



GAMBARAN GAYA KEPEMIMPINAN KETUA ORGANISASI MAHASISWA UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

**Dian Juliarti Bantam¹, Yeshya Paskhalia Pradipta Suci², Nida Mardatillah Utama
Puteri³, Gita Fitriani Hernanda⁴**

Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta
Email Korespondensi: yeshyaola@gmail.com

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan motivasi dan partisipasi anggota untuk mendorong organisasi mencapai tujuan tersebut. Tujuan adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan ketua organisasi mahasiswa yang ada di Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta serta pengaruhnya terhadap kinerja anggota organisasi mahasiswa. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif melalui wawancara terhadap ketua organisasi mahasiswa Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta. Hasil menunjukkan bahwa terdapat 3 tipe kepemimpinan yang dominan dimiliki oleh ketiga subjek, yaitu: 1) *Democratic Leadership*; 2) *Personal Leadership*; dan 3) *Paternalistic Leadership*.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Ketua Organisasi, Mahasiswa

ABSTRACT

Leadership style is the way a leader behaves consistently with subordinates as group members. Proper leadership style can increase the motivation and participation of members to encourage organizations to accomplish those goals. The purpose of this research is to get an idea of the leadership style of the head of the student organization at Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta as well as its effect on the performance of the members of the student organization. The approach used is qualitative approach with a descriptive method through interviews of the head of the student organization at Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta. Results indicate that there are 3 dominant types of leadership in all three subjects: 1) democratic leadership; 2) personal leadership; And 3) paternalistic leadership.

Keywords: Leadership style, Head of Organization, Students

PENDAHULUAN

Secara umum, organisasi merupakan struktur yang terorganisir dan terstruktur yang memiliki tujuan dan fungsi tertentu dalam masyarakat. Organisasi merupakan suatu kesatuan

sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu. Banyak sekali organisasi yang terbentuk di sekitar kita, salah satunya organisasi di kampus yaitu organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan merupakan organisasi di lingkungan universitas yang beranggotakan mahasiswa dengan tujuan untuk mewadahi bakat, minat, dan potensi mahasiswa yang dilaksanakan diluar kegiatan perkuliahan (Idauli, Fitri, & Supriyono, 2021). Organisasi kemahasiswaan (ORMAWA) memiliki peranan penting dalam menunjang kegiatan akademik dan non-akademik. ORMAWA sendiri merupakan wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan bakat, minat, karakter dan potensi diri. ORMAWA juga berperan penting dalam membangun jiwa kepemimpinan mahasiswa. Menurut Handoko (Umam, 2020) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai sasaran. Dalam organisasi tentunya perlu adanya hirarki pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu perlu adanya sumberdaya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan bawahan (Khairizah, Noor, & Suprpto, 2015). Menurut Andriansyah (2017), ada tiga aspek kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja bawahan atau anggota organisasi, yaitu: aspek efisiensi kerja, aspek sosial dan aspek motivasi. Aspek efisiensi kerja meliputi kedisiplinan waktu, keteladanan dan fasilitas. Aspek sosial dilihat dari sisi penghargaan, kondisi lingkungan kerja, dukungan dan partisipasi. Adapun Aspek motivasi meliputi komunikasi serta menerima kritik dan saran. Kualitas kepemimpinan sangat mempengaruhi keberhasilan ORMAWA dalam mencapai tujuan.

Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta (UNJAYA) memiliki berbagai ORMAWA yang memiliki beragam fokus kegiatan. Setiap ORMAWA tersebut memiliki ketua sebagai pemimpin organisasi dan bertanggung jawab atas keberhasilannya. Keberhasilan ketua ORMAWA dalam memimpin sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan Ketua Ormawa Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi dinamika dan kinerja organisasi mahasiswa di universitas. Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta adalah lembaga pendidikan swasta yang didirikan pada tanggal 26 Maret 2018 di Yogyakarta, Indonesia. Ini beroperasi di bawah naungan Yayasan Kartika Eka Paksi (YKEP) TNI Angkatan Darat. Organisasi ini memiliki tujuan yang jelas: "Tersedianya Lembaga Pendidikan Yang Mandiri, Terpercaya, Memiliki Keunggulan Kompetitif dan Menerapkan Tata Kelola Yang Baik Serta Mewarisi Jiwa/Semangat Kejuangan Jenderal Achmad Yani."

Pencapaian visi dan misi universitas, serta penerapan nilai-nilai profesional Achmad Yani secara efektif, akuntabilitas, kreativitas, humanisme, moralitas, keteguhan, disiplin, kemudahan, prestasi, ketaatan pada prinsip, dan integritas dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan bergantung pada gaya kepemimpinan Ketua Ormawa dalam konteks ini.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok (Nurjaya, Mukhtar, & UA, 2020). Gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan motivasi dan partisipasi anggota untuk mendorong organisasi mencapai tujuan tersebut. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua ORMAWA juga dapat menentukan efektifitas dan kinerja organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan menjadikan pemimpin memiliki strategi mengenai cara penyampaian dalam bentuk sikap atau perilaku yang berkaitan erat dengan hubungan antara pemimpin dan anggota, sehingga anggota bekerja tidak sekadar berorientasi pada tugas saja, tetapi memiliki kesadaran bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan kontribusi dan memiliki nilai dalam merealisasikan tujuan usaha (Widjaja, Rahmayani, & Dini, 2019).

Pada penelitian ini, peneliti akan menganalisis gaya kepemimpinan ketua ORMAWA yang ada di Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta serta pengaruhnya terhadap kinerja ORMAWA.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif bertujuan mempertahankan bentuk dan isi perilaku manusia dan menganalisis kualitas-kualitasnya, alih-alih mengubahnya menjadi entitas-entitas kuantitatif. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan melakukan wawancara. Wawancara dilakukan untuk mengetahui untuk melengkapi data dan upaya memperoleh data yang akurat dan sumber data yang tepat. Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai 3 orang informan, yang terdiri dari ketua yang berasal dari Organisasi Mahasiswa Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.

Informan Penelitian

Penulis menggunakan teknik *sampling purposive* untuk menentukan informan dalam penelitian ini. Teknik *sampling purposive* yaitu cara menentukan informan dengan memilih informan sesuai dengan kriteria dan kebutuhan penulis dalam penelitian ini. Informan, yang terdiri dari ketua yang berasal dari Organisasi Mahasiswa Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.

1. Af, merupakan ketua Himpunan Mahasiswa Akuntansi Universitas Jenderal Achmad Yani periode 2023-2024.
2. Ag, merupakan ketua Himpunan Mahasiswa Sistem Informasi Universitas Jenderal Achmad Yani periode 2023-2024.
3. Ft, merupakan ketua Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta periode 2023-2024.

HASIL PENELITIAN

Efisiensi Kerja

1. Kedisiplinan Waktu

- Cara yang tepat untuk menerapkan disiplin waktu pada Organisasi Mahasiswa tanpa membuat anggota merasa kaku dan terkekang: (Subjek 1) membangun lingkungan yang tertata dalam organisasinya misalnya, memberi tugas sesuai dengan divisi dan potensi dari masing-masing anggota dan memastikan mereka menyadari tanggungjawabnya. (Subjek 2) menerapkan *reward* dan *punishment* dalam ruang organisasi terkadang memberikan apresiasi kecil terhadap anggota nya. (Subjek 3) menghindari adanya *punishment* bagi anggota yang datang terlambat, lebih fokus memberikan *reward* kepada anggota yang sudah disiplin waktu.

2. Keteladanan

- Contoh keteladanan pemimpin yang baik kepada anggota: (Subjek 1) pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat membantu rekan-rekan nya mencapai goals dari organisasi itu sendiri dan memberi arahan serta bertanggung jawab kepada anggotanya. (Subjek 2) pemimpin yang baik adalah yang dapat mendengarkan masukan dari anggotanya. (Subjek 3) pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menerapkan kebaikan demi organisasinya tidak hanya menyuruh tetapi menerapkan juga.

- Keahlian seorang pemimpin yang paling krusial: (Subjek 1) Pemimpin yang dapat mengambil keputusan, berpikir kritis dan yang paling utama adalah dapat berkomunikasi dengan baik karena penyaluran informasi dari atasan sangat penting dalam keorganisasian. (Subjek 2) Pemimpin harus dapat mengambil keputusan untuk anggotanya karena jika tidak dapat membuat anggota merasa lebih santai dan tidak memperdulikan pemimpinnya. (Subjek 3) Pemimpin harus dapat mengkoordinasi keseluruhan jalannya roda organisasi dan menjadikan organisasi yang demokratis melalui musyawarah.

3. Fasilitas

- Cara menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif: (Subjek 1) Menjadi pemimpin yang ramah dan terbuka kepada anggotanya untuk meminimalisir adanya senioritas didalam organisasi. (Subjek 2) Jangan menjadi pemimpin yang terlalu formal atau kaku karena dapat menciptakan jarak antara pemimpin dengan anggotanya. (Subjek 3) Dengan cara merangkul seluruh anggota nya dan sesekali memberikan motivasi pada anggotanya.

Sosial

1. Penghargaan

- Cara memastikan anggota merasa dihargai dan diakui atas kerja keras mereka: (Subjek 1) Apresiasi anggota yang berprestasi dengan cara *support* dan memberikan hadiah misalnya, dalam organisasi terdapat kategori staf terbaik pada bulan ini. (Subjek 2) Menerima pendapat atau gagasan dari anggotanya merupakan bentuk apresiasi. (Subjek 3) Memberikan pandangan terhadap anggotanya bahwa semua peran atau *jobdesc* itu penting dan memberikan apresiasi ke seluruh anggotanya.

2. Kondisi Lingkungan Kerja

- Membangun budaya kerja yang positif, suportif dan kolaboratif: (Subjek 1) Menciptakan lingkungan organisasi yang terbuka dan transparan agar dapat dengan mudah menyalurkan informasi dari atasan. (Subjek 2) Menerapkan 3S yaitu santai, serius, selesai. (Subjek 3) Anggota harus saling berkomunikasi dan saling membantu terhadap tugas masing-masing.

3. Dukungan dan Partisipasi

- Mendorong partisipasi anggota dalam pengambilan sebuah keputusan: (Subjek 1) Memutuskan sesuatu melibatkan anggotanya dengan cara musyawarah terlebih dahulu dan mempertimbangkan masukan dari anggotanya. (Subjek 2) Pengambilan keputusan melalui rapat dengan anggotanya dan mencari jalan keluar yang efektif dan efisien. (Subjek 3) Mengambil keputusan dengan musyawarah pada anggotanya dan menanyakan satu persatu masukan dari seluruh anggotanya tanpa terkecuali.

Motivasi

1. Komunikasi

- Pola komunikasi dengan anggota: (Subjek 1) Pola komunikasi yang terbuka misalnya, saat ada anggota yang merasa butuh bantuan dalam mengerjakan tugasnya, akan dibantu rekan yang lain untuk *back up* tugas tersebut. (Subjek 2) Pola komunikasi yang transparansi tetapi jika ada beberapa masalah internal dalam anggota organisasi, ketua hanya berbicara dengan anggota tertentu agar tidak menjatuhkan semangat anggota tersebut di awal. (Subjek 3) Pola komunikasi yang terbuka, termasuk tipe pemimpin yang membicarakan semua hal yang berkaitan di organisasi di forum besar atau rapat.

- Mempertahankan motivasi diri dan anggota: (Subjek 1) Menyampaikan kelebihan atau keuntungan yang didapatkan saat bergabung dengan organisasi tersebut. (Subjek 2) Menyampaikan tujuan organisasi dari awal agar tidak terdapat miss komunikasi atau ada anggota yang merasa tidak semangat. (Subjek 3) Memberi motivasi pada anggota bahwa tidak semua orang bisa masuk dalam keorganisasian kampus atau dengan kata lain hanya orang-orang yang terpilih saja yang dapat diterima dalam organisasi.

2. Menerima Kritik dan Saran

- Termasuk pemimpin yang menerima kritikan atau tidak: (Subjek 1) Sangat menerima kritikan dari dalam organisasi atau dari luar selagi kritikan tersebut membangun dan merubah organisasi ke yang lebih baik lagi kedepannya. (Subjek 2) Sangat menerima kritik karena berarti anggota masih memperhatikan kinerjanya. (Subjek 3) Sangat suka di kritik karena dapat memperbaiki diri menjadi lebih baik dan sesuai yang diharapkan anggotanya.
- Menerima kritikan sebagai ketua dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi: (Subjek 1) Sangat mempengaruhi karena dengan menerima kritikan maka anggota dapat menyampaikan keresahannya dan tidak ada jarak diantara pemimpin dengan anggotanya. (Subjek 2) Sangat mempengaruhi motivasi karena biasanya kritikan yang datang berupa kritikan negatif dan tidak membangun, maka harus membuktikan bahwa organisasi tersebut bisa lebih baik lagi. (Subjek 3) Menerima kritikan lalu mengevaluasi dan memperbaiki kesalahannya.
- Dampak yang dirasakan jika anggota mengkritik: (Subjek 1) Jika kritikannya cukup banyak dapat membuat *overthinking* tetapi jika kritikannya membangun maka akan merasa senang lalu mengevaluasi. (Subjek 2) Sangat memikirkan kritikan dari anggotanya dan terkadang selalu berlarut pada kritikan negatif. (Subjek 3) Jika kritikannya membangun dapat memperbaiki diri, tetapi jika kritikannya menjatuhkan dapat membuat kepikiran.
- Apa dampaknya berpengaruh terhadap jalannya keseluruhan roda organisasi: (Subjek 1) Jika kritikan tersebut ditujukan untuk diri sendiri mungkin hanya berpengaruh pada diri sendiri dan jika kritikan tersebut ditujukan untuk forum maka mungkin akan sedikit berpengaruh dalam organisasi. (Subjek 2) Tidak berpengaruh ke organisasi karena pemimpin yang baik harus profesional dalam melaksanakan tugasnya. (Subjek 3) Jika mendapat kritikan seharusnya langsung di evaluasi dan tidak boleh mempengaruhi keseluruhan roda organisasi.

PEMBAHASAN

Menurut Terry (dalam Ardiansyah, 2017) terdapat beberapa tipe kepemimpinan (*Leadership*):

- 1) *Personal Leadership*: merupakan tipe kepemimpinan di mana pemimpin secara langsung menghubungi atau mengadakan kontak dengan bawahannya.
- 2) *Non Personal Leadership*: tipe ini merupakan tipe pemimpin yang tidak langsung mengadakan hubungan dengan bawahannya, melainkan melalui jenjang hierarki.
- 3) *Authorian Leadership*: suatu tipe dimana pemimpin merasa bahwa *Leadership* merupakan hak pribadinya, tidak boleh ada orang yang ikut campur dan tiap perintah serta instruksi tidak perlu mendapat konsultasi dari para kolega.
- 4) *Democratic Leadership*: merupakan gambaran pemimpin yang selalu membuka diri akan saran dan masukan dari para kolega, walaupun pada akhirnya pemimpinlah yang menentukan.

- 5) *Paternalister Leadership*: merupakan pemimpin bertindak sebagai ayah, pengasuh, pembimbing, pendukung dari pada koleganya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah ritme keseluruhan aktivitas atau tindakan untuk mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan. Terdapat aspek-aspek dari gaya kepemimpinan menurut George R Terry dalam bukunya "*Principle of Management*":

Aspek-aspek gaya kepemimpinan

Aspek-aspek gaya kepemimpinan yaitu efisiensi kerja, sosial, dan motivasi.

1. **Efisiensi kerja** adalah suatu sistem yang membantu individu atau perusahaan menghasilkan *output* sebanyak mungkin dengan *input* yang sesedikit mungkin. Efisiensi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas.
2. **Sosial** merupakan segala hal yang berhubungan dengan masyarakat. Aspek sosial dilihat dari sisi penghargaan, kondisi lingkungan kerja, dukungan dan partisipasi.
3. **Motivasi** merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Aspek motivasi meliputi komunikasi serta menerima kritik dan saran.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan ketua organisasi mahasiswa yang ada di Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta serta pengaruhnya terhadap kinerja anggota organisasi mahasiswa. Dalam konteks ini, fokus penelitian adalah untuk memahami sejauh mana gaya kepemimpinan ketua memengaruhi kinerja anggota organisasi mahasiswa. Melalui pengumpulan data dan analisis mendalam, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang gaya kepemimpinan mempengaruhi efisiensi kerja, sosial, dan motivasi anggota organisasi mahasiswa.

Berdasarkan data yang ditemukan, diperoleh kesimpulan: (a) Dilihat dari aspek Efisiensi Kerja dari sisi kualitas dan kuantitas kerja sudah cukup baik. Para pemimpin organisasi mahasiswa sebagian besar sudah cukup berhasil menerapkan kedisiplinan waktu bagi para anggotanya. Hal ini bisa dilihat dari ketua yang cukup menunjukkan sikap dan tindakan yang patut untuk dicontoh oleh para anggota organisasi terutama terkait dengan kehadiran seluruh anggota organisasi pada saat rapat ditetapkan. Ketua sering hadir tepat waktu dan berdampak pada disiplin serta cara kerja para anggota organisasi. (b) Dilihat dari aspek Sosial, komunikasi yang terjadi di dalam organisasi mahasiswa Universitas Jenderal Achmad Yani yaitu menyangkut komunikasi antara ketua dan anggota organisasi sudah sangat baik. Hal ini disebabkan oleh karakter sebagian besar ketua yang mampu menempatkan dirinya dalam berbagai keadaan, bersedia membuka diri dalam menerima kritik serta saran dari para anggota dan bersikap terbuka sehingga mampu menciptakan suasana komunikasi yang harmonis; (c) Dilihat dari aspek Motivasi, ketua mampu memotivasi anggota organisasi agar dapat menempatkan dirinya. Di sisi lain para ketua juga memiliki kemampuan untuk bisa menjadi teman, saudara, sahabat yang mampu meningkatkan motivasi anggota untuk aktif dalam seluruh roda organisasi yang dilaksanakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek Motivasi sudah sangat baik.

Berdasarkan tipe yang sudah dibahas (menurut George R. Terry dalam bukunya "*Principle of Management*") , dapat disimpulkan juga bahwa terdapat 3 tipe kepemimpinan yang dominan dimiliki oleh ketiga subjek, yaitu: 1) *Democratic Leadership*; 2) *Personal Leadership*; dan 3) *Paternalister Leadership*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah. (2017). Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai di Kelurahan Cilandak Timur Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Public Administration Journal*, 127-146.
- Ardiansyah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Negara Indonesia PKCU Pekanbaru).
- Idauli, A. R., Fitri, E., & Supriyono. (2021). Peranan Organisasi Kemahasiswaan Terhadap Perkembangan Keterampilan Non Teknis Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. *AoEJ: Academy of Education Journal*, 12(2), 311-321.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268-1272.
- Nurjaya, Mukhtar, A., & UA, N. A. (2020). Gaya Kepeimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43.
- Umam, M. K. (2020). Leadership of Madrasah Heads In Improving The Quality. *Jurnal Al-Hikmah*, 8(2), 45-66.
- Widjaja, Y. R., Rahmayani, R., & Dini, A. D. (2019). Effectt of Leadership Style on Performance of Employees PT Lintas Mediatama Bandung. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(2), 202-208.