

BAB IV

GAYA KEPEMIMPINAN KETUA UMUM HMI KOMISARIAT DAKWAH IAIN RADEN INTAN LAMPUNG PERIODE 2015-2016 DALAM MENINGKATKAN PRESTASI AKADEMIK KADER

A. Gaya Kepemimpinan HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Kader

Analisis pada bab ini dimulai dengan mengungkapkan gaya kepemimpinan yang diterapkan Ketua Umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dalam meningkatkan prestasi akademik kader. Kepemimpinan pada prinsipnya merupakan kegiatan seseorang pemimpin dalam memberikan motivasi dan bimbingan kepada semua personil organisasi agar tercapai tujuan-tujuan yang diprogramkan.

Untuk melihat gaya kepemimpinan ketua umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dalam meningkatkan prestasi akademik kadernya, maka penulis mengamati (observasi) dan menggali informasi (wawancara) terkait aktifitas organisasi yang dilakukan oleh ketua umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung, Paling tidak empat hal sebagai berikut:

1. Proses pengambilan keputusan dalam pengelolaan organisasi HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung

Data bab III menunjukkan setiap ada rencana kegiatan baik yang bersifat teknis maupun nonteknis selalu diambil jalan musyawarah dengan melibatkan semua elemen yang terlibat di dalam komisariat termasuk seluruh kader. Kegiatan musyawarah dilakukan guna menggali dan menemukan ide-ide yang lebih baik serta meningkatkan solidaritas organisasi. Dengan demikian proses saling bina membina dapat berjalan secara maksimal. Konsep ini menunjukkan adanya perlibatan semua personil organisasi dalam meningkatkan prestasi akademik kader. Dengan kata lain merupakan wujud penjabaran dari kegiatan motivasi ketua umum kepada kadernya.

Secara jelas perlibatan semua elemen organisasi HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dalam proses pengambilan keputusan tertentu sesuai dengan gaya kepemimpinan demokratis sebagaimana yang diterangkan oleh Siagian, dan Kartini Kartono yaitu pemimpin memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat dan aspirasinya dengan tetap menyinkronkan pendapat-pendapat tersebut dengan tujuan organisasi. Penerimaan pendapat dan aspirasi dari bawahan tersebut dimaksudkan agar pemimpin bisa menekan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas.

Jika mendasari pada teori Davis dan Newstrom, proses pengambilan keputusan oleh ketua umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung juga termasuk gaya kepemimpinan demokratis yang dilihat melalui dua basisnya yakni basis perilaku dan basis kepribadian. Basis perilaku yang dimaksud ialah gerak-gerik dan pola tindaknya senantiasa didasari dengan hasil keputusan bersama dalam

organisasi. Sedangkan yang dimaksud dengan basis kepribadian ialah pola sikap dan pola pikir yang senantiasa menyerahkan segala gerak langkah organisasi melalui cara musyawarah untuk mufakat serta dirinya rajin berkonsultasi kepada senior-senior yang lebih berpengalaman..

Mengacu pada teori Harsey dan Blanchard, gaya kepemimpinan semacam itu termasuk ke dalam kategori gaya kepemimpinan konsultatif dan partisipatif. Terlihat ketua umum menerapkan gaya konsultatif karena dalam proses pengambilan keputusannya, ia masih harus memberikan pengarahan spesifik apabila terjadi perdebatan yang sengit pada forum rapat ketika terjadi perbedaan pendapat serta dirinya memberikan tanggung jawab kepada bawahannya walaupun bawahan tersebut belum mampu mengemban amanah tersebut.

Berdasarkan analisis di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa Ketua Umum HMI Komisariat Dakwah, Muhammad Khotib Nawawi, dalam mengambil keputusan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis.

2. Membuat program HMI KOMDAK *Back to Campus*

Dibuatnya program HMI KOMDAK *Back to Campus* merupakan salah satu hasil dari pengambilan keputusan demokratis dalam kepemimpinan Muhammad Khotib Nawawi yang bermaksud untuk meningkatkan prestasi akademik kader. Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, akan terlihat juga gaya kepemimpinan ketua umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung itu.

Sebagaimana data bab III, bahwa dalam melaksanakan program HMI KOMDAK *Back to Campuss*, Nawawi sangat mempercayai tim pelaksana. Walaupun dirinya jarang terlibat, mengontrol dan terkesan bebas. Gaya semacam ini mendekati gaya kepemimpinan *Laizes Faire* seperti yang dikemukakan oleh Siagian dan Kartini Kartono pada bab II.

Dalam pengamatan penulis Nawawi justru sedang melakukan delegasi. Hal tersebut dilakukannya karena berkat kemampuan mendiagnosa tingkat kematangan bawahan. Diagnosa Nawawi dalam hal ini nampaknya tepat, karena orang-orang yang tergabung dalam tim pelaksana adalah orang-orang yang memenuhi kualifikasi kader senior berprestasi. Artinya kematangan dalam membina tidak perlu diragukan lagi sehingga ia mempercayakan sepenuhnya kepada tim pelaksana.

Berdasarkan teori dari bab II, yang dilakukan Nawawi selaras dengan teori Harsey-Blanchard. Ia berusaha menerapkan kepemimpinan situasional dengan mengoptimalkan kemampuan diagnosanya terhadap kematangan bawahannya.

3. Ketua Umum sebagai Motivator Kader

Data bab III tentang peranan ketua umum sebagai motivator kader menunjukkan aktifitas pribadi yang dilakukan upaya mendorong peningkatan prestasi akademik kadernya dengan membangun komunikasi langsung, biasanya saat bertemu, ketua umum sering menanyakan soal kegiatan belajar di kampus dan bersedia menyisihkan waktunya untuk membimbing kader mengerjakan tugasnya.

Sedangkan komunikasi tidak langsung ia lakukan dengan rutinitasnya mengingatkan kader-kadernya untuk mengerjakan tugas kuliah.

Akan tetapi, ketua umum belum bisa menjadi contoh yang baik bagi kader-kadernya. Hal tersebut dikarenakan dirinya justru mengabaikan urusan-urusan perkuliahannya selama menjabat sebagai ketua umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung. Sedangkan pendapat banyak kalangan menyatakan pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan contoh dan menjadi teladan bagi bawahannya.

Tidak ada data yang penulis temukan tentang pemberian penghargaan (*reward*) yang diberikan terhadap kader yang mampu meraih prestasi. Padahal pemberian hadiah dapat berpengaruh dalam meningkatkan prestasi akademik.

Jadi peranan motivator yang dilakukan oleh ketua umum hanyalah sebatas komunikasi seperlunya dan terkesan formalitas saja.

4. Kondisi Prestasi Akademik Kader HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung

Dalam bab II telah diterangkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi akademik seseorang. Di antaranya, menurut Soemanto, ialah konsep diri, *locus of control*, kecemasan diri dan motivasi hasil belajar. Sedangkan menurut Winkel ialah faktor internal dan faktor eksternal.

Dalam hal ini organisasi kemahasiswaan seperti HMI dapat menjadi faktor eksternal bagi para kader-kadernya untuk meraih prestasi. Selain peranan orang tua dan keluarga,

lingkungan sosial juga termasuk ke dalam faktor eksternal yang dimaksud. Artinya HMI sebagai organisasi kader dapat mengambil peran menciptakan suatu lingkungan sosial di luar kampus yang mendorong kader-kadernya meraih prestasi. Upaya tersebut memang terlihat dari aktifitas organisasi serta informasi yang penulis dapatkan selama di lapangan sebagaimana yang sudah disampaikan pada bab III.

Pada awalnya, melihat dari tabel kondisi prestasi akademik kader pada bab III yang dijadikan sampel penelitian ini, memang terlihat belum ada hasil yang maksimal yang dirasakan oleh kader-kader tersebut dalam peningkatan prestasi akademiknya. Namun, diakhir masa kepemimpinan Nawawi, kader dan pengurusnya mulai terbiasa menjalankan aktifitas sebagai dampak dari gaya kepemimpinan Nawawi sehingga prestasi akademik kader mulai meningkat.

Konsistensi Sembilan orang dalam meningkatkan IP nya harusnya menjadi perhatian serius. Jumlah ini masih belum melampaui 50% + 1 (*quorum*) dari sampel penelitian yang penulis ambil. Walaupun ketua umum, Nawawi, mampu mendorong kader dan pengurus yang awalnya mengalami penurunan IP untuk melakukan perbaikan, ia tak mampu meredam lima orang lain yang tergelincir IP nya. Bahkan ada dua orang yang justru selalu mengalami penurunan.

Jadi, berdasarkan analisis di atas, penulis dapat menarik kesimpulan terkait gaya kepemimpinan ketua umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung periode 2015-2016 dalam meningkatkan Prestasi Akademik Kader yakni Gaya Kepemimpinan Situasional menurut Harsey-Blanchard. Hal tersebut terlihat dengan kombinasi beberapa gaya yang dilakukan oleh Nawawi berdasarkan dengan situasi, kondisi dan tingkat kematangan bawahan.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Ketua Umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Kader

Setiap pemimpin pasti mempunyai faktor pendukung dan penghambat dalam kepemimpinannya, tidak terkecuali Muhammad Khotib Nawawi selaku Ketua Umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung Periode 2015-2016.

Berdasarkan data dari bab III, dapat penulis ketahui faktor pendukung dan penghambat yang dirasakan oleh ketua umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dalam meningkatkan Prestasi Akademik Kader, yakni:

1. Faktor pendukung gaya kepemimpinan ketua umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dalam meningkatkan prestasi akademik kader
 - a. Adanya dukungan dari Alumni-alumni HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung.

Hal tersebut dapat terlihat dari intensitas kedatangan para alumni ke sekretariat untuk memberikan motivasi yang berhubungan dengan peningkatan prestasi akademik dan kehadiran dalam beberapa kegiatan yang dilakukan oleh HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung Periode 2015-2016 serta dukungan berupa materil yang diberikan guna melancarkan program-program yang akan dilaksanakan khususnya program yang berhubungan dengan peningkatan prestasi akademik.

- b. Adanya dukungan dari Presidium HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung

Hal ini dapat dilihat dari beberapa presidium yang intens melibatkan diri dalam agenda pembinaan kader yang berhubungan dalam peningkatan prestasi akademik seperti diskusi mata kuliah mingguan yang dilanjutkan pendampingan penyelesaian tugas-tugas kuliah.

- c. Adanya team work yang baik dan sistematis.

Dibentuknya tim pelaksana HMI KOMDAK *back to campus* yang konsisten dalam melaksanakan tugas-tugas organisasinya melihatkan team work yang baik dan sistematis.

2. Faktor penghambat gaya kepemimpinan ketua umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dalam meningkatkan prestasi akademik kader

a. Kurangnya kesadaran kader terhadap prestasi akademiknya.

Hal tersebut terlihat dari kader-kader masih kurang memperhatikan, cenderung acuh, terhadap hasil prestasi akademiknya dan juga semakin berkurangnya antusiasme kader dalam mengikuti aktifitas di komisariat khususnya rangkaian agenda program HMI KOMDAK *back to basic*.

b. HMI tidak termasuk kedalam bagian civitas akademika kampus. Posisinya yang berada pada eksternal kampus membuat kurang maksimalnya kegiatan yang berhubungan dengan aktifitas perkuliahan.

Selain faktor penghambat di atas, menurut penulis berdasarkan analisis di lapangan bahwa ada faktor lain yang menjadi penghambat Ketua Umum dalam meningkatkan Prestasi Akademik Kader. Yakni:

a. Kurangnya kedisiplinan waktu setiap melaksanakan kegiatan yang mengakibatkan berkurangnya antusiasme kader dalam berpartisipasi terhadap kegiatan tersebut.

- b. Kurangnya contoh yang dapat dijadikan teladan terkait peningkatan prestasi akademik yang diberikan oleh Pimpinan HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung. Sekalipun ada, masih hanya sebagian kecil yang tergabung dari tim pelaksana.