

**MAKALAH**  
**PERAN MAHASISWA DALAM MENCETAK**  
**GENERASI BANGSA BERKUALITAS**

*Dosen : Kusumah Restu Budhiyani, M.S.I*



**UNIVERSITAS**  
**MERCU BUANA**  
**YOGYAKARTA**

**Penyusun :**

**Mufti Hidayatullah (191110184 32D)**

**Heri (191110183 32D)**

**Ramadhani Yoga Pratama (191110169 32D)**

**Ilham Suyadi (231110151 32D)**

**PROGRAM STUDI INFORMATIKA**  
**FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI**  
**UNIVERSITAS MERCUBUANA YOGYAKARTA**  
**2023**

## **A. Latar Belakang**

Mahasiswa adalah pemuda yang mempunyai peran besar dalam menentukan arah perbaikan bangsa ini. Mahasiswa sebagai elemen masyarakat yang mempunyai kekuatan untuk memperbaiki dan memperbarui kondisi masyarakat, bangsa, dan negara, haruslah mempunyai kapasitas diatas rata-rata mayoritas masyarakat kita. Mahasiswa diharapkan memiliki pengetahuan yang luas dan mempunyai kemampuan (*skill*), visi, karakter yang lebih maju dibandingkan masyarakat pada umumnya. Dengan menyadari tanggung jawabnya tersebut, mahasiswa diharapkan mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilannya bukan hanya dari aktivitas perkuliahan akan tetapi dari berbagai jenis kegiatan di dalam kampus, salah satunya menjadi anggota sebuah organisasi. Organisasi merupakan suatu wadah bagi mahasiswa untuk dapat mengembangkan pola pikir dalam berorganisasi maupun dalam kehidupan sosial. Organisasi diminati oleh mahasiswa untuk menyalurkan bakat, minat, dan kemampuan mereka.

Mahasiswa adalah kaum cendikia yang mendapatkan pendidikan tertinggi serta memiliki pandangan luas untuk mengubah suatu tatanan masyarakat. Mahasiswa pun sebagai garda utama yang berinteraksi dan kelak terjun langsung dalam kehidupan masyarakat.

Organisasi mahasiswa berfungsi untuk membekali mahasiswa untuk kelak terjun ke masyarakat. Dimana dalam organisasi, mahasiswa dituntut untuk berani mengemukakan pendapat, berani mengambil keputusan dengan cepat, keberanian dalam mengambil keputusan, serta untuk mengimplementasikan keputusan yang telah dibuat.

Organisasi dipandang sebagai wadah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Organisasi pun merupakan wadah daripada sekelompok

orang (*group of people*) yang mengadakan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama dan sebagai wadah atau tempat dimana administrasi dan manajemen dijalankan yang memungkinkan administrasi dan manajemen itu bergerak sehingga memberi bentuk pada administrasi dan manajemen.

Salah satu fungsi dari organisasi kemahasiswaan (Ormawa) adalah sebagai sarana penunjang pendidikan dan sarana untuk mengembangkan kemampuan diri (*soft skills*). Kemampuan diri (*soft skills*) sangatlah diperlukan bagi setiap mahasiswa untuk dapat berbaur dan terjun langsung dalam kehidupan masyarakat.

### **Organisasi**

Pada umumnya, hanya sedikit pemuda yang menyadari bahwa organisasi merupakan wadah berlangsungnya pendidikan karakter pemuda. Organisasi intra ataupun ekstra di lingkungan sekolah dan kampus misalnya merupakan tempat penempatan sikap dan perilaku diri. Pemuda diajarkan untuk berkomitmen dan berprinsip. Di sisi lain tidak sedikit pula diantara pemuda yang mengabaikan dua hal tersebut dengan melakukan kecurangan dalam ujian, mencontek, dan plagiatan terhadap hak cipta. Perbandingan dua peristiwa ini sangatlah *kontradiktif*. Pelanggaran kecil seperti inilah yang dapat melunturkan karakter bangsa dan berakibat pada lemahnya ketahanan nasional serta akan berdampak timbulnya krisis kepemimpinan. Oleh karena itu, pembentukan karakter bangsa berarti pembentukan karakter pemuda Indonesia yang dapat diperoleh melalui organisasi. Hal ini dirasa penting sekali mengingat dampak negatif modernisasi dan globalisasi sudah mulai menjamur.

Semangat berorganisasi sangat perlu dilahirkan dan ditularkan demi sebuah pelatihan kepemimpinan dan pemahaman diri terhadap pembentukan jiwa kepemimpinan pemuda khususnya mahasiswa. Sikap positif yang diperoleh dari interaksi dalam organisasi seperti saling peduli dan bekerjasama

dapat melahirkan solidaritas sosial ditengah-tengah iklim individualistis seperti sekarang dan diharapkan mampu diaplikasikan dalam kehidupan terdekat seperti kehidupan sehari-hari. Hal ini merupakan bentuk kesiapan pemuda sebagai pewaris penerus bangsa dan sebagai calon pemimpin bangsa. Semangat berorganisasi juga mendidik keberanian pemuda untuk "memiliki mimpi". Semangat ini menjadi indikator utama pemuda untuk berani berusaha mewujudkan mimpi. Mimpi hanya angan-angan belaka. Tidak akan berubah jika tidak ada yang merubahnya. Untuk itu, pemuda memiliki hak menjadi pengubah mimpi menjadi nyata. Perubahan Indonesia ke arah yang lebih baik menawarkan sebuah sikap nyata dari pemuda untuk menjadi aktor di balik perubahan.

Mahasiswa berperan penting dalam gerakan pembaharuan Negara, di tengah gerakan pembangunan, bahkan juga pada masa-masa pemberontakan dan revolusi. Adapun sebabnya para mahasiswa aktivis dan pemimpin-pemimpin mereka pada kenyataannya merupakan kekuatan sosial, kekuatan moral, dan kekuatan politik. Lagi pula, kemajuan bangsa ada di tangan kaum muda yang menyibukkan diri di bidang ilmiah dan yang menguasai teknologi, khususnya para mahasiswa. Oleh karena itu, diperlukan adanya pembinaan kepemimpinan di kalangan mahasiswa, sesuai dengan minat keilmuan dan apresiasi kemudaan mereka, juga searung dengan situasi kondisi sosial politik ekonomi yang ada di tengah masyarakat dan di dalam wadah organisasi peningkatan yang efektif.

Selama ini mahasiswa dikenal sebagai fasilitator dan sekaligus pejuang dalam menyampaikan aspirasi rakyat kepada penguasa karena mahasiswa dikenal sebagai kaum intelektual yang kritis dan mampu menyampaikan aspirasi secara baik. Namun, apa yang terjadi bilamana sesuatu yang diharapkan masyarakat dari mahasiswa tidak demikian. Mahasiswa hanya diam tanpa melakukan suatu perjuangan yang berarti bagi

masyarakat sedangkan selama ini masyarakat terus hidup dan terpuruk dalam kemiskinan, kebodohan dan ketidakadilan.

Salah satu Organisasi kemahasiswaan yang mencoba meningkatkan kualitas kepemimpinan mahasiswa HIPMAPAS(Himpunan pelajar dan mahasiswa papua semarang) Sudah berdiri sejak tahun 1990 an

Namun beberapa kegiatannya belum optimal karena seorang ketua sibuk dengan kegiatan perkuliahan, dan pemerintah provinsi papua belum ada bantuan dana ini unruk menjalankan organisasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas, maka akan timbul permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana peran mahasiswa dalam mencetak generasi bangsa berkualitas ?

## C. Kerangka Dasar Teori

### 1. Peran

Peran berarti laku, bertindak. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, peran adalah perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.

Sedangkan makna peran yang dijelaskan dalam status, kedudukan dan peran dalam masyarakat, dapat dijelaskan melalui beberapa cara, yaitu pertama penjelasan *histories*. Menurut penjelasan *histories*, konsep peran semula dipinjam dari kalangan yang memiliki hubungan erat dengan drama atau teater yang hidup subur pada zaman Yunani kuno atau romawi. Dalam hal ini, peran berarti karakter yang disandang atau dibawakan oleh seorang aktor dalam sebuah pentas dengan lakon tertentu. Kedua, pengertian peran menurut ilmu sosial. Peran dalam ilmu sosial berarti suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki jabatan tertentu, seseorang dapat memainkan fungsinya karena posisi yang didudukinya tersebut.

Menurut Friedman, M, peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal. Peran didasarkan pada ketentuan dan harapan peran yang menerangkan apa yang individu-individu harus lakukan dalam suatu situasi tertentu agar dapat memenuhi harapan-harapan mereka sendiri atau harapan orang lain menyangkut peran-peran tersebut. Stres peran terjadi jika suatu struktur sosial, seperti keluarga menciptakan tuntutan-tuntutan yang sangat sulit, tidak mungkin atau tuntutan-tuntutan yang menimbulkan konflik bagi mereka yang menempati posisi dalam struktur sosial masyarakat.

Menurut Friedman, M, struktur peran dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Peran formal (peran yang tampak jelas), yaitu sejumlah perilaku yang bersifat homogen. Peran formal yang standar terdapat dalam keluarga. Peran dasar yang membentuk posisi sosial sebagai suami-ayah dan istri-ibu adalah peran sebagai *provider* (penyedia); pengatur rumah tangga; memberikan perawatan; sosialisasi anak; rekreasi; persaudaraan (memelihara hubungan keluarga paternal dan maternal); terapeutik; seksual.
- b. Peran informal (peran tertutup), yaitu suatu peran yang bersifat implisit (emosional) biasanya tidak tampak ke permukaan dan dimainkan hanya untuk memenuhi kebutuhan emosional individu dan untuk menjaga keseimbangan dalam keluarga, peran-peran informal mempunyai tuntutan yang berbeda, tidak terlalu dan didasarkan pada atribut-atribut kepribadian anggota keluarga individual. Pelaksanaan peran-peran informal yang efektif dapat mempermudah pelaksanaan peran-peran formal.

Menurut Paris Siregar, peran merupakan aspek dinamis dalam kedudukan, yaitu seseorang yang melaksanakan hak-hak dan kewajibannya. Artinya apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukan atau jabatan, maka dia telah menjalankan suatu peran. Suatu peran mencakup tiga hal sebagai berikut:

- a. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat.
- b. Peran merupakan suatu konsep perihal apa yang dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial atau tatanan masyarakat agar terciptanya keharmonisan.

Peran yang melekat pada diri seseorang harus dibedakan dengan posisi dalam pergaulan masyarakat. Posisi seseorang dalam masyarakat merupakan unsur statis yang menunjukkan tempat individu dalam masyarakat. Jadi, seseorang menduduki suatu posisi atau jabatan dalam masyarakat serta menjalankan perannya.

## **2. Organisasi**

### **a. Pengertian Organisasi**

Organisasi dapat disebut sebagai sekumpulan orang yang tunduk pada konvensi bersama untuk mengadakan kerjasama dan interaksi guna mencapai tujuan bersama. Suatu organisasi terbentuk apabila suatu usaha memerlukan usaha lebih dari satu orang untuk menyelesaikannya. Kondisi ini timbul karena tugas yang terlalu besar atau terlalu kompleks untuk ditangani satu orang. Organisasi merupakan suatu struktur hubungan manusia.

Sondang P. Siagian, mengemukakan bahwa Organisasi merupakan bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut bawahan.

Menurut Schein, organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Schein juga mengatakan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yaitu struktur, tujuan, saling berhubungan dengan bagian yang lain dan tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Sifat tergantung antara satu bagian dengan bagian yang lain menandakan bahwa organisasi yang dimaksudkan



merupakan suatu sistem yang saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan.

Selanjutnya Kochier, mengatakan bahwa organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Lain pula dengan yang dikemukakan oleh Wright, bahwa organisasi adalah suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasikan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan bersama. Selain itu, Veithzal Rivai berpendapat bahwa organisasi adalah suatu bentuk kelompok dari individu-individu dengan struktur dan tujuan tertentu.

Dari pendapat-pendapat di atas ada beberapa persamaan yaitu organisasi merupakan suatu sistem, mengkoordinasikan aktivitas dan mencapai tujuan bersama. Dikatakan suatu sistem karena organisasi

itu terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung satu sama lain. Jadi satu bagian terganggu maka akan mempengaruhi bagian yang lain.

Setiap organisasi memerlukan koordinasi supaya masing-masing bagian dari organisasi tersebut bekerja sesuai dengan tugas masing-masing agar tidak mengganggu tugas bagian yang lain. Selain itu suatu organisasi memiliki aktivitas masing-masing sesuai dengan jenis organisasinya.

## **b. Elemen Organisasi**

### **1) Struktur Sosial**

Struktur sosial adalah pola atau aspek aturan hubungan yang ada antara partisipan di dalam suatu organisasi. Struktur

sosial Menurut Davis dapat dipisahkan menjadi dua komponen yaitu struktur normatif dan struktur tingkah laku.

Struktur normatif mencakup nilai, norma, dan peranan yang diharapkan. Nilai adalah kriteria yang digunakan dalam memilih tujuan tingkah laku. Sedangkan norma adalah aturan umum mengenai tingkah laku yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam mengejar tujuan. Peranan yang diharapkan, digunakan sebagai standar penilaian tingkah laku anggota sesuai dengan posisi masing-masing. Komponen dalam struktur normatif tersebut tidak secara kebetulan tersusun tetapi disusun sedemikian rupa sehingga merupakan satu set kepercayaan yang relatif logika dan konsisten dalam mengatur tingkah laku partisipan.

Selanjutnya struktur tingkah laku, struktur ini berfokus kepada tingkah laku yang diperlihatkan manusia dalam organisasi. Tingkah laku tersebut mempunyai karakteristik umum yang merupakan pola atau jaringan tingkah laku.

## **2) Partisipan**

Partisipan organisasi adalah individu-individu yang memberikan kontribusi kepada organisasi atau dengan kata lain anggota-anggota organisasi. Semua individu berpartisipasi lebih dari suatu organisasi dan keterlibatannya pada masing-masing organisasi tersebut sangat bervariasi. Sifat kepribadian dari seorang anggota organisasi juga akan bervariasi dari satu organisasi dengan organisasi lainnya, tergantung tipe dan peranannya dalam organisasi tersebut.

Tingkat ketrampilan dan keahlian anggota organisasi juga sangat berbeda-beda. Oleh karena itu susunan struktural di

dalam organisasi mestilah dirancang untuk disesuaikan dengan ketrampilan masing-masing anggota organisasi.

### **3) Tujuan**

Tujuan organisasi adalah yang paling penting dan sangat kontroversial dalam mempelajari organisasi. Tujuan merupakan titik sentral petunjuk dalam organisasi. Tujuan sebagai suatu konsepsi akhir yang diinginkan, atau kondisi yang partisipan usahakan mempengaruhinya, melalui penampilan aktivitas-aktivitas organisasi.

### **4) Teknologi**

Teknologi yang dimaksud adalah penggunaan mesin-mesin atau perlengkapan dan juga pengetahuan teknik dan ketrampilan partisipan. Tiap-tiap organisasi memiliki teknologi yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya.

### **5) Lingkungan**

Setiap organisasi berada pada keadaan fisik, teknologi, kebudayaan dan lingkungan sosial yang mengharuskan organisasi tersebut menyesuaikan diri. Tidak ada organisasi yang dapat mencukupi kepentingannya sendiri. Semuanya tergantung kepada lingkungan sistem yang lebih besar untuk dapat terus hidup.

## **c. Karakteristik Organisasi**

Tiap organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda-beda tetapi yang akan dikemukakan disini adalah karakteristik yang umum ada dalam tiap organisasi. Diantara karakteristik tersebut adalah bersifat dinamis, memerlukan informasi, mempunyai tujuan dan struktur.

## **1) Dinamis**

Organisasi sebagai suatu sistem terbuka terus-menerus mengalami perubahan, karena selalu menghadapi tantangan baru dari lingkungannya dan perlu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Sifat dinamis ini disebabkan pertama, karena adanya perubahan ekonomi dalam lingkungannya. Tiap organisasi memerlukan sumber keuangan untuk melaksanakan setiap kegiatannya. Oleh karena itu kondisi ekonomi sangat mempengaruhi kehidupan organisasi.

Kedua, yang menjadikan organisasi bersifat dinamis adalah perubahan pasaran. Kebanyakan organisasi pasarnya adalah hasil produksi atau pelayanan. Jadi apabila dirasa kuantitas anggota sudah terlalu membengkak maka penerimaan anggota organisasi juga harus dikurangi.

Faktor ketiga yang juga menjadikan organisasi bersifat dinamis adalah perubahan kondisi sosial. Karena semua organisasi tergantung kepada bakat dan inisiatif manusia maka organisasi harus tetap dinamis untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi sosial.

Faktor yang terakhir adalah perubahan teknologi. Perubahan teknologi yang terjadi pada masyarakat akan memberikan dampak pada organisasi.

## **2) Memerlukan Informasi**

Semua organisasi memerlukan informasi untuk berkembang. Untuk mendapatkan informasi adalah melalui komunikasi. Oleh karena itu komunikasi memegang peranan penting dalam organisasi untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan bagi

organisasi. Informasi ini dapat berasal dari dalam organisasi itu sendiri ataupun organisasi yang lain.

### **3) Mempunyai Tujuan**

Organisasi adalah kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu setiap organisasi harus mempunyai tujuan masing-masing yang berbeda-beda. Tujuan organisasi hendaknya dihayati oleh seluruh anggota organisasi sehingga setiap anggota diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui partisipasi mereka secara individual.

### **4) Terstruktur**

Organisasi dalam usaha mencapai tujuannya biasanya membuat undang-undang atau aturan-aturan dan hubungan hierarki hubungan dalam organisasi. Hal ini dinamakan struktur organisasi. Struktur menjadikan organisasi membakukan prosedur kerja dan mengkhususkan tugas yang berhubungan dengan proses produksi. Selain empat sifat tersebut, ada empat hal umum yang dimiliki oleh organisasi yaitu sumber daya manusia, ketrampilan, energi, dan lingkungan.

Tiap organisasi mempunyai sumber daya manusia. Manusialah yang mengelola organisasi, yang mengerjakan tugas-tugas organisasi dan manusia juga yang memberikan pengetahuan yang digunakan untuk mengembangkan organisasi. Selain sumber daya manusia, organisasi juga harus memiliki ketrampilan tertentu. Ketrampilan ini yang akan digunakan organisasi untuk mengelola masukan menjadi hasil produksi. Dari jenis

ketrampilan ini orang akan dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

#### **d. Jenis Organisasi**

##### **1) Organisasi Formal**

Organisasi formal juga disebut sebagai organisasi sekunder yang merupakan bentuk hirarki resmi, atau dengan kata lain sudah ada ketentuan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan organisasi yang dibuat dalam lembaran-lembaran resmi. Jenis organisasi ini sudah memiliki peraturan, konvensi dan kebijakan yang ada diatas kertas. Maka menjadi kewajiban para pemimpin untuk memahami bagaimana fungsi dan beroperasinya organisasi formal tersebut dalam praktiknya.

Menurut Kartono, ciri-ciri Organisasi formal ialah:

- a) Bersifat impersonal dan objektif,
- b) Kedudukan setiap individu berdasarkan fungsi masing-masing dalam satu system hirarki, dan sesuai dengan pekerjaan masing-masing,
- c) Ada relasi formal berlandaskan alasan-alasan idil dan konvensi yang objektif sesuai kenyataan, dan adanya status resmi dalam organisasi,
- d) Suasana kerja dan komunikasi berlandaskan pada kompetisi dan efisiensi.

Pada organisasi formal, orang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang dibantu bermacam-macam sumber dan sarana. Agar kerjasama dapat berjalan dengan baik maka dibutuhkan tata tertib, pengaturan oleh pemimpin, pembagian tugas atau pekerjaan, dan tata kerja yang teratur. Dan imbalan atau keuntungan tergantung dari kinerja masing-masing orang.

Maka diperlukan kesatuan diantara kegiatan kerja, pemanfaatan tenaga kerja, dan kesatuan-kesatuan alat serta mesin dengan tugas dan otoritas masing-masing. Maka tugas pokok upaya pengorganisasian formal menurut Kartini Kartono meliputi:

- a) Menentukan kelompok atau unit kerja,
- b) Membagi tugas-tugas kerja,
- c) Menentukan tingkat otoritas untuk bisa bertindak secara bertanggungjawab.

Dengan begitu tersusunlah hirarki kerja yang dapat mencapai ketrampilan teknis, penghematan waktu, dan maksimalisasi kecepatan kerja.

## **2) Organisasi Informal**

Organisasi informal adalah sistem interelasi manusiawi berdasarkan rasa suka dan tidak suka, dengan iklim psikis yang intim, saling berhadapan, serta moral yang tinggi. Ciri-ciri organisasi informal menurut Kartono, antara lain:

- a) Terintegrasi dengan baik,
- b) Diluar kelompok informal, terdapat kelompok yang lebih besar,
- c) Setiap anggota secara individual mengadakan interelasi berupa jaringan pribadi dan disertai komunikasi yang lebih akrab,
- d) Terdapat iklim psikis atau perasaan antara suka dan tidak suka,
- e) Sedikit atau banyak, setiap anggota mempunyai sikap yang pasti terhadap anggota lain yang mengikutsertakan emosi tertentu.

Berhubungan dengan perasaan atau emosi, kelompok informal merupakan instrument penting bagi pembentukan sikap disiplin, moral, dan control sosial. Dengan begitu kontrol moral dan sosial mencanangkan kode-kode dan norma tingkah laku yang dianggap paling tepat dalam kelompok informal tersebut. Sehingga kelompok ini dapat memberikan pengaruh yang paling potensial bagi pembinaan dan pengaturan tingkah laku setiap anggota kelompoknya.

Implikasi kontrol sosial dan moralitas dari kelompok informal bagi pribadi pemimpin menurut Kartono sebagai berikut :

- a) Untuk mengubah tingkah laku individu melalui medium kelompok, bukan perorangan,
- b) Pemimpin perlu memahami bahwa emosi dan sentiment-sentimen dari kelompok ini benar-benar merupakan kekuatan jiwa dari kelompok dan menjadi sumber dari kontrol sosial. Di dalam kelompok ini orang akan merasa aman dan diterima.

Suksesnya seorang pemimpin tidak hanya diukur dari keberhasilan dalam menggerakan individu-individu untuk berbuat, tetapi pada kemampuan untuk menggerakan kelompok sebagai totalitas. Karena itu salah satu tugas pemimpin ialah memperhatikan dinamika kelompok, yang memiliki emosi, sentiment, semangat, dan kepribadian yang berbeda-beda.

#### **e. Fungsi Organisasi**

Organisasi memiliki beberapa fungsi diantaranya adalah memenuhi kebutuhan pokok organisasi, mengembangkan tugas tanggungjawab, memproduksi hasil produksi dan mempengaruhi



orang lain.

#### 1) Memenuhi Kebutuhan Pokok Organisasi

Setiap organisasi mempunyai kebutuhan pokok masing-masing dalam rangka mengembangkan organisasi tersebut. Misalnya tempat berkumpul, alat-alat kegiatan, alat-alat tulis.

#### 2) Mengembangkan Tugas dan Tanggung Jawab

Kebanyakan organisasi bekerja dengan bermacam-macam standar etis tertentu. Ini berarti bahwa organisasi harus berkembang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun standar masyarakat dimana organisasi itu berada. Standar ini memberikan satu set tanggung jawab yang harus dilakukan oleh anggota organisasi.

#### 3) Memproduksi Barang atau Orang

Fungsi utama organisasi adalah memproduksi barang atau orang sesuai dengan jenis organisasinya. Dalam hal ini produk yang dihasilkan adalah kemampuan manusia untuk memiliki ketrampilan dan belajar dari orang lain demi untuk mengembangkan diri pribadi.

#### 4) Mempengaruhi dan Dipengaruhi Orang

Suatu organisasi digerakan oleh orang yang akan membimbing, mengelola, mengarahkan, dan menyebabkan pertumbuhan organisasi. Orang yang memberikan ide-ide baru, program baru, dan arah yang baru. Maka dari itu dalam berorganisasi banyak sekali dikendalikan oleh orang yang mungkin memiliki kepentingan langsung maupun yang tidak memiliki kepentingan.

Hal lain yang perlu juga dimiliki oleh suatu organisasi adalah energi yang memungkinkan untuk bertungsi secara efektif. Energi ini

diperoleh dari anggota organisasi. Hal lain yang dimiliki organisasi yaitu lingkungan. Lingkungan dapat berupa alam sekitar, tekanan politik, ekonomi, dan teknologi. Lingkungan tersebut akan mempengaruhi organisasi, tetapi tidak semua kejadian diluar organisasi itu akan mempengaruhinya. Kejadian yang dapat mempengaruhi organisasi adalah kejadian yang relevan dengan organisasi tersebut.

### **3. Mahasiswa**

Mahasiswa merupakan kelompok masyarakat yang dapat mengenyam pendidikan di Perguruan Tinggi. Selain itu, mahasiswa adalah seseorang yang telah dinyatakan lulus dan memenuhi syarat seleksi yang telah ditentukan di masing-masing perguruan tinggi. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 Tentang Perguruan Tinggi, bahwa Mahasiswa merupakan peserta didik yang terdaftar pada perguruan tinggi. Menurut Kartono, para mahasiswa berusia sekitar 18-27 tahun adalah pribadi yang sedang berkembang dan tengah mencari jati diri atau identitas diri. Mereka sudah melewati masa puber, akan tetapi belum mencapai status kedewasaan penuh.

Mahasiswa merupakan suatu kelompok dalam masyarakat yang memperoleh statusnya karena ikatan dengan perguruan tinggi. Mahasiswa juga merupakan calon intelektual atau cendekiawan muda dalam suatu lapisan masyarakat yang sering kali sarat dengan berbagai predikat. Mahasiswa merupakan bagian integral dari masyarakat yang merupakan perwujudan fase dari kehidupan manusia yang telah mencapai kesadaran tugas kemanusiaan.

#### 4. Pergerakan Mahasiswa

Mahasiswa bisa diibaratkan adalah sosok intelektual muda yang nantinya diharapkan bisa menjadi cendekiawan. Tentu tidak mudah menapaki jalan hidup ke sana, penuh liku dan jalan terjal yang mesti dilalui. Karena menjadi seorang cendekiawan yang konsisten kadangkala mesti berseberangan dengan penguasa yang bisa saja mempertaruhkan masa depan.

Menurut Rudianto, gerakan mahasiswa merupakan bagian dari sejarah pergolakan politik di Indonesia dan sudah berlangsung lama sejak zaman kolonial Belanda. Peranan kaum intelektual, termasuk mahasiswa dalam perubahan sosial adalah kompleks dan penting, tetapi tidak selalu menentukan. Sepanjang sejarah, sebagian besar kaum intelektual berdampingan dengan gerakan demokrasi dan nasionalis melawan kolonialisme, kediktatoran atau rezim fasis. Dukungan mereka terhadap gerakan revolusi sosial bersifat tidak kekal, bertentangan, dan terbatas.

Seperti yang dikutip pada bukunya Rudianto, dalam sejarah gerakan mahasiswa ada beberapa *momentum* yang dianggap monumental berkaitan dengan proses perjuangan generasi bangsa menghadapi tantangan zaman, yaitu :

- a. Tahun 1908, membentuk Boedi Oetomo, yang dipelopori oleh para mahasiswa yang kebanyakan studi di dalam negeri. Berpusat di kampus Stovia, dan diikuti oleh para mahasiswa yang datang dari daerah-daerah untuk ikut bergabung dalam satu gerakan terpadu.
- b. Tahun 1928, membentuk Soempah Pemoeda, dipelopori oleh para mahasiswa yang kebanyakan studi di negeri Belanda setelah kembali ke tanah air. Berpusat pada organisasi Perhimpunan Pelajar-Pelajar Indonesia di Jakarta.

- c. Tahun 1945, melahirkan Gerakan Mahasiswa 45, berpusat dari gerakan yang diawali di asrama-asrama mahasiswa di Jakarta.
- d. Tahun 1966, melahirkan Angkatan 66 Orde Baru, berpusat dari kampus UI yang kemudian menyebar ke kampus diseluruh Indonesia dan lebih berlatar belakang Ideologis, dalam upaya menumpas komunis di Indonesia.
- e. Tahun 1974, melahirkan gerakan anti modal asing jepang yang disebut *Malari 74*. Berpusat pada kampus-kampus di Jakarta dan Bandung.
- f. Tahun 1978, melahirkan gerakan perlawanan terhadap Soeharto yang disebut *gema 77/78*. Berawal dari Bandung dan menyebar ke kampus-kampus diseluruh Indonesia. Gerakan ini bercirikan tidak melibatkan rakyat luas, atau tidak mengorbankan rakyat untuk membedakan antara gerakan mahasiswa murni dan bukan merupakan gerakan politik praktis.
- g. Tahun 1980-an, melahirkan gerakan mahasiswa pasca NKK/BKK, berawal dari isu-isu luar kampus, bertema kerakyatan. Gerakan ini berpusat di kampus-kampus hampir menyebar di seluruh Jawa dan melibatkan rakyat luas.
- h. Tahun 1998, melahirkan gerakan mahasiswa 98 yang menumbangkan rezim orde. Berpusat di hampir semua kampus diseluruh tanah air, berawal dari Jogjakarta dan berakhir di Jakarta.

Sejarah mahasiswa pada zamannya itu memberikan bukti bahwa mahasiswa mempunyai tanggung jawab yang lebih jika dibandingkan dengan elemen masyarakat lain. Dan itu membutuhkan satu kesadaran. Kesadaran yang tumbuh dari setiap mahasiswa bahwa ia tidak saja mesti menyelesaikan tugas-tugas akademik di kampus, namun juga mesti

mampu menyelesaikan problem-problem sosial kemasyarakatan yang ternyata jauh lebih rumit ketimbang belajar teorinya dan baca buku di dalam kelas. Keseimbangan dua aspek tadi yakni teori dan praktik setidaknya akan membentuk pemahaman yang utuh.

Keberadaan organisasi intra kampus sering menjadi perebutan antara organisasi ekstra kampus yang membawa deologi masing-masing masuk ke kampus, Pluralisme ideologi gerakan mahasiswa merupakan kenyataan sejarah yang berlangsung sejak masa kebangkitan mahasiswa sebelum kemerdekaan. Perwujudan aspirasi dan ekspresi dari cita-cita ideologis kalangan pelajar dan mahasiswa. Mereka sangat berpengaruh dalam lahirnya organisasi-organisasi yang berideologi.

Setelah proklamasi kemerdekaan, banyak organisasi ekstra kampus yang gigih menghimpun dukungan masa di kampus-kampus sampai membuka sekretariat-sekretariat yang secara terselubung aktif di dalam kehidupan kampus. Warna gerakan mahasiswa di dalam maupun di luar kampus berhubungan dengan kebijakan masing-masing organisasi

politik secara nasional. Secara tidak langsung, mahasiswa sudah diperkenalkan oleh kehidupan politik praktis untuk saling berebut kekuasaan, jabatan-jabatan pada lembaga kemahasiswaan di kampus. Kehidupan "politik" kampus begitu ditolerir oleh pemerintah, bahkan dianggap sebagai proses pembelajaran, mencetak kader-kader kepemimpinan bangsa yang diawali dari karir politik saat menjadi pimpinan mahasiswa.

Secara umum bahwa gerakan mahasiswa sebagai komunitas sosial yang menjalankan aktivitas dengan usaha untuk memainkan perannya dalam proses politik, terlepas dari skala dan metode pengerahan masa yang dilakukannya. Terlepas dari keberhasilan ataupun kegagalan

yang dilakukan dalam menciptakan perubahan, gerakan mahasiswa memiliki posisi yang strategis dalam mempengaruhi proses politik.

## **5. Kepemimpinan**

### **a. Pemimpin**

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Menurut Kartono, tugas seorang pemimpin dalam kelompok sebagai berikut :

- 1) Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas-tugas.
- 2) Menyinkronkan ideologi, ide, pikiran, dan ambisi anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan Pemimpin.
- 3) Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh.
- 4) Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktivitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.

- 5) Menegakkan peraturan, larangan, disiplin, dan norma-norma kelompok agar tercapai kepaduan; meminimalisir konflik dan perbedaan-perbedaan.
- 6) Merumuskan nilai-nilai kelompok, dan memilih tujuan-tujuan kelompok, sambil menentukan sarana dan cara-cara operasional guna mencapainya.
- 7) Mampu memenuhi harapan, keinginan, dan kebutuhan-kebutuhan para anggota, sehingga mereka merasa puas. Juga membantu adaptasi mereka terhadap tuntutan-tuntutan eksternal di tengah masyarakat, dan memecahkan kesulitan-kesulitan hidup anggota kelompok setiap harinya.

#### **b. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah "melakukannya dalam kerja" atau belajar sambil melakukan, dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari perannya memberikan pengajaran atau instruksi.

Kepemimpinan tampaknya lebih merupakan konsep yang berdasarkan pengalaman. Untuk lebih mempermudah pemahaman kita, maka akan diacuh satu definisi yang kiranya mampu menjadi landasan untuk membahas konsep kepemimpinan itu sendiri. Menurut Stoner, kepemimpinan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian anggota organisasi serta proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan). Pengaruh (*influence*) dalam hal ini berarti hubungan di antara pemimpin dan pengikut sehingga bukan sesuatu yang pasif, tetapi merupakan suatu hubungan timbal balik dan tanpa paksaan. Dengan demikian kepemimpinan itu sendiri merupakan proses yang saling mempengaruhi.

Unsur-unsur pokok dalam kepemimpinan adalah Pemimpin mempengaruhi bawahannya, demikian sebaliknya. Orang-orang yang terlibat dalam hubungan tersebut menginginkan sebuah perubahan sehingga pemimpin diharapkan mampu menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi dan bukan mempertahankan *status quo*.

Selanjutnya, perubahan tersebut bukan merupakan sesuatu yang diinginkan pemimpin, tetapi lebih pada tujuan (*purposes*) yang diinginkan dan dimiliki bersama. Tujuan tersebut merupakan sesuatu yang diinginkan, yang diharapkan, yang harus dicapai dimasa depan sehingga tujuan ini menjadi motivasi utama visi dan-misi organisasi. Pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai perubahan berupa hasil yang diinginkan bersama.

Kepemimpinan merupakan aktivitas orang-orang, yang terjadi di antara orang-orang, dan bukan sesuatu yang dilakukan untuk orang-orang sehingga kepemimpinan melibatkan pengikut (*followers*). Proses kepemimpinan juga melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan demikian, baik



pemimpin atau pun pengikut mengambil tanggung jawab pribadi (*personal responsibility*) untuk mencapai tujuan bersama tersebut.

### c. Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi

#### 1) Teori Sifat

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Menurut Sondang P. Siagian, teori ini menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat yang dibawa sejak lahir sebagai sesuatu yang diwariskan. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Dan kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

Ciri-ciri ideal yang perlu dimiliki pemimpin menurut Sondang P. Siagian adalah:

- a) Pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, *obyektivitas*, *pragmatisme*, *fleksibilitas*, *adaptabilitas*, orientasi masa depan; sifat *inkuisitif*, rasa tepat waktu, rasa *kohesi* yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integratif;
- b) Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang penting, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif.

Walaupun teori sifat memiliki berbagai kelemahan, antara lain; terlalu bersifat deskriptif, tidak selalu ada relevansi antara sifat yang dianggap unggul dengan efektivitas kepemimpinan) dan dianggap sebagai teori yang sudah kuno, namun apabila kita renungkan nilai-nilai moral dan akhlak yang terkandung didalamnya mengenai berbagai rumusan sifat, ciri atau perangai pemimpin, justru sangat diperlukan oleh kepemimpinan yang menerapkan prinsip keteladanan.

Menurut Ponco Susilo ada beberapa karakter yang harus dipahami dan dijalankan seorang pemimpin yaitu:

- a) Pemimpin harus ikhlas
- b) Pemimpin harus amanah dan tanggung jawab
- c) Pemimpin harus sabar
- d) Pemimpin yang jujur
- e) Pemimpin itu pembelajar
- f) Pemimpin pandai berkomunikasi
- g) Pemimpin itu menepati janji
- h) Pemimpin terampil

## **2) Teori Perilaku**

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Dari suatu penelitian di *University of Michigan* dan di *Ohio State University*, pemimpin mempunyai deskripsi perilaku sebagai berikut:

- a) *Konsidersi* dan *struktur inisiasi*, perilaku seorang pemimpin yang cenderung mementingkan bawahan memiliki ciri ramah tamah, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima kritik dan saran, memikirkan dan

mengusahakan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dirinya, tidak membedakan antara anggota yang satu dengan yang lain. Di samping itu terdapat pula kecenderungan perilaku pemimpin yang mementingkan tugas organisasi.

- b) Berorientasi kepada bawahan dan produksi, perilaku pemimpin yang berorientasi kepada bawahan ditandai oleh penekanan pada hubungan atasan-bawahan, perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan kebutuhan bawahan serta menerima perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku bawahan. Sedangkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada produksi memiliki kecenderungan penekanan pada segi teknis pekerjaan pengutamaan penyelenggaraan dan penyelesaian tugas serta pencapaian tujuan.

Pada sisi lain, perilaku pemimpin menurut model *leadership continuum* pada dasarnya ada dua yaitu berorientasi kepada pemimpin dan bawahan. Sedangkan berdasarkan model grafik kepemimpinan, perilaku setiap pemimpin dapat diukur melalui dua dimensi yaitu perhatiannya terhadap hasil atau tugas dan terhadap bawahan atau hubungan kerja. Kecenderungan perilaku pemimpin pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dari masalah fungsi dan gaya kepemimpinan. James Mac Gregor Burns menggambarkan lima gaya kepemimpinan, yakni: autokratis, birokratis, diplomatis, partisipatif, dan *free rein leader*.

### **3) Teori Situasional atau Lingkungan**

Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi

organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang. Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu menurut Sondang P. Siagian adalah:

- a) Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas;
- b) Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan;
- c) Persepsi, sikap dan gaya kepemimpinan;
- d) Norma yang dianut kelompok;
- e) Rentang kendali;
- f) Ancaman dari luar organisasi;
- g) Tingkat stress;
- h) Iklim yang terdapat dalam organisasi.

Efektivitas kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kemampuan membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar cocok dengan dan mampu memenuhi tuntutan situasi tersebut. Penyesuaian gaya kepemimpinan dimaksud adalah kemampuan menentukan ciri kepemimpinan dan perilaku tertentu karena tuntutan situasi tertentu.

#### **d. Gaya dan Tipe Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan sebagai yang diketahui pihak lain ketika berusaha mempengaruhi kegiatan orang lain. Menurut Rivai gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerjasama.

- Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang hendak dicapai.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe-tipe kepemimpinan. Tiga tipe dasar pemimpin sebagai bentuk-bentuk proses pemecahan masalah dan mengambil keputusan menurut Rivai, adalah sebagai berikut.

### **1) Pemimpin Otoriter**

Pemimpin yang bersifat otoriter memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

Memberikan perintah-perintah yang selalu diikuti, menentukan kebijaksanaan karyawan tanpa sepengetahuan mereka. Tidak memberikan penjelasan secara terperinci tentang rencana yang akan datang, tetapi sekedar mengatakan kepada anggotanya tentang langkah-langkah yang mereka lakukan dengan segera dijalankan.

Memberikan pujian kepada mereka yang selalu menurut kehendaknya dan melontarkan kritik kepada mereka yang tidak mengikuti kehendaknya. Selalu jauh dengan anggota sepanjang masa.

### **2) Pemimpin Liberal atau *Laissez-Faire***

Pemimpin liberal yaitu kebebasan tanpa pengendalian. Pemimpin tidak memimpin atau mengendalikan bawahan sepenuhnya dan tidak pernah ikut serta dengan bawahnya. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada anggota yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kepentingan masing-masing anggota atau dalam kelompok kecil.

### 3) Pemimpin Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor paling utama dan terpenting dalam setiap pengambilan keputusan untuk kepentingan organisasi. Pemimpin demokratis hanya memberikan perintah setelah mengadakan musyawarah dahulu dengan anggotanya dan mengetahui bahwa kebijaksanaannya hanya dapat dilakukan setelah dibicarakan dan diterima oleh anggotanya. Pemimpin tidak akan meminta anggotanya mengerjakan sesuatu tanpa terlebih dahulu memberitahukan rencana yang akan mereka lakukan. Baik atau buruk, benar atau salah adalah persoalan anggotanya dimana masing-masing ikut serta bertanggung jawab sebagai anggotanya.

Dari ketiga gaya kepemimpinan diatas dapat diambil kesimpulan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang demokratis dengan karakteristik sebagai berikut.

- 1) Kemampuan mempertahankan organisasi sebagai suatu totalitas dengan menempatkan semua satuan organisasi pada proporsi yang tepat dengan tergantung pada sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi yang bersangkutan pada kurun waktu tertentu.
- 2) Mempunyai persepsi yang holistik mengenai organisasi yang dipimpinnya.
- 3) Menempatkan organisasi sebagai keseluruhan diatas kepentingan diri sendiri atau kepentingan kelompok tertentu dalam organisasi.
- 4) Mengakui dan menjunjung tinggi harkat dan martabat para bawahannya sebagai makhluk sosial dan sebagai individu yang mempunyai jati diri yang khas.

- 5) Sejauh mungkin memberikan kesempatan kepada para bawahannya berperan serta dalam proses pengambilan keputusan terutama yang menyangkut tugas para bawahan yang bersangkutan.
- 6) Terbuka terhadap ide, pandangan dan sasaran orang lain termasuk bawahannya.
- 7) Memiliki perilaku keteladanan yang menjadi panutan kepada para bawahannya.
- 8) Bersifat rasional dan objektif dalam menghadapi bawahan terutama dalam menilai perilaku dan prestasi kerja karyawan.
- 9) Selalu berusaha menumbuhkan dan memelihara iklim kerja yang kondusif dan kreatif bawahan.

**e. Pelatihan dan Pembinaan Kepemimpinan**

Sumber daya manusia merupakan unsur pendukung dan penunjang pelaksanaan kegiatan yang sangat berpengaruh bagi suksesnya suatu organisasi. Penempatan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat menjadi sasaran utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Maka dari itu diperlukan adanya pelatihan dan pembinaan kepemimpinan bagi generasi muda. Menurut Kartono beberapa landasan bagi pembinaan kepemimpinan pemuda di Indonesia yaitu: landasan ideologi dan konstitusi, landasan Cultural, landasan strategi, landasan operasional.

Landasan ideologi, Pancasila merupakan sumber hukum dari segala sumber hukum yang berlaku di segenap wilayah NKRI. Pancasila merupakan pancaran sikap setiap insan Indonesia, terutama bagi pemimpin bangsa.

Landasan konstitusi, Undang-undang Dasar 1945 merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Pancasila sebagai dasar negara dan pandangan hidup bangsa serta mengikat setiap warga.

Landasan kultur, yakni sikap hidup kekeluargaan dan kegotongroyongan sebagai nilai-nilai luhur bangsa Indonesia yang melandasi cara pandang dan cara berfikir pemimpin Indonesia.

Landasan strategis, dalam mewujudkan pelatihan kepemimpinan pemuda Indonesia landasan strategis yang digunakan yaitu Garis-garis Besar Haluan Negara (Tap MPR NO. IV/MPR/1978). Akan tetapi landasan ini sudah tidak berlaku lagi.

Landasan operasional, landasan ini digunakan sebagai dasar untuk melakukan kegiatan pembinaan. Landasan operasional ini diantaranya: Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 0323/1978 tentang Pola Dasar Pembinaan dan Pengembangan Generasi Muda, dan Keputusan Presiden No. 23 tahun 1979 tentang Badan Koordinasi Penyelenggaraan Pembinaan dan Pengembangan Generasi Muda.

Beberapa orang berpendapat bahwa seorang pemimpin sejati dilahirkan untuk memimpin, karena bakat memimpinya sudah ia bawa sejak ia lahir. Seperti yang dikemukakan oleh Peter Drucker yaitu:

*Leadership is of utmost importance. Indeed there is no substitute for it. But leadership cannot be created or promoted. It cannot be taught or learned but management cannot create leaders. It can only create the conditions under which potential leadership qualities become effective: or it can stifle leadership.*

(Kepemimpinan adalah hal yang teramat penting. Sebenarnyalah bahwa tidak ada pengganti atau substitute bagi kepemimpinan ini. Kepemimpinan tidak bisa diciptakan atau dipromosikan. Tidak bisa diajarkan atau dipelajari. Manajemen tidak dapat menciptakan pemimpin-pemimpin. Manajemen hanya dapat menciptakan kondisi-kondisi dalam mana kualitas-kualitas kepemimpinan yang potensial bisa



menjadi efektif; atau justru dapat melumpuhkan kepemimpinan tersebut).

Pernyataan diatas banyak ditentang, karena pada zaman modern ini kepemimpinan dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pembinaan.

Jadi, kepribadian seseorang dapat dirubah menurut pengalaman, pendidikan dan lingkungan tempat ia dibesarkan.

Meskipun demikian kriteria keberhasilan suatu pelatihan dan pembinaan kepemimpinan sukar dinilai. Seperti yang dikemukakan Kartono memang untuk memastikan keberhasilan seseorang dalam kepemimpinan secara tepat dan cermat adalah sulit sekali. Hal ini disebabkan karena.

- 1) Sulit menilai tingkah laku manusia yang kadang tidak terduga.
- 2) Sulit menentukan kriteria objektif yang digunakan sebagai panutan dalam menilai.
- 3) Sulit untuk menilai secara objektif.
- 4) Sulit menilai keberhasilan, karena ada banyak hal yang harus ditinjau dan dikaitkan dengan berbagai aspek, diantaranya aspek teknis, administratif manajerial dan sosial.

Namun demikian masih menurut Kartono ada beberapa indikator yang dapat dipakai sebagai petunjuk keberhasilan suatu kepemimpinan ialah sebagai berikut :

- 1) Meningkatnya hasil produksi dan pemberian pelayanan oleh organisasi,
- 2) Semakin rapinya sistem administrasi dan semakin efektifnya manajemen,
- 3) Semakin meningkatnya aktivitas sosial kemasyarakatan.

Dalam pelaksanaan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan, perlu dicari berbagai macam latihan yang dapat menumbuhkan kepemimpinan dalam diri peserta atau anggota. Latihan-latihan ini harus mendorong peserta untuk melakukan perubahan sikap, agar menjadi pemimpin yang efisien dan memiliki kualitas.

Dalam melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan diperlukan adanya program latihan. Agar pelatihan dan pembinaan kepemimpinan ini dapat tersampaikan dan berguna bagi peserta, perlu diperhatikan langkah pertama yang perlu diambil yaitu menentukan tujuan pelatihan yang jelas dan tegas. Adapun tujuan yang ingin dicapai pada masing-masing kegiatan pada organisasi mahasiswa yang memuat unsur kepemimpinan menurut Kartono antara lain untuk:

- 1) Mempercepat proses pendewasaan, supaya mampu mandiri dan bertanggung jawab.
- 2) Menunjang proses belajar, menumbuhkan motivasi belajar yang kuat, tekad untuk berprestasi secara ilmiah, ambisi untuk maju, serta partisipasi sosial-politik yang sehat. Belajar bekerja dan belajar memimpin organisasi secara serius dan sistematis.
- 3) Arena untuk mengadakan latihan-latihan mental; misalnya berani berdiskusi serta mengemukakan pendapat sendiri di forum.
- 4) Belajar menjalin komunikasi yang baik, belajar berorganisasi untuk menjadi pemimpin yang baik.
- 5) Belajar memahami gejolak-gejolak dan masalah-masalah sosial yang aktual dan melanda masyarakat, belajar untuk menemukan alternatif dari setiap masalah, dan rela berkorban untuk meringankan beban orang lain.

6) Melakukan kegiatan-kegiatan rekreatif dan kreatif di bidang seni, drama, film.

Langkah kedua yaitu jenis ketrampilan yang dibutuhkan peserta untuk dapat menjadi pemimpin yang berkualitas. Menurut Kartono dalam usaha mempersiapkan calon-calon pemimpin tidak hanya melalui latihan-latihan formal saja, melainkan dapat juga dilaksanakan sambil bekerja melalui:

- 1) Pemberian koreksi dan petunjuk atau pengarahan
- 2) Memberikan tugas dan latihan tambahan
- 3) Melalui diskusi, seminar, dan rapat kerja
- 4) *In-service training*

Langkah ketiga yaitu memilih materi-materi pelatihan yang tepat dan dapat memberikan motivasi untuk mengembangkan kemampuan pemimpinnya. Setelah langkah-langkah tersebut telah ditentukan, berikutnya menentukan kurikulum, metode dan teknik latihan. Setelah itu, kemudian menentukan pelatih atau pematraf yang dirasa mumpuni di bidang kepemimpinan tersebut.

Menurut Rivai, jenis pelatihan ketrampilan dapat dibagi menjadi tiga, pelatihan teknis, pelatihan antar pribadi, dan pemecahan masalah. Pelatihan teknis dimaksudkan untuk menatar dan memperbaiki ketrampilan teknis anggota. Pelatihan antar pribadi diarahkan untuk memperbaiki kemampuan anggota dalam berinteraksi dengan orang lain. Dengan sesama anggota kelompok ataupun dengan senior. Sedangkan pemecahan masalah, pelatihan ini mencakup kegiatan untuk mempertajam logika, penalaran, ketrampilan mendefinisikan masalah. dan kemampuan menilai sebab akibat dan mencari solusi untuk memecahkan masalah. Menurut John Adair, jika melakukan dengan tepat pelatihan kepemimpinan dapat menjadi

pintu gerbang menuju ke arah ketrampilan pribadi yang dapat ditransfer sebagai persyaratan untuk melaksanakan peran komunikasi, kepemimpinan, dan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Kartono, materi yang dapat menunjang kemampuan memimpin dan bisa melancarkan interaksi antar manusia dalam kelompok organisasi antara lain ialah:

- 1) Pemimpin dan kepemimpinan
- 2) Teknik pengambilan keputusan
- 3) Administrasi dan manajemen organisasi
- 4) Komunikasi antar anggota maupun yang bukan anggota
- 5) Psikologi social
- 6) Tingkah laku manusia di dalam organisasi
- 7) Kepekaan terhadap orang lain
- 8) Teori konflik

Selanjutnya metode pelatihan, adapun beberapa metode yang dapat digunakan untuk pelatihan kepemimpinan, antara lain:

- 1) Belajar dalam sindikat para peserta dibagi dalam kelompok-kelompok kecil atau sindikat-sindikat untuk membahas dan memerikan laporan mengenai suatu permasalahan. Metode ini dapat mendorong peserta untuk belajar memahami dan memecahkan masalah melalui analisis dan diskusi kelompok.
- 2) Metode konverensi atau diskusi, metode ini digunakan dalam satu kelompok besar yang dipandu oleh pematari. Pematari disini sangat berperan dalam jalannya diskusi. Pematari harus bisa membangkitkan minat dan motivasi para peserta agar mau berpendapat untuk memecahkan permasalahan yang sedang dibahas. Menurut Kartono, diskusi dapat berjalan dengan baik, apabila ditempuh langkah sebagai berikut:
  - a) Adanya pembukaan. Menyampaikan latar belakang

masalah, tujuan diskusi dan prosedur diskusi.

- b) Pendekatan yang luwes dengan memberikan bimbingan dan pengarahan agar diskusi berjalan lancar.
  - c) Pelaksanaan diskusi harus teratur dan semua harus ikut berpartisipasi, menghindari debat kusir yang hanya beberapa orang saja.
  - d) Menyusun kesimpulan dan ringkasan mengenai hal-hal yang penting.
- 3) Metode *Role playing*, ini tidak sama dengan akting. Dalam metode ini, setiap peserta boleh berbicara dan menanggapi sesuai dengan gaya dan perasaan masing-masing individu serta berusaha memahami temannya. Peserta boleh berbicara dan bertindak menurut pertimbangan sendiri, sesuai dengan pertimbangan masing-masing sesuai dengan kebiasaan dan emosi pribadi.

Selain pelatihan dan pembinaan kepemimpinan melalui suatu kegiatan diatas, adapun usaha-usah yang mendukung kepemimpinan. antara lain:

- 1) Mengetahui dan menumbuhkan kebutuhan-kebutuhan para bawahan untuk menghasilkan sesuatu yang bisa dikontrol oleh para pimpinan.
- 2) Memberikan insentif kepada bawahan yang mampu mencapai hasil dalam kerja.
- 3) Membuat suatu jalan yang mudah dilewati oleh bawahan untuk menaikkan prestasinya dengan cara pelatihan dan pengarahan.
- 4) Membantu para bawahan dengan menjelaskan apa yang bisa diterapkan darinya.
- 5) Mengurangi halangan-halangan yang bisa membuat trustasi.

- 6) Menaikan kesempatan-kesempatan untuk memuaskan bawahan yang memungkinkan tercapainya efektivitas kerja.

**f. Kepemimpinan Mahasiswa**

Kepemimpinan mahasiswa memerankan peranan penting dalam gerakan pembaharuan Negara. Menurut Kartono, adapun sebabnya ialah para mahasiswa aktivis dan pemimpin-pemimpin mereka pada kenyataannya merupakan kekuatan sosial, kekuatan moral, dan kekuatan politik, baik di negara-negara maju maupun di Negara yang sedang berkembang. Selain itu menurut Kartono, perguruan tinggi mempunyai misi untuk mendidik para mahasiswa agar dapat:

- 1) Menguasai informasi, ilmu pengetahuan, dan teknik-teknik untuk kehidupan sehari-hari;
- 2) Berjiwa pengabdian pada sesama hidup;
- 3) Memiliki rasa tanggung jawab sosial yang besar terhadap masa depan bangsa dan negara.

Menurut Kartono, untuk memahami mahasiswa dengan berbagai aktivitas dan kepemimpinannya, dengan melalui beberapa pendekatan, yaitu pendekatan psikologis, pendekatan ekonomis, pendekatan sosiologis, pendekatan politik. Kepemimpinan mahasiswa juga dapat dibagi-bagi seperti tipe kepemimpinan yang *universal* lainnya. Menurut Kartono, kepemimpinan mahasiswa sangat ditentukan pula oleh:

- a) Faktor keturunan
- b) Faktor usia
- c) Jenis pendidikan
- d) Lingkungan sosial

Para mahasiswa dengan bantuan organisasi dan pemimpinnya, harus ikut beremansipasi untuk mempertahankan eksistensinya, yaitu secara *continue* harus memperjuangkan status kedudukannya, tanggung jawab sosial, dan partisipasi politiknya ditengah masyarakat. Selanjutnya, kepasifan mahasiswa dengan sikap yang apatis terhadap perkembangan politik dan pemerintahan, dan ketidakpedulian terhadap lingkungan sekitar tidak dikehendaki. Sebaliknya, kekerasan dan keradikalan dari aksi mereka juga tidak dapat ditolerir karena dapat mengganggu stabilitas politik nasional. Oleh karena itu, pengarahan kegiatan mahasiswa dan pembinaan kepemimpinan mahasiswa sangat diperlukan. Selain itu, bahwa mahasiswa adalah kaum muda yang nantinya akan menjadi pemimpin yang berkepentingan dalam mensejahterakan rakyat.

#### **D. Kesimpulan**

Dalam mencetak generasi berkualitas bangsa, peran mahasiswa sangat penting. Pendidikan, keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan soft skills dan hard skills, kreativitas, inovasi, serta tanggung jawab sosial adalah aspek-aspek yang membentuk mahasiswa menjadi agen perubahan yang positif. Dengan memahami dan menjalankan peran mereka dengan baik, mahasiswa dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk masa depan bangsa yang lebih baik. Oleh karena itu, perlu adanya dukungan dan pembinaan yang baik dari lembaga pendidikan dan masyarakat untuk memastikan bahwa peran mahasiswa dalam mencetak generasi berkualitas bangsa dapat diwujudkan secara optimal.



