

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

#### A. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan uraian sistematis mengenai hasil penelitian yang terdahulu atau pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan pengamatan dan penelusuran peneliti, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang keterampilan kepemimpinan di antaranya adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Ahdi Tunggal (2014) yang berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai”*. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian ini membahas tentang gaya kepemimpinan baik gaya kepemimpinan demokratis dan tipe mendelegasikan wewenang yang telah diterapkan mempunyai pengaruh yang positif atau tidak terhadap kinerja maupun kepuasan pegawai. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Herawati Waode (2012) yang berjudul *“Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 15 Baruga”*. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan jenis korelasional variabel yang diteliti adalah Kinerja Guru (Y), Gaya

Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ). Penelitian tersebut memuat tiga variabel penelitian yaitu variabel bebas terdiri dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional, variabel terikat yaitu kinerja guru. Penelitian ini menggambarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ada dengan kecerdasan emosi dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosi guru dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 15 Baruga.

Penelitian yang dilakukan oleh Andin. D (2010) yang berjudul "*Organisasi Mahasiswa sebagai Sarana Pengembangan Soft Skill Mahasiswa di Universitas Negeri Medan*". Penelitian ini menggunakan metode *field research* (penelitian lapangan) dengan jenis penelitian kualitatif. Penelitian tersebut mengemukakan tentang pentingnya organisasi mahasiswa dan pentingnya pengembangan *soft skill*, sehingga diperoleh pengembangan *soft skill* dengan sarana organisasi mahasiswa di Universitas Negeri Medan.

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa 1) *Soft skill* sangat berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang di dunia kerja. 2) Implementasi konsep *soft skill* di perguruan tinggi tidak memberikan porsi yang cukup dalam mengembangkan *soft skill* mahasiswa. 3) Untuk mewujudkan idealisme mahasiswa maka harus bergabung dalam suatu organisasi mahasiswa. 4) Organisasi sangat berpengaruh terhadap pengembangan *soft skill* mahasiswa.

Penelitian yang akan peneliti lakukan berjudul Keterampilan Kepemimpinan Aktivis Organisasi Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang akan membahas mengenai keterampilan kepemimpinan para aktivis organisasi mahasiswa diantaranya yaitu keterampilan berkomunikasi, keterampilan mengelola sumber daya manusia dalam organisasinya dan keterampilan kreativitas dalam menyelesaikan masalah atau konflik. Perbedaan yang peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya terletak pada subjek dan objek penelitian, lokasi penelitian, metode dan jenis penelitian yang digunakan.

## **B. Kerangka Teoritik**

### **1. *Leadership Skills* atau Keterampilan Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Keterampilan Kepemimpinan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (<http://kbbi.web.id/>, Diakses tanggal 1 Maret 2017), terampil adalah cakap dalam menyelesaikan tugas; mampu dan cekatan. Sedangkan keterampilan adalah kecakapan dalam menyelesaikan tugas, secara bahasa: kecakapan seseorang untuk memakai bahasa dalam menulis, membaca, menyimak atau berbicara, secara tematis; kesanggupan pemakai bahasa untuk menanggapi secara betul stimulus lisan atau tulisan, menggunakan pola gramatikal dan kosa kata secara tepat, menerjemahkan dari satu bahasa ke bahasa lain, dan sebagainya.

Berdasarkan ulasan di atas bahwa terampil adalah cekatan dan keterampilan adalah kecakapan dalam melakukan sesuatu. Pemimpin harus memiliki kecakapan atau keterampilan dalam memimpin organisasinya. Sehingga keterampilan atau kecakapan yang dimiliki oleh pemimpin menjadi sangat penting.

Pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan. Pemimpin bertindak dengan cara-cara yang memperlancar produktivitas, moral tinggi, *response* yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi, sedikit kelemahan, kepuasan, kehadiran, dan kesinambungan dalam organisasi. Kepemimpinan diwujudkan melalui gaya kerja (*operating style*) atau cara bekerja sama dengan orang lain yang konsisten. Melalui apa yang dikatakannya (bahasa) dan apa yang diperbuatnya (tindakan), seseorang membantu orang-orang lainnya untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Cara seseorang berbicara kepada yang lainnya dan cara seseorang bersikap di depan orang lain merupakan suatu gaya kerja. (Pace, 2001: 276).

Menurut pendapat di atas pemimpin seharusnya mempunyai moral yang tinggi serta produktivitas yang tinggi. Karena dengan adanya unsur-unsur tersebut, maka dapat terjadi kesinambungan dalam organisasinya. Kesinambungan dalam organisasi tersebut dapat terwujud dengan adanya gaya kerja yang dipengaruhi oleh cara pemimpin tersebut bersikap.

Menurut Zainal, dkk (2013: 291), dalam bukunya yang berjudul “*Islamic Management Meraih Sukses melalui Praktik Manajemen Gaya Rasulullah secara Istiqomah*” menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Harold Knoontz & Cyriil O’donnell sebagaimana dikutip Zainal, dkk (2013: 291) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu seni membujuk bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan semangat keyakinan.

Berdasarkan pendapat dia atas bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan atau sasaran. Sehingga dalam kepemimpinan pasti ada bawahan atau anggota dan tujuan yang hendak dicapai oleh orang-orang atau organisasi tersebut. Dalam mewujudkan tujuan atau tugas-tugas yang hendak diselesaikan, para anggota dalam organisasi tersebut harus mempunyai semangat keyakinan dalam mewujudkannya.

Ada beberapa definisi tentang kepemimpinan, diantaranya yang disebutkan oleh Davis and Filley bahwa “Pemimpin adalah seseorang yang menduduki suatu posisi manajemen atau seseorang yang melakukan suatu pekerjaan memimpin.” Sedangkan menurut Robert Tanenbaum “Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasi, mengarahkan dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan organisasi.” sementara itu manajer sebagai pemimpin

suatu unit organisasi merupakan sumber aktivitas dan mereka harus merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan dan mengendalikan semua kegiatan, agar tujuan tercapai. (Zainal, dkk, 2013: 292).

Menurut pendapat di atas bahwa pemimpin adalah seseorang yang menduduki manajemen dalam organisasi. Akan tetapi mereka juga harus mempunyai wewenang formal untuk mengawasi, mengontrol bawahan agar bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Karena tugas pemimpin adalah mengorganisasi, mengarahkan semua kegiatan bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2003: 170) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.” Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoah, 1983: 123). Menurut Robbins (2002: 163) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.” Berdasarkan teori di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa keterampilan adalah kecakapan dalam menyelesaikan sesuatu, dan kepemimpinan adalah seorang yang mampu mempengaruhi bawahan

untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sehingga keterampilan kepemimpinan adalah kecakapan seseorang dalam mempengaruhi bawahan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Perkataan pemimpin atau *leader* mempunyai beberapa macam pengertian. Beberapa definisi dapat disebutkan di bawah ini:

- 1) Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.
- 2) *Henry Patt Fairchild* menyatakan sebagai berikut: Pemimpin, dalam pengertian yang luas ialah seseorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol usaha atau upaya orang lain, atau melalui *prestise*, kekuasaan atau posisi. Pengertian terbatas tentang pemimpin ialah seorang yang membimbing dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan akseptansi atau penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.
- 3) *John Gage Allee* menyatakan: “*Leader ... a guide; a conductor; a commander* (pemimpin itu ialah pemandu, penunjuk, penuntun; komandan)”.

Definisi berikut ini lebih menekankan aspek politisnya yaitu sebagai berikut: “Pemimpin ialah kepala aktual dari organisasi partai di kota, dusun atau subdivisi-subdivisi (bagian-bagian) lainnya. Sekalipun dia itu secara nominal (pada namanya) saja dipilih secara langsung atau tidak langsung oleh pemilih-pemilih atau pembeli suara partai, secara aktual dia itu sering dipilih oleh satu kelompok kecil atau oleh supervisor langsung dari partai. Perbedaan antara “boss” (kepala, atasan, majikan) dan pemimpin, sebagian besar tergantung pada metode pemilihan dan pemimpinnya dalam mana kekuasaan dilaksanakan”.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan itu dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Seorang 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. (Kartono, 1993: 33-35).

Menurut uraian di atas dapat diambil pengertian bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Dapat dipahami bahwa tugas



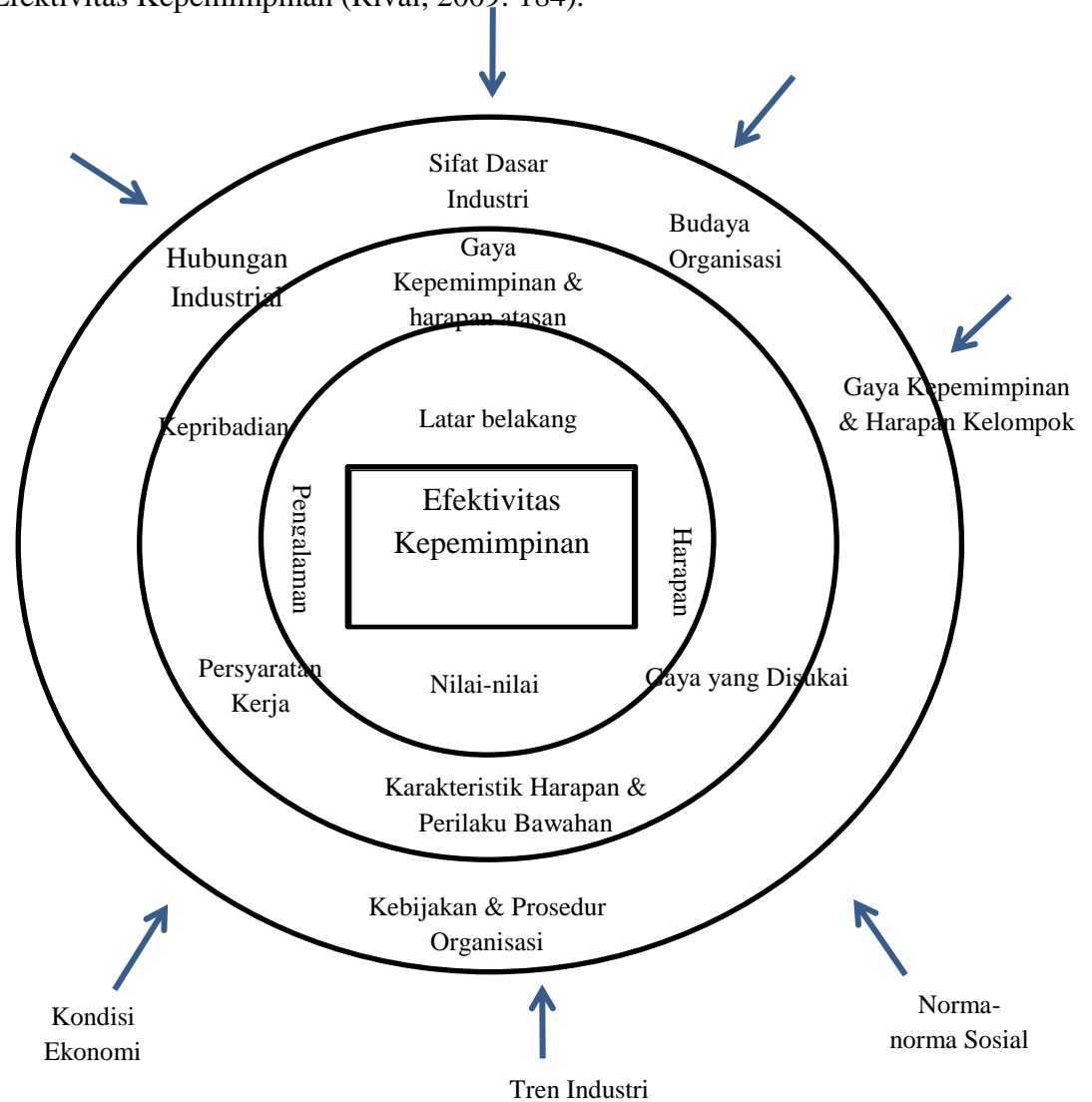
utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

**b. Faktor-Faktor Penting yang terdapat dalam Pengertian**

**Kepemimpinan:**

- 1) Pendayagunaan Pengaruh.
- 2) Hubungan Antar Manusia.
- 3) Proses Komunikasi.
- 4) Pencapaian Suatu Tujuan.

Berikut merupakan gambar faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan (Rivai, 2009: 184).



### c. Unsur-Unsur Mendasar

Unsur-unsur yang mendasari kepemimpinan dari definisi-definisi yang dikemukakan di atas, adalah:

- 1) Kemampuan mempengaruhi orang lain (kelompok atau bawahan).
- 2) Kemampuan mengarahkan atau memotivasi tingkah laku orang lain atau kelompok.
- 3) Adanya unsur kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **d. Gaya Kepemimpinan**

Usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Gaya kepemimpinan “diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya” (Nawawi, 2003: 113).

Menurut pendapat di atas bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasinya. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi. Gaya kepemimpinan tersebut digunakan untuk mempengaruhi pikiran, perilaku, sikap dalam organisasinya.

Masing-masing gaya kepemimpinan menurut cara kerja pemimpinnya dalam organisasi terbagi menjadi berikut:

- 1) Birokratis. Ini adalah salah satu gaya yang ditandai dengan keterikatan yang terus-menerus kepada aturan-aturan organisasi. Gaya ini menganggap bahwa kesulitan-kesulitan akan dapat diatasi apabila setiap orang mematuhi peraturan. Keputusan-keputusan dibuat berdasarkan prosedur-prosedur baku. Pemimpinnya adalah seorang diplomat dan tahu bagaimana memakai sebagian besar peraturan untuk membuat orang-orang melaksanakan tugasnya. Kompromi merupakan suatu jalan

hidup karena untuk membuat satu keputusan diterima oleh mayoritas, orang sering harus mengalah kepada yang lain.

- 2) Permisif. Keinginannya adalah membuat setiap orang dalam kelompok tersebut puas. Membuat orang-orang tetap senang adalah aturan mainnya. Gaya ini menganggap bahwa apabila orang-orang merasa puas dengan diri mereka sendiri dan orang lain, maka organisasi tersebut akan berfungsi, dengan demikian pekerjaan akan bisa diselesaikan. Koordinasi sering dikorbankan dalam gaya ini.
- 3) Laissez-faire. Gaya ini sama sekali bukanlah kepemimpinan. Gaya ini membiarkan segala sesuatunya berjalan dengan sendirinya. Pemimpin hanya melaksanakan fungsi pemeliharaan saja.
- 4) Partisipatif. Gaya ini dipakai oleh pemimpin yang percaya bahwa cara untuk memotivasi orang-orang adalah dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini diharapkan akan menciptakan rasa memiliki sasaran dan tujuan bersama. Masalah yang timbul adalah kemungkinan lambatnya tindakan dalam menangani masa-masa krisis.
- 5) Otokratis. Gaya ini ditandai dengan ketergantungan kepada yang berwenang dan biasanya menganggap bahwa orang-orang tidak akan melakukan apa-apa kecuali jika diperintahkan. Gaya ini tidak mendorong adanya pembaruan. Pemimpin menganggap dirinya sangat diperlukan. Keputusan dapat dibuat dengan cepat. (Rivai, 2009: 305-306).

Sedangkan menurut Zainal, dkk (2013: 9-10) menyatakan bahwa kepemimpinan situasional terdiri dari empat macam gaya manajemen, diantaranya:

*Pertama*, disebut *directing* atau pengarahan. Gaya ini dicirikan dengan memberikan instruksi kepada karyawan, melakukan supervisi yang ketat atas kinerja mereka, dan melakukan hampir semua pengambilan keputusan dan pemecahan masalah oleh anda sendiri. Gaya ini cocok diterapkan pada mereka yang baru bekerja pada suatu proyek, atau mereka yang tidak memiliki kemampuan dan kinerja cukup baik. Bagaimanapun, manajer yang menggunakan gaya ini terus-menerus akan mudah dipandang sebagai manajer yang otokratik.

Gaya kepemimpinan dengan tipe pengarahan seperti disebutkan di atas sifatnya hanya memberikan instruksi pada bawahan atau anggota. Keputusan yang diambil berdasarkan keputusan dari pemimpin atau pimpinan. Sehingga ketergantungan cenderung banyak pada pemimpin buan anggota.

*Kedua*, disebut dengan *consultative* atau *coaching* atau konsultasi atau bimbingan. Gaya ini meminta manajer untuk tetap memberikan pengarahan tetapi mulai melibatkan karyawan lebih banyak dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Gaya ini disempurnakan dengan meminta opini pribadi anggota, mengajukan pertanyaan untuk dijawab, dan menunjukkan minat anda pada mereka

sebagai seorang individu. Gaya ini cocok diterapkan bila anggota anda bukan lagi seorang pemula tetapi belum mencapai tingkat keterampilan tinggi atau belum memiliki kepercayaan diri atas kemampuannya dalam menangani tugas-tugas mereka.

Berdasarkan gaya ini seperti yang diulas di atas bahwa kepemimpinan mulai melibatkan opini atau campur tangan dari anggota. Sehingga sifat gaya kepemimpinan tersebut tidak kaku yang semua keputusan diputuskan oleh pemimpin. Akan tetapi peran dalam menentukan keputusan tetap pada pemimpin.

*Ketiga*, disebut dengan *supporting* atau dukungan. Anda menggunakan gaya ini bila anggota anda mampu melakukan tugas-tugas mereka namun tidak cukup memiliki kepercayaan diri. Berdasarkan hal ini, peran anda adalah menguatkan suara mereka dan menjadi mitra diskusi bagi pemecahan masalah. Anda bukan orang yang wajib memecahkan masalahnya tetapi anda memberikan dukungan serta keberanian agar mereka mampu memecahkan masalah itu sendiri. Setelah melakukan ini anda akan meningkatkan kemandirian dan kepercayaan diri anggota anda.

Berdasarkan hal di atas bahwa pemimpin menggunakan gaya ini ketika anggota mampu melakukan tugasnya dengan baik namun tidak cukup memiliki kepercayaan diri. Sehingga diberikanlah dukungan dari

pemimpin sebagai mitra diskusi. Mitra diskusi disini dalam artian bagi pemecahan masalah yang ada.

*Keempat*, disebut dengan *delegating* atau delegasi. Anda menggunakan gaya ini pada anggota yang telah terampil dan memiliki kepercayaan diri atas kemampuan mereka melakukan tugas-tugasnya. Berbagai hal anggota pada tingkat ini mampu memajemen diri sendiri dan hanya datang pada anda untuk membicarakan tugas-tugas baru atau mereka membutuhkan bantuan anda.

Gaya kepemimpinan dengan tipe mendelegasikan digunakan apabila anggota sudah terampil. Anggota mampu dan paham akan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing serta mempunyai kepercayaan diri dalam memajemen diri dan menyelesaikan masalah yang ada.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai beberapa gaya atau model. Gaya kepemimpinan yang bermacam tersebut dapat terjadi berdasarkan situasi tertentu dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang diharapkan adalah kepemimpinan yang mampu mendelegasikan wewenangnya pada anggota organisasi atau kelompoknya, serta mampu berberan aktif merangkul anggota dalam suatu organisasi.

#### **e. Keterampilan Kepemimpinan**

Keterampilan adalah kecakapan dalam menyelesaikan sesuatu, dan kepemimpinan adalah seorang yang mampu mempengaruhi bawahan

untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sehingga keterampilan kepemimpinan adalah kecakapan seseorang dalam mempengaruhi bawahan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Luthans (2005: 696) menyebutkan bahwa terdapat berbagai penghargaan baik dalam teori kepemimpinan maupun praktik akan pentingnya keterampilan, perilaku para pemimpin dan bertindak secara efektif. Baik gaya maupun peran atau aktivitas berkaitan erat dengan keterampilan dan dapat digunakan sebagai titik tolak pada diskusi keterampilan. Berikut ini adalah daftar keterampilan kepemimpinan yang disarankan sebagai kritik yang membangun:

- 1) Fleksibilitas budaya. Termuat dalam tugas internasional, keterampilan ini mengacu pada kepekaan budaya dan sensitivitas. Menurut organisasi domestik, keterampilan yang sama bisa dikatakan sebagai kritik yang membangun mengingat perbedaan yang terus meningkat. Para pemimpin harus memiliki keterampilan bukan hanya mengelola, tetapi juga mengenali dan mengamati nilai perbedaan di dalam organisasi mereka.
- 2) Keterampilan komunikasi. Pemimpin yang efektif harus mampu berkomunikasi dalam bentuk tertulis, oral dan nonverbal.
- 3) Keterampilan HRD. Oleh karena sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam efektivitas kepemimpinan, para pemimpin harus memiliki keterampilan pengembangan sumber daya manusia (HRD) untuk mengembangkan iklim pembelajaran, mendesain dan



melaksanakan program pelatihan, mentransfer informasi dan pengalaman, menilai hasil, memberikan konseling karir, membuat perubahan organisasional, dan mengadaptasi materi pembelajaran.

- 4) Kreativitas. Penyelesaian masalah, inovasi dan kreativitas memberikan keunggulan kompetitif pada pasar global saat ini. Para pemimpin harus memiliki keterampilan tidak hanya kreatif, tetapi juga memberikan iklim yang bisa mendorong kreativitas dan membantu orang-orang mereka supaya kreatif.
- 5) Manajemen pribadi dari pembelajaran. Keterampilan tersebut mengacu kepada perlunya untuk terus menerus mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru. Menurut era perubahan dan persaingan global yang dramatis ini, para pemimpin harus terus menerus mengalami perubahan pribadi. Mereka harus menjadi pembelajar yang mandiri.

Menanggapi hal tersebut, Whetten dan Cameron sebagaimana dikutip Luthans (2005: 696) memberikan derivasi yang lebih empiris dari keterampilan kepemimpinan yang efektif. Berdasarkan studi wawancara terhadap lebih dari 400 manajer yang sangat efektif, dikemukakan sepuluh keterampilan yang paling sering diidentifikasi, yaitu:

- 1) Komunikasi verbal (termasuk mendengarkan).
- 2) Manajemen waktu dan *stress*.
- 3) Mengelola keputusan pribadi.

- 4) Mengenali, mendefinisi, dan menyelesaikan masalah.
- 5) Memotivasi dan mempengaruhi orang lain.
- 6) Mendelegasi.
- 7) Menentukan tujuan dan mengartikulasikan sebuah visi.
- 8) Kepekaan pribadi.
- 9) Pembentukan tim.
- 10) Manajemen konflik.

Beberapa studi lanjut dan riset yang berkaitan telah menemukan keterampilan yang mirip dengan sepuluh keterampilan tersebut. Melalui teknik statistik, hasil dari berbagai riset dikombinasikan ke dalam empat kategori keterampilan kepemimpinan yang efektif, yaitu:

- 1) Hubungan partisipatif dan hubungan manusia (contohnya, komunikasi yang mendukung dan membangun tim).
- 2) Daya saing dan kontrol (contohnya, asertif, kekuasaan dan pengaruh).
- 3) Inovasi dan kewirausahaan (contohnya, penyelesaian masalah secara kreatif).
- 4) Mempertahankan urutan dan rasionalitas (contohnya, manajemen waktu dan membuat keputusan yang rasional).

Sebagai komentar atas berbagai keterampilan kepemimpinan yang diidentifikasi melalui riset tersebut, Whetten dan Cameron menuliskan tiga karakteristik berikut:

- 1) Keterampilan berhubungan dengan perilaku. Keterampilan bukan ciri atau terutama gaya. Keterampilan mencakup seperangkat tindakan yang dapat diidentifikasi yang dilakukan oleh para pemimpin dan yang menghasilkan akibat tertentu.
- 2) Keterampilan dalam beberapa kasus, terlihat bertentangan atau berlawanan. Sebagai contoh, keterampilan tidak sepenuhnya mudah ataupun sulit untuk diarahkan, tidak berorientasi pada tim kerja maupun hubungan interpersonal secara eksklusif ataupun kepada individualisme dan kewirausahaan secara eksklusif.
- 3) Keterampilan saling berhubungan dan saling melengkapi. Para pemimpin yang efektif tidak melakukan sebuah keterampilan atau seperangkat keterampilan yang independen satu terhadap yang lain. Dengan kata lain, para pemimpin yang efektif memiliki banyak keterampilan. (Luthans, 2005: 697).

Berdasarkan keterangan di atas mengenai jenis keterampilan kepemimpinan, peneliti akan berfokus pada keterampilan kepemimpinan berkomunikasi, keterampilan kepemimpinan pengembangan Sumber Daya Manusia atau HRD, dan keterampilan kepemimpinan dalam kreativitasnya. Cara mengungkapkan mengenai riset yang akan peneliti lakukan adalah dengan wawancara, observasi, dokumentasi, dan data yang mendukung penelitian.

## **f. Tipe Kepemimpinan**

### **1) Tipe Kharismatis**

Tipe pemimpin kharismatis ini memiliki kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya yang bisa dipercaya. Ia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik yang besar.

### **2) Tipe Paternalis**

Tipe pemimpin paternalis menganggap bawahannya sebagai anak sendiri yang perlu dikembangkan, dan bersikap terlalu melindungi. Pemimpin jarang memberikan kesempatan agar anggotanya mengambil keputusan sendiri. Sehingga anggotanya hampir tidak memiliki kesempatan untuk berinisiatif dan berkeaktivitas. Selanjutnya tipe kepemimpinan yang **Maternalistis**, juga mirip dengan tipe paternalis, hanya dengan perbedaan adanya sikap terlalu melindungi yang lebih menonjol, disertai kasih sayang yang berlebihan.

### **3) Tipe Militeristis**

Tipe ini gaya luarnya saja yang mencontoh gaya militer, akan tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter. Sifat kepemimpinan militeristis lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando terhadap bawahannya, keras, kaku dan kurang bijaksana. Menghendaki kepatuhan dari

anggotanya, menyenangi formalitas, menuntut adanya disiplin yang keras, tidak menghendaki saran, usul maupun kritik. Komunikasi yang terjadi hanya berlangsung sarih saja.

#### **4) Tipe Otokratis**

*Otokrat* berasal dari perkataan *autos* yaitu sendiri, dan *kratos* yaitu kekuasaan, kekuatan. Jadi otokrat berarti penguasa absolut. Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Ia berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan anggota-anggotanya. Anggota tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Pemimpin selalu berdiri jauh dari anggotanya, adanya sikap menyisihkan diri. Sikap dan prinsipnya kaku dan kuno. Bersikeras mempertahankan prinsipnya. Pemimpin mau bersikap baik apabila anggota bersedia secara mutlak patuh dan menyadari tempatnya sendiri-sendiri dan paling suka anggota yang bersedia patuh buruh dan setia.

#### **5) Tipe Laissez Faire**

Pada tipe kepemimpinan *laissez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh anggotanya sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Sebab

kedudukan sebagai pemimpin didapatkan dengan cara nepotisme. Pemimpin tidak memiliki kewibawaan dan tidak dapat mengontrol anak buah atau anggotanya. Tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kooperatif bagi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya.

#### **6) Tipe Populistic**

Kepemimpinan populistic ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan asing. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan kembali nasionalisme. Oleh Profesor S. N Eisenstadt populisme erat dikaitkan dengan modernitas tradisioal.

#### **7) Tipe Administratif atau Eksekutif**

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administratif secara efektif. Para pemimpinnya sendiri mampu menggerakkan dinamika modernisasi pembangunan. Berdasarkan hal tersebut dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu untuk memantapkan integritas bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya.

#### **8) Tipe Demokratis**

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan ini menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Juga bersedia mengakui

keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat. Kepemimpinan demokratis sering disebut kepemimpinan *group developer*. Organisasi lancar sekalipun pemimpin tidak ada di tempat, otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawah, dan masing-masing individu menyadari tugas dan kewajibannya. Diutamakan tujuan kesejahteraan pada umumnya dan kelancaran kerjasama dari setiap warga kelompok. Berdasarkan hal tersebut kepemimpinan demokratis berfungsi sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme dan kerja sama, demi pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang paling cocok dengan jiwa kelompok dan situasinya. (Kartono, 1993: 69-74).

Berdasarkan ulasan di atas dapat disimpulkan bahwa tipe keterampilan kepemimpinan yang paling baik untuk diterapkan adalah tipe demokratis. Karena tipe ini menghargai potensi anggota dalam organisasi dan terbuka terhadap kritik maupun saran dari bawahan. Sehingga orientasi kepemimpinan tidak hanya berada pada tangan pemimpi saja akan tetapi pada anggota juga.

#### **f. Hambatan Keterampilan Kepemimpinan atau *Leadership Skills***

Hambatan dalam keterampilan kepemimpinan atau *leadership skills* dalam berorganisasi salah satunya adalah hambatan komunikasi organisasi dan manajemen konflik. Komunikasi tidak selamanya berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kadang-kadang bahkan seringkali

komunikasi tidak berhasil atau gagal. Tidak berlangsungnya komunikasi dengan baik tentu ada hal-hal yang menyebabkannya. Dengan kata lain, sebab-sebab itu merupakan penghalang yang dapat mengakibatkan kesulitan-kesulitan komunikasi. Prodjosapoetro (1986) mengelompokkan hambatan-hambatan komunikasi ke dalam dua kategori:

1) Hambatan dalam proses komunikasi pada umumnya.

a) Hambatan yang bersifat geografis

Berdasarkan pada segi geografis ini, proses komunikasi yang terjadi antara dua individu atau lebih akan mudah berlangsung apabila keduanya bersama-sama berada pada suatu tempat yang tidak berjauhan. Akan tetapi tidaklah selamanya manusia yang berkomunikasi itu sama-sama berada pada suatu tempat yang berdekatan sehingga dalam hal ini tentu komunikasi yang mereka perlukan mendapatkan kesulitan-kesulitan. Tetapi berkat kemajuan teknologi informasi dan transportasi, kesulitan-kesulitan yang bersifat geografis ini dapat diatasi dengan mudah.

b) Hambatan yang bersifat biologis

Hambatan yang bersifat biologis artinya hambatan-hambatan yang dikarenakan oleh adanya perbedaan-perbedaan biologis manusia sebagai makhluk hidup. Manusia sebagai makhluk biologis dianugerahi panca indera yang lengkap. Apabila kelima panca indera itu normal, maka komunikasi antarindividu dapat berjalan lancar tanpa ada yang menghalangi. Tetapi tidak



semua orang panca inderanya bekerja dengan normal sehingga menimbulkan kesulitan-kesulitan dalam berkomunikasi dengan sesamanya.

c) Hambatan yang bersifat teknis

Hal ini terutama didapati pada alat-alat komunikasi massa. Tidak selamanya alat-alat komunikasi massa seperti pers, film, radio, televisi dan lainnya itu bekerja dengan normal dan sempurna. Oleh karena itu tetap adanya kemungkinan-kemungkinan kerusakan alat-alat komunikasi massa itu, maka kesulitan-kesulitan yang bersifat teknis perlu diperhatikan.

d) Hambatan yang bersifat sosial-budaya

Hambatan-hambatan seperti ini dapat dijumpai apabila diantara satu golongan dalam masyarakat terjadi pertentangan paham atau ideologi, sehingga interaksi sosial antara mereka sulit dipertemukan.

2) Hambatan komunikasi yang berhubungan dengan penugasan kerja

Penugasan kerja yang dimaksud di sini adalah soal-soal yang berhubungan dengan segi-segi tata pemerintahan pada umumnya dan berhubungan dengan soal organisasi kepemimpinan khususnya. Komunikasi dalam penugasan kerja tidak akan menemui kesulitan apabila antara pihak-pihak yang memberi tugas dengan yang diberinya itu terdapat rasa kerjasama yang disiplin, dan terutama sekali apabila pihak yang diberi tugas pada umumnya dan yang dipimpin khususnya

terdapat sifat-sifat “patuh”, sebab kepatuhan itu adalah suatu hal yang dianggap sudah semestinya dan yang kebanyakan dikuasai oleh kebiasaan. Sifat-sifat patuh dan disiplin merupakan syarat penting di dalam norma-norma kepegawaian. Adanya sanksi-sanksi terhadap anggota atau bawahan yang tidak disiplin mengindikasikan bahwa ada hambatan dalam penugasan kerja.

Menurut Sam Wetmore dalam Prodjosapoetro (1986), mengemukakan bahwa hambatan-hambatan komunikasi ini dijumpai dalam tiga hal:

- a) Apa yang dikatakan kepada bawahan.
- b) Kapan hal itu dikatakan.
- c) Cara mengatakan.

Hambatan keterampilan kepemimpinan dalam organisasi erat kaitannya dengan hambatan dalam proses komunikasi. Antara komunikator atau pemberi pesan, pesan yang disampaikan dan penerima pesan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui media maupun tidak menggunakan media. Sedangkan hambatan keterampilan kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia adalah kiat-kiat atau cara untuk menumbuhkan potensi sumber daya yang ada baik dari luar maupun dari dalam diri pemimpin. Selanjutnya adalah hambatan keterampilan kepemimpinan dalam kreativitas mengelola konflik atau menyelesaikan masalah. Dalam menyelesaikan masalah atau konflik tentu penyebab terhambatnya proses itu adalah

faktor dari luar (anggota) yang bersikap kooperatif atau tidaknya dalam penyelesaian masalah yang ada dan dari dalam (anggota atau pemimpin) dengan adanya motivasi dari dalam diri untuk menyelesaikan masalah atau konflik.

Prof. Winardi dalam Prodjosapoetro (1986) mengartikan konflik sebagai adanya oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi. Mengingat adanya berbagai macam perkembangan dan perubahan dalam bidang manajemen, maka adalah rasional untuk menduga akan timbulnya perbedaan-perbedaan pendapat, keyakinan-keyakinan serta ide-ide.

#### 1) Konflik Intrapersonal

Konflik intrapersonal melibatkan ketidak sesuaian emosi bagi individu; ketidak ahlian, kepentingan, tujuan atau nilai-nilai digelar untuk memenuhi tugas-tugas atau pengharapan yang jauh dari menyenangkan. Konflik intrapersonal merintangai kehidupan sehari-hari dan dapat menghentikan kegiatan beberapa orang. Salah satu perspektif tentang konflik di dalam individu sendiri mencakup tiga macam situasi alternatif sebagai berikut:

##### a) Konflik mendekati (*approach-approach conflict*)

Konflik ini terjadi apabila pada suatu saat yang sama seseorang didorong oleh dua motif untuk mendekati dua hal yang menyenangkan.

b) Konflik menghindari (*avoidance-avoidance conflict*)

Konflik ini terjadi apabila pada suatu saat yang sama seseorang didorong oleh dua motif, untuk menghindari suatu hal atau sesuatu yang tidak menyenangkan, dan tidak dapat melakukan yang lain selain harus menjauhi kedua hal atau sesuatu tersebut.

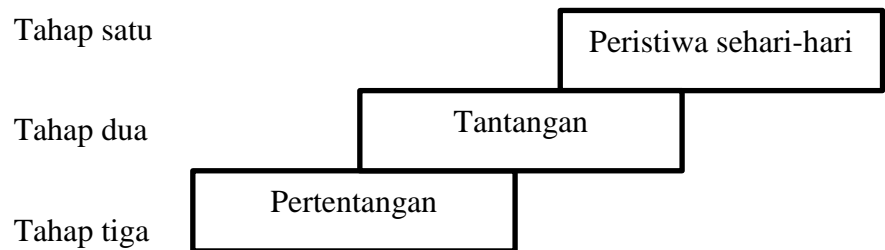
c) Konflik mendekati dan menghindari

Konflik ini terjadi apabila pada suatu saat yang sama seseorang didorong oleh dua motif, yang satu mendorong untuk mendekati, sedang yang satu lagi menjauhi obyek atau kondisi yang sama, pada waktu/saat yang bersamaan pula.

2) Konflik Interpersonal

Konflik lebih jamak diasosiasikan dengan manajemen konflik karena konflik ini melibatkan sekelompok orang. Konflik interpersonal dibagi ke dalam dua subgroup: intragroup dan intergroup. Ruang lingkup konflik menentukan apakah satu isu itu diklasifikasikan sebagai intragroup atau intergroup. Konflik intragroup adalah konflik yang berada dalam batasan kecil. Konflik intergroup adalah konflik yang menjadi global, mencakup beberapa kelompok, dan yang paling kompleks dalam organisasi.

Terjadinya konflik pada umumnya melalui tahapan-tahapan tertentu. Dalam hal ini Hendrick (1998: 6) menggambarkan tahapan konflik sebagai berikut:



#### **g. Strategi dalam Menghadapi Hambatan**

Cara untuk menangani konflik tahap satu adalah:

- a) Membuat proses yang menguji dari dua sisi.
- b) Bertanyalah jika reaksi itu proposional dengan keadaan.
- c) Identifikasikan poin-poin kesepakatan dan bekerjalah menurut poin-poin tersebut, kemudian baru mengidentifikasi poin-poin ketidaksepakatan.

Cara untuk mengatasi konflik tahap dua adalah:

- a) Buatlah suasana yang aman.
- b) Tegastah terhadap fakta, tetapi lunak terhadap orang.
- c) Buatlah pekerjaan resmi sebagai pekerjaan tim, bagilah tanggung jawab sehingga setiap orang mempunyai alternatif untuk dapat menyesuaikan diri.
- d) Carilah kesepakatan minimal, tetapi tidak dianjurkan membuat kompromi.

- e) Berikan waktu untuk menarik kelompok yang bersaing menerima kesepakatan tanpa memberikan konsesi atau mengeluarkan tekanan.

Cara untuk menangani konflik tahap tiga adalah:

- a) Detail adalah penting.
- b) Organisasi harus menyediakan waktu tambahan untuk mewawancarai semua orang yang terlibat di dalam konflik.
- c) Alasan dan logika tidak efektif untuk menyadarkan kelompok yang sedang bertikai untuk mengakhiri konflik.
- d) Jelaskan tujuan organisasi dan ciptakan suasana yang menumbuhkan rasa dituntun sehingga individu yang terlibat konflik itu akan mundur sebagai pemenang.

Strategi dalam mengatasi hambatan komunikasi adalah dengan menggunakan komunikasi yang efektif dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada baik keefektifan menggunakan komunikasi secara langsung maupun secara tidak langsung. Strategi dalam mengatasi hambatan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada adalah dengan memberdayakan anggota dengan pelatihan dalam organisasi, baik pelatihan secara formal maupun secara informal. Strategi dalam mengatasi hambatan kreativitas dalam mengelola konflik adalah menggunakan metode-metode yang dibutuhkan. Seni mengelola konflik dengan cara: melibatkan diri; memisahkan; mendengar dan mendengarkan; menjelaskan; mengkonsultasikan dan memantau.

Sedangkan gaya penyelesaian konflik adalah dengan mempersatukan; kerelaan untuk membantu; mendominasi; menghindar dan kompromis.

## **2. Aktivistis Organisasi**

### **a. Pengertian Aktivistis Organisasi**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, aktivis diartikan sebagai orang (terutama anggota organisasi politik, sosial, buruh, petani, pemuda, mahasiswa, wanita) yang bekerja aktif mendorong pelaksanaan sesuatu atau berbagai kegiatan di organisasinya. (<http://kbbi.web.id/>, Diakses tanggal 1 Maret 2017). Aktivis diharapkan mempunyai kepribadian dan ilmu pengetahuan. Aktivis menjadi pemimpin bagi organisasinya. Ia akan menjadi imam. Selain itu, Aktivis juga harus mampu menguasai dan mengelola organisasinya dengan baik sehingga para anggota merasa nyaman di dalamnya. Menurut Soerjono, munculnya seorang pemimpin merupakan hasil dari suatu proses dinamis yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan kelompok. Apabila pada saat tersebut muncul seorang pemimpin, maka kemungkinan besar kelompok-kelompok tersebut akan mengalami suatu disintegrasi. Sedangkan ketidak munculan pemimpin adalah mungkin karena seorang individu yang diharapkan menjadi seorang pemimpin ternyata tidak berhasil membuka jalan bagi kelompok untuk mencapai tujuannya dan dengan begitu kebutuhan warga tidak terpenuhi. (Soerjono, 1999: 320).

Berdasarkan ulasan di atas bahwa aktivis adalah seseorang yang bekerja aktif mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Aktivis dapat dikatakan sebagai anggota dalam suatu organisasi. Aktivis dituntut untuk mempunyai pengetahuan yang luas dan keterampilan memimpin dan dipimpin yang baik sehingga kelak mampu memimpin organisasinya.

Organisasi terdiri dari kata organon yang berarti alat. Organon berasal dari bahasa Yunani. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia organisasi memiliki pengertian kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Metode berasal dari Bahasa Yunani "Methodos" yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Sehubungan dengan upaya ilmiah, maka, metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Fungsi metode berarti sebagai alat untuk mencapai tujuan.

Schein (1982) sebagaimana dikutip dalam Muhammad (1995) mengatakan bahwa 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 mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian lain dan tergantung kepada komunikasi manusia untuk mengkoordinasi aktivitas dalam organisasi



tersebut. Sifat tergantung antara satu bagian dengan bagian lain menandakan bahwa organisasi yang dimaksudkan Schein ini adalah merupakan suatu sistem.

Berdasarkan ulasan di atas bahwa organisasi adalah koordinasi orang-orang untuk mewujudkan satu tujuan bersama dan mempunyai suatu sistem dan hirarki. Sehingga organisasi disini dapat dikatakan suatu sistem. Sistem dalam organisasi sifatnya berkesinambungan, terdapat kaitan antara wewenang, tugas, tanggung jawab dan tujuan yang hendak dicapai bersama.

Istilah organisasi sosial merujuk kepada pola-pola interaksi sosial (frekuensi dan lamanya kontak antara orang-orang; kecenderungan mengawali kontak; arah pengaruh antara orang-orang; derajat kerja sama; perasaan tertarik, hormat, dan permusuhan; dan perbedaan status) dan regularitas yang teramati dan perilaku sosial orang-orang yang disebabkan oleh situasi sosial mereka alih-alih oleh karakteristik fisiologis atau psikologis mereka sebagai individu. Adanya pola atau regularitas dalam interaksi sosial mengisyaratkan bahwa terdapat hubungan antara orang-orang yang mentransformasikan mereka dari suatu kumpulan individu menjadi sekelompok orang atau dari sejumlah kelompok menjadi suatu sistem sosial yang lebih besar. (Pace, 2001: 42).

Selanjutnya Muhammad (1995) dalam Kochler (1976) mengatakan bahwa organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Lain lagi dengan pendapat Wright (1977), dia menyatakan bahwa organisasi adalah suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan pendapat ketiganya ada tiga hal yang sama-sama dikemukakan yaitu organisasi merupakan suatu sistem, mengkoordinasi aktivitas dan mencapai tujuan bersama atau tujuan umum. (Muhammad, 1995: 79).

Sehingga pengertian aktivis organisasi adalah orang atau anggota yang bekerja aktif dan memiliki sistem hubungan yang terstruktur, terkoordinasi dan mendorong pelaksanaan kegiatan di kelompoknya agar tujuan dari kelompok tersebut dapat terwujud.

#### **b. Organisasi Kemahasiswaan**

Organisasi kemahasiswaan merupakan bentuk kegiatan di perguruan tinggi yang diselenggarakan dengan prinsip dari, oleh dan untuk mahasiswa (Silvia Sukirman, 2004: 72). Organisasi tersebut merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan peningkatan ilmu dan pengetahuan, serta integritas kepribadian mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan juga sebagai wadah pengembangan kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa di

perguruan tinggi yang meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran mahasiswa itu sendiri (Paryati Sudarman, 2004: 34-35). Hal ini dikuatkan oleh Kepmendikbud RI. No. 155/U/1998 Tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi, bahwa: Organisasi kemahasiswaan intra-perguruan tinggi adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendikiaan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi.

Sedangkan menurut Silvia Sukirman (2004: 69), organisasi kemahasiswaan adalah kegiatan tidak wajib atau pilihan yang penting diikuti oleh setiap mahasiswa selama studinya sehingga melengkapi hasil belajar secara utuh. Pilihan Kegiatan ekstrakurikuler harus sesuai dengan minat dan bakat mahasiswa karena kegiatan tersebut merupakan sarana pelengkap pembinaan kemampuan pribadi sebagai calon intelektual di masyarakat nantinya.

Kesimpulan dari uraian di atas bahwa kegiatan organisasi kemahasiswaan meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran yang bisa diikuti oleh mahasiswa di tingkat jurusan, fakultas dan universitas. Tujuannya untuk memperluas wawasan, ilmu dan pengetahuan serta membentuk kepribadian mahasiswa. Bertitik tolak dari berbagai penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa keaktifan mahasiswa dalam kegiatan organisasi yaitu mahasiswa yang secara aktif menggabungkan diri

dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu untuk melakukan suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, menyalurkan bakat, memperluas wawasan dan membentuk kepribadian mahasiswa seutuhnya. Setelah kesemua itu diperoleh oleh mahasiswa, diharapkan dapat meningkatkan prestasi belajarnya, sehingga kegiatan organisasi tidak menjadi faktor penghambat dalam memperoleh prestasi belajar yang baik. Namun sebaliknya, menjadi faktor yang dapat mempengaruhi untuk mendapatkan prestasi belajar yang baik.

Menurut Silvia Sukirman (2004: 72-73), organisasi kemahasiswaan terdiri dari:

1) Organisasi kemahasiswaan intra-universiter, disebut juga organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi, adalah organisasi kemahasiswaan yang berkedudukan di dalam perguruan tinggi yang bersangkutan. Bentuk-bentuk organisasi kemahasiswaan itu antara lain:

(a) Senat Mahasiswa Perguruan Tinggi (SMPT), merupakan wadah atau badan normatif dan perwakilan tertinggi mahasiswa dengan tugas pokok mengkoordinasikan kegiatan ekstrakurikuler pada tingkat perguruan tinggi.

(b) Unit Kegiatan Kemahasiswaan (UKM), merupakan wadah kegiatan ekstrakurikuler di perguruan tinggi, yang bersifat penalaran dan keilmuan, minat dan kegemaran, kesejahteraan

mahasiswa serta pengabdian masyarakat. Sebagai contoh ada unit kegiatan untuk olahraga seperti basket, sepak bola, bela diri; ada juga unit kegiatan untuk kesenian seperti panduan suara.

(c) Himpunan Mahasiswa Jurusan, merupakan wadah kegiatan ekstrakurikuler di perguruan tinggi, yang bersifat penalaran dan keilmuan yang sesuai dengan program studi pada jurusan.

2) Organisasi kemahasiswaan ekstra-universiter atau organisasi tidak formal, yaitu organisasi kemahasiswaan yang berkedudukan di luar perguruan tinggi tertentu, seperti Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI), dan lain-lain.

3) Organisasi Mahasiswa Intrakampus

Organisasi mahasiswa intrakampus adalah organisasi mahasiswa yang memiliki kedudukan resmi di lingkungan perguruan tinggi dan mendapat pendanaan kegiatan kemahasiswaan dari pengelola perguruan tinggi. Para aktivis organisasi mahasiswa intrakampus pada umumnya juga berasal dari kader-kader organisasi ekstrakampus ataupun aktivis-aktivis independen yang berasal dari berbagai kelompok studi atau kelompok kegiatan lainnya. Saat pemilu mahasiswa untuk memilih pemimpin senat mahasiswa, pertarungan antar organisasi

ekstrakampus sangat terasa. Menurut Silvia Sukirman (2004:72-73), organisasi kemahasiswaan intra-universiter (intrakampus) adalah organisasi kemahasiswaan yang berkedudukan di dalam perguruan tinggi yang bersangkutan.

Bentuk-bentuk organisasi kemahasiswaan itu antara lain:

- 1) Senat Mahasiswa Perguruan Tinggi (SMPT), merupakan wadah atau badan normatif dan perwakilan tertinggi mahasiswa dengan tugas pokok mengkoordinasikan kegiatan ekstrakurikuler pada tingkat perguruan tinggi.
- 2) Unit Kegiatan Kemahasiswaan (UKM), merupakan wadah kegiatan ekstrakurikuler di perguruan tinggi, yang bersifat penalaran dan keilmuan, minat dan kegemaran, kesejahteraan mahasiswa serta pengabdian masyarakat. Sebagai contoh ada unit kegiatan untuk olahraga seperti basket, sepak bola, bela diri; ada juga unit kegiatan untuk kesenian seperti panduan suara.
- 3) Himpunan Mahasiswa Jurusan, merupakan wadah kegiatan ekstrakurikuler di perguruan tinggi, yang bersifat penalaran dan keilmuan yang sesuai dengan program studi pada jurusan.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta juga menyelenggarakan kegiatan kemahasiswaan sebagai wadah bagi mahasiswa yang ingin menyalurkan minat, bakat dan

kegemarannya di bidangnya masing-masing. Organisasi kemahasiswaan yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, terdiri dari Organisasi Mahasiswa yang meliputi, DPM (Dewan Perwakilan Mahasiswa), BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa), dan HIMA (Himpunan Mahasiswa).

### **c. Manfaat Organisasi Kemahasiswaan**

Organisasi kemahasiswaan merupakan bentuk kegiatan di perguruan tinggi yang diselenggarakan dengan prinsip dari, oleh dan untuk mahasiswa (Silvia Sukirman, 2004: 72). Organisasi kemahasiswaan merupakan kegiatan yang tidak wajib atau pilihan yang penting untuk diikuti oleh mahasiswa selama studinya sehingga melengkapai hasil belajar secara utuh. Menurut Silvia Sukirman (2004: 70), manfaat kegiatan organisasi kemahasiswaan adalah:

- (a) Melatih berkerja sama dalam bentuk tim kerja multi disiplin.
- (b) Membina sikap mandiri, percara diri, disiplin, dan bertanggung jawab.
- (c) Melatih berorganisasi.
- (d) Melatih berkomunikasi dan menyatakan pendapat di depan umum.
- (e) Membina dan mengembangkan minat dan bakat.
- (f) Menambah wawasan.

(g) Meningkatkan rasa kepedulian dan kepekaan pada masyarakat dan lingkungan mahasiswa.

(h) Membina kemampuan kritis, produktif, kreatif, inovatif.

Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan mengikuti kegiatan organisasi mahasiswa akan memperoleh banyak manfaat antara lain melatih kerja sama, menambah wawasan dan membina kepercayaan diri untuk tampil di depan umum. Selain itu mahasiswa juga dapat memperoleh wawasan yang luas sehingga dalam hal prestasi belajar diharapkan juga dapat meningkat. Namun jika dalam melakukan kegiatan organisasi tidak diimbangi dengan faktor-faktor lain seperti motivasi dan disiplin belajar maka kegiatan organisasi akan menghambat dalam mencapai prestasi belajar yang baik. Namun sebaliknya apabila faktor motivasi dan disiplin belajar tersebut ada dalam diri seseorang tersebut, maka kegiatan organisasi tidak menjadi penghambat untuk memperoleh prestasi belajar yang tinggi.