



**PERAN ORGANISASI PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM
INDONESIA (PMII) CABANG KOTA SEMARANG DALAM
MENINGKATKAN KEPEMIMPINAN MAHASISWA**

SKRIPSI

Untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan

PERPL Oleh: KAAAN
UNNES

Nofia Lestiana

3301409075

JURUSAN POLITIK DAN KEWARGANEGARAAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2013

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Dosen pembimbing untuk diajukan ke sidang
panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu sosial Unnes pada:

Hari : *Jumat*
Tanggal : *26 April 2013*

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Drs. Makmuri
NIP. 194907141978021001

Dosen Pembimbing II



Prof. Dr. Masrukhi, M.Pd
NIP. 196205081988031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Politik dan Kewarganegaraan



Drs. Slamet Sumarto, M.Pd
NIP. 196101271986011001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

1. Pemimpin sejati ialah mereka yang mau mendengar dan memperhatikan bawahannya.
2. Saya akan merasa bahagia ketika saya bisa membuat orang-orang di sekitar saya bahagia.
3. Kemenangan adalah buah dari kesabaran, strategi dan ambisi.

Persembahan:

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Bapak dan Ibu tercinta yang selalu mengiringi dalam setiap langkahku dengan kasih sayang dan doa
- Adikku tersayang, Guntur Setioko dan Nareswari Tri Mukti serta keluarga besarku menjadikan alasan yang membuat saya tetap melangkah maju ketika keadaan membuat saya berhenti melangkah.
- Calon pendamping hidupku tercinta Yogi Ardha Saputra yang senantiasa menemani langkahku.
- Sahabat-sahabatku Siti Tunziah, Didit Shela, Wigyati, Afroni, Mardeka, Samsul, dan Rina. Terimakasih untuk semangat yang selalu diberikan.
- Teman-teman seperjuangan PKn Angkatan 2009.
- Kakak-kakak anggota dan purna bakti Guguslatih Ilmu Sosial, Racana Wijaya. Terima kasih telah menjadi teman yang baik dan menorehkan sejarah bersama dari awal masuk kuliah hingga saat ini.

- Teman-teman Teletubies Kos yang selalu menghibur disaat jenuh.
- Temen-temen Alumni SMA N 1 Sumberlawang yang selalu menyemangati langkahku.
- Almamaterku yang tercinta.



PRAKATA

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT, dengan rahmat dan karunia-Nya skripsi dengan judul “Peran Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kota Semarang dalam Meningkatkan Kepemimpinan Mahasiswa” dapat terselesaikan.

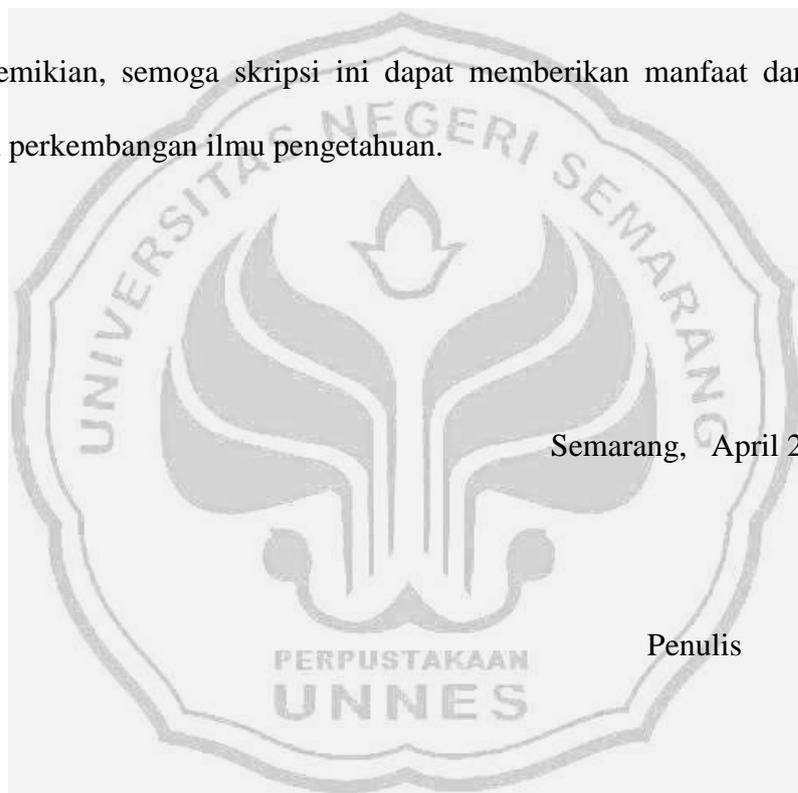
Penyusunan skripsi ini diperoleh berkat bantuan dan motivasi dari beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Agus Wahyudin, M. Si, Plt. Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Subagyo, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Sosial.
3. Drs. Slamet Sumarto, M.Pd, Ketua Jurusan Politik dan Kewarganegaraan
4. Drs. Makmuri, Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan memotivasi sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Prof.Dr.Masrukhi, M.Pd, Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan memotivasi sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ketua PMII Cabang Kota Semarang, Ketua Komisariat IAIN Walisongo, Komisariat UNNES, Komisariat IKIP PGRI, dan Komisariat UNWAHAS yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Keluarga penulis, terima kasih atas segala materiil dan immateriil yang telah diberikan.
8. Teman-teman seperjuangan PKn 2009, senang bisa belajar dengan kalian.

9. Semua pihak yang telah membantu saya tanpa sepengetahuan, saya ucapkan terimakasih.

Semoga segala bantuan dan kebaikan tersebut mendapat limpahan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini.

Demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dari berbagai pihak dan perkembangan ilmu pengetahuan.



Semarang, April 2013

Penulis

SARI

Lestiana, Nofia. 2013. *“Peran Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kota Semarang dalam Meningkatkan Kepemimpinan Mahasiswa”*. Skripsi. Jurusan Politik dan Kewarganegaraan. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Drs. Makmuri. Pembimbing II Prof. Dr. Masrukhi, M. Pd, 101 hlm.

Kata Kunci: Peran, Organisasi, PMII, Kepemimpinan

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan dalam Organisasi PMII, serta bagaimana peran Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia dalam meningkatkan kepemimpinan mahasiswa di era yang semakin bebas tanpa batas ini.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Sumber data penelitian meliputi data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. Validitas data yaitu dengan menggunakan teknik triangulasi. Analisis data dilakukan dengan beberapa tahap yaitu tahap pengumpulan data, reduksi data, sajian data, dan penarikan simpulan atau verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan dalam organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia dilaksanakan secara bersamaan dengan kegiatan lainnya seperti MAPABA di tingkat rayon, PKD di tingkat komisariat, dan PKL ditingkat cabang. Jadi, kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan merupakan salah satu materi yang disampaikan dalam kegiatan-kegiatan tersebut. Organisasi PMII dalam melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan mahasiswa mempunyai tujuan untuk mencetak dan membentuk kader yang mempunyai jiwa kepemimpinan. Kegiatan ini menggunakan metode diskusi, ceramah dan permainan agar memudahkan komunikasi yang terjalin antar kader. Metode diskusi digunakan sebagai forum untuk bertukar informasi, pendapat, pengalaman, serta dapat bertanya jawab langsung agar mendapat pengetahuan yang lebih luas. Metode ceramah digunakan sebagai sarana transfer ilmu dari pemateri kepada peserta. Sedangkan metode permainan digunakan sebagai sarana membangun kebersamaan dan solidaritas antar peserta dan panitia. Dalam kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan ini, pemateri diambil dari senior-senior dan tokoh

masyarakat yang dulunya merupakan aktivis Organisasi PMII. Sedangkan materi yang disampaikan dalam kegiatan ini bermacam-macam, seperti keorganisasian, teknik loby dan negosiasi, pengelolaan forum dan pengembangan link (*net working*).

Selain melalui kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan, Organisasi PMII juga mempunyai peran dalam proses kaderisasi dan pendistribusian kader di berbagai bidang kemahasiswaan. Proses kaderisasi melalui tiga pendekatan yaitu formal, informal dan nonformal. Dalam kaderisasi formal biasanya dipenuhi dengan materi yang bersifat nilai. Kaderisasi informal lebih pada pendekatan menggunakan kebiasaan untuk meningkatkan komunikasi antar kader. Sedangkan kaderisasi nonformal berupa kursus-kursus atau pelatihan pasca kaderisasi formal. Pelatihan dan pembinaan kepemimpinan dalam organisasi PMII masuk dalam ranah pendekatan nonformal. Dalam hal pendistribusian kader, dimasing-masing universitas banyak anggota Organisasi PMII yang memegang jabatan dalam Organisasi intrakampus. Tetapi antara universitas yang satu dengan yang lain mempunyai karakteristik yang berbeda-beda sesuai dengan basis masa pada masing-masing universitas. Seperti yang terjadi di IAIN Walisongo, mayoritas yang memegang jabatan pengurus di organisasi intrakampus adalah kader Organisasi PMII karena memang disana basis masa Organisasi PMII sangat besar. Hampir semua warga kampus IAIN Walisongo adalah orang NU.

Saran yang diberikan: (1) Kepada Organisasi PMII pada tingkat Rayon dan Komisariat dimasing-masing perguruan tinggi, dalam penyusunan program kerja hendaknya kegiatan kepemimpinan lebih diperbanyak pada pelatihan-pelatihan dan para kader diberikan ruang yang lebih luas untuk mengaplikasikan ilmunya. (2) Kepada Organisasi PMII tingkat Cabang Kota Semarang, harus dapat lebih merangkul komisariat-komisariat yang mempunyai kultur berbeda disetiap Universitas, agar dapat menjalin silaturahmi dengan lebih baik lagi. (3) Kepada mahasiswa umum, agar lebih seleksi lagi ketika memutuskan untuk bergabung dalam kegiatan ekstrakampus. Cermati dahulu visi, misi, dan ideologinya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vii
SARI.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Penegasan Istilah.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori	
1. Peran.....	12

2. Organisasi	15
a. Pengertian Organisasi	15
b. Elemen Organisasi	16
c. Karakteristik Organisasi.....	19
d. Jenis Organisasi.....	21
e. Fungsi Organisasi.....	24
3. Mahasiswa	26
4. Pergerakan Mahasiswa	27
5. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia.....	31
6. Kepemimpinan.....	33
a. Pemimpin	33
b. Pengertian Kepemimpinan.....	35
c. Teori Kepemimpinan dalam Organisasi	37
d. Gaya dan Tipe Kepemimpinan	41
e. Pelatihan dan Pembinaan Kepemimpinan.....	44
f. Kepemimpinan Mahasiswa	51

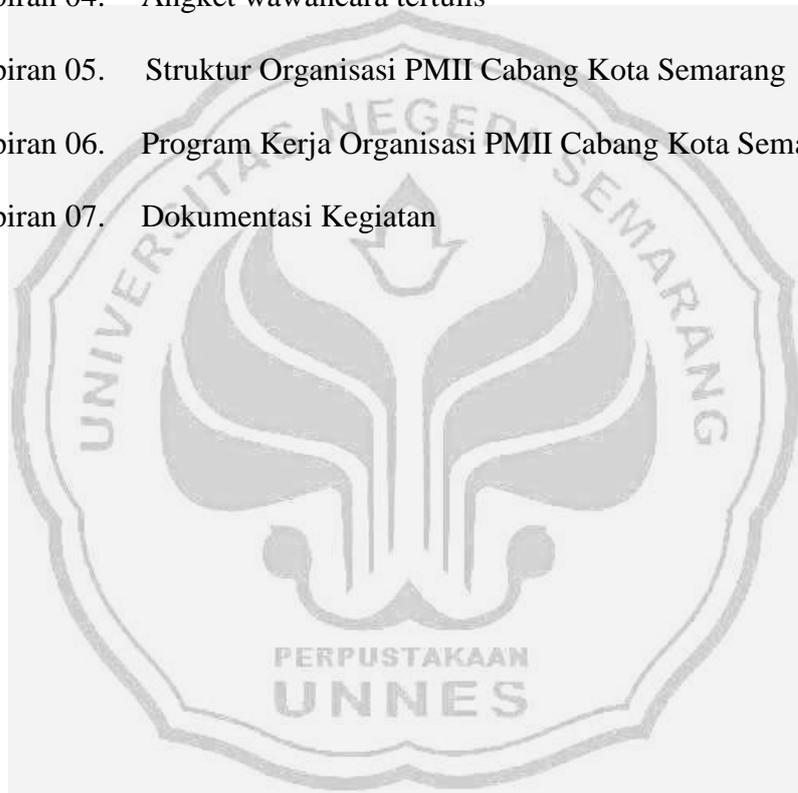
BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	54
B. Lokasi Penelitian.....	55
C. Fokus Penelitian	55
D. Sumber Data	55
E. Alat dan Teknik Pengumpulan Data	57
F. Objektivitas dan Keabsahan Data	59

G. Model Analisis Data.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	
1. Gambaran Umum Organisasi PMII.....	64
2. Pelaksanaan Pendidikan Kepemimpinan dalam Organisasi PMII.....	72
3. Peran PMII Cabang Kota Semarang dalam Meningkatkan Kepemimpinan Mahasiswa.....	80
B. Pembahasan	
1. Pelaksanaan Kegiatan Pendidikan Kepemimpinan dalam Organisasi PMII.....	86
2. Peran Organisasi PMII dalam Meningkatkan Kepemimpinan Mahasiswa.....	91
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	97
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 01. Surat Ijin Penelitian dari Unnes
- Lampiran 02. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 03. Instrumen Penelitian
- Lampiran 04. Angket wawancara tertulis
- Lampiran 05. Struktur Organisasi PMII Cabang Kota Semarang
- Lampiran 06. Program Kerja Organisasi PMII Cabang Kota Semarang
- Lampiran 07. Dokumentasi Kegiatan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sejarah perjuangan bangsa Indonesia, pemuda senantiasa selalu menempati peran yang strategis dalam setiap peristiwa penting yang terjadi dan dapat dikatakan bahwa pemuda menjadi tulang punggung dari keutuhan perjuangan melawan penjajah Belanda dan Jepang pada waktu itu. Peran tersebut juga tetap disandang oleh pemuda Indonesia hingga kini. Selain sebagai pengontrol independen terhadap segala kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dan penguasa, pemuda Indonesia juga secara aktif melakukan kritik, hingga mengganti pemerintahan apabila pemerintahan tersebut dirasa tidak berpihak kepada rakyat.

Dari kalangan kaum muda sendiri sebetulnya sudah ada wacana kritis yang mengkhawatirkan kepemimpinan nasional. Mereka melihat selama lebih dari setengah abad, Indonesia secara strategis mengalami kegagalan kepemimpinan nasional yang menyebabkan bangsa ini tidak saja menjauh dari cita-cita luhur mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, tetapi juga menyebabkan rakyat menderita.

Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa sejarah bangsa ini tidak dapat terlepas dari kiprah para pemudanya. Hal itu bisa kita lihat mulai dari peristiwa Sumpah Pemuda 1928 hingga gerakan-gerakan mahasiswa yang selalu menuntut perubahan sejak tahun 1961, 1978, 1998 dan setelah

reformasi sekarang ini. Dari berbagai peristiwa dan penggalan masa dilihat adanya partisipasi aktif kaum muda dalam dinamika kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia.

Berbicara pemuda atau generasi muda sebagai agen perubahan (*agent of change*) tidak bisa dilepaskan dari mahasiswa dan berbagai organisasi pergerakan mahasiswa. Sejarah mencatat bahwa sejak tahun 1961, 1978, 1998 hingga sekarang, mahasiswa senantiasa menjadi garda terdepan dalam menyuarakan perubahan dalam dinamika politik tanah air.

Saat ini Jati diri pemuda Indonesia mengalami krisis akut. Identitas kepribadian dan karakter diri telah gamang. Rasa nasionalisme dan jiwa kepemimpinan pun hanya menjadi bayangan semu tentang keberadaannya ditengah-tengah iklim Indonesia yang mulai berganti wajah. Nasionalisme dan jiwa kepemimpinan tidak akan muncul dari atmosfer individualistis tanpa menyadari betapa pentingnya solidaritas antar suku, ras, dan agama. Keberhasilan sebuah tim tergantung pada pemimpin memberdayakan timnya. Pemimpin yang tidak disukai anggotanya dan integritasnya lemah akan mengakibatkan tim tidak *solid*. Maka dari itu seorang pemimpin harus menjadi teladan dan figur yang memikat.

Kenyataan disekitar kita posisi pemimpin menjadi kebutuhan. Berbagai cara dilakukan dan dipertaruhkan, bahkan cara-cara tidak halal pun sering ditempuh untuk mendapatkan kedudukan itu. Ketika posisi pemimpin itu sudah diduduki, bukan kewajiban sebagai pemimpin yang ia jalankan, tapi hanya sekedar popularitas saja. Seorang pemimpin ibarat seorang nahkoda

kapal yang harus mempunyai arah dan tujuan kemana kapal akan dibawa. Ia juga harus mampu mengendalikan dan mengontrol laju kapal agar tidak terombang-ambing gelombang dan terhempas karang. Begitu pula dengan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi, ia juga harus mempunyai visi dan misi yang segala keputusan dan tindakannya senantiasa terencana dan terkontrol. Keuntungan jangka panjang bagi lembaga dan tim yang dipimpinnya selalu dipertimbangkan.

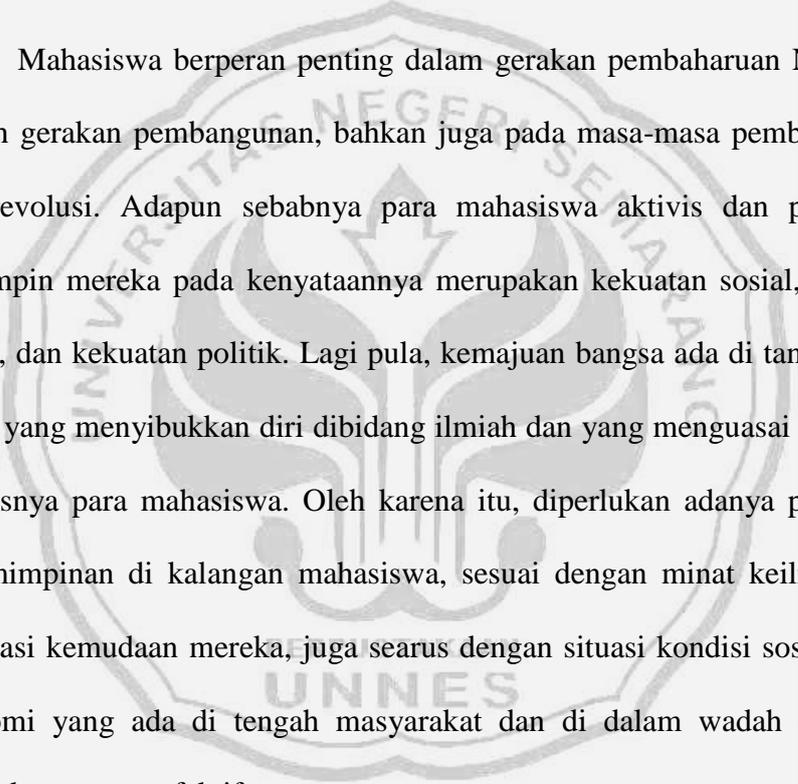
Sisi ini sangat penting dan mendasar bagi seorang pemimpin. Spiritual yang kuat akan mengontrol tingkah laku seorang pemimpin tetap positif dan produktif, konsisten dengan kebajikan, dan tidak akan merugikan orang lain. Tugas, beban, dan tanggung jawab seorang pemimpin sangat berat. Perlu sikap dan integritas yang tinggi bukan hanya sekedar mencari popularitas diri dan jabatan sebagai pemimpin bukan hanya bahan rebutan tetapi sebuah amanah yang harus dijalani dengan penuh tanggung jawab.

Perbaikan Indonesia tidak mungkin timbul dari mereka yang memiliki mental dan moral *bobrok* yang hanya menjadikan kedudukan pemimpin sebagai bahan rebutan. Dan tidak mungkin bisa berubah lebih baik jika pemuda Indonesia terus saja berdiam diri menikmati ketidakwarasan iklim publik yang demikian. Pemuda adalah tonggak kemajuan suatu bangsa. Maka sudah sepantasnya tonggak itu tampil dengan mutu, kuat dan berani. Untuk itu, moral dan mental pemuda dapat ditempa salah satu caranya yakni melalui organisasi.

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

Semangat berorganisasi sangat perlu dilahirkan dan ditularkan demi sebuah pelatihan kepemimpinan dan pemahaman diri terhadap pembentukan jiwa kepemimpinan pemuda khususnya mahasiswa. Sikap positif yang diperoleh dari interaksi dalam organisasi seperti saling peduli dan bekerjasama dapat melahirkan solidaritas sosial ditengah-tengah iklim individualistis seperti sekarang dan diharapkan mampu diaplikasikan dalam kehidupan terdekat seperti kehidupan sehari-hari. Hal ini merupakan bentuk kesiapan pemuda sebagai pewaris penerus bangsa dan sebagai calon pemimpin bangsa. Semangat berorganisasi juga mendidik keberanian pemuda

untuk “memiliki mimpi”. Semangat ini menjadi indikator utama pemuda untuk berani berusaha mewujudkan mimpi. Mimpi hanya angan-angan belaka. Tidak akan berubah jika tidak ada yang merubahnya. Untuk itu, pemuda memiliki hak menjadi pengubah mimpi menjadi nyata. Perubahan Indonesia kearah yang lebih baik menawarkan sebuah sikap nyata dari pemuda untuk menjadi aktor di balik perubahan.



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

Salah satu wadah organisasi ekstra kampus yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menjadi seorang pemimpin adalah Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII). Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia lahir dari organisasi kemasyarakatan Islam terbesar di Indonesia yaitu Nahdlatul Ulama' (NU). Pada tanggal 17 April 1960. Ide lahirnya PMII lahir dari hasrat yang kuat dari kalangan mahasiswa NU untuk membentuk

sebuah organisasi yang menjadi tempat berkumpul dan beraktifitas bagi mereka. Akan tetapi karena pada waktu itu sudah berdiri Ikatan Pemuda Nahdlatul Ulama (IPNU), sementara anggota dan pengurusnya banyak yang dari mahasiswa maka para mahasiswa NU banyak yang bergabung dengan IPNU.

Sebenarnya keinginan untuk membentuk sebuah organisasi sudah ada sejak Mukthamar II IPNU tahun 1959 di Pekalongan Jawa Tengah, akan tetapi belum mendapat respon yang serius, karena IPNU sendiri pada waktu itu masih memerlukan pembenahan, dalam proses IPNU yang masih dalam proses establish dikhawatirkan tidak ada yang mengurus. Karena IPNU dianggap tidak mampu menampung aspirasi mahasiswa NU pada waktu itu. Pertama, kondisi objektif antara keinginan dan harapan mahasiswa serta dinamika yang terjadi berbeda dengan keinginan para pelajar. Kedua, dengan hanya membentuk departemen dalam IPNU mahasiswa NU tidak bisa masuk PPMI (Persatuan Perhimpunan Mahasiswa Indonesia), karena PPMI hanya menampung ormas mahasiswa.

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

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

Masyarakat sudah sangat *resistence* dengan teriakan-teriakan idealis tanpa pelaksanaan yang sering mahasiswa lakukan. Rakyat perlu teladan, rakyat perlu studi kasus, rakyat perlu *success story*, dan rakyat perlu *know-how* yang kita miliki. Dengan memanfaatkan berbagai solusi praktis dan nyata yang kita dapatkan dari bangku kuliah maupun pengalaman lapangan, diharapkan dapat membantu masyarakat untuk menyelesaikan masalah yang semakin menumpuk.

Percuma saja mahasiswa demo sana-sini, teriakkan slogan dan yel-yel lainnya tanpa dia mampu menyelesaikan dan memberi solusi penyelesaian masalah masyarakat secara mendasar. Banyak diantara mahasiswa bahkan tidak tahu mengapa ia ikut demo, apa yang diperjuangkannya dan ini saya sebut mahasiswa yang sangat naif sekali. Mereka hanya ikut trend mahasiswa masa kini, ingin tampil di media saat mereka demo, sungguh mengenaskan sekali kalau tujuan mereka hanya sekedar itu semua. Mereka memakai kaos gambar Che Guevara tetapi tidak mengenal siapa tokoh dibalik kaosnya, apalagi mengenal pemikiran cemerlang dan pola aksi gerakannya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul: **"PERAN ORGANISASI PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA (PMII) CABANG KOTA SEMARANG DALAM MENINGKATKAN KEPEMIMPINAN MAHASISWA"**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan dalam Organisasi PMII ?
2. Bagaimana peran Organisasi PMII dalam meningkatkan kepemimpinan pada kalangan Mahasiswa ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. untuk mengetahui pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan dalam organisasi PMII.
2. untuk mengetahui peran Organisasi PMII dalam meningkatkan kepemimpinan pada kalangan mahasiswa.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a) Bagi peneliti sebagai informasi dan pengetahuan mengenai peran organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia dalam meningkatkan kepemimpinan mahasiswa dan untuk mengembangkan ilmu yang didapat selama kuliah.
 - b) Bagi pembaca sebagai wawasan keilmuan dan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai bahan bacaan untuk mengetahui bagaimana peran

Organisasi PMII Cabang Kota Semarang dalam Meningkatkan Kepemimpinan Mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi peneliti sebagai media untuk mentransformasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dan di lapangan guna menambah wawasan ilmu pengetahuan.
- b) Bagi masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya sebagai masukan bagi masyarakat dan mahasiswa dalam memilih organisasi ekstra kampus.
- c) Bagi pembaca sebagai informasi bagi penelitian yang sejenis dan dapat menjadi acuan bagi penulis dan peneliti lainnya secara luas dalam penulisan karya ilmiah.

E. Penegasan Istilah

Untuk menghindari agar tidak terjadi salah pengertian dalam menafsirkan judul dalam skripsi ini, maka penulis merasa perlu membuat batasan yang mempelajari dan mempertegas istilah yang digunakan tersebut, yaitu:

1. Peran

Peran, merupakan tindakan atau laku dalam hal ini organisasi PMII, berarti sesuatu yang harus dilaksanakan yang berhubungan dengan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan.

2. Organisasi

Organisasi merupakan kumpulan individu-individu yang bekerja sama dan mempunyai tujuan yang sama.

Organisasi mempunyai ciri tertentu yaitu struktur, tujuan, saling berhubungan dengan bagian yang lain dan tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut.

3. Mahasiswa

Mahasiswa mempunyai hak mengikuti kegiatan kampus, kegiatan intrakampus maupun ekstrakampus. Salah satu kegiatan ekstrakampus yaitu Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII). Mahasiswa Universitas Negeri Semarang, Mahasiswa UNWAHAS, Mahasiswa IAIN Walisongo dan Mahasiswa IKIP PGRI Semarang yang ingin menjadi anggota Organisasi PMII harus melalui tahapan-tahapan penerimaan anggota, yaitu MAPABA, PKD, dan PKL.

4. Pergerakan Mahasiswa

Gerakan Mahasiswa merupakan bagian dari sejarah pergolakan politik di Indonesia dan sudah berlangsung lama sejak zaman kolonial Belanda. Terjadinya gerakan mahasiswa disebabkan ketidakpuasan mahasiswa terhadap kinerja pemerintah. Peran mahasiswa terhadap keberlangsungan pemerintahan di Indonesia sangat terlihat dalam bentuk protes-protes yang dilakukan.

5. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII)

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII), sebagai sebuah organisasi kemahasiswaan yang berideologi Islam *Ahlussunnah waljamaah* mempunyai peran dan tanggung jawab yang sangat besar untuk melakukan gerakan dakwah islamiyah, yaitu mewujudkan ajaran Islam yang *rahmatan lil alamin* yang bisa diterima semua elemen masyarakat sesuai dengan kultural masyarakat Indonesia yang masih menjunjung tinggi adat istiadat yang merupakan warisan leluhur.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Peran

Peran berarti laku, bertindak. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, peran adalah perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat (www.kamus_bahasa_indonesia.org, diunduh pada 24 Maret 2013).

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

Menurut Friedman, M, peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal. Peran didasarkan pada ketentuan dan harapan peran yang menerangkan apa yang individu-individu harus lakukan dalam suatu situasi tertentu agar dapat memenuhi harapan-harapan mereka

sendiri atau harapan orang lain menyangkut peran-peran tersebut (www.sarjanaku.com , diunduh pada tanggal 24 Maret 2013). Stres peran terjadi jika suatu struktur sosial, seperti keluarga menciptakan tuntutan-tuntutan yang sangat sulit, tidak mungkin atau tuntutan-tuntutan yang menimbulkan konflik bagi mereka yang menempati posisi dalam struktur sosial masyarakat.

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

- a) peran formal (peran yang tampak jelas), yaitu sejumlah perilaku yang bersifat homogen. Peran formal yang standar terdapat dalam keluarga. Peran dasar yang membentuk posisi sosial sebagai suami-ayah dan istri-ibu adalah peran sebagai *provider* (penyedia); pengatur rumah tangga; memberikan perawatan; sosialisasi anak; rekreasi; persaudaraan (memelihara hubungan keluarga paternal dan maternal); terapeutik; seksual.
- b) peran informal (peran tertutup), yaitu suatu peran yang bersifat implisit (emosional) biasanya tidak tampak ke permukaan dan dimainkan hanya untuk memenuhi kebutuhan emosional individu dan untuk menjaga keseimbangan dalam keluarga, peran-peran informal mempunyai tuntutan yang berbeda, tidak terlalu dan didasarkan pada atribut-atribut kepribadian anggota keluarga individual. Pelaksanaan peran-peran informal yang efektif dapat mempermudah pelaksanaan peran-peran formal. (www.sarjanaku.com , diunduh pada tanggal 24 Maret 2013)

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

- a) Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat.
- b) Peran merupakan suatu konsep perihal apa yang dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c) Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial atau tatanan masyarakat agar terciptanya keharmonisan. (www.pengertian_peran,status,nilai,norma dan [budaya dalam sosiologi](#) diunduh pada tanggal 24 Maret 2013)

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

2. Organisasi

2.1. Pengertian Organisasi

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

Sondang P. Siagian (dalam Umam, 2012:19), mengemukakan bahwa Organisasi merupakan bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut bawahan.

Menurut Schein (dalam Arni, 2000:23), organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Schein juga mengatakan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yaitu struktur, tujuan, saling berhubungan dengan bagian yang lain dan tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Sifat tergantung antara satu bagian dengan bagian yang lain menandakan bahwa organisasi yang dimaksudkan merupakan suatu sistem yang saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan.

Selanjutnya Kochler (dalam Arni, 2000:23-24), mengatakan bahwa organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Lain pula dengan yang dikemukakan oleh Wright (dalam Arni, 2000:24), bahwa organisasi adalah suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasikan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan bersama. Selain itu, Veithzal Rivai (2006:189) berpendapat bahwa organisasi adalah suatu bentuk kelompok dari individu-individu dengan struktur dan tujuan tertentu.

Dari pendapat-pendapat di atas ada beberapa persamaan yaitu organisasi merupakan suatu sistem, mengkoordinasikan aktivitas dan mencapai tujuan bersama. Dikatakan suatu sistem karena organisasi itu terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung satu sama lain. Jadi satu bagian terganggu maka akan mempengaruhi bagian yang lain.

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

2.2. Elemen Organisasi

2.2.1. Struktur Sosial

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

Davis dapat dipisahkan menjadi dua komponen yaitu struktur normatif dan struktur tingkah laku (Arni 2000:26).

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

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

2.2.2 Partisipan

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

Tingkat ketrampilan dan keahlian anggota organisasi juga sangat berbeda-beda. Oleh karena itu susunan struktural di dalam organisasi mestilah dirancang untuk disesuaikan dengan ketrampilan masing-masing anggota organisasi.

2.2.3 Tujuan

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

2.2.4 Teknologi

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

2.2.5 Lingkungan

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

2.3. Karakteristik Organisasi

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

2.3.1 Dinamis

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

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

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

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

2.3.2 Memerlukan Informasi

Semua organisasi memerlukan informasi untuk berkembang. Untuk mendapatkan informasi adalah melalui komunikasi. Oleh karena itu komunikasi memegang peranan penting dalam organisasi untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan bagi organisasi. Informasi ini dapat berasal dari dalam organisasi itu sendiri ataupun organisasi yang lain.

2.3.3 Mempunyai Tujuan

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

2.3.4 Terstruktur

Organisasi dalam usaha mencapai tujuannya biasanya membuat undang-undang atau aturan-aturan dan hubungan hierarki hubungan dalam organisasi. Hal ini dinamakan struktur organisasi. Struktur menjadikan organisasi membakukan prosedur kerja dan mengkhususkan tugas yang berhubungan dengan proses produksi. Selain empat sifat

tersebut, ada empat hal umum yang dimiliki oleh organisasi yaitu sumber daya manusia, ketrampilan, energi, dan lingkungan.

Tiap organisasi mempunyai sumber daya manusia. Manusia adalah yang mengelola organisasi, yang mengerjakan tugas-tugas organisasi dan manusia juga yang memberikan pengetahuan yang digunakan untuk mengembangkan organisasi. Selain sumber daya manusia, organisasi juga harus memiliki ketrampilan tertentu. Ketrampilan ini yang akan digunakan organisasi untuk mengelola masukan menjadi hasil produksi. Dari jenis ketrampilan ini orang akan dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

2.4. Jenis Organisasi

2.4.1. Organisasi Formal

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

Menurut Kartono (2011: 120), ciri-ciri Organisasi formal ialah:

- 1) bersifat impersonal dan objektif,
- 2) kedudukan setiap individu berdasarkan fungsi masing-masing dalam satu system hirarki, dan sesuai dengan pekerjaan masing-masing,

- 3) ada relasi formal berlandaskan alasan-alasan idiil dan konvensi yang objektif sesuai kenyataan, dan adanya status resmi dalam organisasi,
- 4) suasana kerja dan komunikasi berlandaskan pada kompetisi dan efisiensi,

Pada organisasi formal, orang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang dibantu bermacam-macam sumber dan sarana. Agar kerjasama dapat berjalan dengan baik maka dibutuhkan tata tertib, pengaturan oleh pemimpin, pembagian tugas atau pekerjaan, dan tata kerja yang teratur. Dan imbalan atau keuntungan tergantung dari kinerja masing-masing orang. Maka diperlukan kesatuan diantara kegiatan kerja, pemanfaatan tenaga kerja, dan kesatuan-kesatuan alat serta mesin dengan tugas dan otoritas masing-masing. Maka tugas pokok upaya pengorganisasian formal menurut Kartini Kartono meliputi:

- 1) menentukan kelompok atau unit kerja,
- 2) membagi tugas-tugas kerja,
- 3) menentukan tingkat otoritas untuk bisa bertindak secara bertanggungjawab.

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

2.4.2. Organisasi Informal

Organisasi informal adalah sistem interelasi manusiawi berdasarkan rasa suka dan tidak suka, dengan iklim psikis yang intim, saling berhadapan, serta moral yang tinggi. Ciri-ciri organisasi informal menurut Kartono (2011: 122), antara lain:

- 1) terintegrasi dengan baik,
- 2) diluar kelompok informal, terdapat kelompok yang lebih besar,
- 3) setiap anggota secara individual mengadakan interelasi berupa jaringan pribadi dan disertai komunikasi yang lebih akrab,
- 4) terdapat iklim psikis atau perasaan antara suka dan tidak suka,
- 5) sedikit atau banyak, setiap anggota mempunyai sikap yang pasti terhadap anggota lain yang mengikutsertakan emosi tertentu.

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

Implikasi kontrol sosial dan moralitas dari kelompok informal bagi pribadi pemimpin menurut Kartono (2011: 123) sebagai berikut.

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

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

2.5. Fungsi Organisasi

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

2.5.1. Memenuhi Kebutuhan Pokok Organisasi

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

2.5.2. Mengembangkan Tugas dan Tanggung Jawab

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

2.5.3. Memproduksi Barang atau Orang

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

2.5.4. Mempengaruhi dan Dipengaruhi Orang

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

Hal lain yang perlu juga dimiliki oleh suatu organisasi adalah energi yang memungkinkan untuk berfungsi secara efektif. Energi ini diperoleh dari anggota organisasi. Hal lain yang dimiliki organisasi yaitu lingkungan. Lingkungan dapat berupa alam sekitar, tekanan politik, ekonomi, dan teknologi. Lingkungan tersebut akan mempengaruhi organisasi, tetapi tidak

semua kejadian diluar organisasi itu akan mempengaruhinya. Kejadian yang dapat mempengaruhi organisasi adalah kejadian yang relevan dengan organisasi tersebut.

3. Mahasiswa

Mahasiswa merupakan kelompok masyarakat yang dapat mengenyam pendidikan di Perguruan Tinggi. Selain itu, mahasiswa adalah seseorang yang telah dinyatakan lulus dan memenuhi syarat seleksi yang telah ditentukan di masing-masing perguruan tinggi. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 Tentang Perguruan Tinggi, bahwa Mahasiswa merupakan peserta didik yang terdaftar pada perguruan tinggi. Menurut Kartono (2011:268), para mahasiswa berusia sekitar 18-27 tahun adalah pribadi yang sedang berkembang dan tengah mencari jati diri atau identitas diri. Mereka sudah melewati masa puber, akan tetapi belum mencapai status kedewasaan penuh.

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

Dari pendapat di atas bisa dijelaskan bahwa mahasiswa adalah status yang disandang oleh seseorang karena hubungannya dengan perguruan tinggi yang diharapkan menjadi calon-calon intelektual. Seorang mahasiswa

mempunyai hak mengikuti kegiatan kampus, kegiatan intrakampus maupun ekstrakampus. Salah satu kegiatan ekstrakampus yaitu Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII). Organisasi PMII hampir terdapat di setiap perguruan tinggi. Contohnya di Kota Semarang ada UNNES, UNWAHAS, IKIP PGRI, IAIN Walisongo, UNISULA, UNDIP. Mahasiswa yang ingin menjadi anggota Organisasi PMII harus melalui tahapan-tahapan penerimaan anggota, yaitu MAPABA, PKD, dan PKL. Kegiatan MAPABA (Masa penerimaan Anggota Baru) dilaksanakan di masing-masing Rayon. Kegiatan ini biasanya dilaksanakan pada awal periode kepemimpinan. Selanjutnya kegiatan PKD (Pelatihan Kader tingkat Dasar), kegiatan ini dilaksanakan di masing-masing Komisariat atau Universitas. Sedangkan tahapan yang terakhir yaitu PKL (Pelatihan Kader tingkat Lanjut), Kegiatan ini dilaksanakan di tingkat Cabang dalam hal ini Cabang Kota Semarang.

4. Pergerakan Mahasiswa

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

Menurut Rudianto (2010:1), gerakan mahasiswa merupakan bagian dari sejarah pergolakan politik di Indonesia dan sudah berlangsung lama

sejak zaman kolonial Belanda. Peranan kaum intelektual, termasuk mahasiswa dalam perubahan sosial adalah kompleks dan penting, tetapi tidak selalu menentukan. Sepanjang sejarah, sebagian besar kaum intelektual berdampingan dengan gerakan demokrasi dan nasionalis melawan kolonialisme, kediktatoran atau rezim fasis. Dukungan mereka terhadap gerakan revolusi sosial bersifat tidak kekal, bertentangan, dan terbatas (Suharsih dan Ign Mahendra K 2007:1).

Seperti yang dikutip pada bukunya Rudianto (2010:1-3), dalam sejarah gerakan mahasiswa ada beberapa *momentum* yang dianggap monumental berkaitan dengan proses perjuangan generasi bangsa menghadapi tantangan zaman, yaitu :

- a) tahun 1908, membentuk Boedi Oetomo, yang dipelopori oleh para mahasiswa yang kebanyakan studi di dalam negeri. Berpusat di kampus Stovia, dan diikuti oleh para mahasiswa yang datang dari daerah-daerah untuk ikut bergabung dalam satu gerakan terpadu.
- b) tahun 1928, membentuk Soempah Pemoeda, dipelopori oleh para mahasiswa yang kebanyakan studi di negeri Belanda setelah kembali ke tanah air. Berpusat pada organisasi Perhimpunan Pelajar-Pelajar Indonesia di Jakarta.
- c) tahun 1945, melahirkan Gerakan Mahasiswa 45, berpusat dari gerakan yang diawali di asrama-asrama mahasiswa di Jakarta.
- d) tahun 1966, melahirkan Angkatan 66 Orde Baru, berpusat dari kampus UI yang kemudian menyebar ke kampus diseluruh Indonesia. dan lebih

berlatar belakang Ideologis, dalam upaya menumpas komunis di Indonesia.

- e) tahun 1974, melahirkan gerakan anti modal asing jepang yang disebut *Malari 74*. Berpusat pada kampus-kampus di Jakarta dan Bandung.
- f) tahun 1978, melahirkan gerakan perlawanan terhadap Soeharto yang disebut *gema 77/78*. Berawal dari Bandung dan menyebar ke kampus-kampus diseluruh Indonesia. Gerakan ini bercirikan tidak melibatkan rakyat luas, atau tidak mengorbankan rakyat untuk membedakan antara gerakan mahasiswa murni dan bukan merupakan gerakan politik praktis.
- g) tahun 1980-an, melahirkan gerakan mahasiswa pasca NKK/BKK, berawal dari isu-isu luar kampus, bertema kerakyatan. Gerakan ini berpusat di kampus-kampus hampir menyebar di seluruh Jawa, dan melibatkan rakyat luas.
- h) tahun 1998, melahirkan gerakan mahasiswa 98 yang menumbangkan rezim orde. Berpusat di hampir semua kampus diseluruh tanah air, berawal dari Jogjakarta dan berakhir di Jakarta.

Sejarah mahasiswa pada zamannya itu memberikan bukti bahwa mahasiswa mempunyai tanggung jawab yang lebih jika dibandingkan dengan elemen masyarakat lain. Dan itu membutuhkan satu kesadaran. Kesadaran yang tumbuh dari setiap mahasiswa bahwa ia tidak saja mesti menyelesaikan tugas-tugas akademik di kampus, namun juga mesti mampu menyelesaikan problem-problem sosial kemasyarakatan yang ternyata jauh lebih rumit ketimbang belajar teorinya dan baca buku di dalam kelas. Keseimbangan dua

aspek tadi yakni teori dan praktik setidaknya akan membentuk pemahaman yang utuh.

Keberadaan organisasi intra kampus sering menjadi perebutan antara organisasi ekstra kampus yang membawa deologi masing-masing masuk ke kampus, seperti HMI yang berafiliasi pada gerakan islam, GMNI yang berafiliasi pada gerakan nasionalisme, CGMI yang berafiliasi pada gerakan komunis, PMKRI yang berafiliasi pada gerakan katolik, IMM yang berafiliasi pada ormas Muhammadiyah, PMII yang berafiliasi pada Ormas NU, GMSOS yang berafiliasi pada masyarakat sosialis di Indonesia.

Pluralisme ideologi gerakan mahasiswa merupakan kenyataan sejarah yang berlangsung sejak masa kebangkitan mahasiswa sebelum kemerdekaan. Di kalangan pemuda Islam di masa lalu juga ada, misalnya jong Islamieten Bond pada zaman penjajahan, dapat dimaknai sebagai perwujudan aspirasi dan ekspresi dari cita-cita ideologis kalangan pelajar islam (pelajar dan mahasiswa). Mereka sangat berpengaruh dalam lahirnya organisasi-organisasi yang berideologi Islam.

Setelah proklamasi kemerdekaan, banyak organisasi ekstra kampus yang gih menghimpun dukungan masa di kampus-kampus sampai membuka sekretariat-sekretariat yang secara terselubung aktif di dalam kehidupan kampus. Warna gerakan mahasiswa di dalam maupun di luar kampus berhubungan dengan kebijakan masing-masing orgaanisasi politik secara nasional. Secara tidak langsung, mahasiswa sudah diperkenalkan oleh kehidupan politik praktis untuk saling berebut kekuasaan, jabatan-jabatan

pada lembaga kemahasiswaan di kampus. Kehidupan “politik” kampus begitu ditolerir oleh pemerintah, bahkan dianggap sebagai proses pembelajaran, mencetak kader-kader kepemimpinan bangsa yang diawali dari karir politik saat menjadi pimpinan mahasiswa.

Secara umum bahwa gerakan mahasiswa sebagai komunitas sosial yang menjalankan aktivitas dengan usaha untuk memainkan perannya dalam proses politik, terlepas dari skala dan metode pengerahan massa yang dilakukannya. Terlepas dari keberhasilan ataupun kegagalan yang dilakukan dalam menciptakan perubahan, gerakan mahasiswa memiliki posisi yang strategis dalam mempengaruhi proses politik.

5. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII)

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) merupakan salah satu elemen mahasiswa yang terus bercita-cita mewujudkan Indonesia kedepan menjadi lebih baik. PMII didirikan di Surabaya pada tanggal 21 syawal 1379 Hijriyah, bertepatan tanggal 17 April 1960 (Buku Konstitusi PMII tahun 2012). Dengan jangka waktu yang tidak terbatas dan dengan latar belakang situasi politik tahun 1960-an yang mengharuskan mahasiswa turut andil dalam mewarnai kehidupan sosial politik di Indonesia. Pendirian PMII dimotori oleh kalangan muda NU (meskipun di kemudian hari dengan dicetuskannya Deklarasi Murnajati 14 Juli 1972, PMII menyatakan sikap independen dari lembaga NU).

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII), sebagai sebuah organisasi kemahasiswaan yang berideologi Islam Ahlussunnah waljamaah senantiasa mempunyai peran dan tanggung jawab yang sangat besar untuk melakukan gerakan dakwah islamiyah, yaitu mewujudkan ajaran Islam yang rahmatan lil alamin yang dapat diterima semua elemen masyarakat pemeluk agama Islam sesuai dengan kultural masyarakat Indonesia yang masih menjunjung adat istiadat sebagai warisan leluhur.

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) sebagai salah satu komponen yang menjunjung nilai-nilai *pluralisme* dan *humanisme*, seyogyanya mempunyai peran dalam upaya memperbaiki bangsa dari keterpurukan dengan sebuah konsep dakwah dan sosok da'i yang dapat mendobrak kebekuan cara berpikir umat, membuka paham yang berlebihan terhadap kelompok sendiri, dan dapat membebaskan bangsa dari penjajahan, kemiskinan dan kebodohan.

Ketika membicarakan tentang PMII yang berideologi Islam yang diwujudkan dalam kerangka berfikir Ahlussunnah waljama'ah (*Manhajul Fikr*) yaitu orang yang mempunyai sifat dan karakter mengikuti Sunnah Nabi Muhammad SAW dan menjauhi perkara-perkara yang baru dan bid'ah dalam agama, ternyata banyak kader PMII yang belum betul-betul memahami dan mampu mengaplikasikanya dalam kehidupan sehari-hari. Namun, apabila kita perhatikan hal ini, terutama di kota besar seperti Semarang, Surakarta dan Purwokerto, yang mengambil peran dakwah islamiyah, umumnya, kelompok Islam fundamentalis atau kelompok islam yang selalu terpaku dengan teks

kitab suci yang otentik dan tanpa kesalahan serta Islam modernis yang sudah lebih banyak memasukan unsur yang sesuai dengan perkembangan zaman saat ini. Sementara Islam Aswaja (PMII dan NU) belum maksimal. Masjid yang menjadi pusat kegiatan umat, sudah banyak yang diambil alih kaum fundamentalis dan modernis. Sementara aktivis PMII yang kebanyakan berasal dari pesantren yang kurang berminat memeriahkan masjid.

Masjid merupakan pusat kegiatan umat Islam dan gerakan pemberdayaan dan pengembangan umat Islam, sebagaimana dipraktikkan oleh Rosulullah SAW. dilakukan melalui masjid. Padahal situasi masyarakat yang sedang dihimpit berbagai persoalan kehidupan krisis, kemiskinan, kebodohan, keterbelakangan dan bencana alam yang silih berganti ini butuh solusi konkret untuk mengatasinya. Namun kader PMII sengaja tidak menyadari dan melupakannya. Di situlah PMII harus melakukan koreksi terhadap pola gerakan dakwahnya selama ini yang cenderung kurang membumi dalam menjawab persoalan yang dihadapi masyarakat.

6. Kepemimpinan

6.1. Pemimpin

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

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang

dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu (Kartono, 2011: 39).

Menurut Kartono (2011:117), tugas seorang pemimpin dalam kelompok sebagai berikut.

- 1) Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas-tugas.
- 2) Menyinkronkan ideologi, ide, pikiran, dan ambisi anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan Pemimpin.
- 3) Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh.
- 4) Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktivitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.
- 5) Menegakkan peraturan, larangan, disiplin, dan norma-norma kelompok agar tercapai kepaduan; meminimalisir konflik dan perbedaan-perbedaan.
- 6) Merumuskan nilai-nilai kelompok, dan memilih tujuan-tujuan kelompok, sambil menentukan sarana dan cara-cara operasional guna mencapainya.
- 7) Mampu memenuhi harapan, keinginan, dan kebutuhan-kebutuhan para anggota, sehingga mereka merasa puas. Juga membantu adaptasi mereka terhadap tuntutan-tuntutan eksternal di tengah masyarakat, dan memecahkan kesulitan-kesulitan hidup anggota kelompok setiap harinya.

6.2. Pengertian Kepemimpinan

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

Kepemimpinan tampaknya lebih merupakan konsep yang berdasarkan pengalaman. Untuk lebih mempermudah pemahaman kita, maka akan diacuh satu definisi yang kiranya mampu menjadi landasan untuk membahas konsep kepemimpinan itu sendiri. Menurut Stoner (dalam Umam, 2012:126), kepemimpinan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian anggota organisasi serta proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

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

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

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

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

6.3. Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi

6.3.1. Teori Sifat

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Menurut Sondang P. Siagian (dalam Umam, 2012:129), teori ini menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat yang dibawa sejak lahir sebagai sesuatu yang diwariskan. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Dan kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

Ciri-ciri ideal yang perlu dimiliki pemimpin menurut Sondang P. Siagian (dalam Umam, 2012:129-130) adalah:

- 1) pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan; sifat *inkuisitif*, rasa tepat waktu, rasa *kohesi* yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integratif;

- 2) kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang penting, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif.

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

Menurut Ponco Susilo (Genta, 2009:20) ada beberapa karakter yang harus dipahami dan dijalankan seorang pemimpin yaitu:

- 1) pemimpin harus ikhlas
- 2) pemimpin harus amanah dan tanggung jawab
- 3) pemimpin harus sabar
- 4) pemimpin yang jujur
- 5) pemimpin itu pembelajar
- 6) pemimpin pandai berkomunikasi
- 7) pemimpin itu menepati janji
- 8) pemimpin terampil

6.3.2. Teori Perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu

kelompok ke arah pencapaian tujuan. Dari suatu penelitian di *University of Michigan* dan di *Ohio State University*, pemimpin mempunyai deskripsi perilaku sebagai berikut.

- a) *Konsidersi* dan *struktur inisiasi*, perilaku seorang pemimpin yang cenderung mementingkan bawahan memiliki ciri ramah tamah, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima kritik dan saran, memikirkan dan mengusahakan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dirinya, tidak membedakan antara anggota yang satu dengan yang lain. Di samping itu terdapat pula kecenderungan perilaku pemimpin yang lebih mementingkan tugas organisasi.
- b) Berorientasi kepada bawahan dan produksi, perilaku pemimpin yang berorientasi kepada bawahan ditandai oleh penekanan pada hubungan atasan-bawahan, perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan kebutuhan bawahan serta menerima perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku bawahan. Sedangkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada produksi memiliki kecenderungan penekanan pada segi teknis pekerjaan, pengutamakan penyelenggaraan dan penyelesaian tugas serta pencapaian tujuan. (Rivai, 2006:12-14)

Pada sisi lain, perilaku pemimpin menurut model *leadership continuum* pada dasarnya ada dua yaitu berorientasi kepada pemimpin dan bawahan. Sedangkan berdasarkan model grafik kepemimpinan, perilaku setiap pemimpin dapat diukur melalui dua dimensi yaitu

perhatiannya terhadap hasil atau tugas dan terhadap bawahan atau hubungan kerja. Kecenderungan perilaku pemimpin pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dari masalah fungsi dan gaya kepemimpinan. James Mac Gregor Burns menggambarkan lima gaya kepemimpinan, yakni: autokratis, birokratis, diplomatis, partisipatif, dan *free rein leader* (Umam, 2012:130).

6.3.3. Teori Situasional atau Lingkungan

Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang. Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu menurut Sondang P. Siagian adalah:

- a) Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas;
- b) Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan;
- c) Persepsi, sikap dan gaya kepemimpinan;
- d) Norma yang dianut kelompok;
- e) Rentang kendali;
- f) Ancaman dari luar organisasi;
- g) Tingkat stress;
- h) Iklim yang terdapat dalam organisasi. (Umam 2012:135)

Efektivitas kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kemampuan membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya

kepemimpinannya agar cocok dengan dan mampu memenuhi tuntutan situasi tersebut. Penyesuaian gaya kepemimpinan dimaksud adalah kemampuan menentukan ciri kepemimpinan dan perilaku tertentu karena tuntutan situasi tertentu.

6.4. Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan sebagai yang diketahui pihak lain ketika berusaha mempengaruhi kegiatan orang lain (Rivai, 2006:64). Menurut Rivai (2006:56), Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- a) gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- b) gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerjasama.
- c) gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang hendak dicapai.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe-tipe kepemimpinan. Tiga tipe dasar pemimpin sebagai bentuk-bentuk proses pemecahan masalah dan mengambil keputusan menurut Rivai (2006:56-57), adalah sebagai berikut.

6.4.1. Pemimpin Otoriter

Pemimpin yang bersifat otoriter memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut: memberikan perintah-perintah yang selalu diikuti, menentukan kebijaksanaan karyawan tanpa sepengetahuan mereka. Tidak

memberikan penjelasan secara terperinci tentang rencana yang akan datang, tetapi sekedar mengatakan kepada anggotanya tentang langkah-langkah yang mereka lakukan dengan segera dijalankan.

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

6.4.2. Pemimpin Liberal atau *Laissez-Faire*

Pemimpin liberal yaitu kebebasan tanpa pengendalian. Pemimpin tidak memimpin atau mengendalikan bawahan sepenuhnya dan tidak pernah ikut serta dengan bawahannya. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol (Rivai, 2006:57). Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada anggota yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kepentingan masing-masing anggota atau dalam kelompok kecil.

6.4.3. Pemimpin Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor paling utama dan terpenting dalam setiap pengambilan keputusan untuk kepentingan organisasi (Rivai, 2006:57). Pemimpin demokratis hanya memberikan perintah setelah mengadakan musyawarah dahulu dengan anggotanya dan mengetahui bahwa kebijaksanaannya hanya dapat dilakukan setelah dibicarakan dan diterima oleh anggotanya. Pemimpin tidak akan meminta anggotanya mengerjakan sesuatu tanpa terlebih dahulu memberitahukan rencana yang akan mereka lakukan. Baik atau

buruk, benar atau salah adalah persoalan anggotanya dimana masing-masing ikut serta bertanggung jawab sebagai anggotanya.

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

- a) Kemampuan mempertahankan organisasi sebagai suatu totalitas dengan menempatkan semua satuan organisasi pada proporsi yang tepat dengan tergantung pada sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi yang bersangkutan pada kurun waktu tertentu.
- b) Mempunyai persepsi yang holistik mengenai organisasi yang dipimpinnya.
- c) Menempatkan organisasi sebagai keseluruhan diatas kepentingan diri sendiri atau kepentingan kelompok tertentu dalam organisasi.
- d) Mengakui dan menjunjung tinggi harkat dan martabat para bawahannya sebagai makhluk sosial dan sebagai individu yang mempunyai jati diri yang khas.
- e) Sejauh mungkin memberikan kesempatan kepada para bawahannya berperan serta dalam prosas pengambilan keputusan terutama yang menyangkut tugas para bawahan yang bersangkutan.
- f) Terbuka terhadap ide, pandangan dan sasaran orang lain termasuk bawahannya.
- g) Memiliki perilaku keteladanan yang menjadi panutan kepada para bawahannya.

- h) Bersifat rasional dan objektif dalam menghadapi bawahan terutama dalam menilai perilaku dan prestasi kerja karyawan.
- i) Selalu berusaha menumbuhkan dan memelihara iklim kerja yang kondusif dan kreatif bawahan.

6.5. Pelatihan dan Pembinaan Kepemimpinan

Sumber daya manusia merupakan unsur pendukung dan penunjang pelaksanaan kegiatan yang sangat berpengaruh bagi suksesnya suatu organisasi. Penempatan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat menjadi sasaran utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Maka dari itu diperlukan adanya pelatihan dan pembinaan kepemimpinan bagi generasi muda. Menurut Kartono (2011: 222) beberapa landasan bagi pembinaan kepemimpinan pemuda di Indonesia yaitu: landasan ideologi dan konstitusi, landasan kultural, landasan strategi, landasan operasional.

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

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

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

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

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

Beberapa orang berpendapat bahwa seorang pemimpin sejati dilahirkan untuk memimpin, karena bakat memimpinnya sudah ia bawa sejak ia lahir. Seperti yang dikemukakan oleh Peter Drucker dalam Kartono (2011:227) yaitu:

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

(Kepemimpinan adalah hal yang teramat penting. Sebenarnya bahwa tidak ada pengganti atau substitute bagi kepemimpinan ini. Kepemimpinan tidak bisa diciptakan atau dipromosikan. Tidak bisa diajarkan atau dipelajari. Manajemen tidak dapat menciptakan pemimpin-pemimpin. Manajemen hanya dapat menciptakan kondisi-kondisi dalam mana kualitas-kualitas kepemimpinan yang potensial bisa menjadi efektif; atau justru dapat melumpuhkan kepemimpinan tersebut).

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

kepribadian seseorang dapat dirubah menurut pengalaman, pendidikan dan lingkungan tempat ia dibesarkan. Meskipun demikian kriteria keberhasilan suatu pelatihan dan pembinaan kepemimpinan sukar dinilai. Seperti yang dikemukakan Kartono (2011:228) memang untuk memastikan keberhasilan seseorang dalam kepemimpinan secara tepat dan cermat adalah sulit sekali. Hal ini disebabkan karena,

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

Namun demikian masih menurut Kartono (2011:228-229) ada beberapa indikator yang dapat dipakai sebagai petunjuk keberhasilan suatu kepemimpinan ialah sebagai berikut.

- a) Meningkatnya hasil produksi dan pemberian pelayanan oleh organisasi,
- b) Semakin rapinya sistem administrasi dan semakin efektifnya manajemen,
- c) Semakin meningkatnya aktivitas sosial kemasyarakatan.

Dalam pelaksanaan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan, perlu dicari berbagai macam latihan yang dapat menumbuhkan kepemimpinan dalam diri peserta atau anggota. Latihan-latihan ini harus mendorong peserta

untuk melakukan perubahan sikap, agar menjadi pemimpin yang efisien dan memiliki kualitas.

Dalam melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan diperlukan adanya program latihan. Agar pelatihan dan pembinaan kepemimpinan ini dapat tersampaikan dan berguna bagi peserta, perlu diperhatikan langkah pertama yang perlu diambil yaitu menentukan tujuan pelatihan yang jelas dan tegas. Adapun tujuan yang ingin dicapai pada masing-masing kegiatan pada organisasi mahasiswa yang memuat unsur kepemimpinan menurut Kartono (2011:275) antara lain untuk:

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

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

Langkah kedua yaitu jenis ketrampilan yang dibutuhkan peserta untuk dapat menjadi pemimpin yang berkualitas. Menurut Kartono (2011:231) dalam usaha mempersiapkan calon-calon pemimpin tidak hanya melalui latihan-latihan formal saja, melainkan dapat juga dilaksanakan sambil bekerja melalui :

- a) Pemberian koreksi dan petunjuk atau pengarahan
- b) Memberikan tugas dan latihan tambahan
- c) Melalui diskusi, seminar, dan rapat kerja
- d) *In-service training*

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

Menurut Rivai (2006:424-425), jenis pelatihan ketrampilan dapat dibagi menjadi tiga, pelatihan teknis, pelatihan antar pribadi, dan pemecahan masalah. Pelatihan teknis dimaksudkan untuk menatar dan memperbaiki ketrampilan teknis anggota. Pelatihan antarpribadi diarahkan untuk memperbaiki kemampuan anggota dalam berinteraksi dengan orang lain. Dengan sesama anggota kelompok ataupun dengan senior. Sedangkan

pemecahan masalah, pelatihan ini mencakup kegiatan untuk memepertajam logika, penalaran, ketrampilan mendefinisikan masalah, dan kemampuan menilai sebab akibat dan mencari solusi untuk memecahkan masalah. Menurut John Adair, jika melakukan dengan tepat pelatihan kepemimpinan dapat menjadi pintu gerbang menuju ke arah ketrampilan pribadi yang dapat ditransfer sebagai persyaratan untuk melaksanakan peran komunikasi, kepemimpinan, dan dalam pengambilan keputusan (Trimo, 1999:51)

Menurut Kartono (2011:226), materi yang dapat menunjang kemampuan memimpin dan bisa melancarkan interaksi antar manusia dalam kelompok organisasi antara lain ialah:

- a) Pemimpin dan kepemimpinan
- b) Teknik pengambilan keputusan
- c) Administrasi dan manajemen organisasi
- d) Komunikasi antar anggota maupun yang bukan anggota
- e) Psikologi sosial
- f) Tingkah laku manusia didalam organisasi
- g) Kepekaan terhadap orang lain
- h) Teori konflik

Selanjutnya metode pelatihan, adapun beberapa metode yang dapat digunakan untuk pelatihan kepemimpinan, seperti dalam bukunya Kartono (2011) ialah sebagai berikut.

- a. Belajar dalam sindikat, para peserta dibagi dalam kelompok-kelompok kecil atau sindikat-sindikat untuk membahas dan memerikan laporan

mengenai suatu permasalahan. Metode ini dapat mendorong peserta untuk belajar memahami dan memecahkan masalah melalui analisis dan diskusi kelompok.

b. Metode konverensi atau diskusi, metode ini digunakan dalam satu kelompok besar yang dipandu oleh pemateri. Pemateri disini sangat berperan dalam jalannya diskusi. Pemateri harus bisa membangkitkan minat dan motivasi para peserta agar mau berpendapat untuk memecahkan permasalahan yang sedang dibahas. Menurut Kartono (2011:237-238), diskusi dapat berjalan dengan baik, apabila ditempuh langkah sebagai berikut.

1. Adanya pembukaan. Menyampaikan latar belakang masalah, tujuandiskusi dan prosedur diskusi.
2. Pendekatan yang luwes dengan memberikan bimbingan dan pengarahan agar diskusi berjalan lancar.
3. Pelaksanaan diskusi harus teratur dan semua harus ikut berpartisipasi, menghindari debat kusir yang hanya beberapa orang saja.
4. Menyusun kesimpulan dan ringkasan mengenai hal-hal yang penting.

c. Metode *Role playing*, ini tidak sama denga akting. Dalam metode ini, setiap peserta boleh berbicara dan menanggapi sesuai dengan gaya dan perasaan masing-masing individu serta berusaha memahami temannya. Peserta boleh berbicara dan bertindak menurut pertimbangan sendiri, sesuai dengan pertimbangan masing-masing sesuai dengan kebiasaan dan emosi pribadi.

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

- a) Mengetahui dan menumbuhkan kebutuhan-kebutuhan para bawahan untuk menghasilkan sesuatu yang bisa dikontrol oleh para pimpinan.
- b) Memberikan insentif kepada bawahan yang mampu mencapai hasil dalam kerja.
- c) Membuat suatu jalan yang mudah dilewati oleh bawahan untuk menaikan prestasinya dengan cara pelatihan dan pengarahan.
- d) Membantu para bawahan dengan menjelaskan apa yang bisa diterapkan darinya.
- e) Mengurangi halangan-halangan yang bisa membuat frustrasi.
- f) Menaikan kesempatan-kesempatan untuk memuaskan bawahan yang memungkinkan tercapainya efektivitas kerja.

6.6. Kepemimpinan Mahasiswa

Kepemimpinan mahasiswa memerankan peranan penting dalam gerakan pembaharuan Negara. Menurut Kartono (2011:267), adapun sebabnya ialah para mahasiswa aktivis dan pemimpin-pemimpin mereka pada kenyataannya merupakan kekuatan sosial, kekuatan moral, dan kekuatan politik, baik di negara-negara maju maupun di Negara yang sedang berkembang. Selain itu menurut Kartono (2011:267), perguruan tinggi mempunyai misi untuk mendidik para mahasiswa agar dapat:

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

Menurut Kartono (2011:272-274), untuk memahami mahasiswa dengan berbagai aktivitas dan kepemimpinannya, dengan melalui beberapa pendekatan, yaitu pendekatan psikologis, pendekatan ekonomis, pendekatan sosiologis, pendekatan politik. Kepemimpinan mahasiswa juga dapat dibagi-bagi seperti tipe kepemimpinan yang *universal* lainnya. Menurut Kartono (2011:275), kepemimpinan mahasiswa sangat ditentukan pula oleh:

- 1) faktor keturunan
- 2) faktor usia
- 3) jenis pendidikan
- 4) lingkungan sosial

Para mahasiswa dengan bantuan organisasi dan pemimpinnya, harus ikut beremansipasi untuk mempertahankan eksistensinya, yaitu secara continue harus memperjuangkan status kedudukannya, tanggung jawab sosial, dan partisipasi politiknya ditengah masyarakat. Selanjutnya, kepasifan mahasiswa dengan sikap yang apatis terhadap perkembangan politik dan pemerintahan, dan ketidak pedulian terhadap lingkungan sekitar tidak dikehendaki. Sebaliknya, kekerasan dan keradikalan dari aksi mereka juga tidak dapat ditolerir karena dapat mengganggu stabilitas politik nasional. Oleh

karena itu, pengarahan kegiatan mahasiswa dan pembinaan kepemimpinan mahasiswa sangat diperlukan. Selain itu, bahwa mahasiswa adalah kaum muda yang nantinya akan menjadi pemimpin yang berkepentingan dalam mensejahterakan rakyat.



BAB III

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan suatu penelitian eksplorasi dan memainkan peranan yang sangat penting dalam menciptakan hipotesis atau pemahaman tentang berbagai variabel sosial. Penelitian ini juga bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai fenomena relitas sosial yang ada dalam masyarakat yang menjadi objek penelitian, dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun fenomena tertentu (Bungin 2010:68-69).

Pengolahan dan analisis data penelitian ini tunduk pada cara analisis data ilmu-ilmu sosial. Untuk menganalisis data, tergantung pada sifat data yang dikumpulkan oleh peneliti. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, kemudian dilanjutkan dengan data primer atau data lapangan.

2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian ini dilaksanakan atau tempat dimana seseorang melakukan penelitian. Tujuan ditetapkannya lokasi penelitian, yaitu agar diketahui secara jelas obyek penelitian. Adapun lokasi penelitiannya adalah Kesekretariatan PMII Cabang Kota Semarang dan empat perguruan tinggi yang sudah dapat mewakili berbagai iklim di perguruan tinggi yaitu IAIN Walisongo, Universitas Wahid Hasyim, IKIP PGRI, dan Universitas Negeri Semarang.

3. Fokus penelitian

Yang menjadi fokus penelitian adalah peran Organisasi PMII Cabang Kota Semarang dalam membina dan melatih kepemimpinan mahasiswa melalui serangkaian kegiatan yang dilakukan di Tingkat Cabang maupun ditingkat komisariat sampai Tingkat Rayon.

4. Sumber data

Data adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian.

Didalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data:

a. Sumber data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data yang pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin 2011:132).

Sumber data pertama ini merupakan catatan tertulis yang dilakukan melalui wawancara, yang diperoleh peneliti dari:

1) Responden

Responden merupakan sumber data yang berupa orang. Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah anggota organisasi pergerakan mahasiswa islam Indonesia cabang Kota Semarang yang menjadi ketua dimasing-masing komisariat dan rayon. Dari beberapa responden diharapkan terungkap kata-kata, atau tindakan orang yang diamati atau dilanjutkan mewawancarai merupakan sumber data utama.

2) Informan

Informan adalah orang yang memberikan informasi, yaitu subjek yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian (Bungin 2010:76). Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah Ketua Organisasi PMII Cabang Kota Semarang.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder yang digunakan adalah dokumen dan sumber-sumber pustaka yang ada kaitannya dengan peran Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Cabang Kota Semarang dalam meningkatkan jiwa kepemimpinan mahasiswa. Dokumen yang dijadikan sebagai sumber data sekunder yaitu materi-materi yang disampaikan pada saat pelaksanaan PKD (Peendidikan Kader Dasar) yang dilaksanakan di masing-masing komisariat. Selain itu, peneliti

juga menggunakan AD/ART Organisasi PMII yang dijadikan sebagai landasan pergerakan Organisasi PMII.

5. Alat dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian, disamping perlu menggunakan metode yang tepat, juga perlu memilih teknik dan alat pengumpulan data yang relevan. Penggunaan teknik pengumpulan data yang tepat memungkinkan diperolehnya data yang objektif (Margono 2009:158). Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Wawancara

Dalam penelitian ini metode wawancara digunakan sebagai cara utama pengumpulan data primer. Wawancara sebagai alat pengumpulan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Maksud mengadakan wawancara antara lain mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian.

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan terhadap pengurus PMII pada tingkat Cabang Kota Semarang, komisariat sampai tingkat Rayon.

Untuk mempermudah dalam pengumpulan data penelitian menggunakan wawancara tak terstruktur. Wawancara ini bersifat

informal dan pertanyaan-pertanyaannya berkisar tentang pandangan hidup, sikap, keyakinan subjek, atau tentang keterangan lainnya dapat diajukan secara bebas kepada subjek (Margono 2009:167). Adapun alasannya menggunakan teknik wawancara tak terstruktur ini adalah:

1. Agar lebih mendapatkan informasi sehingga jelas apa yang hendak menjadi tujuan wawancara.
2. Dalam penyusunan hasil wawancara segera dapat dilakukan evaluasi.
3. Untuk menghilangkan kesan yang kurang baik karena sudah diketahui maksud dan tujuan.
4. Menciptakan kerjasama dan membina hubungan baik pada masa yang akan datang.

b. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian (Margono 2009:158). Peneliti menggunakan metode observasi langsung yaitu datang langsung untuk mengamati kegiatan PKD yang dilaksanakan di Komisariat IAIN Walisongo dan Komisariat UNNES. Pengamatan dilakukan sendiri secara langsung ditempat yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengamati secara langsung bagaimana pembinaan kepemimpinan disisipkan dalam kegiatan PKD sebagai peran PMII dalam membentuk kader.

c. Dokumentasi

Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan sebagai cara untuk mengumpulkan data primer. Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto 2010:274). Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh fakta mengenai kebenaran yang valid. Karena objek yang menjadi sasaran penelitian dapat dipertanggung jawabkan dengan fakta yang ada.

Dalam penelitian ini, kegiatan dokumentasi dilakukan dengan cara mendokumentasikan tentang pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan dengan menggunakan alat bantu kamera dan *handphone*.

6. Objektivitas dan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi. Teknik triangulasi lebih mengutamakan efektivitas proses dan hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, triangulasi dapat dilakukan dengan menguji apakah proses dan hasil metode yang digunakan sudah berjalan dengan baik.

Teknik triangulasi yang digunakan harus dilakukan terus menerus sepanjang proses pengumpulan data dan analisis data, sampai peneliti yakin bahwa sudah tidak ada lagi perbedaan-perbedaan, dan tidak ada lagi yang perlu diinformasikan kepada informan (Bungin 2010: 252).

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat berbeda (Bungin 2010:256-257).

Menurut Paton dalam Bungin (2010:257), Triangulasi dengan sumber dicapai dengan jalan:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan pribadi.
- c. Membandingkan dengan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang.
- e. Membandingkan dengan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Berdasarkan penjelasan teori tersebut di atas, maka dalam penelitian ini teknik pemeriksaan data yang digunakan adalah dengan teknik triangulasi sumber yaitu membandingkan dan mengecek data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.

7. Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan secara induktif, penelitian kualitatif dimulai dengan fakta empiris (Margono 2006:38). Peneliti terjun langsung ke lapangan, mempelajari, menganalisis, menafsirkan, dan menarik kesimpulan

dari kejadian yang ada di lapangan. Analisis data di dalam penelitian kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data.

Dalam metode ini digunakan langkah-langkah sebagai berikut.

a. Pengumpulan data

Dalam hal ini peneliti mencatat semua data secara obyektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan. Pengumpulan data diartikan sebagai suatu proses kegiatan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, maupun dokumentasi untuk mendapatkan data yang lengkap.

Dari hasil observasi didapatkan berupa gambaran umum tentang Organisasi Pergerakan Islam Indonesia. Sedangkan data yang diperoleh dari hasil wawancara adalah mengenai pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan dalam Organisasi PMII dan peran Organisasi PMII dalam meningkatkan kepemimpinan mahasiswa. Dari studi dokumentasi yang dilakukan, peneliti memperoleh data berupa arsip-arsip, dan foto-foto yang terkait dengan fokus penelitian.

b. Reduksi Data

Data-data penelitian yang telah dikumpulkan selanjutnya atau di edit. Langkah ini menjadi penting karena kenyataannya bahwa data yang terhimpun kadang belum memenuhi harapan peneliti, misalnya; kurang atau terlewatkan, tumpang tindih, berlebihan atau bahkan terlupakan (Bungin 2011:175).

Sesudah data dirasa lengkap, langkah berikutnya adalah membuat koding. Koding adalah usaha mengklasifikasikan jawaban responden berdasarkan macamnya (Bungin 2011:176). Membuat koding berarti memberikan kode pada setiap satuan, agar supaya tetap dapat ditelusuri data atau satuannya, berasal dari mana.

Dari hasil wawancara dengan sejumlah informan, observasi dan studi dokumentasi di lapangan, data yang diperoleh peneliti masih luas dan banyak. Kemudian peneliti menggolongkan dan mengarahkan sesuai dengan fokus penelitian yaitu mengenai gambaran umum Organisasi PMII, pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan, dan peran Organisasi PMII dalam meningkatkan kepemimpinan mahasiswa.

c. Penyajian Data

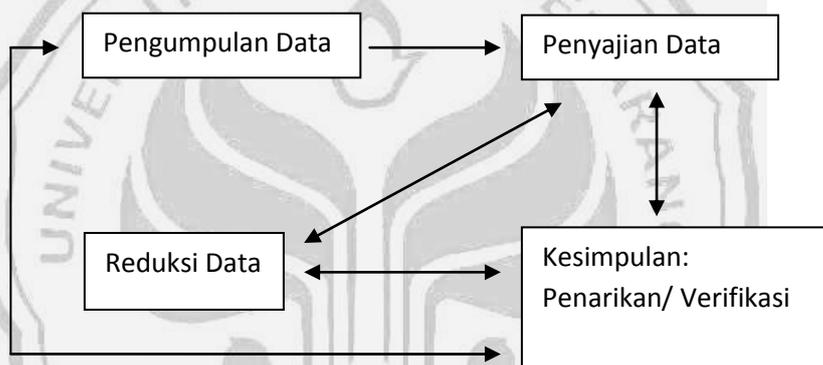
Penyajian data yaitu sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Peneliti menyajikan data dalam bentuk deskriptif naratif yang berisi tentang uraian seluruh masalah yang dikaji sesuai dengan fokus penelitian yaitu pelaksanaan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan dan peran Organisasi PMII dalam meningkatkan kepemimpinan mahasiswa.

d. Verifikasi Data

Verifikasi data adalah sebagian dari kegiatan yang dilakukan dengan lebih mengembangkan ketelitian, selain itu juga dapat dilakukan dengan usaha yang lebih luas. Hasil dari data-data yang telah didapatkan dari laporan penelitian, selanjutnya digabungkan dan disimpulkan serta

diuji kebenarannya. Penarikan simpulan yang didasarkan pada pemahaman terhadap data yang telah disajikan dan dibuat dalam pernyataan disingkat dan mudah dipahami dengan mengacu pada pokok permasalahan yang diteliti proses reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Menurut Miles dan Huberman dalam H.B Sutopo, secara skematis proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan data dapat digambarkan sebagai berikut:



(Sumber : Margono, 2009:39)

Keempat komponen tersebut saling interaktif yaitu saling mempengaruhi dan terkait. Pertama, penelitian dilakukan dilapangan dengan wawancara atau observasi yang disebut tahap pengumpulan data, karena banyaknya data yang dikumpulkan maka diadakan reduksi data. Setelah direduksi kemudian diadakan sajian data, selain pengumpulan data juga digunakan untuk penyajian data, apabila ketiga hal tersebut selesai dilakukan, maka diambil suatu keputusan atau verifikasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1.1. Gambaran Umum Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia

1.1.1. Sejarah PMII

Organisasi PMII sebagai Organisasi Kepemudaan mengalami perjalanan yang sangat panjang dalam pembentukannya seperti yang peneliti baca di [www.wikipedia PMII.com](http://www.wikipedia.org/wiki/PMII.com) yang diunduh pada tanggal 17 September 2012. Lahirnya PMII bukannya berjalan mulus, banyak sekali hambatan dan rintangan. Keinginan mendirikan organisasi NU sudah lama terfikirkan. Namun pihak NU belum memberikan lampu hijau. Belum menganggap perlu adanya organisasi tersendiri sebagai wadah anak-anak NU yang belajar di perguruan tinggi. Melihat fenomena ini, kemauan keras anak-anak muda itu tak pernah kendur, bahkan semakin saja dari kampus ke kampus. Hal ini bisa dipahamii karena, kondisi sosial politik pada dasawarsa 50an memang sangat memungkinkan untuk lahirnya organisasi baru.

Banyak organisasi Mahasiswa bermunculan pada saat itu, misalkan saja HMI yang dekat dengan Masyumi, SEMI dengan PSII, KMI dengan PERTI, IMM dengan Muhammadiyah dan Himmah dengan Al-Washliyah. Wajar saja jika kemudian anak-anak NU ingin mendirikan wadah tersendiri dan bernaung dibawah panji bintang sembilan, dan

benar keinginan itu kemudian diwujudkan dalam bentuk IMANU (Ikatan Mahasiswa Nahdlatul Ulama) pada akhir 1955 yang diprakarsai oleh beberapa tokoh pimpinan pusat IPNU. Namun IMANU tak berumur panjang, dikarenakan PBNU menolak keberadaannya.

Oleh karenanya, sampai pada konggres IPNU yang ke 2 (awal 1957 di Pekalongan) dan ke 3 (akhir 1958 di Cirebon), Nahdatul Ulama (NU) belum memandang perlu adanya wadah tersendiri bagi anak-anak mahasiswa NU. Namun kecenderungan ini sudah mulai diantisipasi dalam bentuk kelonggaran menambah Departemen Baru dalam kestrukturannya organisasi IPNU, yang kemudian departemen ini dikenal dengan Departemen Perguruan Tinggi IPNU. Dan baru setelah konferensi Besar IPNU (14-16 Maret 1960 di Kaliurang), disepakati untuk mendirikan wadah tersendiri bagi mahasiswa NU, yang disambut dengan berkumpulnya tokoh-tokoh mahasiswa NU yang tergabung dalam IPNU, dalam sebuah musyawarah selama tiga hari (14-16 April 1960) di Taman Pendidikan Putri Khadijah (Sekarang UNSURI) Surabaya.

Kelahiran PMII dikarenakan ketidakmampuan Departemen Perguruan Tinggi IPNU dalam menampung aspirasi anak muda NU yang ada di Perguruan Tinggi. PMII lahir dalam rangka mengembangkan paham *Ahlussunah Waljama'ah* dikalangan mahasiswa. Lahirnya PMII merupakan wujud kebebasan berpikir, artinya sebagai mahasiswa harus menyadari sikap menentukan kehendak sendiri atas dasar pilihan sikap dan idealisme yang dianutnya.

Dengan demikian ide dasar pendirian PMII adalah murni dari anak-anak muda NU sendiri. Bahwa kemudian harus bernaung dibawah panji NU itu bukan berarti sekedar pertimbangan praktis semata, misalnya karena kondisi pada saat itu yang memang nyaris menciptakan iklim *dependensi* sebagai suatu kemutlakan. Tetapi, keterikatan PMII kepada NU memang sudah terbentuk dan sengaja dibangun atas dasar kesamaan nilai, kultur, akidah, cita-cita dan bahkan pola berpikir, bertindak dan berperilaku. Kemudian PMII harus mengakui dengan tetap berpegang teguh pada sikap *Dependensi* timbul berbagai pertimbangan menguntungkan atau tidak dalam bersikap dan berperilaku untuk sebuah kebebasan menentukan nasib sendiri.

Oleh karena itu haruslah diakui, bahwa peristiwa besar dalam sejarah PMII adalah ketika dipergunakannya istilah *Independent* dalam deklarasi Murnajati tanggal 14 Juli 1972 di Malang dalam MUBES III PMII, seolah telah terjadi pembelahan diri anak ragil NU dari induknya. Sejauh pertimbangan-pertimbangan yang terekam dalam dokumen historis, sikap *independensi* itu tidak lebih dari dari proses pendewasaan. PMII sebagai generasi muda bangsa yang ingin lebih eksis dimata masyarakat bangsanya. Ini terlihat jelas dari tiga butir pertimbangan yang melatar belakangi sikap *independensi* PMII tersebut. Pertama, PMII melihat pembangunan dan pembaharuan mutlak memerlukan insan-insan Indonesia yang berbudi luhur, taqwa kepada Allah SWT, berilmu dan cakap serta tanggung jawab, bagi keberhasilan pembangunan yang dapat

dinikmati secara merata oleh seluruh rakyat. Kedua, PMII selaku generasi muda Indonesia sadar akan perannya untuk ikut serta bertanggungjawab, bagi keberhasilan pembangunan yang dapat dinikmati secara merata oleh seluruh rakyat. Ketiga, bahwa perjuangan PMII yang senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan idealisme sesuai deklarasi tawangmangu, menuntut berkembangnya sifat-sifat kreatif, keterbukaan dalam sikap, dan pembinaan rasa tanggungjawab.

Berdasarkan pertimbangan itulah, PMII menyatakan diri sebagai organisasi Independent, tidak terikat baik sikap maupun tindakan kepada siapapun, dan hanya komitmen terhadap perjuangan organisasi dan cita-cita perjuangan nasional yang berlandaskan Pancasila.

1.1.2. Asas

PMII sebagai organisasi pergerakan mahasiswa memiliki asas pancasila yang selaras dengan ideologi bangsa Indonesia (Anggaran Dasar PMII tahun 2012 Bab 2 Pasal 2). Organisasi ini sebagai bagian dari bangsa Indonesia mengakui adanya ideologi dan falsafah hidup bangsa yang terumuskan dalam pancasila. Keutuhan komitmen keislaman dan keIndonesiaan merupakan perwujudan kesadaran beragama dan berbangsa bagi setiap insan muslim Indonesia. Sebagai organisasi yang menganut nilai keislaman, yang senantiasa menjadikan islam sebagai panduan dan sekaligus menyebarkan serta mengejawantahkan ke dalam pribadi masyarakat, bangsa dan Negara. Dan atas dasar itu menjadi

keharusan untuk mempertahankan bangsa dan Negara dengan segala tekad dan kemampuan, baik secara perseorangan maupun bersama-sama.

1.1.3. Sifat

Organisasi PMII bersifat keagamaan, kemahasiswaan, kebangsaan, kemasyarakatan, independensi dan professional (Anggaran Dasar PMII tahun 2012 Bab 3 Pasal 3). Ke Islaman adalah nilai-nilai Islam *Ahlusunnah Waljama'ah*. Kemahasiswaan adalah sifat yang dimiliki Mahasiswa, yaitu idealisme, perubahan, komitmen, kepedulian sosial dan kecintaan pada hal yang bersifat positif. Kebangsaan adalah nilai-nilai yang bersumber dari kultur, filosofi, sosiologi dan yuridis bangsa Indonesia. Kemasyarakatan adalah bersifat include dan menyatu dengan masyarakat bergerak dari dan untuk masyarakat. Independen adalah berdiri secara mandiri, tidak bergantung pada pihak lain, baik secara perorangan maupun kelompok. Professional adalah distribusi tugas dan wewenang sesuai dengan bakat, minat, kemampuan dan keilmuan masing-masing.

Sebagai organisasi yang mengemban misi perubahan dan intelektual, mahasiswa islam wajib bertanggung jawab membebaskan bangsa Indonesia dari keterbelakangan dan keterpurukan kepada kemajuan, kemakmuran dan keadilan. Mahasiswa dituntut kembali menata dirinya untuk menjadi generasi yang bisa dibanggakan dalam menjawab tantangan zaman (*Kun Ibna Zamanika*). Pemuda harus bisa

berfikir dan bertindak secara realistis sesuai zamannya dan bergerak untuk mencapai cita-cita bersama-sama.

1.1.4. Tujuan dan Usaha

Bangsa Indonesia dihadapkan dengan persoalan yang sangat kompleks, persoalan yang menjadi target penyelesaian adalah kemiskinan, pengangguran, korupsi, dan bencana alam. Dengan keadaan bangsa yang memprihatinkan tersebut, bukan hanya pihak-pihak tertentu yang memikirkan dan mempertanggungjawabkannya, tetapi semua perlu untuk mencari jalan keluar (*problem solving*) untuk mengatasi berbagai masalah tersebut, mencari jalan keluar dari keterpurukan dan memberikan masukan atau petunjuk kepada segenap elemen bangsa merupakan bagian dari terminologi dan hakikat dakwah dan ibadah menurut agama Islam.

Seperti yang di jelaskan diatas, bahwa Organisasi PMII memiliki tujuan yakni terbentuknya pribadi muslim Indonesia yang bertaqwa kepada Allah SWT, berbudi luhur, berilmu, cakap, dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya dan komitmen memperjuangkan cita-cita kemerdekaan Indonesia(Anggaran Dasar PMII tahun 2012 Bab 4 Pasal 4). Sebagai organisasi kemahasiswaan yang berbasis pada kaderisasi, Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) dituntut untuk berperan aktif dalam mengawal jalannya pembangunan baik secara sosial maupun fisik agar tidak terjadi ketimpangan yang merugikan masyarakat dan basis kultur (*Nahdliyin*) dari PMII.

Dan organisasi ini memiliki usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi yaitu:

- a) Melakukan dan meningkatkan amar ma'ruf nahi munkar
- b) Mempertinggi mutu ilmu pengetahuan Islam dan IPTEK
- c) Meningkatkan kualitas kehidupan umat manusia dan umat Islam melalui kontekstualisasi pemikiran, pemahaman dan pengamalan ajaran agama Islam sesuai dengan perkembangan budaya masyarakat.
- d) Meningkatkan usaha-usaha dan kerjasama untuk kesejahteraan umat manusia, umat Islam dan mahasiswa serta usaha sosial kemasyarakatan.
- e) Mempererat hubungan dengan ulama dan umara demi terciptanya ukhuwah Islamiyah, ukhuwah wathoniyah dan ukhuwah insaniyah.
- f) Memupuk dan meningkatkan semangat nasionalisme melalui upaya pemahaman, pengalaman dan pengamalan Pancasila secara kreatif dan bertanggung jawab. (ART Organisasi PMII Bab 2 Pasal 2)

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) sebagai salah satu komponen yang menjunjung nilai-nilai pluralisme dan humanisme, seyogyanya mempunyai peran dalam upaya memperbaiki bangsa dari keterpurukan dengan sebuah konsep dakwah dan sosok da'i yang bisa mendobrak kebekuan cara berpikir umat, membuka fanatisme kelompok, dan bisa membebaskan bangsa dari penjajahan, kemiskinan dan kebodohan.

1.1.5. Keanggotaan

Keanggotaan pada organisasi PMII terdiri atas 2 bagian, yaitu anggota biasa dan kader. Yang dimaksud anggota biasa ialah :

- a) Mahasiswa Islam yang tercatat sebagai mahasiswa pada suatu perguruan tinggi dan atau yang sederajat.
- b) Mahasiswa Islam yang telah menyelesaikan program studi pada perguruan tinggi dan atau yang sederajat atau telah mencapai gelar sarjana S1,S2,atau S3 tetapi belum melampau jangka waktu 3 (tiga) tahun.
- c) Anggota yang belum melampaui usia 35 tahun. (ART Organisasi PMII Bab 3 Pasal 3)

Dan yang dimaksud kader adalah anggota yang telah dinyatakan mengikuti dan lulus minimal Pelatihan Kader Dasar (PKD) dan *follow up*-nya. Sebagai organisasi kader, PMII senantiasa melakukan produksi kader. Maka yang paling elementer bagi PMII adalah produksi sumberdaya, menciptakan kader PMII yang bermutu dan siap bersaing dalam merebut basis modal, basis pengetahuan dan basis kekuasaan negara. Kader PMII harus mampu memiliki standar performance, sehingga mampu melahirkan kader yang lebih bagus dari yang sebelumnya. Di situlah pentingnya pengembangan basis potensi kader sebagai bekal agar kader percaya diri dalam berkompetisi di lapangan.

1.2 Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan dan Pembinaan Kepemimpinan dalam Organisasi PMII

Untuk mendapatkan tenaga-tenaga kepemimpinan bagi bermacam-macam usaha yang diciptakan oleh masyarakat modern, juga untuk keperluan-keperluan proses regenerasi (penggantian dari generasi tua ke generasi muda), diperlukan penyiapan dan pembinaan calon-calon Pemimpin. Tugas ini selain dilaksanakan oleh pemerintah melalui pendidikan formal, juga dilaksanakan oleh organisasi-organisasi masyarakat. Salah satunya yaitu organisasi PMII. Organisasi PMII sebagai organisasi mahasiswa bertanggung jawab melahirkan calon-calon Pemimpin yang diharapkan dapat memperbaiki ketidakstabilan pemerintahan saat ini.

1.2.1. Bentuk Kegiatan

Organisasi PMII ini melaksanakan tanggung jawab tersebut melalui berbagai kegiatan. Adapun bentuk kegiatannya berupa pelatihan-pelatihan dan *workshop*. Hal ini seperti yang disebutkan oleh saudara Junaidi selaku ketua umum PMII cabang Kota Semarang ketika ditanya mengenai bentuk kegiatan pendidikan kepemimpinan, bahwa:

“Pelatihan. Dulu kegiatan kepemimpinan di Walisongo ketika saya menjabat seperti *out bond*, materi kepemimpinan dan renungan malam (*ngudi roso*)”.(Wawancara pada tanggal 11 Februari 2013)

Dikuatkan dalam wawancara dengan saudara Ain selaku Ketua

Rayon Agama, Unwahas, bahwa:

“Pelatihan kepemimpinan dan pendidikan tanggungjawab melalui mandat organisasi”. (Wawancara pada tanggal 17 Februari 2013)

Begitu pula dengan yang disampaikan saudara Asna selaku Ketua Umum Komisariat Universitas Negeri Semarang, bahwa:

“ Pendidikan kepemimpinan yang dilaksanakan di unnes berupa pelatihan, *workshop*, dan seminar “. (wawancara pada tanggal 21 Februari 2013)

Lain ladang lain ilalang, lain lubuk lain ikannya. Jika tadi disebutkan di UNNES dan UNWAHAS bentuk kegiatannya berupa pelatihan, *workshop* dan seminar, di IAIN Walisongo lain lagi. Di sini bentuk kegiatannya berupa sekolah kader. Dimana pembahasannya seputar filsafat, sosiologi, dan kepemimpinan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan saudara Solehan (Ketua Umum Rayon Tarbiyah), bahwa:

“LKP (Lembaga Kajian Dan Penerbitan) mengagendakan sekolah kader, dimana pembahasannya ada filsafat, sosiologi, dan kepemimpinan. Jadi jelas kita mengagendakan bagaimana membangun mainset kader leader sebagai pemimpin untuk seluruh kader PMII.dan selain itu, dalam aspek jenjang kaderisasi kita selipkan materi kepemimpinan seperti di MAPABA, PKD, PKL”. (Wawancara pada tanggal 12 Februari 2013)

“Jelas dalam konteks yang lebih spesifik ada dalam materi-materi tersebut.tapi untuk jenjang wacana kepemimpinan yang lebih spesifik seperti agenda sekolah kepemimpinan itu beberapa rayon saja.dan di rayon tarbiyah sendiri sudah melaksanakan sebagai bekal “. (Wawancara pada tanggal 12 Februari 2013)

Dikuatkan dalam wawancara dengan saudara Umam (Ketua Umum Komisariat Walisongo), bahwa:

“ Kegiatan kepemimpinan yang ada di sini berupa sekolah kader atau sekolah *enterpreanur*”. (Wawancara pada tanggal 12 Februari 2013)

Pendidikan merupakan pilar penting untuk membangun sebuah tatanan masyarakat yang cerdas dan bermartabat. Baik itu pendidikan formal maupun informal. Pendidikan formal yang biasa kita dapatkan dibangku sekolah bukan satu-satunya sumber pengetahuan. Pengetahuan dapat kita dapatkan dari berbagai sumber diluar bangku sekolah.

Seperti pendidikan di organisasi PMII ini, para kader PMII mendapatkan pengetahuan dan pelatihan kepemimpinan yang jarang sekali didapat dari pendidikan dikampus.

1.2.2. Tujuan kegiatan pendidikan kepemimpinan

Pemimpin organisasi mahasiswa pada prinsipnya bertekad untuk menolong segenap anggota kelompoknya dalam mencapai tujuannya, antara lain ialah melakukan tugas-tugasnya dengan efisien dan efektif, cepat menyelesaikan studi, dan menambah pengalaman yang bisa mendewasakan kepribadiannya. Selain itu kegiatan kepemimpinan ini juga bertujuan untuk mengembangkan jiwa pemimpin yang sebenarnya sudah ada dalam masing-masing individu.

Beberapa orang menyatakan, seorang pemimpin sejati itu dilahirkan untuk memimpin, karena ia membawa bakat-bakat kepemimpinan sejak lahir, dan sifat yang unggul ini menyebabkan ia mampu menstimulus dan memotivasi orang lain untuk bertingkah laku secara bersama-sama guna mencapai tujuan tertentu. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh saudara Junaidi (Ketua Umum PMII Cabang Kota Semarang), bahwa:

“ Tujuan kegiatan ini untuk Membentuk kepemimpinan, untuk mengembangkan diri individu. Karena sebenarnya orang itu mempunyai jiwa Pemimpin yang harus dikembangkan. Setelah itu dia aktif dimana, dia bisa merebut suatu jabatan atau tidak, tergantung orangnya dan wilayah konstestasi (perebutan suatu wilayah) “. (Wawancara pada tanggal 11 Februari 2013)

Kontestasi bisa diartikan sebagai proses kompetisi atau persaingan kader dalam rangka memenangkan pertarungan atau perebutan untuk menguasai berbagai pangkalan gerakan. Dalam hal ini mental atau nyali kader menjadi salah satu faktor penentu, di luar faktor keberuntungan takdir.

Seorang kader yang sudah melalui fase produksi dan sudah didistribusikan dituntut harus siap *survive* di pangkalan tersebut dan disitulah dia akan bersaing dengan banyak orang (berkontestasi). Tujuan yang seperti ini yang dapat membuat kader bersemangat dalam mengikuti seleksi alam yang pasti terjadi dalam setiap organisasi, entah itu organisasi intra kampus ataupun organisasi ekstra kampus. Bagi kader yang tidak siap untuk berkompetisi dan bertahan dalam mengembangkan organisasi akan mundur dengan sendirinya. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan saudara Ain selaku Ketua Umum Rayon Agama, Universitas Wahid Hasyim, bahwa:

“Tujuan dari kegiatan pendidikan kepemimpinan itu sendiri untuk mencetak atau membentuk kader yang mempunyai jiwa Pemimpin dengan ideologi PMII (Aswaja), serta melatih dan memberikan materi dalam bidang kepemimpinan”. (Wawancara pada tanggal 17 Februari 2013)

Training atau latihan-latihan kepemimpinan ini harus mendorong calon untuk melakukan perubahan sikap, agar mereka menjadi pemimpin

yang efisien. Dahulu banyak orang berpendirian, bahwa kepemimpinan itu tidak dapat dipelajari. Sebab kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh seseorang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir. Jadi, orang menyatakan bahwa memang tidak ada dan tidak diperlukan teori dan ilmu kepemimpinan. Suksesnya kepemimpinan itu disebabkan oleh keberuntungan seorang pemimpin yang memiliki bakat yang luar biasa, sehingga dia memiliki karisma dan kewibawaan untuk memimpin massa yang ada di sekitarnya.

Tapi dalam kenyataannya hal tersebut tidak selamanya dapat dibenarkan. Karena adanya suatu bakat yang luar biasa jika orang tersebut tidak dapat mengelola dan mengembangkan maka yang ada bakat tersebut hanya mengendap didasar, tidak dapat muncul kepermukaan untuk dimanfaatkan. Begitu juga dengan kepemimpinan, seperti yang telah disampaikan saudara Junaidi bahwa sebenarnya orang itu sudah mempunyai jiwa pemimpin dan perlu media untuk mengembangkan. Salah satunya dengan mengikuti organisasi. Karena dengan berorganisasi, seseorang dapat menganalisis masalah dan mencari jalan keluarnya. Hal ini seperti yang disampaikan oleh saudara Lulu' selaku pengurus Departemen Agama di Rayon Agama komisariat Universitas Wahid Hasyim, bahwa:

“Kegiatan kepemimpinan ini untuk melatih mental kader dalam menghadapi orang banyak dan untuk menumbuhkan jiwa pemimpin”. (Wawancara pada tanggal 17 Februari 2013)

Perlu ditambahkan, bahwa usaha mempersiapkan calon-calon pemimpin dan mengembangkan kemampuan para kader itu tidak selalu harus melalui latihan-latihan khusus yang formal saja., melainkan juga dapat dilaksanakan sambil belajar dan bekerja di tengah lingkungan masyarakat dan kampus.

1.2.3. Waktu kegiatan

Kegiatan pendidikan kepemimpinan ini dilaksanakan berbeda-beda di tiap rayon, komisariat maupun cabang. Tapi mayoritas dilaksanakan setiap satu periode sekali. Waktu pelaksanaannya bermacam-macam. Jika di cabang sendiri baru akan dilaksanakan pada minggu keempat bulan april. Lain hal di rayon Syariah komisariat walisongo yang dilaksanakan pada tanggal 22-24 Januari 2013 dan di rayon Agama komisariat dilaksanakan pada tanggal 19-20 Januari 2013. Hal ini dikarenakan program kerja yang berbeda-beda antara rayon satu dengan yang lainnya. Hal ini seperti yang disampaikan oleh saudara Umam selaku Ketua Umum Komisariat Walisongo, bahwa:

“Waktunya dibuat dimasing-masing rayon dan komisariat hanya mengkoordinir rayon-rayon”. (Wawancara pada tanggal 12 Februari 2013)

1.2.4. Metode dan Media kegiatan

Di masing-masing wilayah kaderisasi mempunyai metode yang bermacam-macam. Diantaranya metode diskusi, ceramah, dan ada juga yang menggunakan permainan. Metode-metode ini dimaksudkan untuk

mempermudah komunikasi yang terjalin antara kader yang satu dengan kader yang lain, dan juga antara kader dengan pengurus dan senior.

Kemampuan berdiskusi dengan baik merupakan salah satu syarat bagi setiap unsur pemimpin. Sebab, diskusi merupakan salah satu cara berkomunikasi dengan senior dan sesama kader untuk memecahkan suatu masalah. Diskusi dipakai sebagai forum untuk bertukar informasi, pendapat, pengalaman dan dengan diskusi peserta dapat langsung bertanya jawab yang teratur dengan tujuan mendapatkan pengetahuan yang lebih luas, lebih jelas dan lebih cermat terhadap suatu fokus yang di diskusikan. Maka dari itu, di dalam diskusi itu selalu terdapat kritik dan saran dari pihak lain.

Selain itu, diskusi juga diarahkan pada ketrampilan berdialog, peningkatan pengetahuan, peningkatan pemecahan masalah secara efisien, dan untuk mempengaruhi para kader agar mau mengubah sikap masing-masing ke arah yang lebih baik.

Dalam kegiatan ini menggunakan media yang disesuaikan dengan metode yang dapat selau berubah-ubah. Jika metode yang digunakan diskusi, maka media yang biasa digunakan ialah ruangan yang kondusif dan ketrampilan untuk mengatur keteraturan jalannya diskusi. Jika yang digunakan metode permainan, maka yang digunakan adalah kelengkapan permainan.

1.2.5. Materi dan pemateri

Pemateri yang disiapkan untuk mengisi materi pada kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kepemimpinan atau kegiatan yang lainnya mayoritas diambil dari senior-senior PMII yang sudah banyak berkiprah di organisasi. Selain itu, senior-senior PMII juga banyak yang sudah jadi pemimpin di masing-masing wilayah. Hal ini seperti yang disampaikan saudara Solehan selaku Ketua Rayon Tarbiyah Komisariat Walisongo, bahwa:

“ Pemateri yang di harapkan untuk menyampaikan materi, kami berdayakan senior-senior. Dalam ranah organisasi, berbeda ideologi jadi sebuah tolak ukur dan adanya kesamaan ideologi inilah yang dapat menumbuhkan semangat dan pemahaman kader menjadi lebih mudah ”. (Wawancara pada tanggal 12 Februari 2013)

Perbedaan ideologi memang menjadi hal yang besar ketika seseorang terjun dalam sebuah organisasi. Maka dari itu tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung ideologi yang diusung dan yang akan diperjuangkan. Jika di IAIN Walisongo, karena PMII disana adalah mayoritas, jadi untuk mencari senior-senior yang diharapkan mengisi materi tidaklah sulit. Ibaratnya dari Rektor sampai tukang sapu merupakan orang-orang PMII.

Materi yang disampaikan dalam kegiatan kepemimpinan ini ada bermacam-macam, seperti keorganisasian, tehnik *lobby* dan negosiasi, pengelolaan forum, *net working*. Hal ini seperti yang disampaikan saudara Cahyono selaku Ketua Umum Rayon Syariah Komisariat Walisongo, bahwa:

“ Materi yang disampaikan disini banyak. Diantaranya: ada teknik keorganisasian, tehknik *lobby* dan negoisasi, pengelolaan forum, *net working*. Karena materi-materi ini sanagt penting bagi sahabat-sahabat”. (Wawancara pada tanggal 20 Februari 2013)

Mengingat pentingnya materi sebagai bekal dalam menghadapi era globalisasi. Dengan bekal yang cukup kader bisa lebih percaya diri memasuki gelanggang “pertempuran”. Bekal di sini mencakup banyak hal, seperti keimanan dan ketakwaan, ilmu pengetahuan, keterampilan (*skill*), jaringan. Bekal tersebut diakumulasi untuk gerakan dengan membangun basis di pangkalan gerakan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

1.3. Peran Organisasi PMII Cabang Kota Semarang dalam Meningkatkan Kepemimpinan Mahasiswa

1.3.1. Proses Kaderisasi Organisasi PMII Cabang Kota Semarang

Dari dahulu hingga sekarang, bagi PMII, tema kaderisasi senantiasa menjadi bahan kajian aktual. Kaderisasi memang penting karena PMII mempunyai tanggung jawab besar. Tantangan ke depan sangat berat mengingat sekarang era globalisasi dimana dunia menjadi medan pertarungan sumberdaya, maka bagaimana PMII menyiapkan kader-kadernya dengan baik akan menentukan arah masa depan bangsa ini. Harapan masa depan layak disematkan di pundak mahasiswa yang dalam sejarahnya mampu memposisikan diri sebagai agen perubahan sosial (*agent of social change*) dan agen kontrol sosial (*agent of social control*).

Produksi kader PMII selama ini ditempuh melalui tiga pendekatan, yaitu *kaderisasi formal, non-formal dan informal*. Seperti yang disampaikan Junaidi (Ketua Umum PMII Cabang Kota Semarang) bahwa:

“ Pendidikan di PMII terkait kepemimpinan ada kaderisasi formal, non formal dan informal. Kepemimpinan non formal berupa pelatihan-pelatihan. Salah satunya pelatihan kepemimpinan yang diterapkan oleh kader. Biasanya dimasing-masing komisariat, dan dicabang juga akan saya adakan antar komisariat ”.(Wawancara tanggal 11 Februari 2013)

Kaderisasi sudah dimulai sejak rekrutmen anggota. Kaderisasi formal berupa Masa Penerimaan Anggota Baru (MAPABA), Pelatihan Kader Dasar (PKD) dan Pelatihan Kader Lanjut (PKL). Dari sini yang terlihat kaderisasi yang paling sering dilakukan adalah kaderisasi formal. Namun *follow-upnya* sering tidak jelas atau walaupun ada terlihat kurang serius pelaksanaannya. Maka perlu ada proses yang bisa lebih dimaksimalkan.

Dalam kaderisasi formal biasanya kita penuh dengan materi yang bersifat nilai atau menginternalisasikan hal-hal yang bersifat normatif. MAPABA, misalnya, sebagai pintu awal masuk ke dalam PMII bertujuan untuk mewujudkan Anggota Mu'takid yang meyakini PMII sebagai wadah Pergerakan yang tepat untuk memperjuangkan kebenaran sesuai akidah Islam Ahlussunnah wal Jama'ah dan menegakkan martabat bangsa sesuai cita-cita kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia. MAPABA dilaksanakan ditingkat rayon di masing-masing

komisariat. Hal ini sesuai yang disampaikan oleh saudara Solehan selaku

Ketua Umum Rayon Tarbiyah, IAIN Walisongo, bahwa:

“Jadi PMII itu organisasi kaderisasi bukan organisasi masa. Jadi jelas nanti ketika sahabat-sahabat itu sudah kami rekrut masuk sebagai anggota jelasnya nanti ada jenjang kaderisasi yang pertama itu di level MAPABA (Masa Penerimaan Anggota Baru). MAPABA itu tiap rayon melaksanakan. Disini kita ada rayon syariah, usuludin, dakwah dan tarbiyah”.(Wawancara pada tanggal 12 Februari 2013)

Sedangkan PKD diarahkan penguatan nilai, pengembangan watak pribadi, penguatan pengetahuan dan potensi kader. PKD bertujuan untuk mewujudkan Kader Mujahid yang mampu mengembangkan watak kepribadian, pengetahuan dan potensinya masing-masing untuk meraih cita-cita pergerakan. PKD dilaksanakan dimasing-masing komisariat. Di tahap PKD ini kader benar-benar diarahkan untuk menjadi kader yang sesungguhnya. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh saudara Solehan selaku Ketua Umum Rayon Tarbiyah, IAIN Walisongo, bahwa:

“ Nah, jenjang kaderisasi kedua pasca MAPABA itu PKD (Pelatihan Kader Dasar), itu sebagai proses awal menuju kaderisasi yang sesungguhnya. Karena memang MAPABA itu baru sekedar merekrut sahabat-sahabat calon anggota kader PMII ”.(Wawancara tanggal 12 Februari 2013)

Adapun PKL merupakan proses kaderisasi lanjutan yang lebih bersifat refleksi dan pengembangan. PKL bertujuan untuk mewujudkan Kader Mujtahid yang siap menjadi pemain atau aktor utama dalam ketahanan, pertahanan dan pembangunan bangsa di segala bidang guna menegakkan Islam *Ahlussunnal wal Jama'ah* dan mempertahankan

kemerdekaan Indonesia di era kompetisi global, yaitu terwujudnya bangsa yang jaya, Islam yang benar, bangun tersentak dari bumiku subur.

Kaderisasi informal juga lebih sering kita lakukan secara sadar maupun tidak sadar, seperti bimbingan, diskusi kecil-kecilan, bahkan main poker yang bisa menjadi wahana melatih mental dengan saling menggasak satu sama lain.

Sedangkan kaderisasi non-formal adalah kursus-kursus atau pelatihan-pelatihan pasca-kaderisasi formal, sesuai dengan tingkatannya, seperti diskusi agama, sekolah filsafat, sosiologi, pelatihan proposal, kursus bahasa asing, diklat kepemimpinan, diklat produksi ekonomi perdagangan (kewirausahaan), diklat riset ilmu pengetahuan dan teknologi, diklat media komunikasi dan informasi (*jurnalistik*), diklat dakwah, diklat kebudayaan, diklat kesehatan, diklat peradilan hukum dan HAM, diklat politik anggaran dan kebijakan, diklat bela negara, kepanduan dan kepecintaalaman, dan lain-lain.

Perlu disadari bahwa hasil dari proses produksi kader semacam ini tidaklah seragam. Di PMII itu hasil produk kadernya macam-macam walau pendekatan kaderisasi formalnya sama. Dulu kader PMII itu biasa kucel, tapi pintar dan cerdas. Ada juga yang rapi, juga pintar dan cerdas. Ada pula yang kucel tapi kurang pintar dan cerdas. Semua harus dirawat dan dididik sebagai bagian dari kader PMII. Ini tentu agak berbeda dengan kenyataan PMII sepuluh atau dua puluh tahun silam. Pada tahun 1990-an, PMII mengalami masa-masa yang khas memproduksi orang-

orang yang berani melawan secara frontal terhadap pemerintah yang ditandai banyaknya gerakan advokasi, demonstrasi dan perlawanan terhadap negara. Tentu sekarang agak beda karena situasinya juga sudah berbeda.

1.3.2. Pendistribusian dan Kontestasi Kader PMII

Distribusi kader sering disamakan dengan diaspora atau penyebaran kader di berbagai bidang. Padahal makna diaspora bukan menyebarnya orang kemana-mana, tetapi menyebarnya sistem. Distribusi ini akan berjalan strategis kalau melalui pola intruksi dari pimpinan PMII.

PMII memang jarang melakukan pelatihan profesional. Maka tidak heran yang lahir dari PMII lebih banyak jadi politisi, pemikir, advokat (advokasi melalui LSM) dan jarang yang menjadi pengusaha (walau ada beberapa tapi butuh pendekatan khusus untuk digerakkan demi kepentingan kolektif). Sekarang ini mencari uang untuk organisasi saja lebih banyak dari alumni politisi. Jarang kita mendekati ke alumni yang pengusaha. Padahal minta uang pada pengusaha itu susah. Sehingga harus ada proses kaderisasi yang lebih bermutu supaya semuanya bisa berjalan dengan baik. Bagaimana cara memperkuat hubungan dengan kekuasaan dan bagaimana setelah dari PMII. Di situlah perlu untuk memperbanyak atau sesering mungkin menyelenggarakan kaderisasi non-formal.

Pendistribusian kader untuk lebih belajar tentang organisasi juga terjadi didalam organisasi intra kampus. Banyak kader-kader PMII yang juga menduduki jabatan-jabatan penting di dalam organisasi intra. Diantaranya di IKIP kader PMII memegang jabatan sebagai Menteri Agama. Di UNDIP kader PMII memegang jabatan sebagai Menteri Kesejahteraan Mahasiswa. Di UNISULA, wakil presiden mahasiswa dan menteri-menterinya berasal dari kader PMII. Di UNWAHAS dan IAIN Walisongo semua jajarannya berasal dari PMII karena di kedua perguruan tinggi ini memang merupakan basis kader PMII. Hal ini seperti yang disampaikan saudara Junaidi selaku Ketua Umum PMII Cabang Kota Semarang, bahwa:

“Ada banyak kader yang dimasing-masing wilayah kontestasinya yang menduduki jabatan-jabatan dalam organisasi intrakampus. Kalau di IAIN walisongo semua menjabat. Karena di sana memang merupakan basis kader. Ibaratnya dari paka rektor sampai tukang sapu itu orangnya PMII semua”. (wawancara pada tanggal 11 Februari 2013)

Dikuatkan dalam wawancara dengan saudara Solehan selaku Ketua Rayon tarbiyah komisariat Walisongo, bahwa:

“Karena di IAIN Walisongo mayoritas adalah PMII, jadi dalam skala struktural intra kampus pun PMII menguasai seluruh elemen IAIN. Karena memang yang sudah besar PMII, jadi siapa lagi yang akan mengisi jika bukan orang PMII sendiri. Selain itu landasan ideologilah yang mengatur pola mereka”. (Wawancara pada tanggal 12 Februari 2013)

Kontestasi kader meniscayakan adanya penataan yang rapi mulai dari proses produksi dan distribusi, termasuk adanya pembagian peran dalam berbagai pangkalan gerakan supaya tidak bertubrukan sesama

kader. Standar keberhasilan kader akan dilihat dari kemampuan dia survive dalam persaingan hidup.

2. Pembahasan

2.1. Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan dan Pembinaan Kepemimpinan dalam Organisasi PMII

Organisasi PMII sebagai organisasi kaderisasi bertanggung jawab mencetak kader yang berkualitas. Upaya-upaya untuk mencetak kader yang berkualitas yaitu melalui kegiatan-kegiatan yang bertujuan sebagai wahana mengembangkan kepribadian dan kemampuan kader. Salah satu kegiatan tersebut adalah diklat kepemimpinan. Dalam pelaksanaan program pengembangan kader, perlu bermacam-macam latihan yang dapat menumbuhkan interaksi yang baik antara para pemateri dengan yang dilatih dan lingkungan. Dimasing-masing wilayah kepengurusan mempunyai konsep yang berbeda-beda mengenai bentuk kegiatannya. Dan pada dasarnya tujuan yang hendak dicapai sama yaitu untuk memberikan bekal kepada kader dalam menghadapi persaingan di era globalisasi dan lebih siap untuk terjun di masyarakat.

Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak upaya yang dilakukan oleh organisasi. Misalnya dengan membuat program latihan yang tepat dan sukses. Langkah pertama yang perlu diambil ialah menentukan tujuannya. Tujuan harus jelas dan tegas, karena tujuan menjadi suatu pedoman sebagai penentu kebijakan dalam mengadakan training dan pendidikan kepemimpinan.

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada masing-masing kegiatan pada organisasi mahasiswa yang memuat unsur kepemimpinan menurut Kartono (2011:275) antara lain untuk:

- g) Mempercepat proses pendewasaan, supaya mampu mandiri dan bertanggungjawab.
- h) Menunjang proses belajar, menumbuhkan motivasi belajar yang kuat, tekad untuk berprestasi secara ilmiah, ambisi untuk maju, serta partisipasi sosial-politik yang sehat. Belajar bekerja dan belajar memimpin organisasi secara serius dan sistematis.
- i) Arena untuk mengadakan latihan-latihan mental; misalnya berani berdiskusi serta mengemukakan pendapat sendiri di forum.
- j) Belajar menjalin komunikasi yang baik, belajar berorganisasi untuk menjadi pemimpin yang baik.
- k) Belajar memahami gejolak-gejolak dan masalah-masalah sosial yang aktual dan melanda masyarakat, belajar untuk menemukan alternatif dari setiap masalah, dan rela berkorban untuk meringankan beban orang lain.
- l) Melakukan kegiatan-kegiatan rekreatif dan kreatif di bidang seni, drama, film.

Langkah kedua, menentukan kebutuhan latihan. Kebutuhan disini mencakup segi-segi ketrampilan yang dibutuhkan oleh kader yang harus diprioritaskan untuk dapat menjadi pemimpin yang efektif. Yang dimaksudkan disini ketrampilan yang belum dikuasai dengan baik oleh kader.

Langkah ketiga ialah memilih materi-materi yang tepat dan dapat memberikan motivasi untuk mengadakan perubahan sikap, dapat melancarkan komunikasi, serta membangun kerjasama dengan semua pihak, yaitu dengan sesama kader, senior, maupun simpatisan. Materi yang disampaikan dalam kegiatan kepemimpinan ini banyak macamnya. Materi-materi tersebut sebagai penambah wawasan dan sebagai pedoman menjadi seorang pemimpin yang baik dan efektif.

Bila semua kebutuhan diklat telah diketahui, maka selanjutnya menentukan kurikulum, metode dan teknik latihannya. Dan selanjutnya menentukan pelatih atau pemateri yang sesuai dengan kegiatan. Kebutuhan lain yang tidak kalah penting yaitu media. Media pelatihan meliputi fasilitas tempat, perlengkapan, alat-alat bantu latihan, biaya.

Menurut Kartono (2011:231) dalam usaha mempersiapkan calon-calon pemimpin tidak hanya melalui latihan-latihan formal saja, melainkan dapat juga dilaksanakan sambil bekerja melalui :

- e) Pemberian koreksi dan petunjuk atau pengarahan
- f) Memberikan tugas dan latihan tambahan
- g) Melalui diskusi, seminar, dan rapat kerja
- h) *In-service training*

Latihan-latihan kepemimpinan ini banyak difokuskan pada latihan komunikasi dan melakukan pendekatan secara mendalam. Adapun beberapa metode yang efektif digunakan dalam kegiatan kepemimpinan ini yaitu belajar dalam sindikat, diskusi, dan metode role playing.

Metode yang sering digunakan dalam melatih kepemimpinan kader PMII yaitu metode diskusi. Menurut Kartono (2011:236), diskusi ialah pembicaraan, perundingan, permusyawaratan yang diarahkan kepada pemecahan masalah. Dengan cara demikian pemateri menjelaskan suatu kebijakan pemimpin yang dikombinasikan dengan masukan kader atau bawahannya. Pemateri kemudian menguraikan masalah yang harus dicari pemecahannya secara bersama-sama. Diskusi juga mendidik betapa pentingnya kebersamaan dalam menghadapi suatu masalah.

Selain itu diskusi juga diarahkan pada ketrampilan berdialog, peningkatan pengetahuan, pemecahan masalah secara efisien, dan untuk mempengaruhi kader untuk merubah sikap yang kurang baik. Menurut Kartono (2011:237-238), diskusi dapat berjalan dengan baik, apabila ditempuh langkah sebagai berikut.

- a) Adanya pembukaan. Menyampaikan latar belakang masalah, tujuandiskusi dan prosedur diskusi.
- b) Pendekatan yang luwes dengan memberikan bimbingan dan pengarahan agar diskusi berjalan lancar.
- c) Pelaksanaan diskusi harus teratur dan semua harus ikut berpartisipasi, menghindari debat kusir yang hanya beberapa orang saja.
- d) Menyusun kesimpulan dan ringkasan mengenai hal-hal yang penting.

Diskusi sebagai forum untuk bertukar informasi, pendapat, dan pengalaman dalam bentuk tanya jawab yang teratur dengan tujuan

mendapatkan kesimpulan yang sama tentang suatu topik diskusi. Adapun manfaat dari diskusi menurut Kartono (2011:149-150), ialah:

- a) Diskusi dapat memperluas dan memperdalam pengetahuan, perincian masalah, memperlebar sudut pandang dan ruang lingkup permasalahan dan memperluas kemungkinan pemecahan masalah.
- b) Adanya pendekatan multidisipliner, berfikir secara kooperatif, dan akumulasi dari ide-ide yang konstruktif, disertai kejelasan pengertian yang lebih mudah dipahami.
- c) Dapat meningkatkan proses pengendapan permasalahan dan dapat merenungkan kembali suatu masalah setelah mendapat masukan dari kader lain.
- d) Pembentukan kepribadian yang lebih kaya dan lebih matang. Belajar mendengar dengan baik dan tidak memaksakan pendapat sendiri serta bersikap terbuka.

Ketepatan metode dalam penyampaian materi sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan suatu kegiatan. Selain metode yang harus tepat, materi yang disampaikan juga harus tepat. Beberapa materi yang disampaikan dalam diklat kepemimpinan dalam organisasi PMII diantaranya: keorganisasian, tehnik loby dan negosiasi, pengelolaan forum, net working.

Beberapa orang menyatakan, seorang pemimpin memang dilahirkan untuk memimpin. Pernyataan itu muncul karena ia dianggap membawa bakat-bakat kepemimpinan sejak lahir dan sifat unggul yang tidak dimiliki oleh orang lain. Kemampuan ini dapat menstimulusi dan memotivasi orang lain

untuk bertingkah laku secara bersama-sama guna mencapai satu tujuan bersama dengan kelompok organisasinya.

Seorang ahli di bidang manajemen, yaitu Peter Drucker yang sudah diterjemahkan dalam bukunya Kartono (2011:227), bahwa pemimpin itu dilahirkan dan bukan hasil pembentukan. Antara lain ia menulis sebagai berikut:

“Kepemimpinan adalah hal yang teramat penting. Sebenarnya hal bahwa tidak ada pengganti atau substitute bagi kepemimpinan ini. Kepemimpinan tidak bisa diciptakan atau dipromosikan. Tidak bisa diajarkan atau dipelajari. Manajemen tidak dapat menciptakan pemimpin-pemimpin. Manajemen hanya dapat menciptakan kondisi-kondisi dalam mana kualitas-kualitas kepemimpinan yang potensial bisa menjadi efektif; atau justru dapat melumpuhkan kepemimpinan tersebut”.

Pendapat tersebut mendapat tanggapan dari banyak sarjana bidang manajemen. Mereka berpendapat bahwa kepemimpinan di zaman modern ini dapat dikembangkan, diciptakan dan diajarkan. Pribadi pemimpin merupakan hasil dari macam-macam pengaruh, pengalaman, pendidikan, dan lingkungan yang mempengaruhi bakat-bakat dan kemampuan seseorang yang dibawa sejak lahir. Jadi, ketrampilan memimpin seseorang itu bisa berubah dan dibentuk melalui diklat dan pengalaman-pengalaman.

2.2. Peran Organisasi PMII dalam Meningkatkan Kepemimpinan Mahasiswa

Sebagai organisasi kader, PMII senantiasa melakukan produksi kader. Maka yang paling elementer bagi PMII adalah produksi sumberdaya, menciptakan kader PMII yang bermutu dan siap bersaing dalam merebut basis modal, basis pengetahuan dan basis kekuasaan negara. Kader PMII

harus mampu memiliki standar performance, sehingga mampu melahirkan kader yang lebih bagus dari yang sebelumnya. Di situlah pentingnya pengembangan basis potensi kader sebagai bekal agar kader percaya diri dalam berkompetisi di lapangan.

Kaderisasi PMII selama ini ditempuh melalui tiga pendekatan, yaitu kaderisasi formal, non-formal dan informal. Kaderisasi sudah dimulai sejak rekrutmen anggota. Kaderisasi formal berupa Masa Penerimaan Anggota Baru (MAPABA), Pelatihan Kader Dasar (PKD) dan Pelatihan Kader Lanjut (PKL).

Kaderisasi informal juga lebih sering kita lakukan secara sadar maupun tidak sadar, seperti bimbingan, diskusi kecil-kecilan, bahkan main poker yang bisa menjadi wahana melatih mental dengan saling menggasak satu sama lain. Sedangkan kaderisasi non-formal adalah kursus-kursus atau pelatihan-pelatihan pasca-kaderisasi formal, sesuai dengan tingkatannya, seperti diskusi agama, sekolah filsafat, sosiologi, diklat kepemimpinan, diklat riset ilmu pengetahuan dan teknologi, diklat media komunikasi dan informasi (*jurnalistik*), diklat dakwah, diklat kebudayaan, diklat kesehatan, diklat peradilan hukum dan HAM, diklat politik anggaran dan kebijakan, diklat bela Negara.

Terkait distribusi kader atau sering disebut diaspora ini perlu disiplin. Sebab sulitnya mengatur diaspora kader PMII juga terkait erat dengan rendahnya kedisiplinan kita. Kalau direfleksikan, penyebaran kader PMII itu bukan diaspora, tetapi penyebaran yang merupakan kecelakan. Benar-benar

menyebar yang susah dikontrol. Kader yang sudah didistribusikan harus bisa memahami alur sistem diaspora yang dijalankan. Di ruang manapun, di bidang apapun dan di pangkalan gerakan manapun diberi mandat, harus patuh dan melaksanakan dengan baik dan optimal, bukan semata-mata untuk individu tetapi untuk kebersamaan.

Proses kompetisi atau persaingan kader dalam rangka memenangkan pertarungan atau perebutan untuk menguasai berbagai pangkalan gerakan. Dalam hal ini mental atau nyali kader menjadi salah satu faktor penentu, di luar faktor keberuntungan takdir.

Kontestasi kader mengharapkan adanya penataan yang rapi mulai dari proses produksi dan distribusi, termasuk adanya pembagian peran dalam berbagai pangkalan gerakan supaya tidak bertubrukan sesama kader. Standar keberhasilan kader akan dilihat dari kemampuan dia *survive* dalam persaingan hidup.

Walaupun kadang ideologi yang di miliki organisasi lain berbeda dengan ideologi PMII, kader harus mampu bertahan dan berusaha jangan sampai terbawa dengan ideologi yang kurang baik. Selain itu untuk membentuk calon-calon pemimpin diperlukan adanya pembinaan. Pembinaan dalam hal pengetahuan, peningkatan ketrampilan sosial maupun teknis.

Menurut Kartono (2011: 222), Landasan bagi pembinaan kepemimpinan pemuda di Indonesia salah satunya yaitu Landasan Ideologi, Pancasila merupakan sumber hukum dari segala sumber hukum yang berlaku di segenap wilayah NKRI. Pancasila merupakan pancaran sikap setiap insan

Indonesia, terutama bagi pemimpin bangsa. Ini sesuai dengan asas organisasi PMII yaitu berasas Pancasila.

Pembinaan kepemimpinan ini sebagai usaha yang dilakukan secara sistematis dan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran teknis, ketrampilan sosial, sikap, dan tingkah laku pemimpin melalui pendidikan, latihan dan berbagai penugasan, untuk tujuan teknis, administrasi, dan sosial tertentu. Kemahiran atau kemampuan teknis menurut William R Tracy dibagi dalam tiga jenis kemampuan, yaitu :

1) *Technical skill*

- Semua kecakapan atau keahlian dalam ketrampilan khusus, terutama yang memerlukan metode, proses, prosedur dan teknik;
- Kecakapan teknis yang memerlukan pengetahuan khusus, kecakapan menganalisis, penggunaan alat-alat, teknik yang memerlukan kedisiplinan khusus;
- Kecakapan teknis yang berhubungan dengan tugas-tugas khusus.

2) *Human skill*

- Kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama secara efektif dalam satu kelompok;
- Kemampuan menciptakan kerja sama yang baik dalam usaha bersama;
- Kemampuan untuk menciptakan suasana yang aman, dengan iklim saling mempercayai, terbuka, dan saling menghormati.

3) *Conceptual skill*

- Kemampuan pemimpin untuk melihat organisasi dan setiap permasalahan sebagai suatu keseluruhan;
- Kemampuan untuk mengkoordinasi seluruh rentetan kegiatan, keinginan, dan kepentingan perorangan serta kelompok, dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi, juga menyusun konsep tertentu yang berkaitan dengan kegiatan.

Ketrampilan dan kemahiran yang diperlukan bagi setiap kader dan posisi pemimpin pasti berbeda. Menurut John Adair, jika melakukan dengan tepat pelatihan kepemimpinan dapat menjadi pintu gerbang menuju ke arah ketrampilan pribadi yang dapat ditransfer sebagai persyaratan untuk melaksanakan peran komunikasi, kepemimpinan, dan dalam pengambilan keputusan (dalam Trimo, 1999:51).

Agar pelaksanaan perekrutan dan pembinaan calon-calon pemimpin dapat dilaksanakan dengan baik, perlu adanya keterpaduan antara program, materi, waktu, dana, sarana, dan teknik pelaksanaan yang sudah dijelaskan diatas. Jelas bahwa ketrampilan kepemimpinan bagi generasi muda, khususnya organisasi PMII sangat diperlukan. Ketrampilan tersebut dimaksudkan agar mereka terarah merealisasikan secara nyata segenap potensi dan kemampuannya guna berperan dalam pembangunan bangsa Indonesia pada umumnya.

Pembinaan kader PMII itu berarti mempersiapkan kader-kader muda untuk menjadi tenaga-tenaga kepemimpinan dan calon-calon pemimpin yang tangguh, juga berkepribadian pancasila dan berdisiplin nasional yang sesuai dengan asas organisasi PMII yaitu pancasila.



BAB V

PENUTUP

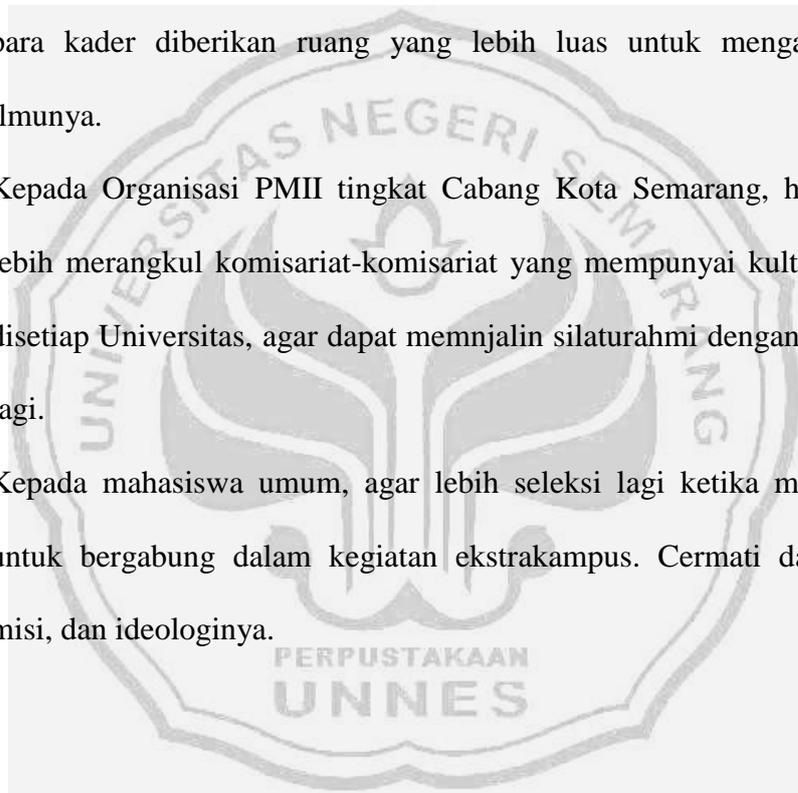
1. Kesimpulan

- a) Kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan dalam Organisasi PMII dilaksanakan secara bersamaan dengan kegiatan lainnya seperti MAPABA di tingkat rayon, PKD di tingkat komisariat, dan PKL ditingkat cabang. Jadi, kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan merupakan salah satu materi yang disampaikan dalam kegiatan-kegiatan tersebut. Adapun kegiatan yang khusus dilaksanakan dalam melatih dan membina kepemimpinan baru beberapa saja yang melaksanakan, seperti di IAIN Walisongo yang mengagendakan sekolah kader untuk mencetak calon-calon pemimpin dalam Organisasi PMII.
- b) Peran Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kota Semarang dalam meningkatkan kepemimpinan mahasiswa dengan memberikan ketrampilan kepemimpinan bagi calon-calon pemimpin melalui kegiatan-kegiatan formal, informal, maupun non formal yang bertujuan untuk memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi untuk membangkitkan semangat kerja tim. Selain itu juga untuk menjalankan organisasi agar dapat berkembang lebih baik dan mencapai tujuan yang dicita-citakan, serta membangun jaringan komunikasi di luar organisasi. Hal ini dimaksudkan agar PMII juga

berperan aktif untuk membangun masyarakat majemuk yang berasaskan Pancasila.

2. Saran

- a) Kepada Organisasi PMII pada tingkat Rayon dan Komisariat dimasing-masing perguruan tinggi, dalam penyusunan program kerja hendaknya kegiatan kepemimpinan lebih diperbanyak pada pelatihan-pelatihan dan para kader diberikan ruang yang lebih luas untuk mengaplikasikan ilmunya.
- b) Kepada Organisasi PMII tingkat Cabang Kota Semarang, harus dapat lebih merangkul komisariat-komisariat yang mempunyai kultur berbeda disetiap Universitas, agar dapat memnjalin silaturahmi dengan lebih baik lagi.
- c) Kepada mahasiswa umum, agar lebih seleksi lagi ketika memutuskan untuk bergabung dalam kegiatan ekstrakampus. Cermati dahulu visi, misi, dan ideologinya.



DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

Adair, John. 1999. *Membina Calon Pimpinan*. Terjemahan Soedjono Trimono. Jakarta: Bumi Aksara

AD/ART Peregerakan Mahasiswa Islam Indonesia Tahun 2012

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Bungin, Burhan. 2010. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana

Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan, Dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta

Goleman, Daniel. Dkk. 2006. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Diterjemahkan oleh Susi Purwoko. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Margono, S. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta

Muhammad, Arni. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 tentang Perguruan Tinggi

Raillon, Francois. 1989. *Politik dan Ideologi Mahasiswa Indonesia*. Jakarta: LP3ES

Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Rudianto, Dody. 2010. *Gerakan Mahasiswa: Dalam Prespektif Perubahan Politik Nasional*. Jakarta: Golden Terayon Press

Suharsih dan Ign Mahendra K. 2007. *Bergerak Bersama Rakyat*. Yogyakarta: Resist Book

Susilo, Ponco. 2009. *Pemimpin Berkarakter*. Majalah Genta VI.122. 05-19 Mei. Hlm.20

Sutomo, dkk. 2009. *Manajemen Sekolah*. Semarang: UNNES Press

Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Sumber Web:

Adien Jauharudin.2012. “kader PMII menjadi penggerak dakwah dikampus”.
[www.kader PMII menjadi penggerak dakwah dikampus.com](http://www.kaderPMIImenjadipenggerakdakwahdikampus.com) (diunduh pada tanggal 17 September 2012)

Ahmad Supardi Hasibuan. 2011. “ pengertian pemimpin dan kepemimpinan, manajemen dan menejer dalam organisasi”.
[www.pengertian pemimpin dan kepemimpinan manajemen dan menejer dalam organisasi.com](http://www.pengertianpemimpinandikepemimpinanmanajemendanmenejerdalamorganisasi.com) (diunduh pada tanggal 17 September 2012)

Aynul. 2008. “ Definisi Pemimpin “. www.definisi_pemimpin.com (diunduh pada tanggal 17 September 2012)

Deni Arisandi. 2011. “Pengertian Peran”. www.Arisandi.com (diunduh tanggal 24 Maret 2013)

Dicky.2011.“pergerakan mahasiswa Indonesia PMII dalam lintas sejarah”.
[www.pergerakan mahasiswa Indonesia PMII dalam lintas sejarah.com](http://www.pergerakanmahasiswaIndonesiaPMIIdalamlintassejarah.com) (diunduh pada tanggal 17 September 2012)

Fariz Siregar. 2011. “Pengertian Peran, status, Nilai, Norma, dan Budaya/Kebudayaan”.
[www.pengertian_peran,status,nilai,norma dan budaya dalam sosiologi](http://www.pengertian_peran,status,nilai,norma_dan_budaya_dalam_sosiologi) (diunduh pada tanggal 24 Maret 2013)

Kamus bahasa Indonesia. “Peran”. www.kamus_bahasa_indonesia (diunduh pada tanggal 24 Maret 2013)

Merry. 2011. “Teori Kepemimpinan dalam Organisasi”.
[www.teori_kpemimpinan_dalam_organisasi.com](http://www.teori_kepemimpinan_dalam_organisasi.com) (diunduh tanggal 17 September 2012)

Wikipedia. 2012. “Kepemimpinan”. [www.wikipedia_kpemimpinan.c](http://www.wikipedia_kepemimpinan.c) (diunduh tanggal 17 September 2012)

Wikipedia. 2012. “pergerakan mahasiswa islam Indonesia”.
www.wikipedia_PMII.com (diunduh pada tanggal 17 September 2012)

LAMPIRAN





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU SOSIAL

Gedung C7 Kampus Sekaran Gunungpati, Semarang 50229
Telp./Fax (024) 8508006, E-mail : Fis @ unnes.ac.id, Website : fis.unnes.ac.id

Nomor : 456 /UN37.1.3. /LT/2012
Lamp. : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

6 FEB 2013

Kepada

Yth. Ketua Organisasi PMII Cabang
Kota Semarang
di
Kota Semarang

Dengan hormat,

Bersama ini, kami mohon Ijin Pelaksanaan Penelitian untuk penyusunan skripsi oleh mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Nofia Lestiana
NIM : 3301409075
Semester : VII (delapan)
Jurusan : Politik dan Kewarganegaraan
Prodi/Jenjang : Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (S1)
Judul Skripsi : Peran Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kota Semarang dalam Meningkatkan Jiwa Kepemimpinan Mahasiswa.
Alokasi Waktu : Februari s.d Maret 2013

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon agar mahasiswa yang bersangkutan diijinkan untuk melaksanakan Penelitian di Lembaga/Instansi yang Saudara pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



an Dekan
Pembantu Dekan Bid. Akademik,

Dr. Eko Handoyo, M.Si
NIP. 196406081988031001

Tembusan :
1. Dekan
2. Ketua Jurusan PKn
3. Mahasiswa yang bersangkutan
FIS UNNES

FM-05-AKD-24/REV.00



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU SOSIAL

Gedung C7 Lt. 2, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229

Telepon: (024) 8508006

Laman: <http://fis.unnes.ac.id/>, surel: fis@unnes.ac.id

No. : 425/UNN-1.3/LT/2013
Lamp :
Hal : Ijin Penelitian

Kepada
Yth. Ketua Organisasi PMII Cabang Kota Semarang
di Kota Semarang

Dengan Hormat,
Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk menyusun skripsi/tugas akhir oleh mahasiswa sebagai berikut:

Nama : NOFIA LESTIANA
NIM : 3301409075
Prodi : Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan
Topik : PERAN ORGANISASI PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA (PMII) CABANG KOTA SEMARANG DALAM MENINGKATKAN JIWA KEPEMIMPINAN MAHASISWA

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



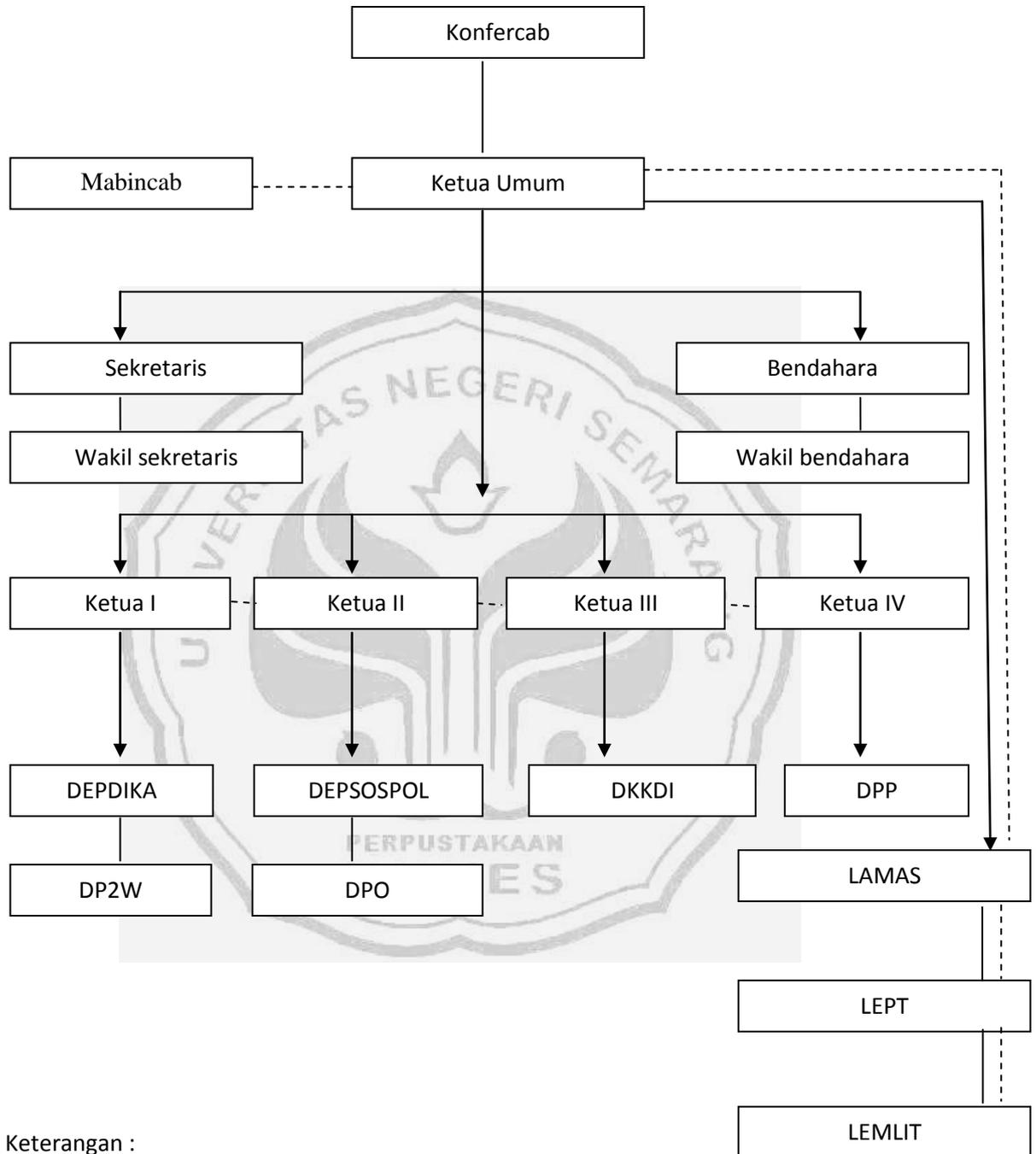
Semarang, 05 Februari 2013
Dekan,

[Signature]
Dr. Subagyo, M.Pd.
NIP. 195108081980031003



.... FM-05-AKD-24/Rev. 00

Struktur Organisasi Pengurus Cabang



Keterangan :

- ▶ : jalur instruksi
- - - - - : jalur koordinasi

a) Badan Pengurus Harian (BPH)

Terdiri dari Ketua Umum, Sekretaris, Wakil Sekretaris, Bendahara Umum, Wakil Bendahara, Ketua I, Ketua II, Ketua III dan Ketua IV.

a. Ketua Umum

Kedudukan:

Ketua umum adalah mandataris KONFERCAB sekaligus sebagai pemimpin tertinggi organisasi ditingkatan PC PMII Kota Semarang.

Tugas:

1. Memimpin, mengatur dan mengkoordinir pelaksanaan kebijaksanaan organisasi PC PMIII Kota Semarang.
2. Melaksanakan kebijaksanaan organisasi, baik internal maupun eksternal
3. Melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap koordinasi dan mengupayakan terobosan strategis dalam rangka pengembangan organisasi, baik di dalam maupun keluar.
4. Memimpin, mengkoordinir serta menjaga kelancaran pelaksanaan kebijakan-kebijakan organisasi.
5. Menentukan arah kebijakan umum organisasi untuk kemudian dimusyawarahkan dengan pengurus lain.
6. Mengontrol dan mengevaluasi tugas-tugas sekretaris dan ketua.

Wewenang:

1. Bersikap dan bertindak untuk atas nama menjaga kelancaran pelaksanaan kebijakan-kebijakan organisasi secara penuh.
2. Melakukan resuffle pengurus dengan persetujuan Rapat Badan Pengurus Harian.
3. Aktif membuka dan atau menjalin kerjasama dengan pihak luar yang mendukung bagi pengembangan organisasi.
4. Memberikan pengarahan serta pencarian solusi yang tepat dalam setiap kegiatan maupun pengambilan keputusan.

5. Bersama Sekretaris Umum dan atau wakil sekretaris untuk menandatangani surat-surat organisasi.
6. Mendelegasikan tugas dan kewenangan kepada salah satu Ketua bila berhalangan sesuai dengan bidangnya.

b. Sekretaris Umum

Kedudukan:

Sekretaris adalah pimpinan organisasi tertinggi kedua setelah Ketua Umum

Tugas:

1. Membantu Ketua Umum menjalankan organisasi baik internal maupun eksternal.
2. Mendinamisasikan kondisi kepengurusan PC.
3. Mengupayakan kelengkapan kesekretariatan guna mendukung gerak dan langkah organisasi.
4. Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kesekretariatan
5. Mempersiapkan rapat-rapat organisasi dan mendokumentasikannya.
6. Mewujudkan sistem dokumentasi organisasi yang rapi, sempurna dan terpelihara.

Wewenang:

1. Mengatur dan mengkoordinir pembagian kerja dan tugas antara Sekretaris dan wakil sekretaris.
2. Melakukan penerapan sistem administrasi dan manajemen organisasi secara efektif dan efisien.
3. Mensistematisasikan rancangan program kerja, peraturan, surat-surat keputusan dalam lingkungan organisasi.
4. Bersama Ketua Umum dan atau Ketua menandatangani surat-surat organisasi.
5. Mengontrol pengalokasian dan pengelolaan dana di masing-masing departemen/lembaga.

c. Wakil Sekretaris

Kedudukan:

1. Wakil Sekretaris berkedudukan di bawah Sekretaris Umum.
2. Wakil Sekretaris adalah pelaksana kerja kesekretariatan bersama Sekretaris dan ketua-ketua

Tugas:

1. Membantu pelaksanaan tugas-tugas Sekretaris dalam menjalankan tugas organisasi.
2. Membantu mengatur mekanisme kesekretariatan, mencatat, dan mengarsipkan data-data.
3. Melaksanakan penertiban urusan-urusan rutin organisasi.
4. Mengaktifkan sistem mekanisme kontrol persuratan organisasi.
5. Melakukan koordinasi dengan bidang-bidang terkait dibawahnya untuk menyusun rancangan program kerja yang berkaitan dengan kesekretariatan.

Wewenang:

1. Mewakili Sekretaris sesuai dengan penanganannya yang dimaksud ketika Sekretaris berhalangan.
 2. Bersama Ketua Umum dan atau ketua menandatangani surat-surat organisasi sesuai bidang kerjanya
 3. Bersama Sekretaris melakukan inventarisasi barang - barang yang dimiliki oleh organisasi
- d. Bendahara

Kedudukan:

Bendahara adalah pelaksana kebijakan PC di bidang pencarian dana dan pengaturan keuangan organisasi.

Tugas :

1. Mengatur, menyimpan dan mencatat penerimaan maupun pengeluaran keuangan
2. Membuat petunjuk teknis tentang tata cara permintaan, pembayaran dan pengeluaran keuangan serta pendayagunaan inventaris organisasi

3. Melaporkan situasi keuangan secara berkala
4. Membantu Ketua dalam menggali sumber-sumber pendanaan untuk pembiayaan organisasi.

Wewenang:

1. Memimpin kegiatan sehari-hari kebendaharaan
 2. Merumuskan rancangan tentang pengaturan penerimaan dan pengeluaran secara periodik dan berkala
 3. Menginventarisir dan melakukan pendataan terhadap donatur yang ada
 4. Aktif mencari sumber dana dari data donatur yang ada
 5. Bersama Ketua Umum dan Sekretaris menyusun pengalokasian dana bagi kegiatan-kegiatan organisasi.
- e. Wakil Bendahara

Kedudukan:

1. Wakil Bendahara berkedudukan di bawah Bendahara .
2. Wakil Bendahara adalah pelaksana dan membantu atas kerja-kerja Bendahara

Tugas:

1. Membantu Bendahara mengatur, menyimpan dan mencatat penerimaan maupun pengeluaran keuangan organisasi.
2. Membantu Bendahara membuat petunjuk teknis tentang tata cara permintaan, pembayaran dan pengeluaran keuangan serta pendayagunaan inventaris organisasi.
3. Melakukan koordinasi dengan ketua-ketua dalam menyusun anggaran kerja departemen.

Wewenang:

1. Membantu Bendahara merumuskan rancangan tentang pengaturan penerimaan dan pengeluaran secara periodik atau berkala.
2. Membantu Bendahara menginventaris donatur yang ada dan menjadikannya sebagai sumber resmi pembiayaan organisasi.

3. Membantu Bendahara membuka peluang-peluang sumber pendanaan.

f. Ketua I (Internal)

Kedudukan:

Sebagai pelaksana kebijakan PC yang bertugas dalam menangani koordinasi dan dinamisasi organisasi yang ada dibawah PC dalam hal ini Pengurus Komisariat.

Tugas:

1. Membantu tugas Ketua Umum sesuai dengan bidang kerjanya
2. Melakukan koordinasi intensif dan dinamisasi organisasi Cabang.
3. Melakukan monitoring atas kondisi obyektif tiap Komisariat

Wewenang:

1. Mewakili Ketua Umum sesuai dengan penanganan yang dimaksud ketika Ketua umum berhalangan.
2. Mengkoordinir dan menjalankan bidang secara terarah, terpadu dan terorganisir.
3. Secara aktif melakukan koordinasi dengan Ketua Umum dalam melakukan kerja-kerja internal organisasi.
4. Bersama Sekretaris dan Wakil Sekretaris untuk menandatangani surat-surat organisasi.
5. Dalam menjalankan tugas ketua I di bantu oleh :
 - Departemen pendidikan dan kaderisasi
 - Departemen pengembangan pers dan wacana

g. Ketua II (Eksternal)

Kedudukan:

Sebagai pelaksana kebijakan PC sesuai dengan bidang penjangingan kerja strategis kemasyarakatan.

Tugas :

1. Membantu pelaksanaan Ketua Umum sesuai dengan bidang kerjanya

2. Melakukan kerja jaringan, hubungan organisasi dan hubungan kemasyarakatan.
3. Menyerap dan mensosialisasikan informasi dari hasil penjangkaran kepada pengurus PC.

Wewenang:

1. Mewakili Ketua Umum sesuai dengan penanganan yang dimaksud ketika Ketua umum berhalangan.
 2. Mengkoordinir dan menjalankan bidang secara terarah, terpadu dan terorganisir
 3. Secara aktif melakukan koordinasi dengan Ketua Umum dalam melakukan kerja-kerja eksternal organisasi.
 4. Bersama Sekretaris dan Wakil Sekretaris untuk menandatangani surat-surat organisasi.
 5. Dalam menjalankan tugas ketua II di bantu oleh :
 - Departemen pengembangan organisasi (DPO)
 - Departemen sosial dan politik (depossol)
- h. Ketua III (Keagamaan)

Kedudukan :

Sebagai pelaksana kebijakan PC secara khusus dalam bidang kajian agama dan dakwah Islam serta hubungan dengan pesantren dan masyarakat.

Tugas:

1. Membantu pelaksanaan Ketua Umum sesuai dengan bidang kerjanya.
2. Melakukan koordinasi dan dinamisasi kader-kader Komisariat dan Rayon dalam hal kajian keagamaan dan dakwah Islam.

Wewenang:

1. Mewakili Ketua Umum sesuai dengan penanganan yang dimaksud ketika Ketua Umum berhalangan.
2. Mengkoordinir dan menjalankan bidang secara terarah, terpadu dan terorganisir

3. Secara aktif melakukan koordinasi dengan Ketua Umum dalam melakukan kerja-kerja yang berkaitan dengan bidang keagamaan.
4. Bersama Sekretaris dan Wakil Sekretaris untuk menandatangani surat-surat organisasi.
5. Dalam pelaksanaan tugasnya ketua III dibantu oleh
 - Departemen Kajian Keagamaan dan Dakwah Islam (DKKDI)

i. Ketua IV (Kopri)

Kedudukan :

Sebagai pelaksana kebijakan PC secara khusus dalam bidang gender dan emansipasi perempuan dan bertanggungjawab kepada ketua umum PC sebagaimana dalam peraturan dan kewenangan Kopri dalam Ad/Art PMII.

Tugas:

1. Membuat program kerja dan membantu tugas ketua umum sesuai dengan bidang kerjanya.
2. Melakukan koordinasi dan dinamisasi gerak kader – kader perempuan.
3. Melakukan monitoring atas kondisi obyektif kader perempuan di tiap Komisariat.

Wewenang :

1. Mewakili ketua umum sesuai dengan penanganan yang dimaksud ketika ketua umum berhalangan.
2. Mengkoordinir dan menjalankan bidang secara terarah, terpadu dan terorganisasi
3. Secara aktif melakukan koordinasi dengan ketua dalam melakukan kerja-kerja yang terkait dengan isu-isu jender dan perempuan.
4. Bersama sekretaris umum dan atau sekretaris untuk menandatangani surat-surat organisasi

5. Dalam pelaksanaan tugasnya ketua IV dibantu oleh :

- Lembaga pemberdayaan perempuan (LPP)

b) Badan-Badan Struktural

1. Internal

a. Departemen Pendidikan dan Kaderisasi (DEPDIKA)

- DEPDIKA bertugas untuk merumuskan konsepsi pendidikan dan melaksanakan pelatihan dalam rangka proses pengkaderan.
- DEPDIKA bertugas melaksanakan pengkaderan baik secara formal, non formal maupun informal.
- DEPDIKA bertugas merancang sistem evaluasi pengkaderan dalam lingkup Cabang Kota Semarang yang digunakan sebagai acuan pada tingkat Komisariat
- DEPDIKA berwenang untuk mengambil kebijakan taktis dan strategis berkaitan dengan segala program yang telah dicanangkan dalam RAKER.
- DEPDIKA bertanggung jawab kepada Ketua 1 terhadap program yang dicanangkan.

b. Departemen Pers dan Pengembangan Wacana (DPPW)

- DPPW bertugas melaksanakan program yang berkaitan dengan pengembangan wacana dan pemberdayaan kader dalam bidang intelektual.
- DPPW bertugas melaksanakan program yang berkaitan dengan pengembangan studi jurnalistik, penerbitan dan dokumentasi serta respon isu-isu aktual baik lokal sampai global.
- DPPW berwenang untuk mengambil kebijakan taktis dan strategis berkaitan dengan segala program yang telah dicanangkan dalam RAKER.
- DPPW melakukan kajian-kajian berkaitan dengan wacana aktual baik lokal, regional, nasional maupun internasional sebagai wacana kader.

- DPPW bertanggungjawab kepada Ketua 1 terhadap program yang dicanangkan.
2. Eksternal
- a. Departemen Pengembangan Organisasi (DPO)
- DPO bertugas melaksanakan program yang berkaitan dengan pendampingan dan pengembangan Komisariat dan Rayon di lingkungan Kota Semarang.
 - DPO berwenang untuk mengambil kebijakan strategis dan taktis berkaitan dengan segala program yang telah dicanangkan dalam RAKER.
 - DPO bertugas melakukan monitoring, pendampingan dan pengembangan Komisariat dan Rayon.
 - DPO bertanggungjawab kepada Ketua II terhadap program yang telah dicanangkan
 - DPO melakukan investigasi terhadap Komisariat / Rayon sebagai acuan putusan Pengurus Cabang yang memiliki kekuatan hukum tetap.
- b. Departemen Sosial dan Politik (DEPSOSPOL)
- DEPSOSPOL bertugas melakukan pembahasan secara mendalam terhadap isu-isu sosial dan politik.
 - DEPSOSPOL bertugas untuk memberikan rekomendasi keputusan pada Pengurus Cabang terhadap isu-isu aktual.
 - DEPSOSPOL berwenang untuk mengambil kebijakan strategis dan taktis berkaitan dengan segala program yang telah dicanangkan dalam RAKER.
 - DEPSOSPOL bertanggung jawab kepada Ketua II terhadap program yang telah dicanangkan.
- c. Departemen Kajian Keagamaan dan Dakwah Islam (DKKDI)
- DKKDI melakukan kajian keagamaan untuk pewujudan Islam *rahmatan lil 'alamin*

- DKKDI melakukan kampanye maupun pendampingan untuk Islam *rahmatan lil 'alamin*
- DKKDI melakukan pemetaan dan pengembangan dakwah untuk masyarakat, kampus, dan internal organisasi.
- DKKDI menjalin komunikasi dan kerja sama intern serta antar umat beragama
- DKKDI berwenang untuk mengambil kebijakan strategis dan taktis berkaitan dengan segala program yang telah dicanangkan dalam RAKER.
- DKKDI bertanggungjawab kepada Ketua III

c) **Badan – Badan Fungsional**

- a. Lembaga Ekonomi dan Pengembangan Teknologi (LEPT)
- LEPT berkedudukan sebagai lembaga semi otonom yang melaksanakan segala program yang telah dicanangkan dalam RAKER.
 - LEPT bertugas melakukan kajian secara mendalam terkait pada bidang ekonomi dan Sains teknologi
 - LEPT berwenang untuk mengambil kebijakan strategis dan taktis berkaitan dengan segala program yang telah dicanangkan dalam RAKER
 - LEPT bertanggungjawab kepada Ketua Umum
 - Membentuk forum diskusi yang berhubungan dengan ekonomi pengembangan teknologi
- b. Lembaga Advokasi Masyarakat (LAMAS)
- LAMAS melakukan studi analisis terhadap kebijakan publik yang berkembang di tingkat lokal Semarang dalam rangka pendampingan kaum marginal.
 - Mengembangkan komunikasi atas permasalahan kebijakan publik yang ada di Komisariat dan Rayon.

- Melakukan tindakan advokasi kebijakan daerah lokal maupun regional.
- Menjalinkan kerja sama dengan organisasi /LSM/ Lembaga tingkat regional ataupun lokal dalam melakukan pembelaan terhadap masyarakat bawah
- LAMAS bertanggungjawab kepada Ketua Umum
- Membentuk forum diskusi yang berhubungan dengan advokasi masyarakat.

c. Lembaga Penelitian (LEMLIT)

- LEMLIT berkedudukan sebagai lembaga semi otonom yang melaksanakan segala program yang telah dicanangkan dalam RAKER.
- Melakukan kajian mendalam terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam berbagai bidang
- Melakukan pemecahan terhadap permasalahan-permasalahan yang ditemui dalam berbagai bidang
- Membangun dan mengembangkan kelompok-kelompok penelitian
- Melakukan kerjasama dengan lembaga riset atau organisasi sejenis
- Melakukan publikasi hasil-hasil penelitian
- LEMLIT bertanggungjawab kepada Ketua Umum.

PEDOMAN WAWANCARA

PERAN ORGANISASI PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA (PMII) CABANG KOTA SEMARANG DALAM MENINGKATKAN KEPEMIMPINAN MAHASISWA

Informan : Pengurus dan Anggota Organisasi PMII Cabang

Kota Semarang

Nama :

Jurusan/fakultas/universitas :

Jenis kelamin :

Periode kepemimpinan :

No. Hp :

No	Fokus	Indikator	Pertanyaan	Wawancara	Observasi
1	Pendidikan kepemimpinan dalam organisasi PMII cabang kota semarang	1. Bentuk Pendidikan	1. Apakah ada kegiatan yang secara khusus diadakan sebagai pendidikan kepemimpinan dalam organisasi PMII? 2. Apa bentuk kegiatan pendidikan kepemimpinan dalam organisasi PMII cabang kota semarang?	V V	
		2. Tujuan pendidikan	3. Apa tujuan diadakannya kegiatan pendidikan kepemimpinan tersebut? 4. Menurut anda, apakah tujuan dari kegiatan tersebut sudah tercapai? 5. Jika belum, apa alasannya? 6. Apa upaya untuk mencapai tujuan tersebut? 7. Menurut anda apakah	V V V V	V

			peserta memahami benar tentang tujuan kegiatan tersebut?		
		3. Waktu	<p>8. Kapan kegiatan pendidikan kepemimpinan itu dilaksanakan?</p> <p>9. Menurut anda apakah tepat pemilihan waktu pelaksanaan kegiatan tersebut?</p> <p>10. Kegiatan tersebut apakah dilaksanakan secara rutin?</p> <p>11. Jika iya, mingguan/bulanan?</p> <p>12. Jelaskan alasannya!</p>	<p>V</p> <p>V</p> <p>V</p> <p>V</p>	<p>V</p> <p>V</p> <p>V</p>
		4. Metode	<p>13. Apa metode yang digunakan dalam kegiatan pelatihan kepemimpinan pada organisasi PMII cabang kota semarang?</p> <p>14. Jelaskan alasan penggunaan metode tersebut!</p> <p>15. Apa kelebihan dan kekurangan metode yang diterapkan tersebut?</p> <p>16. Bagaimana cara memperbaiki kekurangan dari metode tersebut?</p> <p>17. Apakah dalam penerapannya selalu menggunakan metode yang sama?</p> <p>18. Jelaskan alasannya!</p> <p>19. Bagaimana tanggapan peserta kegiatan dengan metode tersebut terhadap</p>	<p>V</p> <p>V</p> <p>V</p> <p>V</p> <p>V</p> <p>V</p>	

			kegiatan?		
		5. Media	<p>20. Apa media yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan tersebut?</p> <p>21. Jelaskan alasan memilih media tersebut!</p> <p>22. Apakah media yang digunakan selalu sama?</p> <p>23. Jelaskan alasannya!</p> <p>24. Menurut anda, apakah media yang digunakan sudah berhasil?</p> <p>25. Jelaskan alasannya!</p>	<p>V</p> <p>V</p> <p>V</p> <p>V</p> <p>V</p>	<p>V</p> <p>V</p>
		6. Materi	<p>26. Apa saja materi yang disajikan dalam kegiatan-kegiatan tersebut?</p> <p>27. Menurut anda, apakah materi yang disajikan sudah sesuai dengan kegiatan?</p> <p>28. Jelaskan alasannya!</p> <p>29. Apa indikator bahwa seorang peserta kegiatan telah memahami materi yang disampaikan?</p> <p>30. Coba sebutkan contoh materi yang masih anda ingat?</p>	<p>V</p> <p>V</p> <p>V</p> <p>V</p> <p>V</p>	<p>V</p> <p>V</p>
		7. Sumber Daya Manusia	<p>31. Siapakah yang menjadi pemateri dalam kegiatan tersebut?</p> <p>32. Apakah berasal dari dalam organisasi atau dari luar organisasi PMII?</p> <p>33. Jika dari dalam, apa jabatannya?</p>	<p>V</p> <p>V</p> <p>V</p> <p>V</p>	<p>V</p>

			<p>34. Jika dari luar, dari organisasi apa?</p> <p>35. Bagaimana tanggapan peserta tentang pemateri?</p> <p>36. Apakah materi yang disajikan mudah dipahami oleh peserta?</p>		
2	Peran PMII cabang kota semarang dalam membentuk pemimpin pada kalangan mahasiswa	8. Gambaran umum kegiatan pelaksanaan kegiatan dalam organisasi PMII cabang kota semarang	<p>37. Bagaimana pelaksanaan kegiatan dalam organisasi PMII cabang kota semarang secara keseluruhan?</p> <p>38. Apa saja program kegiatan yang sudah terlaksana maupun yang belum terlaksana?</p> <p>39. Menurut anda seperti apa peran pengurus dalam pelaksanaan kegiatan?</p>	V V V	V
		9. Keikutsertaan anggota dan pengurus PMII dalam organisasi intra kampus.	<p>40. Apakah ada anggota atau pengurus organisasi PMII cabang kota semarang yang mengikuti organisasi intra kampus?</p> <p>41. Jika ada, seberapa banyak anggota atau pengurus organisasi PMII cabang kota semarang yang mengikuti organisasi intra kampus: a) Banyak b) Beberapa c) Tidak ada</p>	V V V V V	V V

			42. Apa jabatan yang mereka duduki di organisasi intra kampus?	V	
			43. Apakah anda mengikuti organisasi intra kampus?	V	
			44. Jika ya, apa jabatan anda?	V	
			45. Apa yang anda lakukan jika terjadi perbedaan visi dan ideologi antara PMII dengan organisasi lain yang anda ikuti?	V	
			46. Bagaimana cara anda membagi waktu antara kegiatan di PMII dan di organisasi lain?	V	
			47. Jika anda ditawarkan atau diajukan sebagai calon ketua kegiatan atau ketua organisasi, apa yang anda lakukan?	V	
			48. Jelaskan alasannya!		
			49. Apakah anggota PMII ada yang pernah mengikuti pemilihan ketua pada organisasi intra kampus?		
			50. Apa kendala dalam mengikuti pemilihan tersebut?		
			51. Bagaimana dukungan PMII terhadap anggota yang mengikuti pemilihan tersebut?		
			52. Menurut anda, apa kelebihan dan kekurangan anggota dan pengurus PMII yang mengikuti		

			organisasi intra kampus? 53. Menurut anda, seperti apa sosok pemimpin yang ideal untuk memajukan suatu organisasi?		
--	--	--	---	--	--



	<p>e n a h i k o m i s a r i a t y a n g v a k u m</p>												
	<p>b) Ekst erna l</p>												
	<p>➤ K o m u n i k a s i A k t i f I n s t a n s i , O r m</p>	<p>➤ Mening atkan komunik asi dan kerjasam a</p>						<p>X</p>				<p>Idris</p>	

Teknologi (LPET)											
a) Membangun Kerjasama dengan (Bank, HIPMI, API NDO, LAP ENKOP, ISEI, MES HKT I)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Meningkatkan komunikasi dan kerjasama 								X		Ahmad Hadimaruf
b) Workshop/ Seminar Kewirausahaan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Membekali generasi muda dibidang usaha ➤ Mencetak generasi muda yang handal (Entrepreneurship) 				X			X			diar
c) Pelatihan tekn	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Meningkatkan kualitas kader 				X						wiwit

	mad SAW ➤ Mempererat silaturahmi														
b.) Istig hosa h dan Kajian Keagam aan	➤ menamb ah khasana h keagama an				X	X	X	X	X	X	X	X			Wa hyu di
c.) Ramad han Bersam a Rakyat	➤ memeria hkan dan menyatu bersam rakyat di bulan ramadha n								X						Ilha m
d.)Work shop Kader Dahwa h	➤ mencipta kan kader dakwah yang berjiwa aswaja								X						Had i
e.) Halal bihalal dan temu alumni	➤ memper erat tali silaturahmi									X					faqi hudi n

Dokumentasi Penelitian



gambar 1. Wawancara peneliti dengan Ketua Organisasi PMII Cabang kota Semarang



Gambar 2. MMT Kegiatan Pelatihan Kader Dasar (PKD) Komisariat IAIN Walisongo



Gambar 3. PKD IAIN Walisongo Tanggal 22-24 Februari 2013



Gambar 4. Pembukaan Pelatihan Kader Dasar Komisariat UNNES Tanggal 27 Februari 2013- 3 April 2013



Gambar 5. Kegiatan diskusi Tentang Kepemimpinan untuk Kader



Gambar 5. Kegiatan Ngudi Rasa (Renungan) Untuk kader PMII