Gambaran perilaku kepemimpinan pada mahasiswa di Universitas Padjadjaran

Lisma Aisyatul Azizah

Dibimbing oleh: Dr. Yus Nugraha, MA

ABSTRAK

Kepemimpinan didefinisikan sebagai seni untuk menggerakan orang lain agar tergugah untuk memperjuangkan aspirasi bersama (Kouzes & Posner, 1997). Kepemimpinan merupakan fenomena yang dapat terjadi dimana saja (Kouzes & Posner, 2007), dalam hal ini termasuk di kalangan mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai perilaku kepemimpinan mahasiswa di Universitas Padjadjaran. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian non-eksperimental kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner perilaku kepemimpinan mahasiswa yang disusun berdasarkan 5 dimensi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Kouzes dan Posner sebagai *five practices of exemplary leadership,* yaitu *model the way, inspire a shared vision, challenge the process, enable others to act,* dan *encourage the heart.* Total jumlah partisipan penelitian adalah 27 orang, yang merupakan ketua BEM dan BPM tingkat fakultas di Universitas Padjadjaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor kepemimpinan pada kelima dimensi tergolong pada frekuensi, dengan frekuensi tertinggi yaitu dimensi *enable others to act.* Uji *kruskall-wallis* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara rata-rata skor kelima dimensi kepemimpinan. Meskipun perilaku kepemimpinan yang ditampilkan mahasiswa belum menjadi indikasi kuat sebagai perilaku *exemplary leadership,* namun mereka sudah menunjukkan adanya kapasitas untuk melakukan hal-hal luar biasa dalam organisasi melalui pencapaian organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Mahasiswa

PENDAHULUAN

Pemimpin di seluruh dunia dihadapkan pada sejumlah kebutuhan-kebutuhan yang mendesak, perubahan kehidupan yang berasal dari perubahan drastis dalam hal sosial, politik, ekonomi, dan teknologi (Cavins, 2005). Astin dan Astin (2000) menyebutkan bahwa saat ini dunia membutuhkan pemimpin yang adaptif dan menghasilkan solusi kreatif terhadap permasalahan sosial.

Hal tersebut juga dialami Indonesia, dimana pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat menimbulkan permasalahan dalam hal kesejahteraan masyarakat. Sehingga muncul banyak kritik terhadap kinerja pemimpin di pemerintahan. Sejumlah media pemberitaan online nasional di Indonesia seperti SindoNews.com, Kompas.Com, dan sebagainya merilis berita mengenai adanya krisis kepemimpinan di Indonesia dan adanya kebutuhan masyarakat akan

pemimpin yang mampu menyelesaikan permasalahan negara secara riil. Meningkatnya kebutuhan terhadap kepemimpinan adalah bukti pergeseran demokrasi di masyarakat saat ini, sebagaimana perubahan yang terjadi pada permasalahan individu (Bruce, Webster and Sinaksy, 2006, dalam Patterson 2012).

Mantan Gubernur DKI Jakarta H. Wiranto, S.IP, dalam orasi ilmiahnya di Universitas Esa Unggul tangga 6 Oktober 2003, mengemukakan bahwa di tengah krisis kepemimpinan nasional seperti ini perguruan tinggi memiliki peranan yang sangat strategis dalam menyediakan sumber daya kepemimpinan nasional yang baik dan berkualitas. Penghasil pimpinan di pemerintahan dan korporasi salah satunya berasal dari perguruan tinggi (Astin & Astin, 2000). Sehingga pendidikan kepemimpinan di perguruan tinggi menjadi salah satu agenda penting.

Pengembangan kepemimpinan pada mahasiswa dapat dilakukan melalui beragam cara. Pada tahun 1998, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI mengeluarkan Keputusan Menteri No.155/U/1998 tentang Organisasi Kemahasiswaan Intra Perguruan Tinggi. Melalui keputusan tersebut dijelaskan bahwa salah satu fungsi organisasi mahasiswa adalah mengembangkan kemampuan kepemimpinan mahasiswa. Selain itu, analisis terhadap perilaku kepemimpinan menunjukkan bahwa semakin sering seorang mahasiswa terlibat dalam organisasi kemahasiswaan, maka pengembangan kemampuan dan perilaku kepemimpinan mereka akan semakin kuat, serta pengalaman tersebut sangat berharga dalam membantu mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan yang dapat mereka gunakan di dunia nyata (Patterson, 2012); misalnya dalam dunia kerja.

Pergerakan organisasi mahasiswa yang cukup aktif di Indonesia salah satunya adalah di Universitas Padjadjaran. Universitas Padjadjaran adalah perguruan tinggi berbadan hukum yang berlokasi di Kabupaten Sumedang, Jawa Barat. Berdasarkan Anggaran Rumah Tangga (ART) Kema Unpad, terdapat berbagai jenis organisasi mahasiswa di Universitas Padjadjaran, baik di tingkat universitas, fakultas, maupun jurusan. Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) adalah pemegang fungsi eksekutif baik di tingkat Universitas maupun Fakultas. BEM bekerja berdasarkan aspirasi dan kebutuhan mahasiswa. Menjaring aspirasi mahasiswa, mengesahkan peraturan, dan menilai kinerja BEM dilakukan oleh organisasi yang memegang fungsi legislasi, yaitu Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) yang ada di tingkat universitas maupun fakultas. Organisasi lainnya yang disebutkan dalam AD/ART Kema Unpad adalah Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) dan Badan Audit Kemahasiswaan (BAK).

Prestasi dan kegiatan yang dihasilkan oleh organisasi mahasiswa di Unpad, tidak terlepas dari peran pemimpin/ketua organisasi; karena kepemimpinan dapat terjadi di mana saja (Kouzes dan Posner, 2007), termasuk di organisasi mahasiswa. Dalam sebuah organisasi, pemimpin memiliki banyak peran, salah satunya adalah sebagai orang yang mengubah visi menjadi pencapaian (Schemerhorn, 2010). Pemimpin mahasiswa di Unpad telah mencanangkan visi organisasi yang mengarah pada pencapaian visi Unpad untuk *Menjadi Universitas Unggul dalam Penyelenggaraan Pendidikan Kelas Dunia Tahun 2026*, yang salah satunya bertujuan untuk teraihnya keunggulan institusi dan program studi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan seni.

Data awal penelitian ini menunjukkan sejumlah data yaitu adanya perilaku kepemimpinan yang diprediksi berperan menghasilkan kegiatan-kegiatan kemahasiswaan dan prestasi mahasiswa Unpad. Namun, menurut Keputusan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 492.A/M/Kp/Viii/2015 Tentang Klasifikasi Dan Pemeringkatan Perguruan Tinggi Di Indonesia Tahun 2015, menyebutkan bahwa Unpad mendapatkan nilai 0,3 dalam hal kegiatan kemahasiswaan. Jauh berbeda dengan yang didapatkan oleh institusi lain seperti UGM dan ITB, padahal kegiatan dan prestasinya baik. Hal ini juga menjadi salah satu latar belakang peneliti ingin mengetahui seperti apa perilaku kepemimpinan mahasiswa di Unpad yang menghasilkan hal-hal tersebut.

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti menilai bahwa kepemimpinan mahasiswa dan pengembangannya menjadi topik yang perlu dikembangkan. Penelitian kepemimpinan pada mahasiswa masih belum banyak dijadikan topik bahasan. Sehingga peneliti berharap topik ini bisa mulai untuk dikembangkan penelitiannya. Peneliti ingin melihat gambaran kepemimpinan yang ada pada mahasiswa khususnya mahasiswa di Unpad. Secara spesifik, peneliti ingin melihat profil kepemimpinan pada mahasiswa Unpad berdasarkan *five practices of exemplary leadership* dari Kouzes dan Posner (2007). Teori ini digunakan karena sesuai dengan praktik kepemimpinan yang terjadi di mahasiswa (Posner & Brodsky, 1992, dalam Posner, 2009)

Pada awal studinya, Kouzes dan Posner melakukan penelitian terhadap 2.500 manajer mengenai pengalaman terbaik mereka selama menjadi pemimpin, yang kemudian menghasilkan 5 dimensi kepemimpinan yang dikenal dengan *five practices of exemplary leadership* (Kouzes & Posner, 2006). Hasil studi kasus terhadap mahasiswa mendukung dugaan bahwa mahasiswa menunjukkan perilaku kepemimpinan yang sama dan menjelaskan bahwa kerangka konsep *five practices of exemplary leadership* relevan dengan pengalaman kepemimpinan mahasiswa (Posner, 2012)

Ketika seorang pemimpin dapat menunjukkan kapasitasnya untuk mempraktikan *The Five Practices of Exemplary Leadership*, maka mereka telah menunjukkan kepada anggotanya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melaksanakan hal-hal yang luar biasa di dalam organisasi (Kouzes dan Posner, 2007). Pemimpin menjadi orang yang mampu mengubah nilai-nilai menjadi tindakan, visi menjadi kenyataan, masalah menjadi inovasi, risiko menjadi penghargaan, dan menciptakan solidaritas. Pada penelitian ini, peneliti mengasumsikan bahwa pemimpin di kalangan mahasiswa Universitas Padjadjaran juga menunjukkan perilaku kepemimpinan yang ada dalam *five exemplary practices of leadership.* Hal yang ingin dihasilkan dari penelitian ini adalah profil kepemimpinan mahasiswa. Sehingga, dapat diketahui sejauh mana para pemimpin mempraktikan 5 dimensi kepemimpinan tersebut.

METODE PENELITIAN

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian non-eksperimental kuantitatif. Rancangan penelitian non-eksperimental kuantitatif adalah jenisstudi berbentuk deskriptif yang

menggunakan pengumpulan data kuantitatif untuk mendeskripsikan variable yang diinginkan (Christensen, 2007). Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi (Bungin,2006).

Partisipan

Penelitian ini melibatkan partisipan yang terdiri atas ketua BEM dan BPM di Unpad. Penentuan partisipan ini dilakukan dengan mempertimbangkan kesetaraan tugas dan cakupan organisasi BEM dan BPM Fakultas. BEM dan BPM juga merupakan organisasi yang mengelola berbagai bidang. Total jumlah partisipan dalam penelitian yang bersedia untuk mengikuti penelitian ini berjumlah 27 orang.

Pengukuran

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dibuat berdasarkan 5 dimensi kepemimpinan *five practices of exemplary leadership* dari Kouzes dan Posner. Lima dimensi tersebut adalah *model the way, inspired a shared vision, challenge the process, enable others to act,* dan *encourage the heart.* Pada penelitian ini, peneliti mengambil 5 dimensi kepemimpinan tersebut yang kemudian diterjemahkan kedalam indikator dan item berdasarkan konteks organisasi mahasiswa.

Kuesioner penelitian ini terdiri atas 29 item yang menggunakan skala *Likert.* Partisipan diminta untuk memilih jawaban dengan dengan rentang pilihan jawaban mulai dari jarang sampai dengan selalu. Terdapat juga 4 pertanyaan terbuka sebagai penunjang data utama penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata skor partisipan menunjukkan bahwa mereka menampilkan seluruh perilaku dalam frekuensi sering, yang berkisar antara 4,03 (*inspire*) sampai dengan 4,13 (*model*). Statistika deskriptif ini menunjukkan bahwa perilaku yang paling sering ditampilkan yaitu *enable others to act,* namun hasil uji *kruskall-wallis* menunjukkan tidak ada perubahan signifikan antara rata-rata skor kepemimpinan pada setiap dimensi.

Tabel Rata-Rata Skor Kepemimpinan pada Mahasiswa

DIMENSI	MEAN	STD
Model the Way	4.13	0.71
Inspire a Shared Vision	4.03	0.94
Challenge The Process	4.05	0.80
Enable Others to Act	4.34	0.77
Encourage The heart	4.08	0.90

Pembahasan Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam memimpin, mahasiswa sering memberikan kesempatan kepada anggota untuk bertanggung jawab terhadap suatu tugas dalam organisasi. Dalam organisasi mahasiswa biasanya terdapat struktur organisasi yang membagi-bagi anggota kedalam departemen/bidang, sehingga sudah ada pendelegasian tugas yang cukup

jelas melalui departemen/bidang tersebut. Meskipun terbagi dalam departemen, namun pemimpin sering membiasakan anggota untuk bersikap saling menghormati. Sehingga terbentuk suasana kolaboratif didalam organisasi.

Selain itu, pemimpin juga memiliki nilai-nilai dan prinsip organisasi yang disepakati bersama anggota (Kouzes & Posner, 2007). Hal tersebut diawali dengan menyampaikan nilai-nilai dan prinsip organisasi kepada anggota, kemudian menyepakati nilai-nilai dan prinsip tersebut menjadi nilai dan prinsip organisasi. Dalam rangka menerapkan nilai-nilai tersebut tindakan dan perilaku di organisasi, pmahasiswa memberikan contoh mengenai tindakan-tindakan yang ia harapkan dari anggotanya. Namun, jika dianalisis berdasarkan rata-rata item penelitian, perilaku tersebut masih belum diikuti dengan ketegasan pemimpin untuk mengingatkan dan memastikan bahwa anggotanya bertindak sesuai dengan prinsip dan nilai-nilai organisasi yang telah disepakati bersama. Sebagai ketua, mahasiswa juga sering berusaha menepati janji dan komitmennya untuk organisasi. Komitmen tersebut dapat menghasilkan kepercayaan dari anggota terhadap pemimpin (Kouzes & Posner, 2007).

Dalam menghargai tanggung jawab anggota terhadap tugasnya, pemimpin memberikan apresiasi kepada anggota. Perilaku memberi apresiasi dan menunjukkan pengakuan atas kontribusi anggota memang bukan yang paling tinggi frekuensinya dibandingkan perilaku lain, tetapi mahasiswa sudah tergolong sering menampilkannya di organisasi yang mereka pimpin. Hal tersebut tercermin dari pemberian semangat kepada anggota yang sedang menjalankan tugas. Mereka juga menyampaikan ungkapan apresiasi secara langsung kepada anggota yang telah menyelesaikan tugasnya. Namun pada aspek ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa frekuensi perilaku mahasiswa untuk memastikan bahwa kontribusi anggota diakui oleh anggota lainnya masih kurang. Hal tersebut dikarenakan mahasiswa juga masih jarang mengumumkan keberhasilan tim maupun individu kepada seluruh bagian organisasi.

Berdasarkan data tambahan, terdapat beragam bentuk pemberian apresiasi dari pemimpin kepada anggota. Hampir seluruh partisipan mengungkapkan bahwa mereka memberikan ucapan terima kasih secara personal kepada anggota yang telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa partisipan menunjukkan juga apresiasi dalam bentuk lain, seperti memberikan hadiah kepada anggota yang memiliki kinerja terbaik, pujian untuk anggota, mengumumkan di media sosial, memberikan plakat untuk anggota pada akhir masa jabatan, dan mengadakan kegiatan khusus apresiasi untuk anggota. Beberapa bentuk apresiasi seperti pengumuman melalui media sosial dan mengadakan kegiatan khusus dalam organisasi dapat menjadi cara-cara untuk meningkatkan pengakuan anggota organisasi terhadap kontribusi anggota lainnya. Namun perilaku tersebut baru dilakukan oleh beberapa organisasi saja. Kouzes & Posner (2007) menjelaskan bahwa perayaan keberhasilan akan menguatkan identitas kolektif dan semangat komunitas. Bentuknya tidak harus berupa *event* perayaan tetapi dapat juga dalam bentuk *reinforcement* untuk anggota yang berhasil menyelesaikan tugasnya.

Perilaku kepemimpinan juga mencakup visi organisasi dan pengembangan organisasi. Aspek perilaku tersebut pada dasarnya sudah sering ditampilkan oleh mahasiswa, namun frekuensinya sedikit kurang dibandingkan ketiga perilaku sebelumnya. Sehingga permasalahan visi organisasi dan pengembangan organisasi dapat menjadi ruang untuk pengembangan lebih lanjut.

Mengenai visi organisasi, pemimpin telah menunjukkan bahwa dirinya sering memberikan gambaran kepada para anggota mengenai berbagai kemungkinan yang dapat terjadi pada organisasi selama masa kepengurusan. Hal tersebut diikuti juga dengan usaha mahasiswa untuk menyusun rencana program dan jadwal dalam rangka pencapaian visi organisasi, tetapi tidak diikuti dengan penyusunan langkah-langkah pencapaian program kerjanya. Peneliti menduga bahwa hal tersebut tidak terdeteksi karena pemimpin sudah mendelegasikan beberapa tugasnya kepada anggota di setiap departemen/bidang. Sehingga tanggung jawab penyelesaian program kerja juga diserahkan kepada masing-masing departemen dan penyusunan langkah-langkah lebih cenderung dilakukan oleh masing-masing departemen.

Pencapaian visi organisasi tidak dapat dilakukan oleh pemimpin saja, tetapi harus dilakukan oleh tim (Kouzes & Posner, 2007). Oleh karena itu, pemimpin harus melibatkan anggotanya dalam pencapaian visi organisasi. Agar dapat melibatkan anggota, maka pemimpin harus terlebih dahulu memahami anggotanya. Dalam penelitian ini, hal tersebut dilakukan dengan memahami motivasi anggota dalam mengikuti organisasi yang ia pimpin, sehingga dirinya dapat menciptakan atmosfir organisasi yang membuat para anggotanya bisa menyalurkan minat dan bakatnya melalui organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih ada perilaku yang frekuensinya rendah dalam hal proses penyusunan visi. Jika kita melihat pada item penelitian, frekuensi partisipan dalam hal mendiskusikan visi dengan anggotanya masih termasuk jarang/kadang-kadang. Data menunjukkan bahwa mahasiswa masih belum cukup sering mendiskusikan visi organisasi, termasuk prestasi dan pencapaian organisasi, dengan anggotanya. Sedangkan Kouzes & Posner (2007) menyebutkan bahwa visi mencakup juga aspirasi anggota terhadap organisasi. Peneliti menduga hal tersebut dikarenakan sistem yang berlaku di hampir seluruh organisasi mahasiswa mengharuskan visi dibuat oleh calon pemimpin sebelum mereka menjabat. Sehingga kurangnya proses diskusi dengan anggota dapat terjadi. Meskipun demikian, tetapi mahasiswa menunjukkan semangat dalam menyampaikan visinya tersebut kepada seluruh anggota organisasi.

Visi organisasi sangat berkaitan dengan pencapaian organisasi. Dalam menghasilkan pencapaian organisasi, pemimpin harus melakukan adanya perubahan dan mengahadapi tantangan dalam organisasi. Sehingga organisasi dapat berkembang. Berkenaan dengan pengembangan organisasi, menurut Kouzes dan Posner (2007) pemimpin memiliki tugas untuk mencari cara dan kesempatan mengembangkan organisasi, menciptakan inovasi, dan improvisasi dalam organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa sudah cukup sering menampilkan peran tersebut.

Mahasiswa mencari cara untuk mengembangkan kemampuan dirinya maupun anggota. Mereka juga mencari cara yang inovatif untuk perubahan organisasi ke arah yang lebih positif.

Pada aspek ini, Kouzes dan Posner (2007) mengemukakan bahwa seharusnya pemimpin berani mengambil resiko untuk mencoba hal-hal baru dalam organisasi, tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa belum cukup sering menunjukkan keberaniannya untuk mencoba cara-cara baru, baik dalam menyelesaikan tugas maupun permasalahan. Hal tersebut diduga disebabkan karena pemimpin masih jarang membuat langkah-langkah pelaksanaan program kerja. Membuat langkah-langkah pelaksanaan program kerja merupakan salah satu usaha untuk menyeimbangkan keberanian pemimpin mengambil risiko dalam mencoba cara-cara baru.

Pada dasarnya, praktik kepemimpinan *five practices of exemplary leadership* diawali dengan studi terhadap pengalaman terbaik para pemimpin selama mereka memimpin (Kouzes & Posner, 2006). Kouzes & Posner (2007) mengemukakan bahwa seorang pemimpin yang telah menunjukkan kapasitasnya untuk melakukan 5 praktik kepemimpinan, maka dapat dikatakan bahwa dirinya telah menunjukkan kapasitas untuk melakukan hal-hal yang *extraordinary* dalam organisasi. Hal senada juga dikemukakan oleh Kouzes & Posner (2002c, dalam Rand, 2004) bahwa mahasiswa yang menampilkan perilaku kepemimpinan pada frekuensi tinggi secara konsisten dapat mengindikasikan kapasitas dirinya sebagai *exemplary leader*, yaitu yang memiliki kapasitas untuk menghasilkan pencapaian-pencapaian yang luar biasa didalam organisasi. Pemimpin organisasi mahasiswa di Unpad menampilkan kelima dimensi kepemimpinan pada frekuensi sering, serta tidak ada perbedaan signifikan antara rata-rata skor setiap dimensi kepemimpinan. Namun indikasi bahwa mahasiswa Unpad memiliki kapasitas sebagai *exemplary leaders* masih kurang kuat.

Indikasi bahwa mahasiswa Unpad memiliki kapasitas sebagai *exemplary leaders* memang masih kurang kuat dalam penelitian ini. Namun, berdasarkan data tambahan yang telah diambil, BEM dan BPM Unpad pada periode masa jabatan 2015 telah menghasilkan sejumlah pencapaian. Pada BEM, pencapaian yang dihasilkan diantaranya dapat menyelesaikan seluruh program kerja yang telah dicanangkan. Pencapaian tersebut didapatkan oleh hampir seluruh ketua BEM yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Terdapat 6 BEM Fakultas yang menjadi juara pada berbagai kejuaraan baik di tingkat universitas (FORSI, Unpad Award, Padjadjaran Berprestasi) maupun nasional (PIMNAS, *Public Health Show*, dan *Patient Counseling*). Beberapa ketua BEM juga menyebutkan bahwa mereka membuat inovasi-inovasi berupa program kerja baru, seperti sekolah PKM dan seminar internasional. Ditemukan juga sejumlah BEM yang menjadi memiliki pencapaian menjadi kanwil bagi organisasi regional dan tuan rumah untuk rakernas. Jika melihat pada pencapaian-pencapaian tersebut, maka kita dapat melihat bahwa meskipun mahasiswa Unpad belum dapat dianggap sebagai *exemplary leaders*, tetapi pencapaian tersebut membuktikan bahwa mereka memiliki kapasitas untuk mewujudkan visi organisasi dan hal-hal yang luar biasa di dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Astin, A. W., & Astin, H. S. (2000). *Leadership Reconsidered: Engaging Higher Education in Social Change.* Michigan: W.K. Kellog Foundation.

Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia. *Penduduk Indonesia menurut Provinsi 1971, 1980, 1990, 1995, 2000 dan 2010*. http://bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1267. Diakses pada tanggal 3 November 2015, pukul 21.30 WIB

Bungin, H. B. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Cavins, B.J. (2005). *The Relationship Between Emotional-Social Intelligence and Leadership Practices Among College Student Leaders*. Disertasi. Ann Arbor: UMI

Christensen, L. B. (2007). *Experimental Methodology, Tenth Edition.* Boston: Pearson.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2006). *Student Leadership Practices Inventory: Facilitator's Guide, Second Edtion.* San Fransisco: Jossey Bass.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1997). *The Leadership Challenge, 2nd Edition.* San Fransisco: Jossey Bass.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The Leadership Challenge, 4th Edition.* San Fransisco: Jossey Bass.

Kurniawan, Haris. (2012) *Indonesia Krisis Kepemimpinan.* http://nasional.sindonews.com/read/699051/12/indonesia-krisis-kepemimpinan-1355913596. Diakses Pada tanggal 3 November 2015, pukul 15.25 WIB.

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (1998) Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 155/U/1998 Tentang Organisasi Kemahasiswaan.

Patterson, B. (2012). *Influences of Student Organizational Leadership Experiences in College Students Leadership Behaviors.* Tennesee: *e-Journal of Organizational Learning and Leadership*

Posner, B. Z. (2012). Effectively Measuring Student Leadership. *Journal of Administrative Science*.

Schemerhorn, J. E. (2010). *Introduction to Management.* Hoboken: Wiley.

Universitas Padjadjaran. *Visi, Misi, dan Tujuan Universitas Padjadjaran.* http://www.unpad.ac.id/universitas/visi-misi-tujuan/. Diakses pada tanggal 4 November 2015, pukul 09.17 WIB.

Universitas Esa Unggul. *Peranan Perguruan Tinggi dalam Menghasilkan Pemimpin Bangsa: Orasi Ilmiah H. Wiranto, S.IP*. http://www.esaunggul.ac.id/epaper/peranan-perguruan-tinggi-dalam-menghasilkan-pemimpin-bangsa-orasi-ilmiah-h-wiranto-sh-sip/?sbcoaakbclgklwzf?vxbcoaaakbclwjcc?ahocezfrihfbtdgw. Diakses pada tanggal 1 November 2015, pukul 15.00 WIB

Wahyu, Yohan; Purwantari B.I. (2012). *Bayangan Krisis Kepemimpinan.* http://nasional.kompas.com/read/2012/09/03/08510219/Bayangan.Krisis.Kepemimpinan. Diakses pada 2 November 2015 pukul 22.00 WIB