudara Martsel mengatakan bahwa:

Dibuat *plan-plan* yang sekiranya dapat menyelesaikan masalah, seperti diskusi, kita satukan yang konflik dan menyelesaikannya secara baik-baik. Kreativitasnya dengan metode-metode yang akan digunakan atau rencana-rencana yang akan digunakan untuk menyelesaikannya (konflik).

Kreativitas itu biasanya sudah ada dari dalam diri. Cara menumbuhkan biasanya dengan sering mengadakan *event-event* maka kreativitas mereka akan terasah sendirinya. (Wawancara dengan Saudara Martsel Fathinnaufal, Ketua UKM Tapak Suci UMY tanggal 16 Maret 2017).

Dalam hal ini Hendrick (1998: 6) mengemukakan bahwa seni mengelola konflik dengan cara: melibatkan diri; memisahkan; mendengar dan mendengarkan; menjelaskan; mengkonsultasikan dan memantau. Sedangkan gaya penyelesaian konflik adalah dengan mempersatukan; kerelaan untuk membantu; mendominasi; menghindar dan kompromis. Berdasarkan teori ini, pernyataan responden di atas menyelesaikan konflik dengan menggunakan metode-metode, diskusi dan menyatukan masalah sesuai dengan teori diantaranya adalah melibatkan diri, penyelesaian konflik dengan mempersatukan dan kerelaan membantu.