

**Studi Deskriptif tentang Perilaku Kepemimpinan Mahasiswa
Studi pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Unpad Angkatan 2012 yang Memiliki
Pengalaman Kepemimpinan**

Hikmatiar Hakim

Dibimbing Oleh : Dr. Yus Nugraha, MA

ABSTRAK

Kepemimpinan didefinisikan sebagai seni untuk menggerakkan orang lain agar tergugah untuk memperjuangkan aspirasi bersama (Kouzes & Posner, 2014). Kepemimpinan merupakan fenomena yang dapat terjadi dimana saja (Kouzes & Posner, 2007), dalam hal ini termasuk di kalangan mahasiswa. Melalui penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai perilaku kepemimpinan mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran Angkatan 2012 yang memiliki pengalaman dalam memimpin. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian non-eksperimental kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Alat ukur dalam penelitian ini 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 81 orang, yang merupakan ketua, wakil ketua dan setaranya, kepala departemen dan setaranya, dan koordinator di dalam maupun di luar Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir seluruh partisipan telah mampu dalam menampilkan perilaku kepemimpinan pada seluruh dimensi kepemimpinan (*model the way*, *inspire a shared vision*, *challenge the process*, *enable others to act*, dan *encourage the heart*). Terutama pada dimensi *enable others to act*, mahasiswa paling sering dalam menampilkan perilaku kepemimpinan tersebut dibandingkan dengan dimensi yang lain.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Mahasiswa

PENDAHULUAN

Dewasa ini kepemimpinan merupakan hal yang penting bagi keberlangsungan suatu organisasi, perusahaan, dan negara. Banyak pihak yang menyatakan bahwa bangsa Indonesia saat ini sedang mengalami krisis kepemimpinan. Sulit untuk mencari kader-kader pemimpin pada berbagai tingkatan. Pernyataan-pernyataan

tentang krisis kepemimpinan tersebut dapat kita lihat dalam berbagai artikel yang diunggah internet atau *website*.

Institut Kepemimpinan dan sistem Politik Indonesia (2012) melakukan rangkaian kegiatan diskusi publik tentang krisis kepemimpinan di berbagai tempat, salah satunya dilaksanakan di Grand

Ballroom The Sultan Hotel, Jakarta, pada tanggal 19 Desember 2012. Hal lain lagi, Lorca (2013) mengemukakan hasil riset terbaru yang menemukan bahwa tingkat kepercayaan masyarakat Indonesia terhadap kinerja kepemimpinan pemerintah masih rendah walaupun ada peningkatannya. Riset ini terungkap dari penemuan di lapangan oleh Edelman Indonesia dengan judul *Edelman Trust Barometer 2013*.

Perlu adanya cara atau solusi untuk mengatasi krisis kepemimpinan ini, salah satunya adalah perguruan tinggi yang memiliki peranan penting dalam menyediakan sumber daya manusia yang akan menjadi pemimpin-pemimpin yang baik dan berkualitas. Perguruan tinggi yang ada di Indonesia begitu banyak, salah satunya adalah Universitas Padjadjaran yang bertujuan mencetak para pemimpin-pemimpin untuk bangsa Indonesia.

Berdasarkan Rencana Bisnis dan Anggaran Unpad tahun 2012-2016 yang menyatakan “Universitas Padjadjaran didirikan pada tanggal 11 September 1957 atas prakarsa para pemuka masyarakat Jawa Barat yang menginginkan adanya perguruan tinggi tempat pemuda-pemudi Jawa Barat memperoleh pendidikan tinggi untuk mempersiapkan pemimpin masa depan. Dalam perjalanannya Unpad telah menjadi aset nasional yang juga diharapkan oleh pemerintah Indonesia untuk mendidik calon calon pemimpin bangsa dari seluruh Nusantara”. Maka dapat dikatakan Unpad menjadi salah satu pencetak pemimpin-pemimpin dimasa yang akan datang. Penghasil pimpinan di pemerintahan dan korporasi salah satunya berasal dari perguruan tinggi (Astin & Astin, 2000).

Hampir di setiap perguruan tinggi pasti ada organisasi kemahasiswaan, sebagai wahana untuk mengatualisasikan kreatifitas dan potensi mahasiswa. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 155/U/1998 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi, pada Pasal 3 (1) dijelaskan bahwa di setiap perguruan tinggi terdapat satu organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi yang menaungi semua aktivitas kemahasiswaan. Diantara fungsi organisasi tersebut, fungsi pengembangan keterampilan organisasi dan kepemimpinan mahasiswa merupakan hal yang penting. Hal ini disebabkan mahasiswa, selain calon ilmuwan, juga calon pemimpin bangsa di masa depan. Mahasiswa adalah sebagian kecil dari generasi muda yang nanti diharapkan sebagai pemimpin.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena kepemimpinan yang efektif di posisi kunci sangat penting untuk keberhasilan setiap organisasi. Pemimpin mengelola perubahan, memberikan visi, dan bekerja untuk organisasi mereka agar sukses dalam lingkungan yang serba cepat dari era informasi global (Conger, 2004). Program pengembangan kepemimpinan telah menjadi prioritas dan kian meningkat untuk bisnis dan nirlaba organisasi (Cacioppe, 1998).

Namun kebutuhan akan kemampuan memimpin tersebut belum dibarengi dengan ketersediaan fasilitas yang cukup untuk mengembangkan kemampuan memimpin. Mulai dari pelatihan, seminar, ataupun kegiatan yang bertujuan untuk

mengembangkan kepemimpinan di Fakultas Psikologi Unpad. Setelah bertanya kepada Kepala Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) BEM Fapsi Unpad periode 2014/2015, hanya ada 1 kegiatan yang dibuat oleh BEM untuk memenuhi kebutuhan akan kemampuan untuk memimpin bagi para mahasiswa.

Fenomena yang terjadi membuat peneliti ingin mengetahui kesiapan para mahasiswa calon lulusan Fakultas Psikologi Unpad angkatan 2012 terutama dalam aspek kepemimpinan. Mahasiswa Fakultas Psikologi Unpad angkatan 2012 sudah memasuki tahun terakhirnya dan sudah mulai mengambil mata kuliah skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan. Mahasiswa angkatan 2012 sebagai mahasiswa yang telah melewati semua perkuliahan, kegiatan akademik, dan pengalaman berorganisasi. Mereka juga telah mengalami semua jabatan tertinggi dalam organisasi kemahasiswaan, kepanitiaan, dan Kelompok Kegiatan khususnya yang ada di Fakultas Psikologi Unpad. Bisa dikatakan bahwa mahasiswa Fakultas Psikologi Unpad angkatan 2012 mahasiswa yang lebih siap untuk menghadapi dunia kerja dan profesional dibandingkan angkatan aktif yang ada di Fakultas Psikologi Unpad mulai dari angkatan 2015 hingga 2013.

Usaha untuk memahami kepemimpinan pada mahasiswa Fapsi Unpad angkatan 2012 adalah menggunakan kuesioner singkat pada beberapa individu mahasiswa angkatan 2012, berdasarkan teori *Five Practices of Exemplary leadership* yang dikembangkan oleh peneliti James Kouzes dan Barry Posner. Teori ini terdiri dari 5 aspek yang

diidentifikasi sebagai “*Exemplary leadership*” : (a) *Challenge the Process* (b) *Inspire a Shared Vision*, (c) *Enable Others to Act*, (d) *Model the Way*, dan (e) *Encourage the Heart*.

Adanya kebutuhan untuk mempersiapkan para mahasiswa yang akan lulus dalam aspek kepemimpinan. Namun, berdasarkan data awal belum meratanya perilaku kepemimpinan yang muncul dari para mahasiswa Fapsi Unpad. Dari kondisi tersebut peneliti ingin mengetahui bagaimana gambaran perilaku kepemimpinan mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran angkatan 2012.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Metode penelitian deskriptif adalah teknik penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan suatu gambaran dari suatu situasi tertentu atau kejadian, atau rangkaian kejadian (Christensen, 2007).

Partisipan

Jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 individu yaitu mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran angkatan 2012 yang mempunyai pengalaman memimpin di organisasi kemahasiswaan. Partisipan dalam penelitian ini didapatkan dengan metode *Stratified Random Sampling*.

Pengukuran

Perilaku kepemimpinan pada mahasiswa ini diukur dengan menggunakan kuesioner perilaku kepemimpinan berdasarkan teori *Five*

Practices of Exemplary leadership (Kouzes & Posner, 1998). Kuesioner ini terdiri atas 2 bagian, bagian pertama terdiri 4 pertanyaan dan bagian kedua terdapat atas 35 item pertanyaan tertutup.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian, hampir seluruh Mahasiswa Fakultas Psikologi Unpad Angkatan 2012 telah mampu menampilkan *five practice of exemplary leadership* dari Kouzes dan Posner. Para mahasiswa mampu menampilkan kelima dimensi perilaku kepemimpinan dari dimensi *enable others to act, model the way, encourage the heart, inspired a shared vision, dan challenge the process*.

Berdasarkan data hasil penelitian, ditemukan juga bahwa dimensi kepemimpinan yang paling sering ditampilkan oleh mahasiswa adalah *enable others to act*. Dimensi *enable others to act* menjelaskan bahwa mahasiswa sebagai pemimpin seharusnya memberikan ruang untuk berkembangnya kemampuan anggota dengan adanya pendelegasian tugas dan tanggung jawab (Kouzes & Posner, 2007).

Hal ini bisa disebabkan karena latar belakang para mahasiswa yang berasal dari fakultas psikologi yang mempelajari tingkah laku dan proses-proses mental manusia. Sehingga para mahasiswa menjadi lebih sadar dan mengetahui bagaimana cara memperlakukan para anggotanya. Karena dalam dimensi kepemimpinan ini menjelaskan bahwa sebuah organisasi tidak bisa dijalankan oleh satu orang saja, oleh karena itu pemimpin adalah orang yang berperan menciptakan atmosfer saling percaya dan saling menghormati (Kouzes & Posner, 2006). Pemimpin juga menjadi orang yang

membantu anggotanya untuk mempelajari keterampilan baru dan mengembangkan talenta mereka, serta menyediakan dukungan yang diperlukan untuk perkembangan dan perubahan (Kouzes & Posner, 2007).

Para mahasiswa juga sering menampilkan perilaku pemimpin seperti mendukung anggota untuk tumbuh bersama, meyakini tujuan yang ingin dicapai, memperlakukan anggota dengan respek, mencari umpan balik dari kinerja pribadi, dan membangkitkan semangat para anggota. Perilaku-perilaku kepemimpinan ini merupakan perilaku yang paling sering dimunculkan dari masing-masing dimensi perilaku kepemimpinan. Namun, para mahasiswa masih sangat jarang menampilkan pada perilaku kepemimpinan tertentu seperti melihat sesuatu di luar “batas” kebiasaan organisasi, memiliki filosofi kepemimpinan yang jelas, dan mencari peluang yang menantang untuk anggota.

Perilaku kepemimpinan dari Kouzes dan Posner yang telah dilakukan oleh para mahasiswa ini memiliki dampak secara langsung maupun tidak kepada para anggota, pemimpinnya, dan organisasi itu sendiri. Karakteristik atau dampak dari perilaku kepemimpinan yang mungkin termasuk adalah lebih tingginya performa tim dan membantu peningkatan level dari loyalitas dan komitmen anggotanya. Perilaku kepemimpinan juga menunjukkan peningkatan pada level motivasi, keinginan untuk bekerja lebih keras, dan penurunan ketidakhadiran, *turnover*, dan rasio *dropout* (Kouzes dan Posner, 1995, p. 6).

Seperti perilaku kepemimpinan menjelaskan nilai-nilai yang dipegang

dalam organisasi dengan cara mencari umpan balik dari kinerja pribadi, membangun komitmen dengan para anggota, dan mengembangkan nilai-nilai bersama dalam organisasi akan berdampak pada komitmen dan loyalitas para anggota. Karena nilai-nilai yang diyakini oleh seorang pemimpin juga akan menjadi landasan pemahaman nilai-nilai bersama. Nilai-nilai bersama merupakan dasar untuk membangun hubungan kerja yang produktif dan jujur. Pemahaman mengenai nilai bersama akan menggerakkan komitmen, antusiasme, dan semangat. Setiap orang jadi memiliki alasan untuk peduli pada pekerjaannya, sehingga dapat bekerja lebih efektif dan memuaskan. Anggota akan menjadi lebih loyal ketika nilai-nilai mereka sejajar dengan nilai-nilai organisasi.

Perilaku kepemimpinan merangkul anggota melalui visi bersama dan menjelaskan masa depan organisasi juga dapat memberi dampak terhadap motivasi dan keinginan untuk bekerja lebih keras. Karena seorang pemimpin melihat masa depan organisasi dengan segala kemungkinan dan keyakinan bahwa orang-orang yang bekerja bersama akan menghasilkan sebuah perubahan. Maka dibutuhkan visi untuk menjadi arah dan tujuan bagi organisasi, yang harus disampaikan kepada anggota agar visi tersebut menggugah nilai, ketertarikan, harapan, dan mimpi sehingga anggota dapat mengerti dan memahami visi tersebut. Visi bukan semata-mata apa yang diinginkan oleh pemimpin, namun juga merupakan aspirasi dari para anggota. Ketika suatu visi dibagikan kepada orang lain, maka hal tersebut akan menarik banyak orang, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lebih banyak tantangan

dibandingkan dengan visi yang disimpan sendiri

Selain berbagi membangun visi bersama, pemimpin juga perlu merangkul anggota dengan selalu melibatkan anggota dalam proses pencapaian visi organisasi. Pemimpin juga berusaha menegaskan makna dari pentingnya tugas atau pekerjaan yang dilakukan anggotanya agar mereka merasa diakui kontribusinya bagi organisasi. Untuk memperkuat keinginan anggota dalam pencapaiannya, maka seorang pemimpin harus menunjukkan antusiasme dan kepercayaan terhadap kapasitas anggotanya. Perilaku kepemimpinan yang telah dilakukan oleh para mahasiswa dengan cara mengekspresikan keyakinan pada kemampuan anggota.

Perilaku kepemimpinan dengan cara merayakan pencapaian tim akan memberikan kesenangan dalam bekerja keras dan juga sebagai bentuk penghargaan terhadap semangat tim yang bisa berdampak pada meningkatnya level performa para anggota. Perayaan akan meningkatkan hubungan antar anggota dan meningkatkan pertukaran informasi sehingga akan terbentuk hubungan interpersonal yang berkualitas serta meningkatnya produktivitas. Sehingga dapat juga menurunkan ketidakhadiran, *turnover*, dan tingkat *dropout* dari para anggota.

Hasil penelitian juga menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan dari variabel jenis kelamin, usia, IPK, tingkat jabatan, dan jenis pengalaman kepemimpinan kepada lima dimensi perilaku kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astin, A. W., & Astin, H. S. (2000). *Leadership Reconsidered: Engaging Higher Education in Social Change*. Michigan: W.K. Kellogg Foundation.
- Cacioppe, R. (1998). An integrated model and approach for the design of effective leadership development programs. *Leadership & Organization Development Journal*, 19(1), 44-53.
- Christensen, L. B. (2007). *Experimental Methodology, Tenth Edition*. Boston: Pearson.
- Conger, J. A. (2004). Transforming nonprofit boards: lessons from the world of corporate governance. In R. E. Riggio & S. S. Orr (Eds.), *Improving leadership in nonprofit organizations* (pp. 119-130). San Francisco CA: Jossey-Bass.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). *The leadership challenge: how to keep getting extraordinary things done in organizations*. California: Jossey-Bass.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1998). *Student leadership practices inventory*. (3rd ed.).
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2006). *Student Leadership Practices Inventory: Facilitator's Guide, Second Edition*. San Francisco: Jossey Bass.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The Leadership Challenge, 4th Edition*. San Francisco: Jossey Bass.
- Lorca, R. I. (2013). Indonesia Krisis Kepemimpinan. Diakses dari: <http://pedomannews.com/sosialbudaya/19394-indonesia-krisis-kepemimpinan>, pada 4 Februari 2013.