

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KETUA DPM DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN: STUDI KASUS PADA ORGANISASI MAHASISWA FIKOM UNIVERSITAS ESA UNGGUL PERIODE 2024-2025

Jessica Angelina Simanjuntak¹, Poppy Oktaviana Putri², Allysa Ramadhanti³, Sere Natalia⁴, Grandis Priya Reagan⁵, Syurya Muhammad Nur⁶

Universitas Esa Unggul, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 2026

Revised January 2026

Accepted January 2026

Available online January 2026

Email:

jessicaanjelina229@student.esaunggul.ac.id

syurya.muhammadnur@esaunggul.ac.id



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author.

Abstrak

Komunikasi organisasi merupakan unsur fundamental dalam menunjang keberlangsungan dan efektivitas kinerja organisasi, termasuk dalam konteks organisasi kemahasiswaan. Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi (DPM FIKOM) sebagai lembaga legislatif mahasiswa memiliki peran strategis yang menuntut adanya sistem komunikasi yang terstruktur, terbuka, dan berkesinambungan. Penulisan ini bertujuan untuk menganalisis praktik komunikasi organisasi yang diterapkan di lingkungan DPM FIKOM dalam menjalankan fungsi kelembagaan serta mendukung pelaksanaan program kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam yang dilakukan secara daring melalui Google Meet serta studi dokumentasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di DPM FIKOM berlangsung melalui pola komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal diwujudkan dalam forum-forum resmi seperti rapat internal, musyawarah, dan evaluasi kinerja, sementara komunikasi informal terbangun melalui interaksi nonformal yang bersifat fleksibel dan kekeluargaan. Penerapan kedua pola komunikasi tersebut berkontribusi dalam meningkatkan koordinasi internal, memperkuat hubungan antaranggota, serta menciptakan iklim organisasi yang partisipatif dan kondusif.

Kata kunci: komunikasi organisasi, pola komunikasi, organisasi kemahasiswaan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Fakultas Ilmu Komunikasi (FIKOM) Universitas Esa Unggul merupakan salah satu fakultas unggulan di lingkungan Universitas Esa Unggul, sebuah perguruan tinggi swasta terkemuka di Jakarta yang didirikan pada tahun 1993. Fakultas ini fokus pada pengembangan kompetensi mahasiswa di bidang komunikasi, jurnalistik, public relations, dan media digital, dengan kurikulum yang mengintegrasikan teori dan praktik untuk menghadapi tantangan industri komunikasi yang terus berkembang.

Dinamika di FIKOM Esa Unggul ditandai oleh interaksi intensif antara mahasiswa, dosen, dan staf dalam kegiatan akademik, organisasi kemahasiswaan seperti Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), serta proyek kolaboratif seperti produksi media dan kegiatan sosial. Lingkungan ini mendorong kreativitas dan inovasi, namun juga menimbulkan kompleksitas dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengambilan keputusan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan. Organisasi ini berperan penting dalam mengadvokasi kepentingan mahasiswa, mengorganisir acara, dan berkontribusi pada pengembangan fakultas. Namun, lingkungan ini juga menimbulkan tantangan, seperti keberagaman mahasiswa dari berbagai latar belakang sosial dan budaya, yang dapat mempengaruhi interaksi dan pengambilan keputusan.

FIKOM juga mendorong kolaborasi melalui proyek-proyek produksi media, kegiatan sosial, dan event kampus yang melibatkan lintas angkatan serta lintas program studi. Kondisi ini menciptakan iklim akademik yang kondusif bagi kreativitas dan inovasi, namun sekaligus

menghadirkan kompleksitas dalam pengelolaan sumber daya manusia, koordinasi kepentingan, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan.

Dalam konteks organisasi mahasiswa, khususnya DPM FIKOM, peran organisasi tidak hanya terbatas pada fungsi representasi dan advokasi kepentingan mahasiswa, tetapi juga sebagai wadah pembelajaran kepemimpinan, demokrasi, dan manajemen organisasi. Keberagaman latar belakang mahasiswa baik dari sisi sosial, budaya, ekonomi, maupun pola pikir menjadi tantangan tersendiri dalam membangun komunikasi yang efektif dan pengambilan keputusan yang inklusif. Apabila tidak dikelola dengan baik, perbedaan tersebut berpotensi menimbulkan konflik internal, miskomunikasi, atau rendahnya partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi.

Kepemimpinan partisipatif memiliki peran krusial di FIKOM Esa Unggul karena gaya kepemimpinan ini memungkinkan partisipasi aktif anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, yang selaras dengan nilai-nilai demokratis dan inklusif di dunia pendidikan tinggi. Dalam konteks organisasi mahasiswa seperti DPM, kepemimpinan partisipatif membantu membangun rasa kepemilikan kolektif, meningkatkan motivasi, dan meminimalkan resistensi terhadap perubahan.

Misalnya, dalam merespons isu-isu seperti reformasi kurikulum atau penyelenggaraan acara kampus, pendekatan ini memfasilitasi diskusi terbuka yang melibatkan mahasiswa dari berbagai angkatan dan latar belakang, sehingga keputusan yang dihasilkan lebih adaptif dan berkelanjutan. Tanpa kepemimpinan partisipatif, organisasi berisiko mengalami stagnasi atau konflik internal, terutama di era digital saat ini di mana mahasiswa generasi Z cenderung lebih mandiri dan kritis.

Gaya kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai pendekatan di mana pemimpin memberikan wewenang pengambilan keputusan kepada anggota kelompok melalui konsultasi, diskusi kelompok, dan delegasi tugas, sehingga menghasilkan komitmen lebih tinggi serta solusi kreatif yang berkelanjutan. Karakteristik utamanya mencakup komunikasi dua arah yang terbuka, kepercayaan mutual antar-anggota, dan fleksibilitas dalam menyesuaikan tingkat partisipasi berdasarkan situasi, seperti waktu terbatas atau kompleksitas isu di organisasi mahasiswa. (Ardani and Castrawijaya)

Kepemimpinan partisipatif sejalan dengan nilai-nilai demokratis yang dijunjung tinggi dalam dunia pendidikan tinggi, serta mampu menciptakan rasa kepemilikan kolektif (sense of belonging) terhadap organisasi. Dengan adanya keterlibatan anggota, tingkat motivasi dan komitmen terhadap keputusan yang diambil cenderung meningkat, sehingga pelaksanaan program kerja dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Dalam praktiknya, kepemimpinan partisipatif di DPM FIKOM dapat diterapkan dalam berbagai situasi, seperti perumusan kebijakan internal, penyelenggaraan kegiatan kampus, hingga peresponan isu-isu strategis seperti reformasi kurikulum, aspirasi mahasiswa, atau dinamika kebijakan universitas. Melalui forum diskusi dan dialog yang inklusif, mahasiswa dari berbagai angkatan dan latar belakang diberikan ruang untuk menyampaikan pandangan, kritik, dan gagasan. Pendekatan ini memungkinkan organisasi menghasilkan keputusan yang lebih adaptif, kontekstual, dan responsif terhadap kebutuhan nyata mahasiswa.

Secara konseptual, gaya kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang memberikan ruang dan wewenang kepada anggota kelompok untuk terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan melalui komunikasi dua arah, delegasi tugas, dan kepercayaan yang bersifat timbal balik. Karakteristik utama kepemimpinan ini meliputi

keterbukaan komunikasi, penghargaan terhadap perbedaan pendapat, fleksibilitas dalam menyesuaikan tingkat partisipasi anggota berdasarkan situasi dan kompleksitas masalah, serta kemampuan pemimpin dalam berperan sebagai fasilitator, bukan semata-mata pengendali. Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif tidak hanya berkontribusi pada efektivitas organisasi mahasiswa di FIKOM Esa Unggul, tetapi juga menjadi sarana pembentukan karakter kepemimpinan demokratis bagi mahasiswa sebagai calon pemimpin di masa depan.

Penelitian ini penting untuk mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif diterapkan oleh Ketua DPM dalam konteks pengambilan keputusan di FIKOM Esa Unggul. Dengan memahami dinamika ini, penelitian dapat memberikan wawasan tentang hambatan yang dihadapi, strategi untuk mengoptimalkan partisipasi, dan dampaknya terhadap efektivitas organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk rekomendasi praktis, seperti pelatihan bagi pemimpin mahasiswa atau adopsi teknologi untuk memfasilitasi diskusi kolaboratif, yang pada akhirnya mendukung kemajuan fakultas, pengembangan karakter kepemimpinan demokratis mahasiswa, dan kesejahteraan komunitas akademik secara keseluruhan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan partisipatif oleh Ketua DPM dalam proses pengambilan keputusan di organisasi mahasiswa FIKOM Universitas Esa Unggul periode 2024-2025?

Tujuan Masalah

Dalam penelitian ini tujuannya sebagai berikut:

1. Menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif diimplementasikan oleh Ketua DPM dalam proses pengambilan keputusan, termasuk aspek komunikasi dua arah, delegasi tugas, dan fasilitasi diskusi inklusif.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul	Unit Analisis	Hipotesis	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
Junika Simanungkalit, Dodi Pramana, Lastiar Silaen, & Herlisa Fitri (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Pengelolaan Tata Bidang Jabatan Di Pemerintahan Desa Laut Dendang	Alat analisis: Analisis kualitatif deskriptif melalui wawancara dan observasi. Unit analisis: Aparatur Pemerintahan Desa Laut Dendang (kepala seksi dan kaur).	Tidak ada hipotesis formal. Peneliti berasumsi bahwa gaya kepemimpinan an partisipatif dan komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas pengelolaan tata bidang jabatan.	Penelitian yang sedang dijalankan ini dan penelitian terdahulu membahas gaya kepemimpinan partisipatif, menggunakan pendekatan kualitatif, dan menekankan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan.	Penelitian terdahulu berfokus pada pemerintahan desa dan efektivitas tata kelola jabatan, serta tidak menggunakan teori interaksi simbolik dan teori pertukaran sosial. Penelitian yang sedang dijalankan ini berfokus pada ketua organisasi, proses pengambilan keputusan, serta dianalisis menggunakan teori interaksi simbolik dan teori pertukaran sosial.	Berdasarkan penelitian terdahulu, gaya kepemimpinan partisipatif terbukti meningkatkan keterlibatan anggota, motivasi, dan efektivitas pengambilan keputusan melalui komunikasi yang terbuka. Meskipun memiliki kesamaan dalam pendekatan kualitatif dan fokus kepemimpinan partisipatif, penelitian sebelumnya masih terbatas pada konteks pemerintahan desa dan belum mengkaji proses pengambilan keputusan menggunakan teori interaksi simbolik dan pertukaran sosial, sehingga penelitian ini penting untuk melengkapi dan memperdalam kajian tersebut.



Diningrum Citraningsih, Hanifah Novindar (2022)	Interaksionisme Simbolik: Peran Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan	Alat analisis: Analisis isi (<i>content analysis</i>) terhadap literatur ilmiah (jurnal, buku, artikel) Unit analisis: Konsep, teori, dan peran kepemimpinan dalam pengambilan keputusan	Tidak ada hipotesis formal. Penelitian berangkat dari asumsi bahwa peran kepemimpinan dalam pengambilan keputusan dipengaruhi oleh proses interaksi simbolik, teori peran, dan definisi situasi	Kedua penelitian membahas kepemimpinan dan proses pengambilan keputusan serta menggunakan perspektif teori interaksi simbolik untuk memahami makna dan peran pemimpin dalam interaksi sosial.	Penelitian terdahulu bersifat studi pustaka dan konseptual tanpa objek organisasi tertentu serta tidak secara spesifik membahas gaya kepemimpinan partisipatif maupun teori pertukaran sosial. Penelitian yang sedang dijalankan bersifat kualitatif lapangan, berfokus pada ketua organisasi, praktik kepemimpinan partisipatif, serta menganalisis proses pengambilan keputusan menggunakan teori interaksi simbolik dan teori pertukaran sosial.	Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam proses pengambilan keputusan yang dipengaruhi oleh interaksi simbolik dan pemaknaan sosial antara pemimpin dan anggota. Penelitian ini menegaskan bahwa keputusan pemimpin terbentuk melalui proses interpretasi peran dan definisi situasi, namun masih bersifat konseptual dan belum mengkaji praktik kepemimpinan partisipatif secara empiris. Oleh karena itu, penelitian yang sedang dijalankan menjadi penting untuk melengkapi kajian sebelumnya dengan menelaah secara langsung gaya kepemimpinan partisipatif ketua organisasi dalam proses pengambilan keputusan melalui pendekatan kualitatif dan teori interaksi simbolik serta pertukaran sosial.
Ahmad Fathur Rozi, Rifky Ardhana Kisno Saputra, Estri Purwani Rahayu (2025)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan Manajer	Alat analisis: Regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) Unit analisis: 170 manajer tingkat menengah pada perusahaan skala menengah dan besar di Kabupaten Lamongan	H1: Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengambilan keputusan manajer. H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengambilan keputusan manajer. H3: Gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengambilan keputusan manajer.	Kedua penelitian membahas gaya kepemimpinan partisipatif dan proses pengambilan keputusan sebagai fokus utama penelitian.	Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik dan berfokus pada manajer perusahaan manufaktur, serta menambahkan variabel lingkungan kerja. Penelitian yang sedang dijalankan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, berfokus pada ketua organisasi, dan menganalisis proses pengambilan keputusan melalui perspektif teori interaksi simbolik dan teori pertukaran sosial.	Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pengambilan keputusan, baik dalam konteks organisasi pemerintahan maupun perusahaan. Penelitian ini membuktikan secara kuantitatif bahwa keterlibatan bawahan dalam kepemimpinan meningkatkan kualitas keputusan manajerial, namun belum mengkaji makna interaksi dan hubungan sosial di balik proses tersebut. Oleh karena itu, penelitian yang sedang dijalankan menjadi penting untuk melengkapi kajian sebelumnya dengan pendekatan kualitatif yang menekankan pemaknaan interaksi simbolik dan pertukaran sosial antara ketua organisasi dan anggota dalam proses pengambilan keputusan.

A. Komunikasi Organisasi

Definisi Komunikasi Organisasi

Adanya banyak pelopor yang dianggap berhasil menjelaskan ide tentang organisasi sebagai sistem kerjasama. Salah satunya, dalam buku seminar yang berjudul *The Functions of the Executive*. Barnard (1938; 91) menyatakan bahwa pemahaman tentang organisasi hanya bisa dicapai melalui komunikasi yang menjalin hubungan erat. Barnard menjelaskan hal ini sebagai berikut: *Dalam sebuah teori organisasi yang komprehensif, komunikasi jelas menjadi elemen utama, karna struktur, luasnya pengaruh, dan cangkupan organisasi hampir seluruhnya ditentukan oleh cara-cara komunikasi... Selain itu, banyak spesialisasi dalam organisasi berasal dari dan pada dasarnya dipelihara karena adanya panduan komunikasi* (Barnard, 1938) dalam Katuuk et al., (2016).

Selain itu, dalam buku terkenal karya Herbert A. Simon yang berjudul *Administrative Behavior*, 1950 berpendapat bahwa pada dasarnya organisasi adalah jaringan komunikasi dan interaksi yang rumit antara manusia. Definisi Simon (1950:XVI) secara spesifik adalah sebagai berikut: *Organisasi adalah jaringan komunikasi dan interaksi yang rumit di dalam suatu kelompok manusia*. Dia menekankan pentingnya komunikasi, baik yang resmi maupun tidak resmi, dalam memahami organisasi sebagai bagian dari sistem sosial (Simon, 1950) dalam Katuuk et al., (2016).

Terdapat juga buku yang berjudul *Organizational Communication* memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai berikut: *“Organizational Communication is the process of creating and exchanging messages within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty.”* Atau dengan kata lain “Komunikasi dalam organisasi merupakan cara untuk menghasilkan dan bertukar informasi di dalam sebuah jaringan yang saling bergantung, guna menghadapi situasi yang tidak menentu atau terus berubah.” (Goldhaber. 1986) dalam Katuuk et al., (2016,).

Definisi komunikasi organisasi juga dijelaskan oleh Redding dan Sanborn dalam (Katuuk et al., 2016) yaitu pengiriman serta penerimaan informasi dalam organisasi yang rumit. Hal-hal yang termasuk dalam area ini adalah komunikasi di dalam organisasi, interaksi antar manusia, hubungan antar pengelola, komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas atau dari karyawan kepada atasan, komunikasi sejajar atau antar individu yang memiliki tingkat yang sama dalam organisasi, kemampuan dalam berbicara dan berkomunikasi, mendengarkan, menulis, serta komunikasi untuk menilai program.

Organisasi berkaitan erat dengan komunikasi, sebab komunikasi berfungsi sebagai penghubung antara anggota organisasi. Komunikasi yang efektif adalah elemen krusial untuk mencapai sasaran organisasi. Dalam organisasi, komunikasi adalah proses berbagi informasi dan gagasan di antara anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Naela Mafaza, 2020). Berdasarkan berbagai penjelasan mengenai komunikasi dalam organisasi yang telah disebutkan, penulis dapat menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu proses dasar yang membangun dan mendukung sebuah organisasi lewat pertukaran informasi, ide, dan makna di antara para anggotanya dalam jaringan hubungan yang saling membutuhkan. Komunikasi berperan sebagai penghubung utama antara individu, menetapkan struktur, koordinasi, serta efektivitas organisasi dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian lingkungan, sehingga menjadi elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Peranan Komunikasi Organisasi

Komunikasi memiliki peranan besar dalam organisasi. Peranan komunikasi organisasi antara lain (Gloria Suherlan, 2022).

1. Peranan Interpersonal

Kekuatan resmi yang dimiliki seorang pemimpin akan secara langsung menciptakan 3 peran yang terkait dengan hubungan antar individu yang mendasar, yaitu sebagai berikut:

a. Peranan Tokoh

Karena posisinya sebagai pemimpin suatu unit di sebuah organisasi, seorang ketua melaksanakan tugas yang berhubungan dengan kegiatan formal. Sebagai sosok yang dianggap penting, ia tidak hanya memimpin berbagai acara yang diadakan olehnya, tetapi juga diundang oleh pihak lain untuk hadir di berbagai perayaan, seperti rapat-rapat eksternal dengan instansi lain, peresmian suatu proyek pekerjaan, dan lain-lain. Sangat tampak bahwa dalam organisasinya, seorang ketua berfungsi sebagai penyampai pesan, dan dalam momen tersebut, ia juga akan memberikan ajakan, penjelasan, dan informasi lainnya.

b. Peranan Pemimpin

Sebagai seorang pemimpin, seorang ketua harus bertanggung jawab atas kelancaran pekerjaan yang dilakukan oleh timnya. Tugas-tugas yang berkaitan langsung dengan kepemimpinannya mencakup semua fase manajemen seperti menetapkan kebijakan, merencanakan, mengorganisir, memotivasi, mengawasi, dan mengevaluasi. Selain itu, ada beberapa aktivitas yang tidak secara langsung terkait dengan kepemimpinan seorang ketua, seperti mendorong anggotanya agar lebih giat bekerja.

Untuk menjalankan kepemimpinannya dengan baik, seorang ketua harus bisa berkomunikasi dengan cara yang efektif. Dalam konteks kepemimpinan, komunikasi yang efektif berarti seorang ketua mampu mendorong anggotanya untuk menjalankan tugas dengan penuh kesadaran, semangat, dan sukacita. Dengan suasana kerja yang demikian, diharapkan hasil yang terbaik dan dapat dicapai.

c. Peranan Penghubung

Sebagai penghubung, seorang ketua harus berkomunikasi dengan individu di luar jalur komando vertikalnya, menggunakan cara yang resmi maupun tidak resmi. Beberapa studi menunjukkan bahwa ketua menghabiskan waktu yang sama untuk berinteraksi dengan orang-orang di luar organisasinya seperti halnya dengan bawahannya. Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa waktu yang dihabiskan untuk berkomunikasi dengan atasan mereka ternyata sangat minim.

2. Peranan Informasi

a. Peranan Monitor

Perannya sebagai pemantau, seorang ketua melihat lingkungan sebagai tempat mendapatkan informasi. Seorang ketua mengajukan berbagai pertanyaan kepada rekannya atau bawahannya, dan ia juga akan mendapatkan informasi dari mereka tanpa perlu memintanya. Hal ini semua berkat hubungan pribadi yang selalu ia jaga.

b. Peranan Penyebar

Sebagai lawan dari tugas sebagai penghubung adalah tugas ketua sebagai penyebar. Seorang ketua mengumpulkan dan menerima informasi dari luar organisasi untuk dibagikan kepada timnya. Ketua menyampaikan informasi yang didapat dari sumber luar kepada anggotanya karena mereka tidak memiliki banyak kesempatan untuk memperoleh informasi penting dari luar yang relevan dengan kepentingan organisasi.

c. Peranan Juru Bicara

Peran juru bicara ini memiliki beberapa kemiripan dengan peran penghubung, terutama dalam hal menyampaikan informasi kepada publik. Namun, perbedaan terletak pada cara mereka berkomunikasi. Dalam peran penghubung, seorang ketua biasanya memberikan informasi secara langsung dan terkadang tidak formal, tetapi dalam peran juru bicara, komunikasi selalu dilakukan secara resmi dan tidak selalu bertatap muka.

3. Peranan Pengambil Keputusan

Dalam menyebarluaskan dan mencari tahu informasi, jelas itu bukan tujuan dari suatu organisasi. Informasi adalah data yang sangat berarti dalam proses memilih keputusan di sebuah organisasi. ketua memiliki peran yang sangat krusial dalam proses pemilihan keputusan di dalam organisasi.

B. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai bentuk kepemimpinan yang menekankan pada pengambilan keputusan secara bersama-sama dengan bawahan melalui proses konsultasi. Kepemimpinan ini terkait dengan penggunaan metode keputusan yang memungkinkan pengaruh dari orang lain terhadap keputusan pemimpin. Istilah lain yang berkaitan dengan kepemimpinan partisipatif meliputi partisipasi, konsultasi, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen demokratis. Jenis kepemimpinan ini merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dikembangkan dalam kerangka *Path-Goal Theory*. Teori ini menjelaskan bahwa pemimpin berperan dalam membantu bawahan mencapai tujuan dengan memperjelas arah, mengurangi hambatan, serta memberikan dukungan yang dibutuhkan. Dalam perkembangannya, teori tersebut mengelompokkan kepemimpinan ke dalam beberapa tipe atau gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan karakteristik bawahan dan situasi organisasi, antara lain (Salis Masruhin & Raudhoh, 2022).

1. Kepemimpinan Direktif. Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otoriter. Bawahan mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan darinya dan menerima arahan khusus dari pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.
2. Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive Leadership*). Model ini memiliki sifat ramah, bersahabat, dan mudah diakses. Pemimpin bersedia menjelaskan dan membantu bawahan dalam menjalankan tugas.
3. Kepemimpinan yang partisipatif. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin meminta dan menggunakan saran dari bawahan. Namun, pengambilan keputusan tetap berada di tangan pemimpin.
4. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan-tujuan yang menantang agar bawahan dapat meningkatkan prestasi mereka. Pemimpin selalu memberikan keyakinan bahwa bawahan mampu mencapai tujuan dengan baik.

Kepemimpinan partisipatif dapat dipahami sebagai bentuk perilaku kepemimpinan yang berdiri sendiri, meskipun dalam praktiknya sering dipadukan dengan orientasi pada tugas khusus dan hubungan interpersonal. Misalnya, dalam konteks organisasi mahasiswa, pimpinan Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) Fakultas Ilmu Komunikasi mengajak anggotanya untuk berdiskusi dalam menyusun mekanisme sistem kerja yang lebih terstruktur dan efektif, tetapi juga mencerminkan kepedulian pimpinan terhadap pandangan, kebutuhan, dan keterlibatan aktif seluruh anggota organisasi.

C. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan salah satu kegiatan krusial dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Setiap organisasi dihadapkan pada berbagai kondisi yang menuntut penentuan pilihan secara tepat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di tengah lingkungan yang semakin dinamis dan kompleks, kemampuan mengambil keputusan secara efektif menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan. Oleh karena itu, proses pengambilan keputusan perlu dilakukan secara terstruktur dengan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya, karena setiap keputusan yang dihasilkan memiliki dampak langsung terhadap perkembangan dan keberlanjutan organisasi (Saputra et al., 2024).

Ilmu pengambilan keputusan adalah pendekatan ilmiah dan sistematis yang menggabungkan berbagai metode analisis untuk membantu pengambil keputusan memilih opsi terbaik dari berbagai alternatif, yang dapat menghasilkan berbagai konsekuensi yang berbeda. Dalam konteks ini, terdapat berbagai situasi yang mungkin dihadapi, seperti kepastian, ketidakpastian, dan risiko. Dalam situasi kepastian, hasil dari suatu keputusan dapat diprediksi dengan jelas, sehingga memudahkan pengambilan keputusan yang cenderung mengarah pada pilihan yang paling menguntungkan. Namun, dalam kondisi ketidakpastian dan risiko, hasil keputusan sulit untuk diprediksi, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan yang diinginkan (Nisa Ardiansyah et al., 2024).

Penetapan tujuan memiliki keterkaitan yang kuat dengan orientasi masa depan, sehingga keberhasilan dalam mencapainya menjadi aspek yang sangat penting. Namun, keterbatasan sumber dasar kerap menjadi kendala utama dalam upaya mencapai tujuan tersebut. Selain itu ketidakpastian kondisi di masa mendatang turut menambah tingkat kerumitan, karena hasil yang diperoleh umumnya hanya berada pada dua kemungkinan, yakni keberhasilan atau kegagalan. Untuk menghadapi keterbatasan pemahaman terhadap berbagai kemungkinan hasil, diperlukan pendekatan pengambilan keputusan yang rasional dan cermat. Berbagai metode analisis dapat dimanfaatkan untuk mengidentifikasi alternatif solusi, sehingga proses pengambilan keputusan mampu menjawab pertanyaan mendasar terkait permasalahan yang dihadapi, urgensi penyelesaiannya, serta langkah-langkah yang tepat untuk mengatasinya. Dengan demikian, pemecahan masalah dan pencapaian tujuan tidak dapat dipisahkan dari kajian pengambilan keputusan yang menuntut kejelasan mengenai alasan, pelaku, cara, bentuk, dan waktu pelaksanaannya.

Pengambilan keputusan dalam organisasi pada umumnya dilakukan melalui sejumlah tahapan yang saling berkaitan. Proses ini diawali dengan mengenal permasalahan yang perlu diselesaikan, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan informasi yang relevan sebagai dasar analisis. Selanjutnya, berbagai alternatif tindakan dirumuskan dan masing-masing pilihan tersebut dianalisis untuk menilai yang paling tepat dipilih untuk kemudian dilaksanakan. Dalam kondisi tertentu, ketika informasi yang dibutuhkan telah lengkap dan konsekuensi dari keputusan dapat diperkirakan secara jelas, pengambilan keputusan berlangsung dalam situasi yang pasti. Pada keadaan ini, pengambil keputusan memiliki keyakinan tinggi dalam menentukan pilihan karena tingkat keputusan memiliki keyakinan tinggi dalam menentukan teknik-teknik yang bertujuan untuk mengoptimalkan hasil atau menekan potensi risiko.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan dalam Organisasi

Faktor-faktor utama yang mempengaruhi pengambilan keputusan dalam organisasi. Pertama, kondisi internal organisasi, seperti ketersediaan anggaran kegiatan, kompetensi, pengalaman anggota, kelengkapan sarana pendukung, struktur kepengurusan, serta akses terhadap informasi yang menentukan kualitas keputusan yang dihasilkan. Kedua, kecukupan

informasi menjadi aspek krusial karena pemahaman yang baik terhadap aspirasi mahasiswa dan situasi organisasi memungkinkan sebuah organisasi merumuskan solusi yang tepat sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Ketiga, faktor eksternal seperti dinamika kebijakan fakultas dan universitas, lalu situasi sosial mahasiswa, serta pengaruh budaya akademik turut mempengaruhi proses pengambilan keputusan organisasi sebagai bagian dari sistem organisasi yang terbuka. Keempat, karakter pribadi dan kemampuan pimpinan maupun anggota organisasi, termasuk cara menilai masalah, kebutuhan organisasi, kapasitas intelektual, serta keterampilan komunikasi akan tercermin dalam gaya kepemimpinan dan berpengaruh langsung terhadap arah serta kualitas keputusan yang diambil (Saputra et al., 2024).

D. Organisasi Mahasiswa dan Dewan Perwakilan Mahasiswa

Karakteristik Organisasi Mahasiswa

Organisasi mahasiswa merupakan wadah yang berfungsi sebagai laboratorium mahasiswa dalam mengembangkan potensi kepemimpinan, kerjasama tim, hingga kemampuan manajerial di luar kegiatan akademik di kampus. Karakteristik unik dari organisasi mahasiswa adalah sifatnya yang sukarela atau voluntary. Tidak ada keterpaksaan dalam menjalankan tanggung jawabnya, hal ini merupakan ciri khas yang berbeda dengan organisasi profit atau instansi formal lainnya. Motivasi pengembangan diri dan kontribusi sosial menjadi bahan bakar utama bagi para anggota ormawa untuk bergabung di dalam organisasi. Termasuk di lingkungan FIKOM Universitas Esa Unggul, para anggota tidak terikat dan terdorong imbalan materi dalam menjalankan tugasnya. Adanya motif ini mendukung pola hubungan anggota dalam organisasi cenderung egaliter. Karenanya dibutuhkan kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola dinamika internal serta menjaga komitmen para anggota melalui pendekatan-pendekatan komunikasi yang tepat.

Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) sebagai Lembaga Legislatif

Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) mengambil peran penting sebagai lembaga Legislatif di tingkat fakultas yang merepresentasikan kedaulatan mahasiswa. Secara Struktur, DPM memiliki kedudukan yang setara dengan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) namun berbeda fungsi. BEM berfokus pada eksekusi program kerja, sedangkan DPM FIKOM Universitas Esa Unggul memiliki empat fungsi utama, yakni fungsi legislasi (perumusan aturan), fungsi pengawasan (*oversight*) terhadap kinerja eksekutif, fungsi anggaran, dan fungsi penyerapan aspirasi mahasiswa. Karakteristik utama dari DPM adalah prinsip pengambilan keputusan yang bersifat kolektif kolegial. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap keputusan besar yang diambil harus merupakan hasil kesepakatan bersama antar anggota dewan, bukan keputusan mutlak dari ketua umum semata.

Dinamika Pengambilan Keputusan di Lingkup Ormawa FIKOM Universitas Esa Unggul

Organisasi mahasiswa (Ormawa) FIKOM Universitas Esa Unggul memiliki karakteristik yang khas dalam pengambilan keputusan di dalamnya. Adanya latar belakang keilmuan komunikasi dari para anggota sangat mempengaruhi dinamika di dalamnya. Berbeda dengan fakultas lain, ekosistem yang dimiliki organisasi mahasiswa FIKOM (DPM, BEM, hingga Himpunan Mahasiswa Jurusan) cenderung lebih terbuka, dengan komunikasi yang terbuka, ekspresif, dan dialogis. Iklim komunikasi yang baik ini juga didukung dengan proses engram bulan keputusan yang tidak bersifat satu arah. Hasil keputusan yang didapatkan pada musyawarah cenderung dipandang sebagai proses pertukaran pesan yang dinamis di mana setiap anggota ormawa

memiliki kesadaran akan hak berpendapat nya, bukan sebagai instruksi satu arah dari atas ke bawah.

Lebih lanjut, pengambilan keputusan di lingkup Ormawa FIKOM sering kali melibatkan proses negosiasi yang kompleks di ruang formal maupun informal. Di ruang formal seperti rapat koordinasi atau musyawarah, dinamika keputusan dibatasi oleh aturan organisasi dan etika berkomunikasi yang terstruktur. Namun, di ruang informal, seperti diskusi di selasar kampus atau grup diskusi digital, lobi-lobi politik mahasiswa terjadi untuk menyelaraskan persepsi sebelum sebuah kebijakan diputuskan secara sah. Pola ini menunjukkan bahwa keputusan di Ormawa FIKOM bukan sekadar mencari mufakat, tetapi juga merupakan upaya membangun citra dan kredibilitas kepemimpinan di mata konstituen.

Dalam konteks koordinasi antar lembaga, keputusan yang diambil oleh satu organisasi (misalnya DPM) akan berdampak langsung pada organisasi lainnya (seperti BEM atau HMJ). Dinamika ini menuntut adanya sinkronisasi yang kuat melalui gaya kepemimpinan yang partisipatif. Oleh karena itu, pengambilan keputusan di lingkungan Ormawa FIKOM periode 2024-2025 tidak hanya berorientasi pada hasil akhir yang efisien, tetapi lebih menekankan pada legitimasi proses. Seorang pemimpin yang mampu merangkul berbagai faksi dan menyatukan perbedaan pendapat melalui komunikasi yang persuasif cenderung lebih berhasil dalam mengeksekusi keputusan dibandingkan pemimpin yang menggunakan pendekatan otoriter di tengah budaya mahasiswa komunikasi yang kritis.

E. Teori Pertukaran Sosial

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory / SET*) merupakan salah satu kerangka konseptual yang digunakan dalam kajian sosiologi dan komunikasi untuk menjelaskan hubungan sosial sebagai proses pertukaran timbal balik antara dua pihak atau lebih. SET pada dasarnya memandang interaksi sosial sebagai serangkaian transaksi yang saling bergantung, di mana hubungan dipertahankan selama pihak-pihak yang terlibat merasakan keuntungan lebih besar daripada biaya yang dikeluarkan (Emerson, 1976; Pradithania, 2025). Dalam perspektif ini, individu melakukan evaluasi terhadap *reward* (imbalan) dan *cost* (biaya) setiap interaksi; interaksi akan diperkuat bila imbalan yang diperoleh lebih besar dari biaya yang dikeluarkan.

Dalam konteks organisasi, teori pertukaran sosial memandang interaksi antara pemimpin dan anggota sebagai hubungan yang didasarkan pada prinsip timbal balik. Pemimpin memberikan berbagai bentuk *reward* seperti kepercayaan, dukungan, kesempatan berpendapat, serta pengakuan terhadap kontribusi anggota. Sebaliknya, anggota organisasi membalasnya melalui komitmen, partisipasi aktif, loyalitas, dan kinerja yang optimal.

Gaya kepemimpinan partisipatif dapat dianalisis menggunakan teori ini karena gaya kepemimpinan tersebut menekankan keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan. Ketika pemimpin organisasi mahasiswa memberikan ruang partisipasi, anggota merasakan adanya keuntungan psikologis dan sosial, seperti rasa dihargai, meningkatnya kepercayaan diri, serta kepuasan dalam berorganisasi. Keuntungan tersebut mendorong anggota untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi sebagai bentuk balasan atas perlakuan yang diterima.

Pemimpin dengan gaya komunikatif yang partisipatif mempromosikan keterlibatan anggota melalui sikap terbuka, kepercayaan, dan kesempatan berbicara (*voice*) dalam pengambilan keputusan. Melalui pertukaran sosial, pemimpin memberikan timbal balik positif seperti pengakuan, otonomi, dan dukungan terhadap masukan anggota. Imbalan semacam ini

mendorong anggota untuk lebih terlibat secara aktif, meningkatkan komitmen serta loyalitas terhadap organisasi. Secara timbal balik, anggota cenderung memberikan kontribusi lebih besar, menguatkan budaya komunikasi yang terbuka dan kolaboratif dalam organisasi mahasiswa (Pradithania, 2025).

Penelitian terdahulu juga menegaskan bahwa komunikasi interpersonal pemimpin yang berbasis pertukaran sosial mampu meningkatkan *engagement* anggota kelompok di lingkungan kerja. Dalam penelitian Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pemimpin Berdasarkan Teori Pertukaran Sosial terhadap Keterlibatan Karyawan (Studi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Malang) oleh (Sari, 2018) yang menunjukkan hubungan positif antara komunikasi pemimpin dan keterlibatan karyawan berdasarkan prinsip pertukaran sosial. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi sebagai proses timbal balik memiliki efek signifikan terhadap perilaku dan keterlibatan dalam konteks organisasi.

Dalam penelitian mengenai kepemimpinan partisipatif di organisasi mahasiswa, SET menjadi sangat relevan karena gaya kepemimpinan partisipatif menempatkan komunikasi dua arah, kolaborasi, dan keterlibatan anggota sebagai inti hubungan pemimpin-anggota. Teori ini membantu menjelaskan mengapa anggota organisasi memilih untuk berpartisipasi aktif ketika mereka merasa dilibatkan secara komunikatif dan mendapatkan imbalan sosial seperti penghargaan, pengakuan, dan rasa memiliki terhadap proses organisasi. Konsep *reciprocity* dalam SET memberikan justifikasi teoritis bahwa keterlibatan anggota akan meningkat jika mereka merasakan pertukaran yang positif dalam proses komunikasi organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam gaya kepemimpinan partisipatif Ketua Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) dalam proses pengambilan keputusan organisasi mahasiswa FIKOM Universitas Esa Unggul periode 2024-2025.

Metode penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian terdahulu melalui buku, jurnal nasional maupun internasional. Dalam proses pengkajian, peneliti mencari kesamaan, menemukan ketidaksesuaian, memberikan pandangan, meringkas dan menggabungkan menjadi sebuah pemikiran baru. (Waruwu, 2024,)

Subjek dan Informan penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Perwakilan dari berbagai organisasi di lingkungan fakultas Ilmu Komunikasi yang dinaungi oleh Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Esa Unggul periode 2024-2025. Informan penelitian dipilih secara *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian melalui pertimbangan keterlibatan langsung dalam proses pengambilan keputusan organisasi. (Gultom, 2025)

Adapun informan dalam penelitian ini terdiri dari tiga orang, yaitu:

1. **Ketua Himpunan Jurusan, MC**, sebagai pimpinan organisasi mahasiswa di tingkat program studi yang memiliki peran strategis dalam pengambilan keputusan serta koordinasi organisasi.
2. **Wakil Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi (BEM Fakultas Ilmu Komunikasi), H**, sebagai representasi dari pimpinan eksekutif mahasiswa di tingkat fakultas yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan koordinasi lintas dengan organisasi mahasiswa.
3. **Anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), MZ**, sebagai perwakilan anggota organisasi yang terlibat langsung dalam berjalannya organisasi serta merasakan dampak dari kebijakan dan keputusan yang diambil.

Pemilihan ketiga informan ini bertujuan untuk memperoleh sudut pandang yang beragam dan komprehensif terkait penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dalam proses pengambilan keputusan organisasi mahasiswa, baik dari perspektif pimpinan maupun anggota.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam secara daring dan dokumentasi. Pemilihan teknik ini disesuaikan dengan kondisi dan efektivitas komunikasi antara peneliti dan informan.

1. Wawancara Mendalam Secara Daring

Wawancara mendalam dilakukan secara daring menggunakan platform Google Meet dengan tiga informan yang dipilih secara purposive, yaitu Ketua Himpunan Jurusan, Wakil Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi, dan Anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh data terkait pandangan dan pengalaman informan mengenai bagaimana keterlibatan Organisasi Mahasiswa fakultas Ilmu Komunikasi dalam proses pengambilan keputusan oleh Ketua Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi, khususnya pada forum Musyawarah Besar dan Musyawarah Luar Biasa.

Wawancara dilakukan secara terstruktur dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Selama proses wawancara, peneliti melakukan perekaman suara untuk memudahkan proses transkripsi dan analisis data.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan sebagai data pendukung yang melengkapi hasil wawancara. Dokumentasi yang dikumpulkan meliputi tangkapan layar (screenshot) pelaksanaan wawancara daring, catatan hasil wawancara, serta dokumen organisasi yang relevan, seperti notulensi rapat dan hasil keputusan Musyawarah Besar dan Musyawarah Luar Biasa. Data dokumentasi ini digunakan untuk memperkuat keabsahan dan konsistensi data penelitian.

Uji Keabsahan Data

Hasil triangulasi sumber didapatkan bahwa, berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi, Ketua Himpunan Jurusan Fakultas Ilmu

Komunikasi, dan Anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi diperoleh gambaran bagaimana keterlibatan organisasi Mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi dalam proses pengambilan keputusan oleh Ketua Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi.

Informan dari Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi menyampaikan bahwa sebelum keputusan yang berdampak pada seluruh organisasi fakultas diambil, dilakukan proses komunikasi dan diskusi dua arah antara Dewan Perwakilan Mahasiswa dan Badan Eksekutif Mahasiswa. Diskusi tersebut bertujuan untuk menyelaraskan aspirasi dari masing-masing pihak, sehingga keputusan yang dibawa ke forum formal, seperti Musyawarah Besar atau Musyawarah Luar Biasa, merupakan hasil dari kesepakatan bersama dan merepresentasikan kepentingan Fakultas Ilmu Komunikasi.

Sementara itu, informan dari Himpunan Jurusan menjelaskan bahwa Ketua Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi melibatkan organisasi di tingkat fakultas melalui diskusi yang berlangsung baik secara formal maupun informal. Dalam proses tersebut, Ketua Dewan Perwakilan Mahasiswa tidak hanya menampung aspirasi dari organisasi lain, tetapi juga menyampaikan pandangan pribadi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Pola komunikasi ini menunjukkan adanya proses pertukaran pandangan sebelum keputusan ditetapkan.

Pandangan tersebut sejalan dengan pernyataan informan dari internal Dewan Perwakilan Mahasiswa yang menyatakan bahwa aspirasi dari berbagai organisasi kemahasiswaan dikompilasi dan dibahas secara kolektif. Proses ini dilakukan untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak bersifat sepihak dan telah melalui pertimbangan dari berbagai pihak yang terlibat.

Berdasarkan perbandingan data dari ketiga informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat konsistensi informasi terkait keterlibatan Badan Eksekutif Mahasiswa, Himpunan Jurusan, dan internal Dewan Perwakilan Mahasiswa dalam proses pengambilan keputusan Ketua Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi. Dengan demikian, triangulasi sumber menunjukkan bahwa data penelitian memiliki tingkat kredibilitas yang memadai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil DPM FIKOM Universitas Esa Unggul Periode 2024-2025.

Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) FIKOM Universitas Esa Unggul merupakan lembaga tinggi legislatif di tingkat fakultas yang memegang kekuasaan perwakilan mahasiswa. Pada periode 2024-2025, Kabinet Esa Wandhira DPM FIKOM memiliki peran strategis sebagai penyeimbang kebijakan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) serta penyambung lidah bagi seluruh mahasiswa dari berbagai program studi (Public Relations, Jurnalistik, Marketing Communication, dan Broadcasting).

- **Kedudukan:** Lembaga Legislatif Tertinggi di Fakultas Ilmu Komunikasi.
- **Jumlah Anggota:** 15 Orang, dari berbagai program studi.
- **Fokus Kerja:** Pengawasan kinerja eksekutif, pengesahan anggaran kegiatan fakultas, serta advokasi aspirasi mahasiswa terkait fasilitas dan kurikulum.
- **Struktur Organisasi:** Terdiri dari Ketua Umum, Sekretaris Jenderal, Sekretaris, Bendahara, dan 4 Komisi (Advokasi, Pemira, GBHKO, dan AD/ART).

Adapun profil ketua DPM Fikom Periode 2024-2025 yaitu,

- **Nama/Inisial :** MR (nama disamarkan)
- **Program Studi:** Marketing Communications
- **Pengalaman Berorganisasi:**
- **Karakteristik Komunikasi:** Sebagai mahasiswa FIKOM, beliau dikenal memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik. Dalam observasi, gaya bicaranya cenderung santai dan tidak mengintimidasi. Beliau kerap melakukan pendekatan personal kepada anggota timnya sebelum mengambil keputusan besar. Serta memiliki hubungan yang dekat dengan anggota ormawa lain (BEM dan HMJ). Beliau dikenal sebagai personal yang senang bertukar pikiran dan menerima opini segala pihak.

2. Hasil Penelitian: Gaya Kepemimpinan Partisipatif Ketua DPM

Pemberian Ruang Berpendapat: Indikator 1 (Keterlibatan Perangkat Organisasi Mahasiswa)

Berdasarkan hasil wawancara penelitian, ditemukan bahwa ketua DPM FIKOM Periode 2024-2025, MR, dengan konsisten melibatkan anggota organisasi mahasiswa dalam tahap awal pengambilan keputusan. Pernyataan ini dikaji dari kebiasaan MR yang tidak mengambil keputusan secara langsung namun mengadakan sesi dengar pendapat sebelum adanya rapat formal, baik secara langsung ataupun melewati media digital.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan MC, selaku salah satu perwakilan ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ):

“Tentunya ketua DPM FIKOM menegajak seluruh organisasi di FIKOM untuk melakukan sesi diskusi formal, informal. Even diskusinya yang nyantai aja, informal. Kita nggak selalu di kampus, gitu. Jadi kita selalu kumpul keluar, yang awalnya juga planningnya bukan buat ngobrolin organisasi, tapi jadi kita bawa organisasi.” (Wawancara Daring, 10 Januari 2026).

Proses Diskusi dan Konsensus: Indikator 2 (Delegasi Wewenang)

Dalam hal delegasi wewenang, diketahui bahwa ketua DPM FIKOM, MR, memberikan otonomi penuh kepada setiap komisinya untuk mengelola internal organisasi. Pernyataan ini diperkuat dengan pendapat MZ, salah seorang anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM):

“Di DPM kita dibiasakan buat mengerjakan bagian kita masing-masing-masing sih, arahan dari ketua jelas dan dia ga sungkan turun buat jelasinnya ke kita cara nyelesain tugas kita di komisi kalo kita bingung.” (Wawancara Daring, 10 Januari 2026).

Dalam berdiskusi, ketua DPM dinilai sangat terbuka dalam menjalankan diskusi antara sesama anggota DPM atau dengan perangkat organisasi fakultas lainnya. Menurut Wakil Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) FIKOM, Ketua DPM sering kali mengadakan komunikasi dan penyalarsan pikiran terhadap banyak topik.

H menyatakan, *“Bahkan kita sesering itu untuk berdiskusi agar saat nanti kita menyuarakan atau kita punya pikiran, kita sudah satu kepala. Mungkin contohnya saat Kongres, kita memang menyelaraskan terlebih dahulu aspirasi-aspirasi apa yang ada dari pihak dpm sendiri dan*

aspirasi apa yang ada dari pihak Bem sendiri. Aspirasi-aspirasi itu dikumpulkan menjadi satu dan nantinya diselaraskan dan jadilah aspirasi fikom tersebut.” (Wawancara Daring, 10 Januari 2026).

Evaluasi Kritis dan Keterbukaan: Indikator 3 (Feedback Loop)

Ketua DPM FIKOM, MR, dinilai memiliki sikap proaktif sebagai pemimpin dalam mencari kritik sebagai bahan pertimbangan keputusan di masa depan. Melalui pendapat MC, selaku perwakilan dari ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ):

“Ketua dpm fikom tuh nanya kekita, kalau apa sih tindakan-tindakan kurang dari ketua DPM sebelumnya, terus apa yang kalian harapkan ke gua, buat menjabat sebagai ketua DPM periode ini bareng kalian? Kita disitu diskusi, kurangnya apa, kemauan kita dimana. Tapi, di luar itu pun, di luar dari jawaban kita, dia masih juga mengeluarkan opini dia. Komunikasinya cukup bagus lah. Nanya, kita maunya gimana, tapi dia nggak telan itu mentah-mentah juga. Dia kasih opini pribadinya kaya bagaimana, bagaimana baiknya jalaninnya, gitu.” (Wawancara Daring, 10 Januari 2026)

Menunjukkan bahwa ketua DPM FIKOM memiliki kerendahan hati intelektual serta keterbukaan. Ia memposisikan dirinya sebagai pemimpin yang ingin memperbaiki sistem berdasarkan kebutuhan konstituen, tidak hanya untuk memenuhi egonya sendiri.

3. Pembahasan Analisis

Pemberian Ruang Berpendapat sebagai Wujud Kepemimpinan Partisipatif

(Indikator 1: Keterlibatan Perangkat Organisasi Mahasiswa)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ketua DPM FIKOM periode 2024-2025 menunjukkan praktik kepemimpinan partisipatif melalui pemberian ruang berpendapat kepada perangkat organisasi mahasiswa sejak tahap awal pengambilan keputusan. Hal ini tercermin dari kebiasaan ketua DPM FIKOM yang tidak mengambil keputusan secara sepihak, melainkan terlebih dahulu mengadakan sesi dengar pendapat, baik secara formal maupun informal, termasuk melalui media digital. Pola ini menunjukkan bahwa partisipasi anggota bukan sekadar formalitas, tetapi menjadi bagian dari proses kepemimpinan itu sendiri.

Penemuan hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Fauzi dkk. (2023) di mana dinyatakan bahwa pemimpin partisipatif secara aktif melibatkan anggota organisasi dalam proses perumusan kebijakan agar keputusan yang diambil mencerminkan kebutuhan bersama. Keterlibatan ini akan mendorong adanya rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi, sehingga seluruh anggota organisasi mahasiswa FIKOM dapat merasakan aspirasi mereka dihargai dan diperhatikan. Dalam konteks Ormawa FIKOM, praktik diskusi informal yang dilakukan di luar lingkungan kampus juga menunjukkan bahwa ketua DPM FIKOM, MR, memiliki fleksibilitas kepemimpinan yang adaptif terhadap karakteristik anggota organisasi.

Selain itu, penelitian Suherman dan Prasilowati (2024) memaparkan bahwa keterbukaan pimpinan dalam menerima pendapat bawahan dapat memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan demikian, keterlibatan aktif organisasi mahasiswa

di FIKOM Universitas Esa Unggul dapat dipahami sebagai implementasi konkret kepemimpinan partisipatif yang berorientasi pada kolektivitas dan demokrasi organisasi, bukan pada ego pemimpin.

Proses Diskusi, Konsensus, dan Delegasi Wewenang

(Indikator 2: Delegasi Wewenang)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketua DPM FIKOM Universitas Esa Unggul memberikan otonomi yang cukup luas kepada masing-masing komisi untuk mengelola tugas dan tanggung jawab internal. Delegasi wewenang ini disertai dengan arahan yang jelas serta kesediaan ketua untuk terlibat langsung ketika anggota mengalami kesulitan. Praktik ini mencerminkan keseimbangan antara pemberian kepercayaan dan fungsi pengawasan pemimpin.

Hal ini sejalan dengan penelitian Permana dan Karwanto yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam mendelegasikan wewenang secara proporsional, sehingga anggota memiliki ruang untuk berinisiatif tanpa kehilangan arah kerja organisasi. Delegasi yang efektif juga memungkinkan terjadinya proses pembelajaran organisasi dan peningkatan kapasitas anggota.

Lebih lanjut, proses diskusi intensif antara DPM dan BEM FIKOM dalam menyelaraskan aspirasi menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif tidak hanya berlangsung secara internal, tetapi juga lintas organisasi. Hal ini mendukung temuan Yuliantoro dan Ali (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif mendorong terciptanya konsensus melalui komunikasi terbuka dan penyatuan visi bersama. Dalam konteks ini, konsensus yang dibangun antara DPM dan BEM memperkuat legitimasi aspirasi mahasiswa FIKOM secara kelembagaan.

Evaluasi Kritis dan Keterbukaan terhadap Umpan Balik

(Indikator 3: Feedback Loop)

Aspek lain yang menonjol dari kepemimpinan ketua DPM FIKOM Universitas Esa Unggul adalah keterbukaan terhadap kritik dan evaluasi. Ketua DPM secara aktif meminta masukan dari organisasi mahasiswa terkait kekurangan kepemimpinan sebelumnya serta harapan ke depan. Sikap ini menunjukkan adanya *feedback loop* yang berkelanjutan, di mana evaluasi dijadikan dasar untuk perbaikan sistem organisasi.

Keterbukaan ini selaras dengan penelitian Hamid Al Jufri (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif ditandai oleh keterbukaan pemimpin terhadap kritik serta kemauan untuk merefleksikan kinerjanya sendiri. Keterbukaan tersebut mencerminkan kerendahan hati intelektual dan orientasi pemimpin pada kepentingan kolektif, bukan kepentingan pribadi.

Meskipun ketua DPM menerima masukan dari konstituen, ia tidak serta-merta menerima seluruh pendapat secara mentah, melainkan mengombinasikannya dengan pandangan pribadi sebagai bahan pertimbangan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif tidak berarti menghilangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan, melainkan

mengintegrasikan aspirasi anggota dengan pertimbangan rasional pemimpin. Hal ini sejalan dengan Mufidah dkk. (2024) yang menegaskan bahwa pemimpin partisipatif tetap memiliki otoritas, namun dijalankan secara dialogis dan reflektif.

Sintesis Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ketua DPM FIKOM periode 2024-2025 mencerminkan karakteristik kepemimpinan partisipatif melalui pemberian ruang berpendapat, delegasi wewenang, serta keterbukaan terhadap evaluasi. Praktik ini tidak hanya memperkuat hubungan antar perangkat organisasi mahasiswa, tetapi juga mendukung terciptanya iklim organisasi yang demokratis dan kolaboratif. Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu dan menegaskan bahwa kepemimpinan partisipatif relevan serta efektif diterapkan dalam konteks organisasi kemahasiswaan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa Ketua Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) FIKOM Universitas Esa Unggul secara konsisten menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Kepemimpinan ini ditandai oleh penerapan tiga indikator utama, yaitu pemberian ruang berpendapat, delegasi wewenang, dan keterbukaan terhadap umpan balik. Ketua DPM tersebut melibatkan seluruh perangkat organisasi mahasiswa sejak tahap awal pengambilan keputusan melalui berbagai forum dengar pendapat, baik yang bersifat formal maupun informal, seperti diskusi di luar kampus, sehingga aspirasi anggota dapat terserap secara optimal sebelum keputusan resmi ditetapkan. Selain itu, Ketua DPM memberikan kebebasan penuh kepada setiap komisi untuk mengelola urusan internal masing-masing, dengan peran ketua sebagai yang memberikan arahan dan pendampingan ketika diperlukan. Keterbukaan terhadap kritik dan evaluasi juga menjadi ciri penting kepemimpinan ketua DPM, di mana masukan dari anggota dimanfaatkan sebagai dasar perbaikan kinerja dan sistem organisasi di periode selanjutnya.

Efektivitas kepemimpinan partisipatif ini turut didukung oleh komunikasi organisasi yang berjalan secara dua arah dan berkelanjutan. Komunikasi berperan sebagai penghubung utama dalam membangun koordinasi antar organisasi mahasiswa, seperti DPM, BEM, dan HMJ, sehingga keputusan yang dihasilkan tidak bersifat instruksi sepihak, melainkan merupakan hasil kesepakatan bersama yang memiliki pembenaran yang kuat dan mencerminkan kepentingan secara keseluruhan fakultas. Dalam perspektif teori pertukaran sosial, gaya kepemimpinan ini menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara pemimpin dan anggota. Kepercayaan dan ruang partisipasi yang diberikan oleh pemimpin mendorong anggota untuk membalasnya dengan komitmen, loyalitas, serta partisipasi aktif karena mereka merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi.

Lebih lanjut, gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan Ketua DPM FIKOM terbukti efektif dalam menciptakan iklim organisasi yang sesuai dengan karakter mahasiswa Generasi Z yang kritis dan mandiri. Pendekatan ini membangun suasana organisasi yang partisipatif, terbuka, dan kolaboratif, sekaligus berkontribusi pada pembentukan karakter kepemimpinan mahasiswa sebagai calon pemimpin di masa depan. Secara keseluruhan, kepemimpinan partisipatif Ketua

DPM FIKOM mampu mensinergikan keberagaman latar belakang mahasiswa untuk menghasilkan keputusan yang lebih adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan nyata komunitas akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardani, B., & Castrawijaya, C. (2025). Reflection : Islamic Education Journal. *Kepemimpinan Partisipatif dalam Pengembangan Lembaga Dakwah: Membangun Efektivitas, Inovasi, dan Keberlanjutan*, 2(3), 199-219.
- Gloria Suherlan. (2022). Repository Buddhidharma. *PERANAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. TRIWIJAYA ABADI PERKASA*. <https://repository.buddhidharma.ac.id/1400/1/COVER%20-%20BAB%20III.pdf>
- Gultom, H. (2025, November 29). MANAJEMEN: JURNAL EKONOMI USI VOL. 7 NO 3 (NOV 2025). *ANALISIS PRAKTIK ETIKA PROFESI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN EKONOMI DI KALANGAN EKSEKUTIF PEREMPUAN: STUDI FENOMENOLOGI TERHADAP KONFLIK DALAM ORGANISASI DI KABUPATEN TAPANULI UTARA.*, Vol. 7(3). <https://jurnal.usi.ac.id/index.php/JEUSI/article/view/2023/1932>
- Kamaruddin Hasan, Pananrangi, & Safaruddin. (2023). *iv PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM ORGANISASI*. CV. AA RIZKY. https://www.researchgate.net/publication/368287631_PENGAMBILAN_KEPUTUSAN_DALAM_ORGANISASI
- Katuuk, O. M., Nourma Mewengkang, & Edmon Kalesaran. (2016). E-jurnal "Acta Diurna". *PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EKSISTENSI SANGGAR SENI VOX ANGELICA*, V(5). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/download/13546/13132>
- Nela Mafaza. (2020). Repository Universitas Muhamadiyah Semarang. *GAMBARAN KOMUNIKASI ORGANISASI PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSU PKU MUHAMMADIYAH GUBUG*. <http://repository.unimus.ac.id/id/eprint/4519>
- Nisa Ardiansyah, Petra Carolline, Rusdi Hidayat, & Kusumasari, I. R. (2024). Retorika Jurnal Komunikasi, Sosial, dan Ilmu Politik. *Teori Pengambilan Keputusan dalam Organisasi*, 344-353. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/retorika/article/download/4006/3835/14812>
- Salis Masruhin, & Raudhoh. (2022, April 1). Jurnal Al-Mujaddid. *Kepemimpinan Partisipatif: Literature Review*, 8(1). <https://ejurnal.iims.ac.id/index.php/JALHu/article/download/147/86/>
- Saputra, A. A., Situmorang, G. F., Rusdi Hidayat, & Kusumasari, I. R. (2024). Publishing: Jurnal of Indonesian Management. *Proses Pengambilan Keputusan yang Diterapkan dalam Organisasi dan Manajemen*, 4(3), 1-8. <https://penerbitadm.pubmedia.id/index.php/JIM/article/download/1911/2170>
- Waruwu, M. (2024). Afeksi: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan. *Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan*, Vol. 5, 200. <https://pdfs.semanticscholar.org/8de8/be521b4102a42c318fec3d4ec4dcd375ff94.pdf>