Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 26317-26326

Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi BEM KM Universitas Tidar Periode 2025

Okta Kartika Rahmadhani[1], Irena Devia Zahra[2], Anggraeni Hendra Divani[3], Nailah Eva Saputri[4], Muh Jefri Tri Laksono[5]

[1,2,3,4,5]Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIPOL, Universitas Tidar, Jl. Kapten Suparman 39 Potrobangsan, Magelang Utara, Jawa Tengah 56116, Indonesia

Email: okta.kartika.rahmadhani@students.untidar.ac.id[1], irena.devia.zahra@students.untidar.ac.id[2], anggraeni.hendra.divani@students.untidar.ac.id[3], nailah.eva.saputri@students.untidar.ac.id[4], muh.jefri.tri.laksono.putro@students.untidar.ac.id[5]
Corresponding Author: Okta Kartika Rahmadhani, email: okta.kartika.rahmadhani@students.untidar.ac.id

Published: Mei , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji gaya kepemimpinan dalam organisasi BEM KM Universitas Tidar Periode 2025 menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi untuk memahami pengalaman serta persepsi anggota. Data dikumpulkan melalui kuesioner terbuka dan wawancara online dengan anggota dan eksekutif muda dari berbagai divisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan cenderung demokratis-partisipatif dengan suasana kerja yang santai dan terbuka terhadap kritik. Pemimpin dinilai mampu menciptakan lingkungan yang nyaman bagi anggota. Namun, penerapannya belum optimal karena partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan belum merata, komunikasi masih dominan top-down, serta kurangnya kehadiran aktif pemimpin dalam beberapa kegiatan. Selain itu, terdapat kesenjangan hubungan antaranggota yang memengaruhi solidaritas tim. Kondisi ini berdampak pada terciptanya kenyamanan, tetapi juga menurunkan kedisiplinan, partisipasi, dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan ketegasan kepemimpinan, pemerataan partisipasi, penguatan komunikasi dua arah, serta peran aktif pemimpin.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, organisasi mahasiswa, BEM KM, kepemimpinan demokratis, efektivitas organisasi

ABSTRACT

This study examines leadership styles within the BEM KM of Universitas Tidar 2025 term using a qualitative phenomenological approach to understand members' experiences and perceptions. Data were collected through open-ended questionnaires and online interviews with members and junior executives from various divisions. The results indicate that the leadership style tends to be democratic-participatory, with a relaxed work atmosphere and openness to criticism. Leaders are deemed capable of creating a comfortable environment for members. However, its implementation is not yet optimal because member participation in decision-making is uneven, communication remains predominantly top-down, and there is a lack of active leadership presence in some activities. Additionally, there are gaps in interpersonal relationships among members that affect team solidarity. This situation fosters a sense of comfort but also reduces discipline, participation, and organizational effectiveness. Therefore, there is a need to enhance leadership assertiveness, ensure equitable participation, strengthen two-way communication, and promote active leadership involvement.

Keywords: *leadership style, student organization, BEM KM, democratic leadership, organizational effectiveness*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Di lingkungan perguruan tinggi, organisasi kemahasiswaan sudah menjadi hal yang sangat umum dijumpai. Seperti yang kita ketahui bahwa mahasiswa merupakan pelajar tingkat tinggi yang sering diharapkan menjadi agent of change, maka untuk mewujudkan harapan tersebut mereka membutuhkan sebuah wadah untuk mengembangkan potensi diri mereka yang biasanya dilakukan melalui organisasi. Organisasi mahasiswa tidak hanya terdiri dari satu atau dua organisasi saja,

mengingat mahasiswa memiliki potensi dan minat yang berbeda-beda. Salah satu organisasi yang populer di kalangan mahasiswa ialah Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa (BEM KM) yang merupakan organisasi tingkat universitas dengan beranggotakan perwakilan dari berbagai fakultas atau departemen. Melalui organisasi ini, mahasiswa dapat belajar banyak hal di luar kelas, mulai dari membentuk karakter, melatih cara berpikir yang kritis, hingga mengembangkan kemampuan bersosialisasi.

Organisasi seperti BEM KM memiliki visi, misi, serta tujuan yang menjadikannya sebagai tempat untuk mahasiswa bekerjasama dan berkolaborasi, juga mengembangkan kreativitas dan soft skill mereka (Azhari & Azzahra, 2022). Tidak hanya itu, BEM turut berperan aktif dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan, baik yang bersifat akademik maupun non-akademik, sehingga pengalaman belajar mahasiswa menjadi lebih luas (Siddiq & Doharma, 2025). Di sisi lain, BEM sering dipandang sebagai agen perubahan karena berfungsi sebagai penyalur aspirasi mahasiswa sekaligus bentuk kontrol sosial terhadap kebijakan kampus maupun pemerintah (Ramadhana & Purwanti, 2024).

Organisasi seperti BEM KM tentunya memiliki tujuan dan program kerja yang hendak dicapai. Di Universitas Tidar, BEM KM mempunyai visi untuk berkontribusi nyata secara profesional, kolektif, dan peduli. Sementara itu, misi dari BEM KM diantaranya adalah berkontribusi nyata untuk masyarakat, berpartisipasi dalam mengawal isu yang berkembang di kampus dan masyarakat, serta mengoptimalkan pelayanan kemahasiswaan yang solutif dan responsif. Keberhasilan pencapaian visi dan misi tersebut tidak hanya bergantung pada program kerja yang dibuat. Terdapat faktor lain yang tak kalah pentingnya yaitu sumber daya manusia, khususnya pemimpin atau ketua organisasi yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Meskipun anggota memiliki potensi dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, apabila tanpa hadirnya kepemimpinan yang tepat maka potensi tersebut tidak akan berjalan secara maksimal. Menurut Putro et al. (2023), peran pemimpin menjadi kunci dalam mengarahkan organisasi agar tujuan yang sudah direncanakan bisa tercapai.

Dalam organisasi mahasiswa, seorang pemimpin tidak hanya bertugas sebagai koordinator, tetapi juga sebagai penggerak dan pemberi motivasi bagi seluruh anggotanya. Pemimpin dituntut untuk mampu membangun komunikasi yang baik, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta mendorong keterlibatan aktif dari seluruh anggota. Pemimpin juga perlu mampu menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi yang anggotanya berasal dari latar belakang yang berbeda. Hal ini sejalan dengan pendapat Clarence et al., (2023) yang menyebutkan bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi anggota.

Kepemimpinan sendiri dapat dipahami sebagai proses memengaruhi, memotivasi, menggerakkan, serta mengarahkan pihak lain ke arah tujuan yang telah disepakati (Subni, 2024). Kepemimpinan bukan tentang jabatan saja, tapi juga terkait dengan interaksi yang dijalin antara pemimpin dan anggota (Khairan et al., 2025). Dalam hal ini, gaya kepemimpinan menjadi aspek yang penting karena mencerminkan bagaimana seorang pemimpin bersikap dan bertindak dalam menjalankan peran dan tugasnya. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tidak sama. Perbedaan gaya ini jelas akan berpengaruh pada motivasi, kinerja, dan kepuasan anggota dalam organisasi.

Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa (BEM KM) Universitas Tidar sebagai organisasi eksekutif tertinggi di tingkat universitas saat ini menaungi lima fakultas, yaitu Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, serta Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Pada tahun 2025 kemarin, BEM KM Universitas Tidar mengusung Kabinet Resonansi Perjuangan yang menekankan pada pergerakan independen dan pelayanan terhadap mahasiswa, dengan fokus pada bidang advokasi, sosial, dan pengembangan mahasiswa baru. Posisi ini menjadikan BEM KM Universitas Tidar memiliki peran strategis dalam menampung aspirasi sekaligus mengembangkan potensi mahasiswa Universitas Tidar.

Melihat kompleksitas peran dan tanggung jawab tersebut, gaya kepemimpinan yang tepat sangat dibutuhkan agar organisasi dapat berjalan dengan efektif, sehingga penting untuk dilakukan sebuah analisis terkait dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam BEM KM Universitas Tidar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bentuk kepemimpinan yang

diterapkan dalam menjalankan program kerja, sekaligus melihat bagaimana pemimpin menghadapi berbagai tantangan organisasi dan memaksimalkan potensi anggotanya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan praktik kepemimpinan yang lebih baik di lingkungan organisasi kemahasiswaan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi BEM KM Universitas Tidar periode 2025?
2. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan tersebut dalam menjalankan organisasi BEM KM Universitas Tidar?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi BEM KM Universitas Tidar pada periode 2025.
2. Mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan tersebut dalam menjalankan organisasi BEM KM Universitas Tidar.

Kerangka Teori

1. Kepemimpinan dalam Organisasi

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi anggota agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan posisi atau jabatan, tetapi juga bagaimana seorang pemimpin mampu menjalankan perannya secara efektif. Seorang pemimpin harus mampu mengatur jalannya organisasi, membagi tugas, serta memastikan bahwa setiap anggota memahami peran dan tanggung jawabnya masing-masing. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, organisasi dapat berjalan lebih terarah dan memiliki tujuan yang jelas. Menurut Raymond et al. (2024), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu atau kelompok agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya sekadar memberi perintah, tetapi lebih kepada bagaimana seorang pemimpin dapat mengajak dan mendorong anggota untuk ikut berpartisipasi secara aktif.

Berdasarkan Gustiawan (2024), kepemimpinan yang baik akan melahirkan perilaku organisasi yang baik, juga menumbuhkan budaya organisasi yang kuat dan mampu beradaptasi, serta setiap anggotanya bisa bersikap loyal dengan memberikan kinerja terbaik mereka. Kinerja sendiri merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam pelaksanaan tugasnya (Zaharuddin et al., 2021). Pemimpin yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam organisasi. Wijono (2018) turut mengemukakan bahwa kualitas pemimpin tercermin dalam upayanya menjadi pendorong yang dapat melindungi bawahannya ketika menghadapi masalah dan tantangan sehingga bisa merealisasikan tujuan organisasi.

Sejalan dengan itu, Fachrurazi et al. (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan juga berkaitan erat dengan kemampuan komunikasi dan hubungan antar anggota. Komunikasi yang baik akan membantu pemimpin dalam menyampaikan tujuan, arahan, serta kebijakan organisasi dengan jelas. Selain itu, hubungan yang harmonis antara pemimpin dan anggota juga sangat penting untuk menciptakan kerja sama yang solid. Tanpa adanya komunikasi dan hubungan yang baik, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam konteks organisasi mahasiswa seperti BEM KM Universitas Tidar, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting karena anggota organisasi berasal dari latar belakang yang beragam dan bersifat sukarela. Artinya, anggota tidak terikat secara finansial, sehingga motivasi mereka sangat dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin menjalankan perannya. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan suasana yang nyaman akan membuat anggota lebih aktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin dan mengarahkan anggotanya. Menurut Azmy (2021), kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda -

beda, tergantung pada karakter, pengalaman, serta situasi yang dihadapi dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini dapat terlihat dari bagaimana seorang pemimpin mengambil keputusan, berkomunikasi dengan anggota, serta melibatkan anggota dalam kegiatan organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menjadi hal penting karena akan mempengaruhi suasana kerja dan tingkat partisipasi anggota dalam organisasi. Selain itu, Gofur et al. (2024) menjelaskan bahwa terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Demokratis:

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya di mana pemimpin melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan. Dalam praktiknya, pemimpin akan mengajak anggota untuk berdiskusi, mendengarkan pendapat, serta mempertimbangkan berbagai masukan sebelum menentukan keputusan akhir. Dengan cara ini, anggota merasa dihargai dan memiliki peran dalam organisasi. Dampaknya, anggota menjadi lebih aktif, bertanggung jawab, dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Oleh karena itu, gaya ini sangat cocok diterapkan dalam organisasi mahasiswa yang mengutamakan kerja sama dan partisipasi.

b. Otoriter:

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya di mana semua keputusan berada di tangan pemimpin. Pemimpin cenderung menentukan kebijakan dan memberikan perintah tanpa melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan. Anggota hanya berperan sebagai pelaksana tugas. Gaya ini dapat membuat proses kerja menjadi lebih cepat dan terarah, terutama dalam situasi yang membutuhkan keputusan segera. Namun, di sisi lain, gaya ini dapat mengurangi partisipasi anggota dan membuat mereka kurang berkembang karena tidak dilibatkan dalam proses berpikir dan pengambilan keputusan.

c. Laissez-faire (Netral):

Gaya kepemimpinan laissez-faire adalah gaya yang memberikan kebebasan penuh kepada anggota dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin tidak terlalu banyak mengatur atau mengawasi, tetapi lebih memberikan kepercayaan kepada anggota. Gaya ini dapat mendorong kreativitas dan kemandirian anggota, terutama jika mereka sudah memiliki kemampuan yang baik. Namun, jika tidak diimbangi dengan pengawasan yang cukup, gaya ini dapat menyebabkan kurangnya koordinasi dan membuat organisasi menjadi kurang terarah.

3. Organisasi Mahasiswa (BEM)

Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) merupakan organisasi intra kampus yang menjadi wadah bagi mahasiswa untuk menyalurkan aspirasi, mengembangkan kemampuan, serta melaksanakan berbagai kegiatan kemahasiswaan. BEM biasanya memiliki struktur kepengurusan yang jelas, mulai dari ketua, wakil, hingga berbagai divisi yang memiliki tugas masing-masing. Melalui organisasi ini, mahasiswa dapat belajar banyak hal seperti kepemimpinan, kerja sama tim, komunikasi, serta tanggung jawab dalam menjalankan program kerja yang telah direncanakan. Selain sebagai wadah pengembangan diri, BEM juga berperan sebagai perantara antara mahasiswa dengan pihak kampus. BEM menampung aspirasi mahasiswa dan menyampaikannya kepada pihak terkait, serta menjadi pelaksana berbagai kegiatan seperti seminar, pelatihan, maupun kegiatan sosial. Oleh karena itu, keberadaan BEM sangat penting dalam mendukung kehidupan kampus yang aktif dan dinamis. Agar semua fungsi tersebut dapat berjalan dengan baik, diperlukan pengelolaan organisasi yang terarah dan kepemimpinan yang efektif.

Dalam organisasi mahasiswa, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting karena anggota bersifat sukarela dan berasal dari latar belakang yang berbeda-beda. Tidak adanya ikatan finansial membuat keaktifan anggota sangat bergantung pada bagaimana pemimpin mampu mengelola organisasi. Pemimpin dituntut untuk mampu membangun kerja sama yang baik, menciptakan komunikasi yang efektif, serta mendorong partisipasi anggota agar tetap aktif dalam menjalankan kegiatan organisasi. Tanpa kepemimpinan yang baik, organisasi akan sulit berkembang dan mencapai tujuannya. Penelitian oleh Juliarti Bantam et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam organisasi mahasiswa sangat berpengaruh terhadap keaktifan anggota dan jalannya organisasi. Pemimpin yang mampu mengarahkan, melibatkan, dan membangun hubungan yang baik dengan anggota akan membuat organisasi berjalan lebih efektif. Sebaliknya, jika kepemimpinan kurang baik, maka anggota cenderung pasif dan program kerja organisasi tidak berjalan maksimal. Dengan

demikian, BEM sebagai organisasi mahasiswa sangat membutuhkan kepemimpinan yang baik agar dapat menjalankan fungsinya secara optimal. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membantu meningkatkan partisipasi anggota, memperkuat kerja sama tim, serta memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk peneltian ini adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode fenomenologi. Pendekatan kualitatif dipilih karena pendekatan ini merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena sosial secara lebih mendalam dengan berdasarkan pada pengalaman dan persepsi individu dalam kondisi yang lebih alamiah (Sugiyono, 2013). Sementara itu, metode yang dipilih yakni fenomenologi digunakan dalam penelitian ini untuk menggali lebih dalam makna pengalaman subjektif informan terkait fenomena yang dialami secarang langsung dalam kehidupan organisasi (Abdussamad, 2021).

Dalam penelitian yang dilakukan ini, pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terbuka (open-ended questionnaire) yang disebarkan secara daring melalui Google Form kepada anggota organisasi. Kuesioner terbuka digunakan untuk memperoleh data berupa pendapat persepsi, dan pengalaman anggota organisasi terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan. Penggunaan dari kueaioner ini memungkinkan responden memberilan jawaban secara bebas dan mendalam sesuai dengan pengalaman mereka. Selain itu, untuk memperdalam data yang akan diperoleh peneliti juga melakukan wawancara terbatas secara daring kepada anggota terpilih atau informan terpilih. Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi yang lebih lanjut serta mengklarifikasi jawaban responden agar data yang diperoleh lebih komprehensif.

Pada metode ini, peneliti mendeskripsiskan data yang diperoleh secara menyeluruh dan mendalam untuk dianalisis terkait dengan gaya kepemimpknan dalam organisasi BEM KM Universitas Tidar periode 2025. Adapun tahapan penelitian sebagai berikut:

1. Tahap Pengumpulan Data

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalu penyebaran kursioner secara terbuka atau online yang memanfaatlan teknologi Google Form kepada anggota dan eksekutif muda BEM KM Universitas Tidar dari berbagai divisi.

2. Tahap Reduksi

Setelah data yang kota peroleh terkumpul, peneliti melakukan reduksi data dengan cara memilah, menyederhanakan, dan memfokuskan data yang relevan dengan tujuan penelitian, sehingga memudahkan proses analisis.

3. Tahap Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan

Data yang telah direduksi kemudian disajikan secara sistematis untuk menemukan pola, tema, dan makna dari pengalaman informan. Selanjutnya, peneliti menarik kesimpulan secara komprehensif berdasarkan keseluruhan data yang sudah diperoleh.

TEMUAN LAPANGAN

Temuan lapangan pada penelitian ini diperoleh dari pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi, yang memiliki tujuan untuk memahami pengalaman serta persepsi setiap anggota organisasi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara secara online kepada beberapa anggota dan eksmud BEM KM Universitas Tidar periode 2025. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diperoleh beberapa temuan yang mencerminkan kondisi empiris gaya kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan secara online kepada beberapa anggota dan eksekutif muda BEM KM Universitas Tidar dari berbagai divisi, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan ketua organisasi dipersepsikan secara beragam oleh anggota, namun secara umum mengarah pada gaya kepemimpinan yang demokratis dan cenderung santai, meskipun dalam praktiknya masih terdapat beberapa kelemahan yang memengaruhi efektivitas organisasi.

Sebagian responden juga menggambarkan pemimpin merupakan sosok yang terbuka terhadap kritik, tidak terlalu kaku, dan memberikan suasana kerja yang santai, sehingga anggota merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas organisasi. Suasana kepemimpinan seperti ini dianggap dapat

membangun keterbukaan dan memudahkan anggota ketika ingin menyampaikan pendapat maupun keluhan. Beberapa anggota juga menilai bahwa sikap pemimpin tidak terlalu formal juga dapat meningkatkan kenyamanan psikologis dalam organisasi, sehingga anggota merasa tidak tertekan saat menjalankan tugas dalam pelaksanaan program kerja.

Namun, di balik suasana yang lebih santai tersebut ditemukan bahwa tingkat pelibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan menjadi belum merata. Dari hasil wawancara tersebut juga terungkap bahwa keputusan organisasi lebih banyak dibahas pada level pimpinan inti saja, seperti ketua, wakil ketua, menteri koordinator, atau kepala department saja. Sementara itu, anggota staf bahkan eksmud belum sepenuhnya dilibatkan secara langsung dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini menyebabkan beberapa anggota merasa mereka hanya menjadi pelaksana keputusan tanpa memiliki ruang partisipasi yang cukup dalam proses perumusannya.

Selain itu, beberapa responden menilai bahwa dalam situasi tertentu, keputusan masih diambil secara sepihak oleh pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa konsep kepemimpinan demokratis yang belum diterapkan secara maksimal karena masih terdapat kecenderungan sentralistik. Akibatnya, demokrasi dalam organisasi tersebut belum berjalan optimal. Dalam segi komunikasi, menunjukkan pola komunikasi yang diterapkan masih dominan bersifat top-down, di mana informasi disampaikan dari ketua kepada pengurus inti, lalu diteruskan kepada anggota. Pola ini memang mempercepat penyampaian arahan, tetapi berpotensi menciptakan jarak antara pimpinan dan anggota.

Beberapa responden menyampaikan bahwa kehadiran pemimpin dalam forum tertentu belim konsisten, sehingga terjadi keterbatasan interaksi antara pemimpin dan anggota. Kondisi ini memiliki dampak pada kurangnya kedekatan emosional antara pimpinan dengan anggota, yang kemudian memengaruhi kinerja organisasi. Terdapat temuan lain yang menonjol seperti adanya kesenjangan hubungan antar kelompok internal organisasi, seperti antara staf dan eksmud. Kesenjangan ini menimbulkan rasa canggung dan menurunkan keberanian sebagian aggota ketika ingin menyampaikan pendapat, sehingga partisipasi tidak merata.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung demokratis-partisipatif dengan nuansa santai, namun belum optimal dalam pelibatan anggota, komunikasi, pengawasan, dan penguatan solidaritas. Tantangan utama yang terlihat adalah belum seimbangnya antara fleksibilitas dan ketegasan, yang berdampak pada efektivitas organisasi, terutama dalam hal kedisiplinan, koordinasi, dan keterlibatan anggota. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep kepemimpinan yang diharapkan dengan praktik yang terjadi di lapangan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan dari kuesioner pertanyaan wawancara, pendekatan kepemimpinan yang digunakan di dalam organisasi BEM KM Universitas Tidar periode 2025 memiliki ciri-ciri yang lebih mendekati ke gaya kepemimpinan demokratis meskipun masih terdapat ketidakkonsistenan dalam penerapannya di lapangan. Hal ini terlihat dari usaha pemimpin untuk membuka saluran komunikasi dengan anggota, menerima masukan, dan mendorong terjadinya diskusi dalam beberapa proses pengambilan keputusan. Sikap yang terbuka ini menjadi tanda bahwa pemimpin berupaya menciptakan hubungan yang lebih setara dengan anggota organisasi. Selain itu, penggunaan bahasa yang tidak formal dan mudah juga mencerminkan pendekatan interpersonal yang cukup baik dalam menciptakan kenyamanan bagi anggota. Temuan ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan demokratis yang menekankan pada pentingnya keterlibatan anggota dan komunikasi yang saling timbal balik sebagai cara untuk meningkatkan partisipasi dan motivasi kerja (Sidabukke et al., 2024).

Namun, temuan studi kasus juga menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara teori kepemimpinan demokratis dan praktik yang berlangsung dalam organisasi. Beberapa jawaban dari responden mengungkapkan bahwa Keputusan tidak selalu melibatkan semua anggota organisasi tapi lebih cenderung pada kalangan pimpinan inti seperti Menteri koordinator dan kepala departemen. Situasi ini mengindikasikan bahwa partisipasi anggota masih belum merata dan terbatas pada kelompok tertentu. Ini menunjukkan bahwa penerapan gaya demokratis masih terfragmentasi dan belum sepenuhnya inklusif. Dari sudut pandang teori, kepemimpinan demokratis yang efektif seharusnya dapat memberikan kesempatan partisipasi yang luas bagi semua anggota organisasi tanpa adanya batasan struktural yang kaku (Febrianty & Pujianto, 2023).

Gaya kepemimpinan yang lebih bersifat santai juga merupakan salah satu temuan utama yang dihasilkan dari penelitian ini. Pendekatan yang tenang umumnya dapat memberikan efek positif, seperti menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, meningkatkan rasa nyaman anggota, dan mendorong komunikasi yang lebih terbuka. Tetapi, jika tidak diimbangi dengan ketegasan dan sistem pengawasan yang baik, beberapa partisipan menyatakan bahwa ada kurangnya pengawasan terhadap anggota dan rendahnya disiplin dalam melaksanakan tugas organisasi. Menunjukkan bahwa pemimpin belum berhasil menyeimbangkan pendekatan yang bersifat manusiawi dengan fungsi pengawasan organisasi. Menurut Bormasa (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif seharusnya mampu menggabungkan flesibilitas dengan ketegasan agar sasaran organisasi bisa dicapai dengan baik tanpa mengorbankan disiplin kerja.

Selanjutnya, penelitian ini juga menemukan tanda-tanda bahwa pemimpin tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan organisasi. Beberapa responden mengungkapkan bahwa pemimpin jarang muncul dalam aktivitas tertentu dan cenderung mengalihkan tanggung jawab kepada wakilnya. Keadaan ini mencerminkan adanya kekurangan dalam pelaksanaan fungsi kepemimpinan, terutama dalam hal pengarahan, pengawasan, dan pengendalian organisasi. Sementara itu, kehadiran pemimpin secara langsung sangat penting untuk memberikan teladan, membangun kepercayaan, dan memastikan bahwa setiap program berjalan sesuai yang direncanakan. Berdasarkan pendapat Raymond et al. (2024), menyatakan bahwa partisipasi aktif seorang pemimpin merupakan elemen penting dalam menciptakan efektivitas organisasi, karena pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil Keputusan tapi juga sebagai penggerak utama di dalam organisasi.

Selain aspek struktural dan fungsional, penelitian ini juga menunjukkan adanya ketidakmerataan dalam hubungan sosial di organisasi. Beberapa responden menyatakan bahwa terdapat jarak antara kelompok staf dengan pimpinan utama, bahkan muncul fenomena "circle dalam circle" yang mencerminkan adanya pengelompokan sosial di organisasi. Keadaan ini menandakan kurangnya kemampuan pemimpin untuk mendorong integrasi dan kesatuan tim. Hubungan pribadi yang tidak harmonis dapat menghambat komunikasi, mengurangi rasa kebersamaan, dan melemahkan solidaritas di antara anggota. Dalam teori kepemimpinan, kemampuan untuk menjalin hubungan yang baik adalah salah satu keterampilan penting yang harus dimiliki seorang pemimpin, sebab keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh struktur formal tapi juga oleh kualitas interaksi antar individu di dalamnya (Raymond el al., 2024).

Dampak

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh BEM KM Universitas Tidar periode 2025 memiliki dampak yang kompleks, termasuk dampak positif maupun negatif terhadap kinerja, semangat, dan kolaborasi anggota dalam organisasi. Dampak ini muncul sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara aspek keterbukaan, partisipasi, dan ketegasan dalam kepemimpinan. Dengan kata lain, meskipun terdapat upaya untuk menerapkan pendekatan kepemimpinan yang demokratis, pelaksanaan yang belum maksimal mengakibatkan berbagai konsekuensi dalam dinamika organisasi. Adapun dampak positif dan negatif, antara lain:

1. Dampak Negatif:
    a. Adanya Penurunan Partisipasi Anggota dalam Kegiatan Organisasi
    Minimnya keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan membuat beberapa anggota merasa tidak memiliki perak yang berarti, ini akibatnya mereka menjadi pasif dan kurang berinisiatif dalam menjalankan tugasnya. Bahkan, ada anggota yang merasa ragu atau takut untuk berbagi pendapat akibat batasan tidak formal dalam struktur organisasi
    b. Adanya Gaya Kepemimpinan yang Terlalu Santai dan Kurang Tegas
    Gaya ini akan berdampak pada rendahnya kedisiplinan dan tanggung jawab anggota. Beberapa responden mengungkapkan bahwa ada anggota yang tidak terlibat aktif dalam kegiatan organisasi tanpa adanya tindakan dari pihak pimpinan. Hal ini melemahkan fungsi pengawasan dan penegakan regulasi di dalam organisasi, jika dibiarkan berlarut-larut maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kualitas kerja secara keseluruhan.

c. Adanya Hubungan Sosial dan Kolaborasi Antaranggota Melemah
Kesenjangan kelompok tertentu akan membuat rasa solidaritas dan kebersamaan dalam tim menurun, karena hubungan yang tidak harmonis dapat memicu terjadinya konflik internal yang akan menghambat proses koordinasi antar anggota. Dalam jangka panjang, situasi ini dapat merusak atmosfer organisasi dan mengurangi efektivitas kerja tim.
d. Kekurangan Partisipasi dan Kehadiran Pemimpin dalam Kegiatan
Kurangnya partisipasi dan kehadiran pemimpin dalam kegiatan akan berpengaruh pada menurunnya kepercayaan anggota pada pemimpin. Rasa percaya adalah aspek krusial dalam hubungan antara pemimpin dengan anggota, karena dapat mempengaruhi tingkat kepatuhan, kesetiaan, serta dedikasi anggota terhadap organisasi. Ini dapat mengakibatkan penurunan efektivitas kepemimpinan dan melemahnya fungsi koordinasi di dalam organisasi.

2. Danpak Positif:
   a. Sikap terbuka pemimpin terhadap kritik dan komunikasi yang fleksibel menciptakan suasana yang nyaman bagi anggota.
   b. Lingkungan kerja yang tidak terlalu formal membuat anggota merasa lebih leluasa untuk menyampaikan pendapat, gagasan, atau keluhan mereka miliki selama menjalankan tugas.
   c. pemimpin dalam memberikan motivasi kepada anggota berkontribusi pada peningkatan semangat kerja, terutama ketika anggota mengalami penurunan motivasi.
   d. Pendekatan demokratis juga memberikan atau membantu membangun hubungan yang lebih manusiawi dan partisipatif di dalam organisasi.

Dengan demikian, pola kepemimpinan BEM KM Universitas Tidar periode 2025 belum berjalan maksimal dan masih membutuhkan perbaikan di banyak aspek. Meskipun memiliki sifat demokratis, penerapannya masih belum merata dan belum mampu mendorong partisipasi semua anggota organisasi dengan baik. Dampak dari kondisi tersebut menunjukkan bahwa tanpa adanya keseimbangan antara keterbukaan dan kontrol, maka dapat menimbulkan berbagai masalah. Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan pada gaya kepemimpinan agar organisasi dapat beroperasi dengan lebih efektif, harmonis, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan temuan lapangan terkait gaya kepemimpinan dalam organisasi BEM KM Universitas Tidar periode 2025, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung mengarah pada pola demokratis-partisipatif dengan pendekatan yang relatif fleksibel. Hal ini ditunjukkan melalui adanya keterbukaan pemimpin terhadap kritik dan masukan, serta upaya menciptakan suasana organisasi yang kondusif dan tidak kaku bagi anggota. Meskipun demikian, implementasi gaya kepemimpinan tersebut belum sepenuhnya berjalan secara optimal dan konsisten. Dalam praktiknya, masih terdapat beberapa kendala, di antaranya keterlibatan anggota yang belum merata dalam proses pengambilan keputusan, pola komunikasi yang cenderung bersifat satu arah (top-down), serta belum optimalnya kehadiran dan keterlibatan langsung pemimpin dalam berbagai aktivitas organisasi. Selain itu, ditemukannya kesenjangan hubungan sosial antar kelompok internal menunjukkan bahwa integrasi dan kohesi organisasi belum terbangun secara maksimal.

Ketidakseimbangan antara pendekatan kepemimpinan yang cenderung santai dengan kurangnya ketegasan dalam pengendalian organisasi turut berdampak pada menurunnya tingkat kedisiplinan, partisipasi anggota, serta efektivitas koordinasi. Namun demikian, pendekatan yang bersifat terbuka dan humanis tetap memberikan kontribusi positif, khususnya dalam menciptakan kenyamanan psikologis dan hubungan interpersonal yang lebih baik di lingkungan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki potensi yang konstruktif, namun masih memerlukan penguatan dalam aspek ketegasan, pemerataan partisipasi, efektivitas komunikasi, serta pengelolaan hubungan internal agar organisasi dapat berjalan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam organisasi BEM KM Universitas Tidar, yaitu sebagai berikut:

1. Peningkatan Keterlibatan Anggota secara Inklusif
   Dimana Pemimpin diharapkan mampu menciptakan ruang partisipasi yang lebih luas dan inklusif bagi seluruh anggota organisasi, tidak terbatas pada lingkup pimpinan inti. Hal ini dapat dilakukan melalui mekanisme forum diskusi terbuka, musyawarah rutin, serta penyediaan saluran aspirasi yang representatif.
2. Penguatan Pola Komunikasi Dua arah
   Diperlukan pengembangan pola komunikasi yang tidak hanya bersifat top-down, tetapi juga mengakomodasi aliran informasi dari bawah ke atas (bottom-up). Dengan demikian, interaksi antara pemimpin dengan anggota menjadi lebih dialogis serta mampu meminimalisasi kesenjangan komunikasi.
3. Peningkatan Kehadiran dan Peran Aktif Pemimpin
   Kehadiran pemimpin secara langsung dalam kegiatan organisasi perlu ditingkatkan guna memperkuat fungsi pengawasan, memberikan teladan, serta dapat membantu untuk meningkatan kepercayaan anggota terhadap pemimpoin nya.
4. Pengembangan Sistem Evaluasi dan Pengawasan Kinerja
   Sistem evaluasi yang terstruktur dan berkelanjutan dapat memantau pelaksanaan program kerja serta kinerja anggita, sehingga potensi penyimpangan dapat diminimalisasi sejak dini.
5. Peningkatan Kapasitas Kepemimpinan
   Upaya pengembangan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan, seminmar, ataupun kegiatanj upgrading perlu dilakukan secara berkelanjutan agar pemimpin dan pengurus memliki kemampuan manajerial dan interpersonal yang lebih formal.

REFERENCES

Buku

Abdussamad, Z. (2021). Metode penelitian kualitatif. Syakir Media Press.

Azmy, A. (2021). Teori dan dasar kepemimpinan. Mitra Ilmu.

Bormasa, M. (2022). Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja. Purwokerto Selatan: Pena Persada.

Fachrurazi, H., Solistiani, L., Mulyadi, S. E., Nurcholifah, I., Fauziah, S., Hartono, S., & Jusman, I. A. (2022). Dasar kepemimpinan. Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.

Gofur, A., Senoaji, F., Shafariah, H., & Samsudin. (2024). Pemimpin dan kepemimpinan: Dasar kepemimpinan dalam manajemen organisasi. PT Mafy Media Literasi Indonesia.

Gustiawan, D. (2024). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan. Jakarta Barat: PT. Indonesia Delapan Kreasi Nusa.

Raymond, R., Siregar, D. L., Pristiyanto, P., Arifin, A., Nuriah, Y., Priana, S. E., Charli, C. O., Hidayati, F., Hendrati, A., Sopali, M. F., Ramadhan, M., Amane, A. P. O., Lesmana, A. Y., & Desiyanti, R. (2024). Kepemimpinan dalam Organisasi. Padang: Gita Lentera.

Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Wijono, S. (2018). Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.

Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih, S. (2021). Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi. Bojong Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.

Jurnal

Alifah Salsa Khairan, Rona Dame Sianturi, Sapna Olivia Nababan, & Rotua Sahat P Simanullang. (2025). Peran Kepemimpinan Efektif dalam Meningkatkan Kualitas Organisasi Bem Fakultas Ekonomi : Penelitian. Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan, 4(2), 7750–7753. https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.2979

Azhari, A. P., & Azzahra, A. L. (2022). Analisis Karakter Kepemimpinan Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Institut Pertanian Bogor. PUBLICNESS: Journal of

Public Administration Studies, 1(2), 117-123. https://doi.org/10.24036/publicness.v1i2.26

Clarence, J., Zahra, L. A., & Roulina, C. G. ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KETUA BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA (BEM) FAKULTAS HUKUM UPN "VETERAN" JAKARTA PERIODE 2020/2021.

Febrianty, N. I., & Pujianto, W. E. (2023). Analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan motivasi anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen UNUSIDA. Jurnal Riset Manajemen, 2(1), 282–291. https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1405

Juliarti Bantam, D., Pradipta Suci, Y. P., Hutama Puteri, N. M., & Hernanda, G. F. (2024). Gambaran gaya kepemimpinan ketua organisasi mahasiswa Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta. Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia, 2(9), 59–65. https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc

Putro, S. E., S, E. A., & Agape, R. D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya. EKONOMIKA45 Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Bisnis Kewirausahaan, 10(2), 94–104. https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i2.829

Ramadhana, R., & Purwanti, S. (2024). ANALISIS MANAJEMEN KRISIS BEM KM UNIVERSITAS MULAWARMAN SAMARINDA TERHADAP PERISTIWA PENCEMARAN NAMA BAIK WAKIL PRESIDEN RI.

Sidabukke, V. Y., Hermawan, T. N., & Ismail, I. (2024). Analisis gaya kepemimpinan demokratis Badan Eksekutif Mahasiswa FEB Universitas Trunojoyo Madura dalam meningkatkan motivasi anggota. Jurnal Media Akademik (JMA), 2(11). https://doi.org/10.62281/v2i11.1011

Siddiq, N. F., & Doharma, R. (2024). Analisa Tingkat Kepuasan Civitas Akademika terhadap Kinerja BEM pada STMIK Widuri Menggunakan Metode Service Quality. Repeater, 3(1), 01–14. https://doi.org/10.62951/repeater.v3i1.308

Subni, M. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim Kerja dan Mengembangkan Organisasi. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan, 4(1), 15–26. https://doi.org/10.30872/jimpian.v4i1.2779