



PEMAHAMAN TENTANG PRAKTIK KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI KEMAHASISWAAN: STUDI KUALITATIF TENTANG PENGALAMAN DAN PERSEPSI PEMIMPIN ORGANISASI

Dian Juliarti Bantam¹, Najmi Luthfia Nazhfa² Sri Tia Anggraeni³, Anne Thaharah⁴
Program Studi Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta
Email Korespondensi: nazmiluthfia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini sangat efektif untuk mendukung pengembangan kepemimpinan mahasiswa. Metode yang diambil menggunakan metode kualitatif dengan desain *grounded theory* dengan objek penelitian adalah pemahaman terkait pengalaman dan persepsi kepemimpinan yang dialami pemimpin organisasi di kota Jambi. Subjek penelitian adalah pemimpin organisasi mahasiswa yang aktif pada tahun 2021-2023. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara dengan teknik semi terstruktur. Ini dapat mencakup pengembangan kurikulum yang memasukkan pelatihan kepemimpinan, pembinaan pemimpin muda, serta peningkatan aksesibilitas dan dukungan untuk organisasi kemahasiswaan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menggali pemahaman yang lebih dalam tentang praktik kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan, tetapi juga untuk memberikan kontribusi positif bagi pengembangan mahasiswa serta pemimpin masa depan yang berpotensi memengaruhi perubahan positif dalam masyarakat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Organisasi.

ABSTRACT

This research is highly effective in supporting the development of student leadership. The research method used is qualitative through grounded theory design with the research object focusing on understanding the experiences and perceptions of leadership among university organization leaders in the city of Jambi. The research subjects are student organization leaders who were active from 2021 to 2023. The data collection method used on this research is semi-structured interview. This research may encompass curriculum development that includes leadership training, mentoring young leaders, as well as improving accessibility and support for student organizations. Thus, this research not only aims to delve deeper into understanding leadership practices within student organizations but also to make a positive contribution to student development and potential future leaders who could influence positive change in society.

Keywords: Leadership, Organization.

PENDAHULUAN

Pemahaman tentang praktik kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan memegang peranan penting dalam merangkul dinamika serta implikasi dari keterlibatan mahasiswa di lingkungan perguruan tinggi. Organisasi kemahasiswaan bukan sekadar tempat untuk kegiatan ekstrakurikuler, melainkan juga menjadi wadah krusial bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan, kolaborasi, dan tanggung jawab sosial. Dalam konteks ini, pemimpin organisasi memegang peran yang tak terbantahkan dalam membimbing, menginspirasi, dan memotivasi anggota untuk mencapai tujuan bersama. Kualitas kepemimpinan tidak hanya tercermin dari kesuksesan mencapai tujuan organisasi, tetapi juga dari kemampuan pemimpin untuk memahami serta merespons kebutuhan anggota, membangun hubungan yang kuat, dan menciptakan lingkungan yang inklusif serta memberi dukungan.

Pengalaman menjadi anggota atau bahkan menjadi pemimpin dalam organisasi kemahasiswaan memiliki dampak yang signifikan pada perkembangan pribadi dan profesional mahasiswa. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana praktik kepemimpinan memengaruhi pengalaman mahasiswa menjadi sangat penting untuk dieksplorasi. Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam pengalaman, persepsi, dan sudut pandang pemimpin organisasi serta anggotanya dalam konteks praktik kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang dinamika kepemimpinan di lingkungan organisasi kemahasiswaan.

Studi kualitatif memungkinkan penyelidikan mendalam terhadap pengalaman dan persepsi pemimpin organisasi kemahasiswaan. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali nuansa, kompleksitas, dan konteks yang mungkin tidak terjangkau oleh metode penelitian kuantitatif. Melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif, peneliti dapat memahami secara lebih baik bagaimana praktik kepemimpinan dipahami, diinterpretasikan, dan diimplementasikan oleh pemimpin organisasi kemahasiswaan.

Dengan memperdalam pemahaman tentang pengalaman dan persepsi pemimpin organisasi serta anggotanya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam pengembangan praktik kepemimpinan yang efektif dan inklusif dalam konteks organisasi kemahasiswaan. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan program pembinaan kepemimpinan yang lebih efektif bagi mahasiswa dan pemimpin masa depan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menggali pemahaman yang lebih dalam tentang praktik kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan, tetapi juga untuk memberikan kontribusi positif bagi pengembangan mahasiswa serta pemimpin masa depan yang berpotensi memengaruhi perubahan positif dalam masyarakat.

Hasil penelitian ini juga memiliki implikasi yang penting bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen di perguruan tinggi. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang praktik kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan, institusi pendidikan tinggi dapat merancang kebijakan dan program-program pendukung yang lebih efektif untuk mendukung pengembangan kepemimpinan mahasiswa. Hal ini dapat mencakup pengembangan kurikulum yang memasukkan pelatihan kepemimpinan, pembinaan pemimpin muda, serta peningkatan aksesibilitas dan dukungan untuk organisasi kemahasiswaan.

Dengan demikian, penelitian tentang pemahaman praktik kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan melalui pendekatan kualitatif tentang pengalaman dan persepsi pemimpin organisasi merupakan langkah penting dalam memperdalam pemahaman kita tentang peran dan dampak organisasi kemahasiswaan dalam membentuk mahasiswa sebagai pemimpin masa depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif desain grounded theory. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pemahaman terkait pengalaman dan persepsi kepemimpinan yang dialami pemimpin organisasi di kota Jambi. Informan penelitian adalah pemimpin organisasi himpunan mahasiswa yang aktif tahun 2021-2023. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara, teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini berjenis wawancara semi terstruktur. Alat yang digunakan untuk merekam hasil wawancara berjenis smartphone di mana hasil rekaman wawancara disimpan dalam bentuk file berekstensi .m4a. Dalam penelitian ini instrumen penelitian adalah peneliti sendiri. Analisis data sebelum di lapangan dilakukan terhadap data-data pendahuluan yang diperoleh sehingga dapat menentukan fokus penelitian. Analisis data selama di lapangan mencakup tiga kegiatan yang bersamaan: (1) reduksi data (2) penyajian data, dan (3) penarikan kesimpulan (verifikasi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan (*Leadership*)

Teori tentang munculnya seorang pemimpin dapat dibagi menjadi tiga pendekatan utama, seperti yang dijelaskan oleh Sondang P. Siagian dalam bukunya "Filsafat Administrasi". Pertama, Teori Genetis menyatakan bahwa pemimpin lahir dan bukan diciptakan. Artinya, seseorang menjadi pemimpin karena memiliki bakat kepemimpinan sejak lahir. Kedua, Teori Sosial berpendapat bahwa pemimpin dibuat, bukan dilahirkan. Ini berarti seseorang dapat menjadi pemimpin melalui pendidikan dan pengalaman yang memadai. Terakhir, Teori Ekologis menggabungkan kedua pandangan sebelumnya dengan mengatakan bahwa seseorang yang memiliki bakat kepemimpinan sejak lahir, jika diberikan pendidikan dan pengalaman yang tepat, dapat mengembangkan kemampuannya lebih lanjut. Dalam hal ini, pengalaman dan pendidikan yang teratur memiliki peran penting dalam membentuk seorang pemimpin.

Menurut Kartini Kartono dalam bukunya yang berjudul *Pemimpin dan Kepemimpinan* (1983:9) bahwa pemimpin itu dibagi dua yaitu Pemimpin Formal dan Pemimpin Informal.

Pemimpin Formal ialah orang yang oleh organisasi atau lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi, sedangkan Pemimpin Informal ialah, orang yang tidak mendapatkan pengangkatan Formal sebagai pemimpin, namun karena ia memiliki sejumlah kualitas unggul, kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat. Dengan demikian, muncul pertanyaan bagi kita apa yang dimaksud dengan pemimpin?

Menurut Raymond R. Burby terjemahan Drs. M. Manullang dalam bukunya *Prinsip-prinsip pokok Leadership* mengatakan bahwa paling tidak ada tiga definisi menggambarkan seorang pemimpin yaitu: (1) Pemimpin ialah seseorang yang terpilih oleh pimpinan menjadi supervisor dari suatu kelompok; (2) Pemimpin ialah seorang yang oleh kata/dan atau tindakannya mendorong orang untuk mengikuti dengan sukarela; (3) Pemimpin ialah seorang yang mempunyai kekuasaan atau pengaruh yang mengikat.

Dalam bukunya "Dasar-dasar Management", Drs. Soekarno K menyatakan bahwa terdapat perbedaan konseptual antara pemimpin (*Leader*) dan kepala (*Lead*). Istilah "kepala" mengacu pada otoritas formal semata. Artinya, seseorang bisa dianggap sebagai kepala jika memiliki dasar hukum formal seperti surat keputusan atau surat pengangkatan. Ini dikenal sebagai dasar yuridis formal. Namun, memiliki otoritas formal tersebut tidak menjamin seseorang sebagai pemimpin secara efektif.

Sedangkan seorang pemimpin seharusnya memiliki kemampuan untuk memotivasi, membimbing, menyediakan fasilitas, memberikan contoh, dan menginspirasi semangat kerja.

Dalam praktiknya, seseorang dianggap sebagai pemimpin jika ia memiliki kemampuan untuk memberikan instruksi atau perintah. Dengan demikian, konsep *Leadership* mengacu pada kemampuan seseorang untuk memimpin dan menginspirasi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks bahasa Indonesia, *Leadership* diterjemahkan sebagai Kepemimpinan, sementara *Management* tetap diartikan sebagai Manajemen.

Adapun R. Achmad Rustandi dalam bukunya yang berjudul *Gaya Kepemimpinan* (Rustandi, 1987) mengenai gaya kepemimpinan serta model yang bersangkutan dengan gaya kepemilikan adalah sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan Otokratis. Gaya kepemimpinan otokratis ini sering disebut gaya kepemimpinan terpusat pada diri pemimpin (*Leader Centre*) atau gaya kepemimpinan yang directif (petunjuk atau arahan); (2) Gaya kepemimpinan Birokrasi.

Gaya kepemimpinan birokrasi ini dilukiskan dengan kalimat memimpin berdasarkan peraturan; (3) Gaya kepemimpinan Demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis ini terpusat pada anak buah (*Employee centre*) dalam kepemimpinan ini terjadi komunikasi dua arah; (4) Gaya kepemimpinan Bebas.

Dalam gaya kepemimpinan bebas ini, pemimpin sedikit sekali menggunakan kekuasaannya atau lebih banyak membiarkan anak buahnya bekerja.

Pemimpin melimpahkan sepenuhnya pelaksanaan tugas kepada anak buahnya, peran pemimpin hanyalah menyediakan keterangan yang diperlukan serta mengadakan hubungan dengan pihak luar.

Tipe-tipe Kepemimpinan

Menurut George R. Terry dalam bukunya "*Principle of Management*" mengatakan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/tindakan untuk mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan (*Leadership is the Activity of Influencing People to Strive Willingty for mutual objective*).

Lebih lanjut George R. Terry mengemukakan bahwa pemimpin itu memiliki berbagai tipe. Menurut Terry terdapat beberapa tipe kepemimpinan (*Leadership*): (1) *Personal Leadership*: suatu tipe di mana pemimpin secara langsung menghubungi atau mengadakan kontak dengan bawahannya; (2) *Non Personal Leadership*: dalam hal ini pimpinan tak langsung mengadakan hubungan dengan bawahannya, melainkan melalui jenjang hierarki; (3) *Authorian Leadership*: suatu tipe dimana pemimpin menganggap bahwa *Leadership* merupakan hak pribadinya, tidak boleh ada orang yang ikut campur sehingga tiap perintah dan instruksi tidak perlu mendapat konsultasi dari kolega- koleganya; (4) *Democratic Leadership*: pemimpin selalu membuka diri atas saran dan masukan dari para kolega, walaupun taraf terakhir pemimpinlah yang menentukan; (5): *Paternalister Leadership* pemimpin bertindak sebagai ayah, pengasuh, pembimbing, pendukung dari pada koleganya (Andriansyah, 2017).

Pada tipe-tipe kepemimpinan diatas dikerucutkan kembali menjadi beberapa indikator. Pada tipe kepemimpinan *Personal Leadership* terdapat 3 indikator; (1) *Self Awareness* (Kesadaran Diri) dalam penelitian ini kelemahan dan keterbatasan seorang pemimpin yang dialami subjek yaitu mengelola waktu karena selain menjadi pemimpin organisasi subjek merupakan mahasiswa tingkat akhir. Selain itu, keterbatasan yang dialami oleh subjek merasa takut berbicara di depan umum dan cara mengatasinya dengan berlatih *public speaking* agar kedepannya terbiasa untuk menyampaikan pendapat dan memberi arahan-arahan pada anggota tim; (2) *Self Regulation* (Regulasi Diri) dalam penelitian ini subjek mengelola waktu dan menentukan apa yang harus diprioritaskan terlebih dahulu untuk memastikan efisiensi dan produktivitas dalam peran seorang pemimpin dan juga sebagai mahasiswa dalam waktu yang bersamaan yaitu dengan cara memaksimalkan pekerjaan organisasi disaat waktu luang; (3) Tanggung Jawab, definisi tanggung jawab menurut subjek yaitu keikutsertaan, walaupun pemimpin organisasi berstatus sebagai mahasiswa tingkat akhir dengan segala kesibukannya namun sebagai pemimpin harus tetap menyempatkan hadir pada setiap program kegiatan

organisasi. Sebagai rasa tanggung jawab seorang pemimpin juga harus menjalankan program kerja yang telah dijanjikan ketika mencalonkan sebagai pemimpin organisasi. Pada tipe kepemimpinan *Non Personal Leadership* terdapat 3 indikator; (1) Komunikasi Efektif, pada penelitian ini untuk mendengar dan merespon pendapat dan masukan anggota tim, subjek membuka forum satu bulan sekali terkait kelemahan organisasi yang disertai saran yang membangun dan sebagai pemimpin organisasi subjek merespon dengan baik dan mendengarkan setiap anggota yang akan menyampaikan ide atau saran untuk organisasi; (2) Visi dan Strategi, dalam penelitian ini subjek mendefinisikan visi sebagai program kerja yang telah dibuat ketika mencalonkan sebagai pemimpin lalu sebagai rasa tanggung jawab seorang pemimpin visi tersebut harus terlaksana selama masa jabatan. Visi juga sebagai tujuan utama untuk organisasi mahasiswa yang akan dipimpin kedepannya yaitu program kerja yang banyak belum tentu terlaksana sebelumnya maka buatlah program kerja secukupnya dan realisasikan dengan bersama-sama; (3) *Problem Solving*, dalam penelitian ini masalah terbesar ketika menjadi seorang pemimpin bagi subjek yaitu kurang bijak dalam mengatur waktu dan adanya perbedaan pendapat antar anggota tim saat akan mengambil keputusan. Strategi yang dilakukan subjek sebagai seorang pemimpin dengan cara mengadakan pertemuan atau rapat untuk mencari solusi dari permasalahan tersebut. Pada tipe kepemimpinan *Authorian Leadership* terdapat 3 indikator ; (1) Sentralisasi Keputusan, dalam penelitian ini sebagai pemimpin subjek melibatkan anggota tim dalam mengambil keputusan karena sebagai pemimpin ingin mendengarkan aspirasi dari anggota tim yang belum pernah terpikirkan oleh pemimpin sebelumnya. Namun jika aspirasi anggota tim tidak sejalan dengan pemikiran pemimpin maka sebagai pemimpin akan membicarakannya dengan wakil dan menetapkan keputusan selanjutnya. Sebagai pemimpin subjek selalu melibatkan anggota tim namun cenderung mengendalikan semua aspek yang dipimpin karena tidak bisa mempercayakan seratus persen tugas-tugas tertentu kepada anggota tim, tugas yang sudah dikerjakan akan di cek kembali; (2) Ketegasan, dalam penelitian ini bagi subjek definisi ketegasan itu mampu mengkoordinir anggota tim, mampu menentukan keputusan, dan bertanggung jawab diatas semuanya. Arti pentingnya ketegasan bagi seorang pemimpin yaitu dengan ketegasan pemimpin bisa lebih dihargai, dihormati, disegani, dan dipercaya oleh anggotanya; (3) Komunikasi Satu Arah, kebiasaan seorang pemimpin berkomunikasi dengan anggota tim nya yaitu dengan bertemu langsung atau jika berhalangan bertemu bisa melalui pesan whatsapp (kondisional). Subjek lebih sering membiarkan anggota tim saya berpendapat untuk mendorong diskusi dan pertukaran ide. Seorang pemimpin memastikan bahwa anggota tim merasa didengar dan dihargai dengan meminta satu persatu pendapat dari tiap anggota tim, artinya pemimpin meminta anggota tim untuk wajib berpendapat walaupun terkadang pendapat A dan B sama persis namun setidaknya itu melatih anggota tim untuk tidak takut bersuara.

Menurut Prof. Dr. Sondang P Siagian, M.P.A dalam bukunya yang berjudul *Filsafat Administrasi* (Siagan, 2016) *Teori dan Praktik Kepemimpinan*, meskipun belum terdapat kesepakatan bulat tentang tipologi kepemimpinan tetapi ada lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya yaitu: (a) Tipe yang otokratik: dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang yang sangat egois. Egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenar-benarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikannya sebagai kenyataan. Seorang pemimpin yang otokratik akan menerjemahkan disiplin kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh para bawahannya sebagai perwujudan kesetiaan para bawahan itu kepadanya, pada sesungguhnya disiplin kerja itu didasarkan pada ketakutan, bukan kesetiaan; (b) Tipe yang paternalistik: tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat dilingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris. Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikutnya kepadanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan

agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan yang layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk; (c) Tipe yang kharismatik: artinya, tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang kriteria kepemimpinan yang kharismatik itu. Memang ada karakteristiknya yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tertentu itu dikagumi; (d) Tipe yang *laissez faire*: seorang pemimpin yang *laissez faire* melihat perannya sebagai “polisi lalu lintas”. Dengan anggapan bahwa para anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat kepada peraturan permainan yang berlaku, seorang pemimpin yang *laissez faire* cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakkan; (e) Tipe demokratis: seorang pemimpin yang demokratis dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain, terutama para bawahannya. Bahkan seorang pemimpin yang demokratis tidak akan takut membiarkan para bawahannya berprakarsa meskipun ada kemungkinan prakarsa itu akan berakibat pada kesalahan. Jika terjadi kesalahan, pimpinan yang demokratis berada disamping bawahannya yang berbuat kesalahan itu bukan untuk menindak atau menghukumnya, melainkan meluruskannya sedemikian rupa sehingga bawahan tersebut belajar dari kesalahannya itu dan dengan demikian menjadi anggota organisasi yang lebih bertanggung jawab.

B. Organisasi

Organisasi berasal dari bahasa latin *organum* yang berarti alat atau badan. Di dalam KBBI organisasi adalah kelompok kerjasama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya ada 3 ciri khusus dari suatu organisasi, yaitu: adanya kelompok manusia, kerjasama yang harmonis, dan kerjasama tersebut berdasar atas hak, kewajiban serta tanggung jawab masing-masing rang untuk mencapai tujuan (Andriansyah, 2017).

Organisasi adalah entitas sosial yang disusun secara sadar, dengan batas-batas yang dapat diidentifikasi relatif, yang beroperasi secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama. Stephen F. Robbins mengemukakan bahwa organisasi merupakan unit yang disengaja untuk beroperasi dalam jangka waktu yang panjang, terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama dan terkoordinasi, memiliki struktur kerja yang teratur, serta dibentuk untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara serupa, David Cherrington mendefinisikan organisasi sebagai entitas yang memiliki struktur kerja yang terorganisir dan didirikan oleh manusia, dengan anggota yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. (Syukran, Agustang, Idran, & Rifdan, 2022).

Hasil dari penelitian mengenai organisasi mahasiswa pada aspek pertama *Democratic Leadership* terdapat 2 indikator; (1) Pemberian Tanggung Jawab, dalam penelitian ini subjek sebagai pemimpin organisasi memberikan kesempatan anggota tim agar dapat mengambil keputusan dalam organisasi, namun sebagai pemimpin tidak akan mentah-mentah menerima aspirasi tersebut dan akan mempertimbangkannya dibantu oleh wakil pemimpin. Terdapat cara mengidentifikasi kemampuan anggota tim saat menerima tanggung jawab yaitu dengan cara melihat kinerja anggota tim sebelumnya dengan tanggung jawab yang pada dasarnya. Jika pemimpin organisasi puas dengan kinerja sebelumnya maka akan diberikan tanggung jawab tambahan; (2) Kolaborasi Tim, dalam penelitian ini subjek memberikan tugas atau tanggung jawab yang berbeda untuk mencapai target yang telah ditentukan. Keberhasilan fasilitas

kolaboratif saat sedang menjalankan program *studi club*, pemimpin membuat kelompok berdasarkan divisi pada himpunan dan membuat sesi cerdas cermat dengan soal yang pemimpin berikan otomatis kegiatan tersebut akan lebih memupuk kerja sama diantara anggota tim, dengan komunikasi terbuka yang rutin dilakukan setiap satu bulan sekali, memberikan ruang bagi anggota tim untuk berinovasi dan berkontribusi karena hal ini sudah tertulis di dalam visi misi dapat mendukung inisiatif atau ide baru dari anggota tim. Pada aspek organisasi kedua *Paternalister Leadership* terdapat 3 indikator; (1) Perhatian terhadap kesejahteraan anggota, dalam penelitian ini subjek menyampaikan bahwa kesejahteraan tim sangat penting untuk diperhatikan karena tim yang sejahtera tentunya berpengaruh juga pada tugas yang mereka kerjakan untuk organisasi. Adapun hal yang dilakukan untuk mensejahterakan anggota tim yaitu melalui komunikasi terbuka, karena komunikasi sangat penting. Kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan anggota tim akan membuat kepengurusan menjadi kacau balau dan tidak kondusif sehingga nantinya organisasi menjadi terbengkalai dan tidak terkendali; (2) Pendekatan Personal, dalam penelitian ini subjek sebagai seorang pemimpin organisasi tidak melakukan pendekatan secara personal dengan anggota tim secara langsung. Namun seiring berjalannya waktu subjek mengakrabkan diri dengan anggota merasa nyaman berada diorganisasi tersebut. Menurut subjek pendekatan personal antara anggota tim dengan pemimpin itu sangat penting agar merasa saling kenal dan membuat anggota tim nyaman saat bekerja sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya diri saat bekerja; (3) Kesetiaan terhadap organisasi, dalam penelitian ini menurut subjek kesetiaan terhadap organisasi itu sangat penting sebab apabila tidak setia dengan organisasi yang dipimpin apalagi dengan anggota tim dibawahnya akan merasa sia-sia dalam bekerja dan memilih untuk mengikuti jejak pemimpinnya hingga organisasi tidak kondusif dan memberikan kesan buruk terhadap kampus.

Prinsip organisasi memiliki tujuan yang jelas yang merupakan sesuatu atau sasaran yang hendak dicapai. Karena tujuan yang hendak dicapai adalah tujuan organisasi maka tujuan tersebut harus dicapai melalui kerjasama sekelompok orang dimana tujuan tersebut harus dirumuskan dan ditetapkan dengan jelas. Prinsip ini menyatakan bahwa setiap pegawai dalam organisasi hendaknya mempunyai atasan langsung. Hal ini berarti setiap bawahan hanya dapat diperintah secara langsung oleh satu orang atasan sehingga seorang bawahan bertanggung jawab langsung kepada seorang atasannya langsung. Organisasi selalu membutuhkan keseimbangan. Prinsip keseimbangan di dalam organisasi dapat dibedakan beberapa macam, misalnya keseimbangan antara sentralisasi dan desentralisasi kewenangan, keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, keseimbangan antara pengeluaran dan penerimaan, dan kerugian yang diderita oleh suatu unit harus diimbangi dengan keuntungan yang diperoleh dari unit-unit lain.

Prinsip pendistribusian pekerjaan disebut juga prinsip pembagian tugas. Prinsip sebagian pekerjaan secara homogen (*distribution of work*) adalah mengelompokkan tugas atau pekerjaan yang sejenis atau yang erat hubungannya menjadi satu unit tersendiri. Jadi dalam pembagian tugas, macam-macam tugas dalam organisasi dibagi-bagi menjadi sedemikian rupa agar dapat dilaksanakan oleh satuan unit tertentu atau pejabat tertentu. Rentangan pengawasan adalah seberapa jauh kemampuan seorang pemimpin mampu mengawasi para bawahannya secara cepat dan tepat.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pemahaman tentang praktik kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan memegang peranan penting dalam mengelola dinamika serta implikasi dari keterlibatan mahasiswa di lingkungan perguruan tinggi. Organisasi kemahasiswaan bukan hanya tempat untuk kegiatan ekstrakurikuler, tetapi juga menjadi wadah

penting bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan, kolaborasi, dan tanggung jawab sosial.

Dalam konteks ini, pemimpin organisasi memiliki peran yang tak terbantahkan dalam membimbing, menginspirasi, dan memotivasi anggota untuk mencapai tujuan bersama. Kualitas kepemimpinan tercermin bukan hanya dari kesuksesan mencapai tujuan organisasi, tetapi juga dari kemampuan pemimpin untuk memahami dan merespons kebutuhan anggota, membangun hubungan yang kuat, serta menciptakan lingkungan yang inklusif dan memberi dukungan.

Pengalaman menjadi anggota atau bahkan pemimpin dalam organisasi kemahasiswaan memiliki dampak signifikan pada perkembangan pribadi dan profesional mahasiswa. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana praktik kepemimpinan memengaruhi pengalaman mahasiswa menjadi sangat penting untuk dieksplorasi.

Penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan grounded theory telah digunakan untuk mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan sudut pandang pemimpin organisasi serta anggotanya dalam konteks praktik kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan. Melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif, peneliti dapat memahami secara lebih baik bagaimana praktik kepemimpinan dipahami, diinterpretasikan, dan diimplementasikan oleh pemimpin organisasi kemahasiswaan.

Hasil penelitian ini mengidentifikasi beberapa tipe kepemimpinan dan aspek-aspek penting dari organisasi, seperti tanggung jawab, kolaborasi tim, perhatian terhadap kesejahteraan anggota, dan pendekatan personal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam pengembangan praktik kepemimpinan yang efektif dan inklusif dalam konteks organisasi kemahasiswaan, serta menjadi dasar untuk pengembangan program pembinaan kepemimpinan yang lebih efektif bagi mahasiswa dan pemimpin masa depan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga memiliki implikasi penting bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen di perguruan tinggi. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang praktik kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan, institusi pendidikan tinggi dapat merancang kebijakan dan program pendukung yang lebih efektif untuk mendukung pengembangan kepemimpinan mahasiswa.

Secara keseluruhan, penelitian tentang pemahaman praktik kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan melalui pendekatan kualitatif tentang pengalaman dan persepsi pemimpin organisasi merupakan langkah penting dalam memperdalam pemahaman kita tentang peran dan dampak organisasi kemahasiswaan dalam membentuk mahasiswa sebagai pemimpin masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriansyah. (2017). Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai di Kelurahan Cilandak Timur Kecamatan PAsar Minggu Jakarta Selatan. *Public Administrasion Journal*, 1(2), 127-146.
- Kartini, & Kartono. (1992). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rustandi, A. (1987). *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakat Situasional*. Bandung: ARMICO.
- Siagan, S. P. (2016). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syukran, M., Agustang, A., Idkan, A. M., & Rifdan. (2022). KONSEP ORGANISASI DAN PENGORGANISASIAN DALAM PERWUJUDAN KEPENTINGAN MANUSIA. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitration dan Pelayanan Publik*, 9(1), 95-103.