

**GAYA KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN TIRTA MEYRIZKA LUBIS
SEBAGAI PEMIMPIN TRANSFORMASIONAL TIRTA FOUNDATION**



SKRIPSI

Ditujukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi

Disusun Oleh :

Firda Soleh Hatul Aeni

NIM : 17107030017

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Mahasiswa : Firda Soleh Hatul Aeni

Nomor Induk : 17107030017

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Konsentrasi : *Public Relations*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya ini adalah asli hasil karya/penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya/penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh anggota dewan penguji.

Yogyakarta, 09 Juni 2022

Yang Menyatakan,



Firda Soleh Hatul Aeni

17107030017



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA



Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 0812272 Fax. 519571 YOGYAKARTA 55281

NOTA DINAS PEMBIMBING
FM-UINSK-PBM-05-02/RO

Hal : Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikumWr. Wb

Setelah memberikan, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Firda Soleh Hatul Aeni
NIM : 17107030017
Prodi : Ilmu Komunikasi
Judul :

**GAYA KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN TIRTA MEYRIZKA LUBIS SEBAGAI
PEMIMPIN TRANSFORMASIONAL TIRTA FOUNDATION**

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi.

Harapan saya semoga saudara segera dipanggil untuk mempertanggung-jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatian Bapak, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr. Wb

Yogyakarta, 8 Agustus 2022

Pembimbing

Drs. Siantari Rihartono, M.Si
NIP. 19600323 199103 1 002



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-987/Un.02/DSH/PP.00.9/09/2022

Tugas Akhir dengan judul : GAYA KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN TIRTA MEYRIZKA LUBIS SEBAGAI PEMIMPIN TRANSFORMASIONAL TIRTA FOUNDATION

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FIRDA SOLEH HATUL AENI
Nomor Induk Mahasiswa : 17107030017
Telah diujikan pada : Kamis, 01 September 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Siantari Rihartono, M.Si
SIGNED

Valid ID: 63311d9308a56



Penguji I

Niken Puspitasari, S.IP., M.A.
SIGNED

Valid ID: 633116571564d



Penguji II

Achmad Zuhri, M.I.Kom.
SIGNED

Valid ID: 632d92f084449



Yogyakarta, 01 September 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 63366fa664e3e

MOTTO

وَأَحْسِنُ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ

“... dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu...” (Al-Qasas/28:77)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Almamater

Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongan-Nya. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat.

Penyusunan skripsi ini merupakan kajian singkat tentang Gaya Komunikasi Kepemimpinan Tirta Meyrizka Lubis sebagai Pemimpin Transformasional Tirta Foundation. Penyusun menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini, penyusun mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Rama Kertamukti, S.Sos., M.Sn. selaku Kepala Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Diah Ajeng, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Bapak Lukman Nusa, M.I.Kom selaku Dosen Penasehat Akademik yang selalu mengingatkan dan memberikan informasi terbaru perihal tanggal-tanggal penting akademik.

5. Bapak Drs. Siantari Rihartono, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan nasihat, saran, arahan, dan bimbingannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
6. Ibu Niken Puspitasari, S.IP., M.A dan Bapak Achmad Zuhri, M.I.Kom selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran, arahan, dan bimbingannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
7. Bapak Dr. Farid Setiawan, M.Pd selaku narasumber ahli penelitian bidang kepemimpinan yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan informasi terkait dengan penelitian.
8. Bapak Fajar Iqbal, M.Si yang sudah meluangkan waktu untuk memberikan nasihat dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Segenap Dosen Program Studi Ilmu Komunikasi serta karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
10. Mba Tirta Meyrizka Lubis selaku Direktur Tirta Foundation yang telah menjadi narasumber utama dan telah meluangkan waktunya untuk memberikan informasi tentang Tirta Foundation.
11. Segenap keluarga besar Tirta Foundation yang telah menerima peneliti untuk belajar lebih dalam tentang pemberdayaan masyarakat di bidang pendidikan.
12. Keluarga besar Asrama Baitul Qur'an Hamasah Yogyakarta, Pondok Pesantren Sunni Darussalam Maguwoharjo, Yogyakarta dan Yayasan Rumah Quran Nur Hidayah Kab. Nganjuk, Jawa Timur yang telah menjadi

tempat peneliti belajar tentang Al Quran, pengembangan diri dan *entrepreneurship*.

13. Kedua orangtua peneliti yaitu alm. Bapak Ujang Suranto dan Ibu Puji Anggraeni, kakak dan adik (Teh Irma, Vino, Aldin, Faiz, Rizki dan Mirza) yang selalu memberikan dukungan terbaik melalui doa, materil maupun nonmaterial sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
14. Seluruh sahabat-sahabat terbaik peneliti terkhusus, Azmi, Ayu, Adam, Awan, Ama, Amel, Aji, Dinda, Jau, Nida, Rosyid, Silvi, Uma, Mba Umi yang selalu memberikan semangat dan dukungannya.
15. Keluarga besar KKN Papua EMAS UIN Sunan Kalijaga dan temen-temen Program studi Ilmu Komunikasi 2017 atas semua dukungannya agar peneliti dapat menyelesaikan kuliah dengan baik.

Kepada semua pihak tersebut semoga amal baik yang telah diberikan dapat diterima Allah SWT, dan mendapat limpahan rahmat dari-Nya, aamiin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 09 Agustus 2022
Penyusun,

Firda Soleh Hatul Aeni

17107030017

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
SURAT PERNYATAAN	II
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	III
HALAMAN PENGESAHAN.....	IV
HALAMAN MOTTO	V
HALAMAN PERSEMBAHAN	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL	XIII
DAFTAR GAMBAR.....	XIV
DAFTAR LAMPIRAN	XV
ABSTRACT	XVI
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis.....	9

E. Tinjauan Pustaka	9
F. Landasan Teori.....	14
G. Kerangka Pemikiran.....	29
H. Metodologi Penelitian	31
1. Jenis Penelitian	31
2. Subjek dan Objek Penelitian	32
3. Metode Pengumpulan Data	32
4. Metode Analisis Data	35
5. Triangulasi.....	37
BAB II	40
Gambaran Umum Tirta Foundation.....	40
A. Sejarah Berdirinya Tirta Foundation.....	40
B. Visi dan Misi Tirta Foundation	43
C. Logo Tirta Foundation	44
D. Struktur Organisasi	45
E. Program Kegiatan Tirta Foundation	48
F. Profil Tirta Meyrizka Lubis sebagai Direktur Tirta Foundation.....	57
BAB III.....	64
PEMBAHASAN	64

A. Gaya Komunikasi <i>Controlling</i> Tirta Meyrizka Lubis sebagai Pemimpin Transformasional Tirta Foundation.....	65
B. Gaya Komunikasi <i>Equalitarian</i> Tirta Meyrizka Lubis sebagai Pemimpin Transformasional Tirta Foundation.....	73
C. Gaya Komunikasi <i>Structuring</i> Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin Transformasional Tirta Foundation.....	83
D. Gaya Komunikasi <i>Dynamic</i> Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin Transformasional Tirta Foundation.....	86
E. Gaya Komunikasi <i>Relinquishing</i> Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin Transformasional Tirta Foundation.....	89
BAB IV	95
PENUTUP.....	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tinjauan Pustaka.....	13
---------------------------------	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Logo Tirta Foundation	44
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi Tirta Foundation 2020/2021.....	45
Gambar 2. 3 Program Mentoring Pejuang Inspirasi offline Tirta Foundation.	49
Gambar 2. 4 Program Pembinaan Pejuang Inspirasi Online Tirta Foundation melalui Media WhatshApp.....	49
Gambar 2. 5 Program Pembinaan Pejuang Inspirasi Online Tirta Foundation melalui Virtual Zoom.	50
Gambar 2. 6 Program Bakti Sosial di Jalanan, TF.....	51
Gambar 2. 7 Program Bantuan Bencana atau Insidental, TF.....	51
Gambar 2. 8 Poster Program Sekolah Inspirasi Kebaikan, Tirta Foundation.	53
Gambar 2. 9 Buku Antologi Inspirasi, Tirta Foundation.	53
Gambar 2. 10 Program Bedah Buku Tirta Foundation.	54
Gambar 2. 11 Dokumentasi Pejuang Inspirasi dan Mentor Inspirasi Berprestasi, Tirta Foundation.	55
Gambar 2. 12 Program Bangun Bangsa dari Desa, Tirta Foundation.....	57
Gambar 3. 1 Pembinaan Offline TF bersama Tirta Meyrizka Lubis	74
Gambar 3. 2 Sekolah Pejuang Pendidikan Tirta Foundation	77
Gambar 3. 3 Tirta Foundation Berprestasi.....	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Surat Ijin Penelitian.....	105
Lampiran II. Dokumentasi	106
Lampiran III. Pedoman Wawancara	110
Lampiran IV. Curriculum Vitae.....	120



ABSTRACT

Abstract. *This study aims to determine the leadership communication style of Tirta Meyrizka Lubis as a transformational leader of the Tirta Foundation. This study uses a descriptive analytical method with data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation as well as data analysis of the Miles and Huberman model. The data that has been obtained is proven to be authentic and accurate through source triangulation. First, the triangulation of sources in this study are resource persons who are experts in the field of leadership. Second, triangulation of sources using selected informants according to research needs. The results of this study indicate that Tirta's leadership communication style which is supported by transformational leadership in TF is a unit that encourages individual transformation in TF so that TF can continue to develop. Tirta does the transformation or changes that occur to individuals in TF by using a coaching approach, caring for each individual in TF, motivation, inspiration, and exemplary. The basic practice of leadership communication style carried out by Tirta Meyrizka Lubis at TF which is transformational in nature that Tirta Meyrizka Lubis as a transformational leader at TF tends to use communication style, equalitarian communication style, dynamic communication style and relinquishing communication style in encouraging transformational things in individuals in TF. Meanwhile, structured communication style is used to encourage organizational transformation efforts related to work programs.*

Keywords: *Leadership communication style, Transformational Leadership, Tirta Meyrizka Lubis, Tirta Foundation*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena kepemimpinan di Indonesia telah membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi yang kuat dalam kelangsungan hidup sebuah organisasi, namun tidak sedikit kepemimpinan seseorang gagal karena ketidakmampuannya menjadi motor penggerak perubahan di organisasinya yang disebabkan terbatasnya kualitas SDM pemimpin (Santoso 2019). Akibatnya, tidak sedikit organisasi yang mengalami kesulitan bertahan hidup (Jahidi and Hafid 2017).

Lebih lanjut, di era globalisasi yang terus mengalami transformasi konstan, kepemimpinan organisasi pun menjadi semakin rumit, sehingga penyelesaian masalah organisasi juga tidak dapat diselesaikan dengan solusi sebelumnya untuk menjamin kehidupan jangka panjang (Hutagalung dkk., 2021). Oleh karenanya, diperlukan peranan pemimpin yang dapat menyusun strategi dengan memiliki ketarampilan yang mampu menjadikan organisasi fleksibel dan inovatif agar terus berkembang (Assingkily and Mesiono 2019)

Menurut Amirulah (dikutip dari Darmawan, 2017) mengoptimalkan peran pemimpin di sebuah organisasi menekankan pada kemampuan pemimpin untuk dapat mengkomunikasikan pesan, strategi dan tindakan yang dilakukan oleh bawahannya. Sebaliknya, kurangnya kemampuan berkomunikasi

pemimpin menyebabkan sistem komunikasi di organisasi menjadi kaku, sehingga manajemen organisasi menjadi tidak dapat berkembang (Falasifah 2020). Sementara, kemampuan berkomunikasi adalah alat yang paling penting dimiliki pemimpin untuk dapat menjalankan perannya di organisasi (Mahmudah 2015).

Kemampuan berkomunikasi dengan gaya komunikasi merupakan hal yang penting diperhatikan pemimpin mengingat bahwa setiap pesan yang disampaikan dengan tepat menentukan tercapainya tujuan organisasi (Sakina 2017). Oleh karenanya penting bagi pemimpin menyampaikan pesan dengan menggunakan gaya komunikasi yang tepat, karena gaya komunikasi seorang pemimpin turut membangun, memelihara dan menyertai organisasi ketika terjadi perubahan baik secara struktural maupun individu (Mahmudah 2015).

Gaya komunikasi berdasarkan pandangan Liliwari, (2011), merupakan seperangkat perilaku antar-pribadi yang terspesialisasi digunakan untuk mendapat tanggapan dalam situasi tertentu. Memahami gaya komunikasi seseorang, maka setiap individu perlu menonjolkan ciri khas pribadinya, sebab gaya komunikasi memiliki ciri yang bersifat personal yang dapat diciptakan dan dipertahankan (Nuraida 2017).

Kemampuan berkomunikasi melalui gaya komunikasi sangat berguna bagi pemimpin di organisasi. Dalam menstimulus anggotanya untuk melakukan aktivitas tertentu, pemimpin perlu pandai beradaptasi dan mampu menyeimbangkan gaya komunikasi yang dimiliki dengan karakter anggotanya (Devionita 2021). Selain itu, Devionita (2021) juga menjelaskan bahwa dalam

membuat kebijakan, seorang pemimpin juga perlu memiliki cara berkomunikasi yang baik sesuai dengan kondisi, sehingga karakter gaya komunikasi yang dimiliki pemimpin tersebut bisa menjadi wujud keberhasilan pemimpin dalam mengelola organisasinya. Oleh karenanya, fenomena gaya komunikasi pemimpin di sebuah organisasi menjadi topik yang menarik untuk dipelajari lebih dalam sejalan dengan kompleksnya permasalahan pada organisasi.

Salah satu pemimpin yang menarik untuk dilihat gaya komunikasi dalam kepemimpinannya adalah Tirta Meyrizka Lubis. Tirta Meyrizka Lubis atau akrab disapa Tirta merupakan pendiri sekaligus pemimpin di organisasi non-profit (yayasan) bernama Tirta Foundation (TF) (website tirtafoundation.id, diakses pada 11 Februari 2022 pukul 07:00 WIB)). Tirta juga dikenal sebagai sosok dengan berbagai prestasi unggulan, seperti menjadi mahasiswa berprestasi tingkat nasional (Sv.ugm.ac.id 2019) dan menjadi pemuda pelopor bidang pendidikan (dikutip dari arekmemo.com diakses pada 11 Februari 2022 pukul 08:00 WIB).

Tirta Foundation merupakan organisasi non-profit yang bergerak di bidang pendidikan dan sosial dengan proyek membantu mencerdaskan anak Indonesia menjadi generasi peradaban yang unggul melalui *tagline* “Alirkan Kebaikan” (website tirtafoundation.id, diakses pada 11 Februari 2022 pukul 08:30 WIB)). Melalui Tirta Foundation (TF) diharapkan lahir generasi muda Indonesia yang dapat melakukan aksi dan memberikan dampak perubahan positif di masyarakat.

Kepemimpinan Tirta Meyrizka Lubis di TF menarik untuk dikaji, apalagi organisasi ini dalam kurun waktu empat tahun telah melakukan sejumlah program yang menjadikan generasi muda sebagai penggerak utama dalam aktivitasnya. Tirta Foundation mengolaborasikan elemen-elemen masyarakat dengan inovasi berbasis kecendekiawanan sosial yang menerapkan sistem empati terhadap pendidikan Indonesia.

Selain itu, melalui kepemimpinan Tirta Meyrizka Lubis, Tirta Foundation juga telah menggerakkan 220 sukarelawan pendidikan yang tersebar di 20 kota dan memberikan manfaat kepada lebih dari 2.000 orang dalam bidang pendidikan dan sosial, serta menyelenggarakan lebih dari 20 program kerja, baik tingkat kota maupun nasional.

Secara garis besar, program TF terdiri atas program sosial dan pendidikan. Kegiatan sosial TF diantaranya berupa kerelawanan dan aksi berbagi kebaikan seperti berbagi bingkisan pendidikan untuk panti asuhan di Indonesia. Pada bidang pendidikan, TF melakukan kegiatan pembinaan dan pelatihan pengembangan diri, beasiswa kebaikan, program mentor inspirasi, program pejuang inspirasi, sekolah inspirasi kebaikan dan pembinaan anggota berprestasi.

TF merupakan organisasi non-profit yang anggotanya tidak mendapatkan keuntungan berupa materi dari kegiatan yang dilakukan. Meskipun begitu, hal tersebut tidak menurunkan semangat anggota di dalamnya. Hal ini terbukti, sejak didirikan tahun 2018 hingga Februari 2022, Tirta Foundation (TF) tercatat telah memiliki 20 cabang atau *chapter* yang tersebar

di Indonesia (website tirtafoundation.id diakses pada 12 Februari 2022 pukul 08:20 WIB).

Selanjutnya, saat ini organisasi juga membutuhkan sosok pemimpin dengan kemampuan yang dapat menumbuhkan semangat anggota untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi (Dwivedi dkk., 2020). Oleh karenanya perlu upaya untuk terus menumbuhkan antusiasme anggota. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah dengan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan karakteristik pemimpin yang dapat menginspirasi para pengikutnya untuk meningkatkan nilai keunggulan anggota menghasilkan performa terbaik guna mencapai tujuan organisasi (Lasrado and Kassem 2021).

Menurut Bass dan Riggio (2006), kepemimpinan transformasional dilakukan dengan cara pengaruh idealis, motivasi yang memberi inspirasi, stimulus intelektual dan pertimbangan individual. Pemimpin dengan perilaku kepemimpinan transformasional juga merupakan tipe pemimpin ideal karena mampu membangkitkan motivasi, menstimulus dan meningkatkan antusiasme anggota dalam menciptakan ide dan berfikir secara mandiri untuk meraih kesuksesan di masa mendatang bagi organisasi (Slahanti dan Setyowati, 2021).

Selain itu, menurut Ulwiyah dkk, (2021) perilaku pemimpin transformasional senantiasa memberikan perhatian khusus pada kebutuhan prestasi dan perkembangan personal anggotanya dengan memandang anggota sebagai elemen penting dalam organisasi yang dimengerti dan dipenuhi

kebutuhannya guna kemaslahatan bersama sebagaimana terdapat dalam QS. At

Taubah 9:128

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ
(التوبة/9: 128)

Artinya: Sungguh, benar-benar telah datang kepadamu seorang rasul dari kaummu sendiri. Berat terasa olehnya penderitaan yang kamu alami, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, dan (bersikap) penyantun dan penyayang terhadap orang-orang mukmin. (QS. At-Taubah 9:128)

Menurut Ulwiyah dkk (2021), ayat ini menjelaskan bahwa kepemimpinan Nabi Muhammad SAW merupakan teladan pemimpin transformasional yang memiliki sikap peduli tinggi dan ikut serta merasakan permasalahan yang dihadapi oleh setiap anggotanya tersebut.

Kajian mengenai kepemimpinan dan komunikasi merupakan kajian yang menarik untuk diteliti, karena melibatkan dua unsur konsep yang saling mendukung untuk terus mengarahkan anggotanya agar dapat bekerja optimal sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dengan demikian melalui adanya seorang pemimpin yang memiliki gaya komunikasi kepemimpinan yang tepat maka anggota organisasi dapat dikelola secara profesional dan dapat menempatkan anggotanya sebagai subjek yang penting dalam membangun organisasi (Kuria, (2019).

Demikian halnya dalam menjalankan kepemimpinan transformasional, gaya komunikasi pemimpin bisa memberikan dampak pada terciptanya suasana berorganisasi yang dapat memotivasi para anggota untuk memberikan kinerja terbaiknya (Paputungan dkk., 2021). Hal ini menjadi catatan penting mengingat TF sedang dalam masa berkembang, maka gaya komunikasi Tirta

Meyrizka Lubis sebagai pemimpin di Tirta Foundation (TF) perlu dikaji lebih mendalam dalam kepemimpinan transformasional agar terus bertahan.

Walaupun kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan di era sekarang dan di klaim sebagai tipe kepemimpinan ideal, namun tidak semua komponen organisasi memiliki semangat yang sama dalam mencapai tujuan organisasi (Slahanti and Setyowati 2021). Pada kenyataannya, dengan usia organisasi yang terbilang masih muda, dalam perjalanan Tirta Foundation (TF) mendirikan 20 cabang tentu tidak terlepas dari dinamika yang terjadi di dalamnya.

Berdasarkan pra-penelitian dari internal organisasi diketahui bahwa mayoritas anggota Tirta Foundation (TF) mempunyai latar belakang yang belum memiliki kecakapan tentang *sosial empowerment* (pemberdayaan masyarakat) utamanya dalam pendidikan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, anggota mengalami antusias yang naik turun terhadap dunia sosial. Oleh karenanya, dibutuhkan penguatan motivasi kerelawanan dan manajemen komitmen anggota untuk mengoptimalkan keberlanjutan organisasi agar terus mengalirkan kebaikan sebagaimana dasar pergerakan TF yaitu “Alirkan Kebaikan”.

Penguatan motivasi kerelawanan untuk membangun antusiasme dan komitmen tinggi pada anggota TF, gaya komunikasi Tirta Meyrizka Lubis tentu merupakan hal yang esensial dalam kepemimpinan transformasional di Tirta Foundation (TF). Gaya komunikasi yang tepat tentu menjadi kunci

keberhasilan dalam menciptakan kualitas kepemimpinan yang baik bagi kinerja anggota Tirta Foundation (TF).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik mengetahui lebih dalam gaya komunikasi Tirta Meyrizka Lubis yang disampaikan secara lebih cermat dan terfokus dalam kepemimpinan transformasional. Maka dari itu penulis mengangkat penelitian ini untuk diteliti lebih dalam dengan mengambil judul “Gaya Komunikasi Kepemimpinan Tirta Meyrizka Lubis sebagai Pemimpin Transformasional Tirta Foundation”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu bagaimana gaya komunikasi kepemimpinan Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin transformasional Tirta Foundation?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis gaya komunikasi Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin transformasional Tirta Foundation.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan menyumbang pemahaman ilmiah yang ada untuk program studi ilmu komunikasi mengenai penerapan gaya komunikasi bagi pemimpin transformasional.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan ilmiah dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai penerapan gaya

komunikasi bagi pemimpin transformasional dengan tema yang hampir sama atau yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian dapat dimanfaatkan untuk tujuan kepentingan praktis bagi organisasi yang diteliti yaitu Tirta Foundation sebagai bahan evaluasi dalam praktik komunikasi kepemimpinan transformasional di organisasi.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai gaya komunikasi pemimpin transformasional di suatu organisasi dan menjadi jawaban dari permasalahan praktis organisasi.

E. Tinjauan Pustaka

Dalam melakukan penelitian tentang “Gaya Komunikasi Tirta Meyrizka Lubis sebagai Pemimpin Transformasional Tirta Foundation”, peneliti mengkaji beberapa penelitian terdahulu untuk mengetahui persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang diteliti. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Aida Nuraida (2017) dengan judul “Gaya Komunikasi Kepemimpinan Perempuan Betawi (Studi pada Gaya Komunikasi Sylviana Murni sebagai Walikota Jakarta Pusat)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya komunikasi kepemimpinan Sylviana Murni sebagai seorang pemimpin perempuan melekat pada karakter Betawinya. Beberapa gaya komunikasi seperti *equalitarian style*, *structuring style*, *dynamic style* dan *relinquishing style* merefleksikan identitas pribadinya sebagai pemimpin dari kalangan perempuan Betawi.

Penelitian yang dilakukan Aida Nuraida ini menjadi rujukan dalam meneliti khususnya pada bagian gaya komunikasi kepemimpinan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu membahas mengenai gaya komunikasi kepemimpinan perempuan. Sementara mengenai perbedaan dengan penelitian penulis terdapat pada subjek penelitian yaitu tokoh pemimpin perempuan di lembaga pemerintahan.

Kedua, penelitian dari Bunga Suci Lestari, Ernita Arif dan Alfian Miko yang dilakukan tahun 2020. Penelitian ini berjudul “Gaya Komunikasi Pimpinan Perempuan pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (Studi pada Dinas Kebudayaan, Dinas Kesehatan, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air dan Badan Penelitian dan Pengembangan)”. Metodologi yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara yang mendalam (in-depth interview), observasi, dan penggunaan dokumen. Penelitian ini membahas tentang gaya komunikasi Kepala Perangkat Daerah yang dipimpin oleh perempuan pada Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi landasan kesamaan (The Equalitarian Style) merupakan gaya komunikasi yang paling sering digunakan oleh pimpinan perempuan pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. The Equalitarian Style dilakukan dengan membangun komunikasi nonformal dua arah (Lestari dkk., 2020). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pemimpin perempuan memberikan perhatiannya pada saat

mendengarkan orang lain berbicara dan lebih cenderung menghindari konflik (Lestari dkk., 2020).

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Sri Wanda Ardalita pada tahun 2017 dengan judul “Penerapan Komunikasi Pemimpin Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan (Studi Kasus Komunikasi Organisasi di Divisi Corporate Secretary Kantor Pusat PT Jasa Marga (Persero) Tbk)”. Penelitian ini membahas tentang penerapan komunikasi pemimpin transformasional pada Vice President Divisi Corporate Secretary Kantor Pusat PT Jasa Marga (Persero) Tbk dengan menggunakan lima hukum retorika Canons diantaranya Penemuan (*invention*), Pengaturan (*Arrangement*), Gaya (*Style*), Penyampaian (*delivery*) dan Ingatan (*Memory*).

Metode penelitian menggunakan metode kualitatif studi kasus (*Case Study*) dengan mewawancarai tujuh narasumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, penerapan lima retorika (*seni berbicara*) Canons oleh Vice President Divisi Corporate Secretary di dalam kepemimpinan transformasionalnya menjadikan karyawan termotivasi dan melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Ardalita, 2017). Terciptanya motivasi karyawan didukung dari karakteristik Vice President sebagai pemimpin transformasional yang ditandai dengan Kharisma (*idealized influence*), Inspirasi, Stimulasi Intelektual dan Pertimbangan Individual dalam memimpin (Ardalita, 2017).

Keempat, penelitian disertasi yang dilakukan oleh Danielle Priest tahun 2021 dengan judul “An Analysis of Transformational Leadership in Youth Nonprofit Programs”. Penelitian membahas tentang kualitas kepemimpinan transformasional di organisasi nonprofit dalam program kepemimpinan pemuda. Metode penelitian yang digunakan yaitu mix methods dengan mengambil data kuisinoner dari lima belas (15) organisasi nonprofit di Washington (Priest, 2021) dan wawancara dari lima (5) responden (Priest, 2021).

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat empat kualitas pemimpin transformasional yang dianalisis seperti Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation dan Individualized Consideration. Salah satu kualitas kepemimpinan transformasional tersebut diwujudkan melalui komitmen pemimpin untuk melakukan mentoring atau pembinaan terhadap anggotanya dengan tujuan membantu mencapai target organisasi maupun personal (Priest, 2021).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tabel 1 1 Tinjauan Pustaka

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Jenis Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Aida Nuraida	2017	Gaya Komunikasi Kepemimpinan Perempuan Betawi (Studi pada Gaya Komunikasi Sylviana Murni sebagai Walikota Jakarta Pusat)	Kualitatif	Penelitian membahas tentang gaya komunikasi dalam kepemimpinan	Subjek penelitiannya yaitu tokoh pemimpin perempuan di lembaga pemerintahan.
2.	Bunga Suci Lestari, Ernita Arif dan Alfan Miko	2020	Gaya Komunikasi Pimpinan Perempuan pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (Studi pada Dinas Kebudayaan, Dinas Kesehatan, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air dan Badan Penelitian dan Pengembangan)	Kualitatif	Penelitian membahas tentang gaya komunikasi dalam kepemimpinan	Subjek penelitiannya yaitu pemimpin perempuan di lembaga pemerintahan.
3.	Sri Wanda Ardalita	2017	Penerapan Komunikasi Pemimpin Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan (Studi Kasus Komunikasi Organisasi di Divisi Corporate Secretary Kantor Pusat PT Jasa Marga (Persero) Tbk)	Kualitatif	Penelitian membahas tentang komunikasi pemimpin transformasional.	Subjek penelitiannya yaitu <i>Vice President</i> Divisi <i>Corporate Secretary</i> di perusahaan dengan menggunakan analisis lima hukum retorika Canons dalam meningkatkan motivasi karyawan.
4.	Danielle Priest	2021	<i>An Analysis of Transformational Leadership in Youth Nonprofit Programs</i>	<i>Mix Methods</i>	Penelitian membahas tentang kualitas kepemimpinan transformasional di organisasi nonprofit dalam program kepemimpinan pemuda.	Subjek penelitiannya yaitu organisasi nonprofit yang telah memperoleh dana hibah untuk mendukung program pemuda di Washington.

Sumber: Diolah Peneliti, 2022.

F. Landasan Teori

1. Gaya Komunikasi

a. Pengertian Gaya Komunikasi

Pembentukan kesan tentang seseorang dilakukan melalui proses pengamatan terhadap apa yang dilakukan dan dikatakan (Sakina 2017). Artinya, kesan yang orang lain berikan merupakan bentuk hasil sebuah pengamatan dari yang dilihat dan didengarnya. Pola perilaku yang bisa diamati seseorang ini menurut Reece (dalam Sakina, 2017) disebut sebagai gaya komunikasi.

Pada dasarnya konsep gaya dalam pendekatan tingkah laku (Behaviour Theory) dipahami sebagai suatu perilaku seperti bersikap dan bertindak (Hidayah 2019). Sementara komunikasi dalam pandangan teori interaksi simbolik didefinisikan sebagai pertukaran informasi, ide, sikap, emosi, pendapat atau instruksi antara individu atau kelompok yang bertujuan untuk menciptakan sesuatu, memahami dan mengkoordinasikan suatu aktivitas (Liliweri 2011). Maka dapat disimpulkan bahwa gaya komunikasi adalah seperangkat perilaku komunikasi yang digunakan oleh seseorang untuk mendapatkan respon atau tanggapan tertentu.

Sementara, dalam buku Pengantar Ilmu Komunikasi, Suryanto (2015) mendefinisikan gaya komunikasi sebagai seperangkat perilaku antar pribadi yang terspesialisasi dan digunakan dalam suatu situasi tertentu. Hal ini mengisyaratkan bahwa

penggunaan gaya komunikasi setiap orang tidak hanya ditunjukkan untuk mendapatkan tanggapan tertentu tetapi juga digunakan pada situasi tertentu. Selain itu, gaya komunikasi membuat setiap orang menjadi unik. Hal ini dikarenakan gaya komunikasi membawa sifat melekat dari kepribadian seseorang yang membedakan dengan orang lain (Sakina 2017).

Gaya komunikasi juga dapat merefleksikan identitas pribadi seseorang yang kemudian dapat mempengaruhi persepsi orang lain terhadap identitas dirinya (Liliweri 2011). Lebih lanjut, Liliweri (2011) menjelaskan bahwa dengan mengenal lebih dalam tentang gaya komunikasi, seseorang juga dapat mencapai kesadaran diri pada tingkat lebih tinggi.

Kesadaran diri ini yang menurut Sakina (2017) dapat menjadi acuan untuk mengelola hubungan dengan diri sendiri dan orang lain bahkan hingga dapat memahami masing-masing kebutuhan pribadi anggota dalam sebuah organisasi. Pada organisasi, gaya komunikasi kepemimpinan seseorang tidak terlepas dari kepribadian personal seorang pemimpin dan gaya kepemimpinan yang digunakan (Nuraida 2017).

Dengan bekal pemahaman gaya komunikasi yang kuat di organisasi menurut Manap Solihat menumbuhkan motivasi di setiap anggota kelompok untuk memberikan yang terbaik bagi organisasinya (Solihat 2015). Artinya penting sekali setiap pemimpin untuk

memperhatikan gaya komunikasi yang digunakan dalam ruang lingkup komunikasi di organisasi.

b. Macam-Macam Gaya Komunikasi

Ada berbagai jenis gaya komunikasi yang dapat dimanfaatkan secara strategis di dalam sebuah organisasi oleh pemimpin. Steward L. Tubbs dan Selvia Moss (dikutip dari Ruliana, 2014) membaginya menjadi enam, yaitu

1. *The Controlling Style*

Gaya komunikasi mengendalikan atau dalam istilah Bahasa Inggris disebut *the controlling style of communication* mempunyai sifat mengendalikan yang ditandai dengan adanya kehendak seperti membatasi, memaksa dan mengatur mengenai perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain. Sehingga tidak heran jika gaya komunikasi yang bersifat mengendalikan ini terdengar negatif dan menyebabkan orang lain memberi tanggapan negatif juga.

Walaupun demikian, dalam kepemimpinan di organisasi gaya komunikasi ini sering dipakai untuk mempersuasi orang supaya bertindak secara efektif. Komunikator satu arah (*one way communicator*) ditunjukkan kepada orang yang menggunakan gaya komunikasi ini.

Tidak hanya itu, mereka juga tidak memiliki ketertarikan pada umpan balik jika tidak atas dasar kepentingan pribadi.

Bahkan karena mereka tidak khawatir dengan pandangan negatif dari orang lain, setiap pesan yang dikirim oleh mereka hanya mengarah pada usaha yang ditunjukkan untuk menjelaskan kepada orang lain tentang apa yang dilakukannya saja.

2. *The Equalitarian Style*

Bagian penting dari *The Equalitarian Style* yaitu adanya landasaan kesamaan. Beberapa tanda dari orang yang menggunakan gaya komunikasi bermakna kesamaan ini yaitu pertama, memiliki kepedulian tinggi dan kedua, memiliki kemampuan membina hubungan yang baik dengan orang lain baik dalam konteks pribadi maupun hubungan kerja.

Selain itu, tindak komunikasi pada gaya komunikasi kesamaan ini dilakukan secara terbuka. Artinya, setiap anggota organisasi dapat menyampaikan pendapatnya dengan suasana rileks, santai dan informal, sehingga dengan mudah mencapai kesepakatan dan pengertian bersama.

Gaya komunikasi landasaan kesamaan ini juga ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan verbal atau tertulis yang bersifat dua arah (*two way traffic of communications*). Selain itu, gaya komunikasi ini dikenal sebagai gaya yang efektif dalam memelihara empati dan kerja sama dalam lingkungan organisasi, termasuk pada saat pengambilan keputusan dalam permasalahan yang kompleks.

3. *The Structuring Style*

Gaya komunikasi terstruktur memanfaatkan pesan-pesan verbal baik tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang dilakukan, penjadwalan tugas dan pekerjaan serta struktur organisasi. Pengirim pesan menyampaikan pesannya untuk mempengaruhi orang lain dengan jalan berbagi informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut.

4. *The Dynamic Style*

Gaya komunikasi yang dinamis ini memiliki kecenderungan agresif, karena pengirim pesan memahami bahwa lingkungan pekerjaannya berorientasi pada tindakan (action-oriented). Tujuan gaya komunikasi ini adalah menstimulasi atau merangsang penerima pesan untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik. Gaya komunikasi ini cukup efektif digunakan dalam mengatasi persoalan-persoalan yang bersifat kritis, namun dengan persyaratan penerima pesan tersebut mempunyai kemampuan yang cukup untuk mengatasi masalah kritis.

5. *The Relinquishing Style*

Gaya komunikasi ini lebih mencerminkan kesediaan untuk menerima saran, pendapat ataupun gagasan orang lain, daripada keinginan untuk memberi perintah. Gaya komunikasi ini efektif ketika pengirim pesan bekerja sama dengan orang-orang yang

berpengetahuan luas, berpengalaman, teliti serta bersedia untuk bertanggung jawab atas semua tugas atau pekerjaan yang dibebankannya.

6. *The Withdrawal Style*

Gaya komunikasi ini bila digunakan berakibat pada melemahnya tindak komunikasi seperti tidak ada keinginan dari orang-orang untuk berkomunikasi dengan orang lain karena ada persoalan ataupun kesulitan antarpribadi yang dihadapi oleh orang-orang tersebut. Bahkan gaya komunikasi ini mencoba melepaskan diri dari tanggung jawab dan menghindari berkomunikasi dengan orang lain.

2. **Pemimpin dan Kepemimpinan**

Pemimpin adalah seorang pribadi dengan kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dengan kecakapan dan kelebihan tersebut ia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan suatu aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartono 2013).

Henry P. Fairchild (dalam Kartono, 2013) memberikan interpretasi bahwa pemimpin dalam pengertian luas merujuk kepada seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain melalui kekuasaan.

Dari pengertian tentang pemimpin di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin merujuk pada sosok orangnya dengan memiliki kecakapan khusus yang dengan kemampuannya tersebut ia mampu mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan bersama di organisasi.

Kemudian, kesuksesan seorang pemimpin tidak hanya bertumpu pada pengetahuannya saja tetapi pada kualitas karakter seorang pemimpin (Nurahman 2017). Menurut Nurahman, karakter yang dimiliki pemimpin dapat dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinan dari seorang pemimpin tersebut (Nurahman 2017). Sementara, menurut Suriagiri (2019) mendefinisikan kepemimpinan suatu pengaruh sosial yang dalam hal ini perilaku yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Badu dan Djafri (2017) memberikan definisi tentang kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama. Miftah Thoha (dalam Badu dan Djafri 2017) menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok.

Dengan demikian dapat dipahami kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi, mengkoordinasi, memberi dorongan, membimbing dan menggerakkan perilaku orang lain dengan perilaku yang disengaja

untuk bersama-sama mewujudkan tujuan agar dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Dalam menjalankan kepemimpinan, menurut Shalahuddin (2015), perilaku seorang pemimpin dapat mendukung keberhasilan organisasi. Perilaku pemimpin di organisasi menurut Sutarto (dikutip dari Ruliana, 2014) dapat diamati melalui:

- a. Cara memberikan perintah
- b. Cara memberikan tugas
- c. Cara komunikasi
- d. Cara membuat keputusan
- e. Cara mendorong semangat bawahan
- f. Cara memberikan bimbingan
- g. Cara menegakkan kedisiplinan
- h. Cara mengawasi pekerjaan bawahan
- i. Cara meminta laporan dari bawahan
- j. Cara memimpin rapat
- k. Cara menegur kesalahan bawahan dan lain sebagainya

3. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Sudarwan Danim (dalam Shalahuddin, 2015) kepemimpinan transformasional berasal dari kata “to transform” yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Istilah kepemimpinan transformasional ini pertama kali diperkenalkan oleh James McGregor Burn tahun 1978 dengan

menggunakan istilah Transforming Leadership (kepemimpinan yang mentransformasi) kemudian dikembangkan pada tahun 1985 oleh Barnard M. Bass dengan menggunakan istilah Transformational Leadership (Kepemimpinan Transformasional) (Suriagiri 2019). Meskipun kepemimpinan transformasional Burn lebih dulu dikenal, namun menurut Simic (dalam Suriagiri, 2019), kepemimpinan transformasional dari pemikiran Bass (1985) lebih banyak menjadi rujukan dalam penelitian.

Menurut Bass & Riggio (2006) pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen, yaitu:

a. Pengaruh idealis (*idealized influence*)

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara menjadi panutan, mengayomi dan memberi keteladanan bagi pengikut (anggota) sehingga mereka dikagumi, dihormati dan dipercaya oleh anggotanya. Anggota dalam organisasi tersebut mengidentifikasi pemimpinnya sebagai orang yang memiliki kemampuan luar biasa, ketekunan dan mempunyai tekad yang kuat.

Ada dua aspek pengaruh yang diidealkan yaitu: perilaku pemimpin dan unsur-unsur yang dikaitkan dengan pemimpin. Selain itu, pemimpin juga menekankan pentingnya memiliki misi kolektif (gabungan) dengan meyakinkan kepada bawahannya bahwa setiap persoalan dapat diselesaikan. Pemimpin yang memiliki banyak pengaruh ideal merupakan pemimpin yang senantiasa

mempertimbangkan akibat moral dan nilai dari setiap keputusan yang dibuat.

b. Motivasi yang memberi Inspirasi (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara memotivasi dan menginspirasi anggotanya melalui pemberian arti dan tantangan terhadap tugas anggota. Anggota diberi kesempatan untuk berpartisipasi secara optimal dalam menghasilkan gagasan. Pemimpin juga merangsang anggotanya untuk memiliki semangat, antusias dan optimisme yang tinggi sehingga anggota menunjukkan komitmen terhadap tujuan visi bersama.

c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin transformasional merangsang anggotanya untuk inovatif dan kreatif dalam mengatasi masalah yang ada dengan mempertanyakan asumsi, membingkai ulang masalah (*reframing* masalah), dan mendekati situasi lama dengan pendekatan baru.

Kreatifitas anggota didorong untuk mengatasi masalah dan melihat masalah dari berbagai sudut pandang. Selain itu, pemimpin tidak melakukan kritik publik terhadap kesalahan individu dan ide-ide kreatif walaupun ide anggotanya berbeda dari ide pemimpin.

d. Pertimbangan Individual (*Individual Consideration*)

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap anggota dalam penyelesaian tugas-tugasnya. Pemimpin bertindak sebagai mentor yang mendampingi anggotanya

untuk mengembangkan potensi ke tingkat yang lebih tinggi secara terus-menerus. Pemimpin dapat menyadari dan menerima keadaan dan perbedaan individu pada anggotanya sehingga dapat memberikan bimbingan dan arahan lebih kepada bawahan yang intelektualnya kurang dan memberikan kemandirian kepada anggota yang memiliki keunggulan intelektual. Pemimpin memandang dan memperlakukan anggotanya sebagai manusia seutuhnya yang tidak hanya berorientasi pada hubungan kerja.

Menurut Jahidi & Hafid (2017) tingkat transformasional seorang pemimpin dari empat komponen tersebut dapat diukur dengan melihat efek dari hubungan yang terjalin antara pemimpin dan anggotanya. Efek yang dirasakan dari kepemimpinan transformasional meliputi kepercayaan, kekaguman, rasa hormat dan kesetiaan (Jahidi and Hafid 2017).

Lebih lanjut, (Assingkily and Mesiono 2019) menegaskan bahwa untuk mewujudkan kepemimpinan transformasional, pemimpin memiliki karakter dalam dirinya, yaitu:

1. Pemimpin berjiwa utuh dan independen dalam mewujudkan visi organisasi.
2. Bawahan (anggota) memiliki kesadaran pentingnya kebersamaan dalam mencapai tujuan dan ditambah motivasi serta dukungan dari pemimpin.

3. Seluruh sumber daya organisasi kepemimpinan transformasional siap mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan material.

Kemudian, menurut Harbani (dikutip dari Kuswaeri, 2016), dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional ada sepuluh prinsip yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Visi pemimpin jelas dan bawahan dapat memahaminya.
- b. Kesadaran bawahan yang menganggap pentingnya tugas-tugas pekerjaan mereka.
- c. Memiliki orientasi pada pencapaian visi secara bersama-sama.
- d. Sifat kepeloporan terhadap perubahan.
- e. Pengembangan potensi diri secara terus menerus.
- f. Terjadinya proses pembelajaran bagi bawahan.
- g. Terjadinya proses pemberdayaan terhadap potensi bawahan.
- h. Terjadinya proses pengembangan inovasi dan kreativitas.
- i. Terwujudnya budaya kerja sama dalam organisasi, dan
- j. Terciptanya iklim kerja organisasi yang kondusif melalui kemitraan, komunikasi multi levels, dan penghormatan terhadap etika dan moralitas.

Sementara, dalam pencapaian visi dan misi organisasi agar menjadi lebih berhasil, seorang pemimpin dengan perilaku kepemimpinan transformasional sangat bergantung dari proses ia dalam membangun sinergi dari seluruh anggotanya (Kuswaeri 2016).

Menurut Bass, (dikutip dari Kuswaeri, 2016), proses kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Meningkatkan kesadaran anggota terhadap nilai dan pentingnya tugas atas pekerjaan.
2. Mengarahkan anggota untuk fokus pada tujuan kelompok dan organisasi, bukan pada kepentingan diri sendiri atau pribadi.
3. Mengembangkan potensi (pengetahuan, kecakapan, ketrampilan) anggota secara optimal.

Adapun menurut Leithwood dan Jantzi, tujuan dari kepemimpinan transformasional (dikutip dari Kuswaeri, 2016), yaitu:

- a. Membangun budaya kerja sama dan profesionalitas di antara anggota.
- b. Memotivasi diri pemimpin untuk senantiasa mengembangkan diri.
- c. Membantu pemimpin untuk memecahkan masalah secara efektif.

4. Organisasi Non Profit

Organisasi non profit atau nirlaba menurut C. Connolly and M. Kelly (dikutip dari Umar, 2021) merupakan suatu organisasi yang memiliki konsep tujuan bukan mencari laba dalam melakukan kegiatan operasionalnya. Bagi organisasi non-profit, laba bukanlah tujuan utama dari organisasi. Hal yang paling menonjol dari organisasi non-profit mengedepankan pada nilai kemanusiaan dan kebermanfaatannya (Umar 2021).

Lebih lanjut, Komang (dalam Alkhatiri, 2017) menyampaikan bahwa tujuan berdirinya organisasi non profit tidak lain untuk memberikan

perubahan baik individu maupun kelompok tanpa ada orientasi mencari laba. Menurut Mohamad Mahsun (Wisataone 2018), secara rinci organisasi non-profit mempunyai tiga karakteristik, antara lain:

1. Sumber daya entitas berasal dari para penyumbang (donatur) yang tidak mengharapkan keuntungan atau manfaat ekonomi yang sebanding dengan jumlah sumber daya yang diberikan.
2. Menghasilkan produk dan atau jasa yang tidak bertujuan memupuk laba. Apabila suatu entitas menghasilkan laba, maka hasilnya tidak dibagikan kepada para pendiri atau pemilik entitas.
3. Tidak ada kepemilikan seperti lazimnya organisasi bisnis, sehingga kepemilikan dalam organisasi non-profit tidak dapat dijual, dialihkan, atau ditebus kembali.

Berdasarkan karakteristik tersebut, dapat disimpulkan bahwa umumnya aktivitas yang berlangsung di organisasi non-profit merupakan hasil dari menggalang dukungan berupa sumbangan sukarela dari donatur, baik dari individu perorangan, kelompok, instansi, ataupun masyarakat. Hal ini sebagaimana yang disampaikan Umar (2021), dalam hal pendanaan, organisasi non profit memperoleh sumber dana yang berasal dari para kontributor, donatur, pendonor, atau dari usaha fundraising.

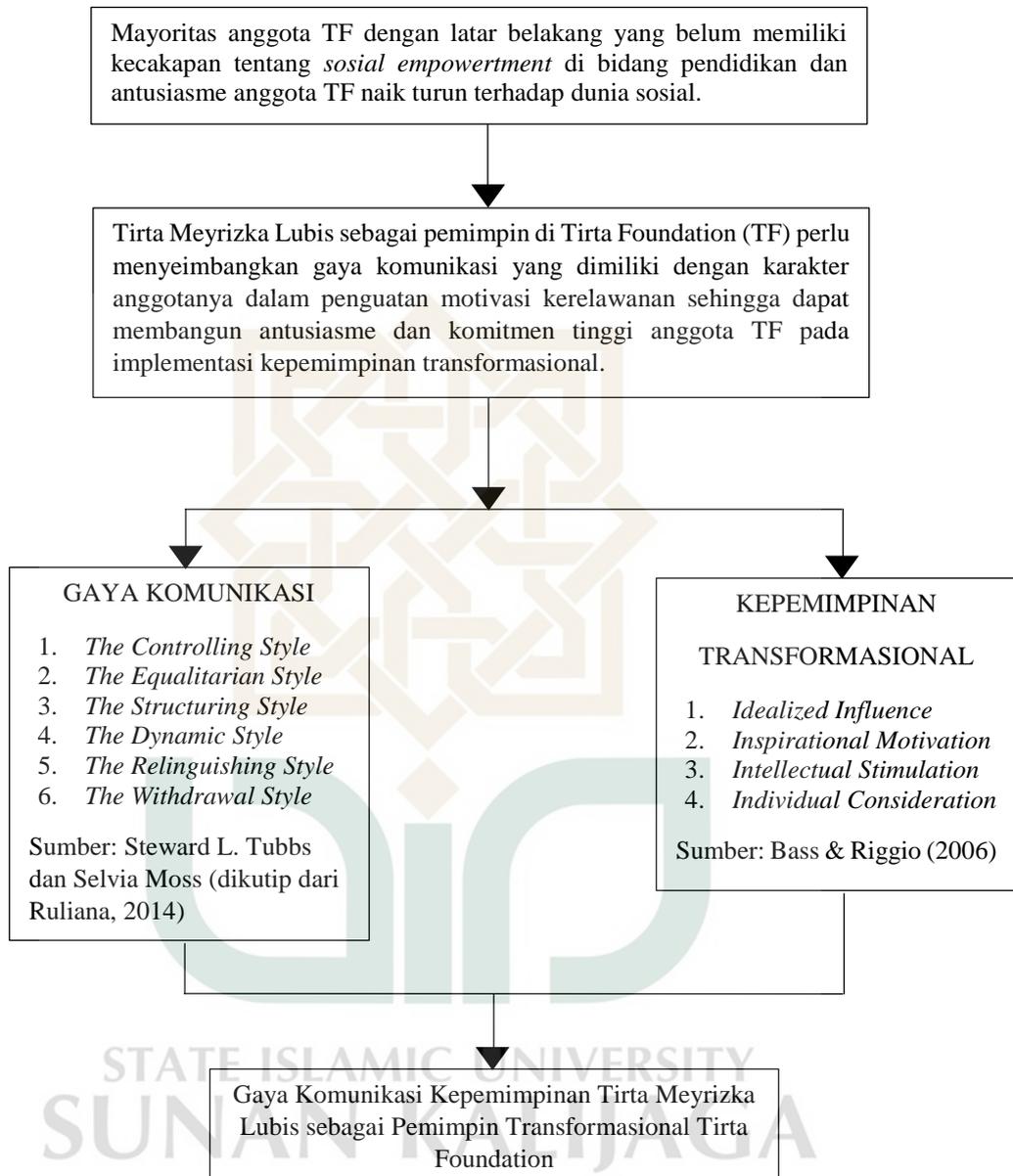
Di Indonesia, keberadaan organisasi non profit meliputi salah satunya yayasan, diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2004 tentang Perubahan atas UU Nomor 61 Tahun 2001 (Umar 2021). Undang-undang tersebut menjadi landasan hukum dalam

perkembangan yayasan di Indonesia dalam rangka mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan dengan tidak dipakai untuk mencari keuntungan (Umar 2021).



G. Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Pada gambar kerangka pemikiran tersebut, penulis melakukan penelitian mulai dari fenomena mayoritas anggota TF dengan memiliki latar belakang yang belum memiliki kecakapan tentang *sosial empowerment* di bidang pendidikan dan antusiasme anggota TF naik turun terhadap dunia sosial. Selanjutnya, peneliti melihat gaya kepemimpinan Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin di Tirta Foundation (TF) dalam penguatan motivasi kerelawanan sehingga dapat membangun antusiasme dan komitmen tinggi anggota TF pada implementasi kepemimpinan transformasional.

Dalam menganalisis mengenai gaya komunikasi kepemimpinan Tirta Meyrizka Lubis di Tirta Foundation, peneliti menggunakan gaya komunikasi dari Steward L. Tubbs dan Selvia Moss (dikutip dari Ruliana, 2014) antara lain *The Controlling Style, The Equalitarian Style, The Structuring Style, The Dynamic Style, The Relinquishing Style* dan *The Withdrawal Style*. Sementara untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan mengenai kepemimpinan transformasional Tirta Meyrizka Lubis, peneliti menggunakan komponen kepemimpinan transformasional dari Bass & Riggio (2006) yaitu *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation* dan *Individual Consideration*.

Peneliti melakukan wawancara mendalam dengan *founder* sekaligus pemimpin Tirta Foundation yaitu Tirta Meyrizka Lubis dan observasi partisipan dengan terjun langsung di organisasi tersebut. Sebagai hasil akhir yang hendak dicapai dalam penelitian, peneliti menggabungkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi peneliti tentang gaya komunikasi kepemimpinan Tirta

Meyrizka Lubis dalam kepemimpinan transformasional. Dengan komponen gaya komunikasi dan kepemimpinan transformasional yang digunakan, diharapkan dapat menjawab kebutuhan gaya komunikasi kepemimpinan transformasional yang diperlukan dalam pengelolaan organisasi Tirta Foundation sesuai pada situasinya.

H. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kualitatif dengan metode deskriptif analitis. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengetahui dan memahami peristiwa yang terjadi pada subjek penelitian yang dideskripsikan dalam bentuk narasi sesuai kaidah ilmiah (Moleong, 2006). Sementara metode deskriptif analitis digunakan untuk menguraikan dan menganalisis gejala, fakta kejadian secara sistematis dan akurat tentang objek penelitian (Zuriah 2009).

Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis dipilih guna dapat memunculkan temuan sehingga penelitian ini dapat memberikan informasi lebih mendalam tentang gaya komunikasi kepemimpinan Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin transformasional di Tirta Foundation.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian kualitatif disebut informan atau narasumber yaitu orang atau lembaga (organisasi) yang menjadi sumber data penelitian. (Mukhtazar 2020). Adapun peran informan dalam penelitian adalah memberikan informasi tentang data yang berkaitan dengan penelitian (Fitrah & Luthfiah, 2017). Dalam penelitian ini, informan yang menjadi subjek penelitian adalah Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin di Tirta Foundation.

b. Objek penelitian

Objek penelitian yaitu tema permasalahan yang dikaji dan dibahas dalam penelitian (Mukhtazar 2020). Lebih lanjut, dalam pengertian lain, objek penelitian merupakan substansi atau materi yang hendak diteliti dengan menggunakan teori-teori yang bersangkutan (Fitrah & Luthfiah, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah konsep gaya komunikasi dengan pendekatan kepemimpinan transformasional.

3. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dihimpun dari segala bentuk data di lapangan berkaitan dengan gaya komunikasi kepemimpinan Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin transformasional di Tirta Foundation. Ada dua jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini antara lain data primer dan data sekunder.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari subjek penelitian, sedangkan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Untuk mendapatkan keabsahan data baik dari sumber data primer atau sekunder maka diperlukan metode pengumpulan data yang tepat sesuai dengan kebutuhan penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif secara umum mencakup wawancara, observasi, dan dokumentasi (Abdussamad, 2021) sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan komunikasi verbal yaitu melalui percakapan yang dilakukan oleh dua pihak antara peneliti dengan subjek yang diteliti melalui tanya jawab secara terstruktur, tidak terstruktur, langsung ataupun tidak langsung (Abdussamad, 2021). Informan mendapat kebebasan dan kesempatan untuk mengeluarkan buah pikiran, pandangan, dan perasaannya.

Penelitian ini menggunakan teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*) yaitu proses tanya jawab antara peneliti dan informan yang dilakukan dengan menggunakan pedoman (guide) wawancara guna memperoleh informasi untuk tujuan penelitian (Abdussamad, 2021). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin di TF dan kepada narasumber

atau informan yang dipilih berdasarkan tingkat keterlibatannya dengan penerapan gaya komunikasi kepemimpinan Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin transformasional di Tirta Foundation.

b. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan disengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala yang diselidiki (Abdussamad, 2021). Penelitian ini menggunakan observasi partisipasi yang secara umum menurut Abdussamad (2021), peneliti turut ambil bagian dalam kehidupan orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

Dalam hal ini, peneliti menyelidiki gaya komunikasi kepemimpinan Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin transformasional di Tirta Foundation dalam pelaksanaan program sosial berupa kerelawanan dan aksi berbagi kebaikan. Kemudian dalam program pendidikan yaitu pembinaan dan pelatihan pengembangan diri bagi pejuang dan mentor inspirasi, beasiswa kebaikan, sekolah inspirasi kebaikan dan menjadi inspirator kebaikan dan kebermanfaatannya. Metode observasi partisipasi ini membantu peneliti untuk menyajikan gambaran realistis perilaku atau kejadian, membantu mengerti perilaku informan, dan untuk evaluasi.

c. Dokumentasi.

Dokumentasi dalam penelitian ini melalui pengumpulan dokumen resmi guna menguatkan dan melengkapi data penelitian dari hasil wawancara dan observasi (Abdussamad, 2021). Dokumen ini dapat berupa sumber tertulis, autobiografi, gambar (foto), dan karya-karya monumental, yang semuanya itu memberikan informasi bagi proses penelitian (Abdussamad, 2021). Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan dokumen pribadi seperti autobiografi Tirta Meyrizka Lubis, dokumen internal organisasi (foto kegiatan dan karya-karya Tirta Foundation) dan dokumen eksternal organisasi (berita di media massa).

4. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data merupakan serangkaian aktivitas penyelidikan terhadap data melalui proses membaca dan mereviu data (catatan observasi, transkrip wawancara) untuk mendeteksi tema-tema dan pola-pola yang muncul sehingga diperoleh suatu temuan penelitian terkait masalah yang diteliti (Abdussamad, 2021). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data model Miles dan Huberman (1984) (Abdussamad, 2021) yang terdiri dari tiga tahap antara lain:

a. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dengan cara mengelompokan, pengkodean, membuat catatan objektif, dan membuat ringkasan sementara terkait dokumen yang relevan berdasarkan tingkat kepentingan penelitian (Abdussamad, 2021). Pada tahap ini, proses reduksi data didapatkan dari hasil pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi.

b. Penyajian Data

Kegiatan penyajian data merupakan keberlanjutan dari proses reduksi data yang telah dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya. Penyajian data dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk teks naratif yang diperoleh dari wawancara mendalam bersama informan yang sebelumnya telah diklasifikasikan berdasarkan tema rumusan masalah. Menurut Abdussamad (2021) penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisirkan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya.

Pada langkah ini peneliti menyusun data yang yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Prosesnya dapat dilakukan dengan cara menampilkan data, membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang

sebenarnya terjadi dan apa yang perlu ditindaklanjuti untuk mencapai tujuan penelitian.

c. Penarikan Kesimpulan

Dalam analisis data penelitian kualitatif, penarikan kesimpulan dilakukan setelah reduksi dan penyajian data (Abdussamad, 2021). Pada tahap ini juga, penarikan kesimpulan disertai dengan pemeriksaan data yang valid sehingga validitasnya terjamin (Abdussamad, 2021). Menurut Abdussamad (2021), hal tersebut dapat dilakukan dengan mengeceknya melalui uji kredibilitas data seperti salah satunya dengan triangulasi. Dengan demikian hasil penarikan kesimpulan diharapkan dapat menjawab rumusan masalah dan mendukung tercapainya tujuan penelitian.

5. Triangulasi

Dalam penelitian ini, data yang telah diperoleh dibuktikan keaslian dan keakurasinya melalui triangulasi sumber. Menurut Abdussamad (2021), triangulasi sumber merupakan cara mengecek data dengan mengecek balik derajat kepercayaan informasi yang telah dikumpulkan melalui beberapa sumber data yang kemudian dideskripsikan, dikategorisasikan mengenai mana pandangan yang sama, yang berbeda dan yang lebih spesifik dari sumber data tersebut.

Adapun teknik triangulasi yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan mencocokkan dan membandingkan hasil wawancara informan satu

dengan informan lainnya, atau dengan hasil observasi maupun data dokumentasi. Peneliti melakukan pengecekan data dengan triangulasi sumber. Pertama, triangulasi sumber dalam penelitian ini adalah narasumber ahli bidang kepemimpinan yaitu Dr. Farid Setiawan, M.Pd. Beliau merupakan Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta periode 2019-2021. Sumber tersebut dipilih karena memiliki kompetensi dalam tema yang dipilih oleh peneliti.

Kedua, triangulasi sumber dalam penelitian ini juga menggunakan seleksi informan yang dipilih sesuai dengan kebutuhan pada penelitian ini, diantaranya berdasarkan pada durasi masa kerja kepengurusan minimal satu tahun, keaktifan interaksi dengan pimpinan dan berdasarkan rekomendasi pengurus. Ada sebagian informan yang diwawancarai secara langsung dengan bertatap muka dan ada juga sebagian informan yang diwawancarai secara online melalui aplikasi virtual meeting, karena jarak yang tidak memungkinkan untuk peneliti jangkau.

Berdasarkan hal tersebut maka informan yang terpilih diantaranya Amel, Khusnul, Tyas, dan Juan. Keempat informan tersebut merupakan pengurus TF, dipilih guna menguji kebenaran jawaban dari Tirta Meyrizka Lubis sekaligus untuk menggali data mengenai gaya komunikasinya sebagai pemimpin transformasional di Tirta Foundation.

Informan selanjutnya yaitu mentor inspirasi dan pejuang inspirasi untuk mengetahui proses pembinaan yang dilakukan oleh Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin transformasional di TF. Peneliti juga melibatkan anggota Tirta Foundation yang berprestasi untuk mengetahui perubahan dalam diri mereka dari gaya komunikasi kepemimpinan Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin transformasional.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan mengenai gaya komunikasi kepemimpinan Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin transformasional Tirta Foundation, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Gaya komunikasi kepemimpinan Tirta Meyrizka Lubis di TF dapat digunakan untuk mendorong perubahan atau transformasi individu maupun organisasi Tirta Foundation. Gaya komunikasi kepemimpinan yang dilakukan Tirta sebagai pemimpin transformasional cenderung menggunakan gaya komunikasi *controlling*, gaya komunikasi *egalitarian*, gaya komunikasi *dynamic* dan gaya komunikasi *relinquishing* dalam mendorong hal-hal yang bersifat transformasional pada individu di TF.

Hal ini dikarenakan penggunaan keempat gaya komunikasi di atas dilakukan Tirta dengan pendekatan interpersonal pada masing-masing individu di TF. Pendekatan interpersonal dalam membangun relasi yang harmonis antara pemimpin dan yang dipimpin dilakukan Tirta dengan berperilaku menjadi pendengar yang baik, peduli, memberikan dukungan, motivasi yang menginspirasi, perhatian khusus pada kebutuhan prestasi dan perkembangan individu sehingga mampu meningkatkan indeks prestasi individu di TF secara bertahap dan potensi setiap individu di TF juga dapat

dikembangkan secara terus menerus. Bahkan dari mereka menjadi pribadi unggul dengan terus meningkatkan potensinya tersebut di bidangnya masing-masing.

Sementara gaya komunikasi *structuring* cenderung digunakan dalam mendorong upaya transformasi organisasi terkait dengan program kerja. Gaya komunikasi *structuring*, didukung aspek stimulus intelektual yang dilakukan Tirta membuat program TF terus mengalami pembaharuan dibuktikan dengan adanya program-program insidental di bidang sosial dan menghasilkan rancangan program dengan pelaksanaan yang lebih konkrit.

Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin transformasional di TF memandang anggota sebagai elemen penting dalam organisasi yang perlu dimengerti dan dipenuhi kebutuhannya demi kemajuan TF. Penerapan gaya komunikasi dalam kepemimpinan yang dijalankan Tirta didukung dengan perilaku pemimpin transformasional menjadi alternatif terkait dengan pengelolaan dan pemberdayaan organisasi maupun individu di Tirta Foundation.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti mempunyai beberapa saran sebagai berikut:

1. Gaya komunikasi kepemimpinan *controlling, equalitarian, structuring, dynamic* dan *relinguishing* yang dilakukan Tirta Meyrizka Lubis sebagai pemimpin transformasional di TF sangat dibutuhkan untuk mendorong transformasi individu di TF. Oleh karenanya penerapan kelima gaya

komunikasi yang didukung konsep kepemimpinan transformasional tetap dipertahankan dalam mendukung pengurus, mentor dan pejuang inspirasi termotivasi untuk bertransformasi menjadi pribadi unggul yang mampu menghasilkan karya-karya terbaik di bidang pendidikan ataupun sosial.

2. Tirta Foundation sebagai salah satu organisasi nonprofit yang bergerak di bidang pendidikan dan sosial diharapkan dapat mengoptimalkan peran setiap koordinator di 20 *chapter* TF agar upaya transformasi yang Tirta lakukan di bidang pemberdayaan pendidikan dapat berjalan maksimal dan bisa menjangkau seluruh anggota TF yang tersebar di Indonesia.
3. Saran bagi anggota TF, baik pengurus, mentor atau pejuang inspirasi diharapkan dapat menjadikan pengalaman perubahan (transformasi) diri mereka untuk diorientasikan demi kemajuan TF.
4. Saran bagi pembaca yakni perlu memahami konteks penelitian secara utuh dimulai dari latar belakang penelitian studi tentang gaya komunikasi kepemimpinan seseorang di organisasi dengan perspektif kepemimpinan transformasional.
5. Saran bagi peneliti di masa mendatang yakni perlu memperdalam studi tentang gaya komunikasi kepemimpinan seseorang dengan memperhatikan dinamika kepemimpinan transformasional yang dilakukan melalui proses mentoring atau pembinaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Referensi Al Qur'an

Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an (LPMQ). (2019). Quran Kemenag in Microsoft Word Versi 2.0

B. Referensi Buku

Abdussamad, Zuchri. 2021. Metode Penelitian Kualitatif. Makasar: CV. Syakir Media Press.

Badu, Syamsu Q, and Novianty Djafri. 2017. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Gorontalo: Ideas Publishing.

Bass, Bernard M., and Ronald E. Riggio. 2006. Transformational Leadership. Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Kartono, Kartini. 2013. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.

Liliweri, Alo. 2011. Komunikasi Serba Ada Serba Makna. Jakarta: Prenada Media Group.

Moleong, Lexy J. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Muh, Fitrah, and Luthfiyah. 2017. Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus. Jawa Barat: CV Jejak.

Mukhtazar. 2020. Prosedur Penelitian Pendidikan. Yogyakarta: Absolute Media.

Ruliana, Poppy. 2014. Komunikasi Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Suriagiri, H. 2019. Kepemimpinan. Lhokseumawe: CV. Radja Publika.

Suryanto. 2015. Pengantar Ilmu Komunikasi. Bandung: CV Pustaka Setia.

Zuriah, Nurul. 2009. Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.

C. Referensi Jurnal

- Abdussamad, Zuchri. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makasar: CV. Syakir Media Press.
- Alkhatiri, Farhana. 2017. "Intervensi Komitmen Organisasional Terhadap Keputusan Keluarnya Pegawai Dari Organisasi Non- Pofit." *Journal of Business Studies* 2(2): 66–79.
- Ardalita, Sri Wanda. 2017. "Penerapan Komunikasi Pemimpin Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan (Studi Kasus Komunikasi Organisasi Di Divisi Corporate Secretary Kantor Pusat PT Jasa Marga (Persero) Tbk.)." *MEDIAKOM Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi* 7(2): 51–65.
- Assingkily, M. Shaleh, and Mesiono Mesiono. 2019. "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Serta Relevansinya Dengan Visi Pendidikan Abad 21." *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4(1): 147–68.
- Badu, Syamsu Q, and Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. 2006. *Transformational Leadership (2nd Ed.)*. Mahwah: NJ: Erlbaum.
- Bass, Bernard M., and Ronald E. Riggio. 2006. *Transformational Leadership. Second Edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bon. 2019. "TF Sabet Juara 1 Pemuda Pelopor Bidang Pendidikan." *arekmemo.com*. <https://arekmemo.com/tf-sabet-juara-1-pemuda-pelopor-bidang-pendidikan/> (February 11, 2022).
- Darmawan, Erick Novalino. 2017. "Pengaruh Gaya Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Intervening Variable." Universitas Sanata Dharma.
- Devionita, Slavia. 2021. "Gaya Komunikasi Kepemimpinan Dalam Mengelola Perusahaan (Studi Pada Gaya Komunikasi Hanifa Ambadar Sebagai Pemimpin PT. Daily Dinamika Kreasi)." Universitas Muhamadiyah Malang.
- Dwivedi, P., Chaturvedi, V., & Vashist, J. K. 2020. "Transformational

- Leadership and Employee Efficiency: Knowledge Sharing as Mediator.” *Benchmarking: An International Journal* 27(4): 1571–1590.
- Falasifah. 2020. “Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Tingkat Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan Divisi Finance Di Pt. Rohde & Schwarz Indonesia.” Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Hidayah, Nurul. 2019. “Gaya Komunikasi Pimpinan PT. Asam Jawa Medan Dalam Membentuk Kenyamanan Kerja Karyawan.” Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- “Tirtafoundation.Id. <https://www.tirtafoundation.id/> (February 10, 2022).
- Hutagalung, Dhaniel et al. 2021. “Membangun Inovasi Organisasi : Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Proses Manajemen Pengetahuan.” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3(6): 4568–83.
- Jahidi, Idi, and Mochammad Hafid. 2017. “Transformasional Leadershif Dan Servant Leadership: Tantangan Kepemimpinan Dalam Menghadapi Era Global.” *CosmoGov* 3(2): 219–31.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kuria, Grace Njeri. 2019. “Literature Review: Leader Communication Styles and Work Outcomes.” *International Journal of Scientific & Engineering Research* 10(1): 1956–65.
- Kuswaeri, Iwa. 2016. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.” *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 2(2): 1–13.
- Lasrado, Flevy, and Rassel Kassem. 2021. “Let’s Get Everyone Involved! The Effects of Transformational Leadership and Organizational Culture on Organizational Excellence.” *International Journal of Quality and Reliability Management* 38(1): 169–194.
- Lestari, B. Suci, Ernita Arif, and Alfian Miko. 2020. “Gaya Komunikasi Pimpinan Perempuan Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (Studi Pada Dinas Kebudayaan, Dinas Kesehatan, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Dan Badan Penelitian Dan Pengembangan).” *Jurnal Media Bina Ilmiah* 14(7): 2947–54.
- Liliweri, Alo. 2011. *Komunikasi Serba Ada Serba Makna*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Mahmudah, Dede. 2015. "Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Dalam Organisasi (Communication, Leadership Style and Motivation in Organization)." *Jurnal Studi Komunikasi dan Media* 19(2): 285–302.
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Peneletian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muh, Fitrah, and Luthfiyah. 2017. *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Mukhtazar. 2020. *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Absolute Media.
- Nurahman, Rina. 2017. "Gaya Komunikasi Pimpinan Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh Selatan Dalam Memotivasi Semangat Kerja Pegawai." Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Nuraida, Aida. 2017. "Gaya Komunikasi Kepemimpinan Perempuan Betawi (Studi Pada Gaya Komunikasi Sylviana Murni Sebagai Wali Kota Jakarta Pusat)." Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Paputungan, Padli, Joanne Pingkan M Tangkudung, and Anita Runtuwene. 2021. "Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PLN Molibagu." *Journal ACTA DIURNA KOMUNIKASI* 3(4): 1–7.
- Priest, Danielle. 2021. Brandman Digital Repository "An Analysis of Transformational Leadership in Youth Nonprofit Programs." Brandman University. https://digitalcommons.brandman.edu/edd_dissertations/378.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sakina, Sabit Fajar. 2017. "Analisis Gaya Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi Non Profit (Studi Kualitatif Deskriptif Pada Indonesia Future Leader Chapter Malang)." Universitas Brawijaya.
- Santoso, Totok Imam. 2019. "Mendesain Kepemimpinan Yang Kreatif Bisosiasif Guna Menjawab Tantangan Menurunnya Kualitas Pemimpin Nasional." *Kajian LEMHANAS RI Edisi* 39: 27–34.
- Shalahuddin. 2015. "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional." *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*:

44–53.

Slahanti, Masine, and Ani Setyowati. 2021. “Kepemimpinan Transformasional Dalam Budaya Organisasi.” *DAYA SAING: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 23(2): 108–19.

Solihat, M. 2015. “Kepemimpinan Dan Gaya Komunikasi: Sebuah Telaah Pustaka Pada Teori Kepemimpinan Dan Gaya Komunikasi Seseorang Dalam Suatu Organisasi.” *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi*.

Suriagiri, H. 2019. *Kepemimpinan*. Lhokseumawe: CV. Radja Publika.

Suryanto. 2015. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Sv.ugm.ac.id. 2019. “Mahasiswi Diploma Teknologi Instrumentasi Meraih Juara Dua Akademi Mahasiswa Berprestasi Nasional.” <https://sv.ugm.ac.id/tag/tirta-meyrizka-lubis/> (February 11, 2022).

Ulwiyah, Nur, Binti Maunah, and Zainul Arifin. 2021. “Dimensi Kepemimpinan Transformasional Dalam Perspektif Al- Qur ’ an.” *Dirasat* 7(2): 167–91.

Umar, Muallief. 2021. “Manajemen Strategis Pada Organisasi Non Profit (ONP).” *Jurnal Lentera (Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi)* 20(02): 166–80.

“Website Tirtafoundation.Id.” <https://www.tirtafoundation.id/> (February 11, 2022).

Wisataone, Voettie. 2018. “Pelaksanaan Fungsi Hubungan Masyarakat Dan Publisitas Pada Organisasi Non-Profit.” *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* 15(1): 15–27.

Zuriah, Nurul. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

D. Referensi Skripsi/Disertasi

Darmawan, Erick Novalino. 2017. “Pengaruh Gaya Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Intervening Variable.” Universitas Sanata Dharma.

Devionita, Slavia. 2021. “Gaya Komunikasi Kepemimpinan Dalam Mengelola Perusahaan (Studi Pada Gaya Komunikasi Hanifa

Ambadar Sebagai Pemimpin PT. Daily Dinamika Kreasi).” Universitas Muhammadiyah Malang.

Falasifah. 2020. “Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Tingkat Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan Divisi Finance Di Pt. Rohde & Schwarz Indonesia.” Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Hidayah, Nurul. 2019. “Gaya Komunikasi Pimpinan PT. Asam Jawa Medan Dalam Membentuk Kenyamanan Kerja Karyawan.” Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Nurahman, Rina. 2017. “Gaya Komunikasi Pimpinan Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh Selatan Dalam Memotivasi Semangat Kerja Pegawai.” Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Nuraida, Aida. 2017. “Gaya Komunikasi Kepemimpinan Perempuan Betawi (Studi Pada Gaya Komunikasi Sylviana Murni Sebagai Wali Kota Jakarta Pusat).” Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Priest, Danielle. 2021. Brandman Digital Repository “An Analysis of Transformational Leadership in Youth Nonprofit Programs.” Brandman University.

Sakina, Sabit Fajar. 2017. “Analisis Gaya Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi Non Profit (Studi Kualitatif Deskriptif Pada Indonesia Future Leader Chapter Malang).” Universitas Brawijaya.

E. Referensi Website

Bon. 2019. “TF Sabet Juara 1 Pemuda Pelopor Bidang Pendidikan.” arekmemo.com. <https://arekmemo.com/tf-sabet-juara-1-pemuda-pelopor-bidang-pendidikan/> (February 11, 2022).

Sv.ugm.ac.id. 2019. “Mahasiswi Diploma Teknologi Instrumentasi Meraih Juara Dua Akademi Mahasiswa Berprestasi Nasional.” <https://sv.ugm.ac.id/tag/tirta-meyrizka-lubis/> (February 11, 2022).

“WebsiteTirtafoundation.Id.”<https://www.tirtafoundation.id/> (February 11, 2022).

F. Wawancara

Wawancara dengan Tirta Meyrizka Lubis., A.Md., CH., CMH., CHt., CM.NLP., CPS., CT.KLTC sebagai direktur dan pemimpin Tirta Foundation (TF) pada 01 Juni 2022.

Wawancara dengan Nissa A. Setioningtyas sebagai pengurus TF pada 03 Juni 2022.

Wawancara dengan Putri Amelia I. C. Ningrum sebagai pengurus TF pada 03 Juni 2022.

Wawancara dengan Annisa N. Juan sebagai pengurus TF pada 04 Juni 2022.

Wawancara dengan Khusnul K. Ayuningtiyas sebagai pengurus TF pada 04 Juni 2022.

Wawancara dengan Reza Aulia sebagai koordinator TF *chapter* Riau pada 05 Juni 2022.

Wawancara dengan Nur Aini M. sebagai koordinator TF *chapter* Nganjuk pada 05 Juni 2022.

Wawancara dengan Tania M. Agustin sebagai mentor inspirasi TF pada 07 Juni 2022.

Wawancara dengan Meliani S. Rahayu sebagai pejuang inspirasi TF pada 07 Juni 2022.

Wawancara dengan Ikhomaha B. Immama sebagai pejuang inspirasi TF pada 09 Juni 2022.

Wawancara dengan Rizna A. Marzatilla sebagai pejuang inspirasi TF pada 09 Juni 2022.

Wawancara dengan Adiella Rahmawati sebagai pejuang inspirasi TF pada 10 Juni 2022.

Wawancara dengan Dr. Farid Setiawan, M.Pd sebagai narasumber ahli bidang kepemimpinan pada 05 Agustus 2022.