

**PELATIHAN DASAR KEPEMIMPINAN (LDK)**  
**BAGI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS MUSAMUS**

**Oleh**

**Dr. Fitriani, S.Kom., M.Si, email:fitriani310878@gmail.com**  
**Dosen Ilmu Administrasi Negara, Fisip – Unmus**

**Abstrak**

Kepemimpinan merupakan suatu kiat atau kewibawaan yang mampu menggerakan orang lain, baik secara perseorangan maupun kelompok didalam suatu organisasi sehingga menimbulkan kemauan dan kemampuan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan organisasi. Mahasiswa yang terlibat kepengurusan BEM, HMJ dan UKMJ yang berperan sebagai salah satu jalur pembinaan kemahasiswaan harus mampu mewujudkan tugas pokok dan fungsinya, kemauan dan kemampuan para pelaku kepemimpinan hanya dapat berperan dengan sebaik-baiknya apabila secara teratur, terencana dan berkesinambungan dilaksanakan pembinaan dan pengembangan bagi para pelaku kepemimpinan tersebut. “Latihan Dasar Kepemimpinan” bagi mahasiswa, merupakan salah satu jalur pembinaan generasi muda yang difokuskan pada kompetensi individu.

Pelatihan dasar kepemimpinan adalah: Meningkatkan dan memantapkan mutu kepemimpinan, Meningkatkan kemampuan berorganisasi dan kesadaran politik sebagai warga negara yang baik dan bertanggung jawab, meningkatkan dan mengembangkan serta memperluas wawasan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan, memberikan kesempatan belajar bagi peserta didik, mendorong, membimbing serta mengarahkan potensi kepemimpinan, menumbuhkan, meningkatkan dan memantapkan kesadaran dan tanggung jawab sebagai warga negara khususnya generasi muda penerus perjuangan bangsa, dan memberikan tuntunan dan meningkatkan pola pikir, sikap dan perilaku, kepribadian, budi pekerti, sopan santun dan disiplin. Peserta Pelatihan Dasar Kepemimpinan ini adalah mahasiswa/i Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang terlibat dalam kepengurusan BEM, HMJ dan UKMJ.

**Kata kunci** : Pelatihan, Kepemimpinan, Mahasiswa.

## PENDAHULUAN

Organisasi yang merupakan kumpulan dari orang-orang yang memiliki tujuan yang sama. Organisasi terbagi pada dua kelompok besar berdasarkan pada tujuan yang ingin dicapai, yaitu: (1) Organisasi Sosial yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya; (2) Organisasi Bisnis yaitu organisasi yang memiliki tujuan untuk mencapai/memperoleh keuntungan. Pendekatan lain untuk membedakan suatu bentuk organisasi (organisasi sosial dari organisasi bisnis) adalah dari perkembangan organisasi itu berdasar pada fase pengembangannya. Organisasi sosial cenderung mengikuti fase pertumbuhan organisasi yang dikemukakan oleh Greiner, L. (1972), sebagaimana dijelaskan dalam buku Teori Organisasi (*Organization Theory*) oleh Hatch, M. J. (1997).

Lima fase pertumbuhan organisasi yang dikemukakan oleh Greiner sangatlah terkenal bagi para ilmuwan manajemen. Konsep tersebut menjelaskan bahwa fase 1 mengawali bahwa organisasi itu ada dikarenakan oleh kreatifitas beberapa individu yang ingin memiliki wadah bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pada fase pertama ini, individu anggota organisasi dihadapkan pada suatu kondisi yang kritis, kondisi antara organisasi terus ada (bisa terwujudkan) ataukah organisasi itu tidak terwujudkan, atau organisasi tersebut melebur menjadi tidak ada (bubar), dimana krisis tersebut ditandai dengan kondisi setiap individu dihadapkan pada pemilihan pimpinan, siapa yang disepakati untuk menjadi pemimpin. Bila kesepakatan untuk memilih pimpinan telah terwujudkan maka organisasi telah lolos dari fase kritis tersebut.

Fase kedua ditandai dengan pertumbuhan organisasi melalui arahan dari pemimpinnya, karena ada seorang pimpinan yang telah disepakati bersama, semua kebijakan dari pemimpin merupakan arahan bagi anggotanya dan kebijakan tersebut diikuti atau tersentralisir pada pusat pengelolaan dimana organisasi itu berada. Bertambahnya waktu, organisasi semakin berkembang meluas, dari pusat kepengurusan yang merupakan tempat lahirnya organisasi meluas ke wilayah, dan ke daerah-daerah yang menjadi cabang kepengurusan organisasi. Akhirnya timbul krisis yang kedua bagi organisasi tersebut yaitu krisis otonomi, suatu krisis dimana masing-masing wilayah menginginkan adanya otonomi pengelolaan. Krisis yang kedua ini diatasi dengan kebijakan organisasi dalam bentuk pendelegasian wewenang, dimana pada masing-masing wilayah ada seorang pemimpin yang berperan sebagai wakil dari pimpinan pusat (delegasi dari pusat).

Fase ketiga berakhir dengan munculnya krisis dalam bentuk masing-masing daerah (Cabang Organisasi) ingin berjalan sendiri-sendiri tanpa keterlibatan pusat (Krisis Pengendalian/*Crisis of Control*). Fase keempat merupakan Fase Koordinasi, pada fase ini

pertumbuhan organisasi ditandai dengan adanya koordinasi antara pusat dan daerah; antara daerah yang satu dengan daerah yang lain, ditujukan untuk mengatasi krisis pengendalian. Krisis terjadi pada fase keempat dikarenakan terjadinya ketidak samaan setiap daerah (wilayah/cabang) dalam melaksanakan program bersama, atau terjadi kemacetan (*kemandegan*), birokrasi yang tinggi. Krisis pada fase keempat ini sering disebut dengan krisis *Red-tape* (Hatch, M. J.,1997). Fase kelima, organisasi berkembang atas dasar kolaborasi, dimaksudkan setiap pimpinan ada keterbukaan, yang berhasil menjelaskan kunci keberhasilannya, bagi yang kurang berhasil ataupun belum berhasil membuka diri menjelaskan permasalahan dan kesulitan yang dihadapinya. Fase kelima ini merupakan akhir dari pertumbuhan organisasi.

Greiner menjelaskan bahwa masih terjadi krisis yaitu kembali pada krisis yang pertama (krisis kepemimpinan), atau yang kedua (krisis otonomi), atau yang ketiga (krisis pengendalian), atau yang ke empat (red-tape), atau semua krisis bisa terjadi secara simultan yang sering kita sebut dengan multi krisis. Dari konsep Greiner ini dapat diambil kesimpulan sementara bahwa setiap orgnisasi itu tidak lepas dari permasalahan (krisis) yang dihadapi, tidak nampak adanya kematian yang akan terjadi pada organisasi, dan yang ada hanyalah krisis.

Uraian dari konsep tentang fase pertumbuhan organisasi tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan yang umum dan tersirat didalamnya, bahwa dalam organisasi itu ada pemimpin yang memegang kendali berputarnya roda organisasi. Pada organisasi sosial krisis kepemimpinan terjadi pada awal pertumbuhan organisasi. Bila ada satu pemimpin yang disepakati maka organisasi tumbuh dan berkembang atas arahan pemimpin. Pada organisasi usaha ada pemimpin yang terus memperhatikan bisnisnya, bila lengah ia bisa kalah dalam persaingan.

Pertumbuhan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor siapa dan bagaimana pemimpinnya, Semakin besar sebuah organisasi maka dibutuhkan seorang atau lebih pemimpin yang dapat menciptakan dan memelihara kerjasama antar individu didalamnya untuk mewujudkan kinerja pegawai dan organisasi yang tinggi. Pemimpinlah yang melaksanakan fungsi kepemimpinan untuk menjalankan sebuah organisasi guna mencapai tujuan dan kepentingan bersama organisasi. Kepemimpinan adalah salah satu cara untuk mencapai sasaran dari sebuah organisasi (Hersey dan Blanchard, 1982). Tugas seorang pemimpin adalah memberikan inspirasi kepada orang lain, memberikan dukungan emosional, dan membuat pekerja bergerak kearah tujuan. Para pemimpinlah yang memainkan peran kunci dalam menciptakan visi dan rencana strategis sebuah organisasi. Seorang pemimpin organisasi sepatutnya memiliki kemampuan mempengaruhi dan memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan meliputi berbagai dimensi, dan berfungsi sebagai salah satu piranti penggerak, motor atau motivator sumber daya yang ada dalam organisasi, sehingga peran kepemimpinan diharapkan mampu mendinamisasikan organisasi dalam mencapai tujuan. Demikian pula halnya dengan kepengurusan BEM, HMJ, UKMJ yang berperan sebagai

salah satu jalur pembinaan kemahasiswaan harus mampu mewujudkan tugas pokok dan fungsinya, kemauan dan kemampuan para pelaku kepemimpinan hanya dapat berperan dengan sebaiknya apabila secara teratur, terencana dan berkesinambungan dilaksanakan pembinaan dan pengembangan bagi para pelaku kepemimpinan tersebut. “Latihan Dasar Kepemimpinan” bagi mahasiswa pengurus BEM, HMJ, UKMJ ini merupakan salah satu jalur pembinaan generasi muda yang difokuskan pada kompetensi individu dimana kader-kader penerus perjuangan bangsa.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah merupakan masalah sentral dalam kepengurusan suatu organisasi. Maju mundurnya suatu organisasi, mati hidupnya organisasi, tumbuh kembang organisasi, senang tidaknya bekerja dalam suatu organisasi serta tercapai tidaknya tujuan organisasi sebagian ditentukan oleh tepat tidaknya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa pemimpin hanya dapat menjalankan kepemimpinannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sebagian besar pekerjaan dilakukan oleh anggotanya, tetapi yang dikenal adalah pemimpin itu sendiri.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mengambil langkah-langkah atau tindakan untuk menuju suatu saran bersama. Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ordway Tead (1954) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjauntuk mencapai tujuan yang di inginkan. Howard H. Hoyt mengartikan kepemimpinan sebagai seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, termasuk kedalamnya kemampuan membimbing. Kimball Yeung mengartikan kepemimpinan sebagai bentuk dominasi yang didasari kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseftasi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

Antara kepemimpinan dan pemimpin memiliki kaitan yang erat. Di samping kata kepemimpinan merupakan bentukan kata dari imbuhan ke-an dan dasar pemimpin; pemimpin pada dasarnya adalah orang yang melaksanakan kepamimpinan. Namun demikian ada perbedaan tegas antara kepamimpinan dengan pemimpin merujuk pada pribadi seseorang. Menurut Kartini Kartono (1982), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan memiliki kelebihan-kelabihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas tertentu demi pencapaian tujuan atau beberapa tujuan.

Jadi pemimpin itu adalah orang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir) dan merupakan kebutuhan dari suatu situasi atau zaman sehingga orang itu mempunyai kekuatan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Pemimpin juga mendapat pengakuan serta dukungan dari bawahan dan mau nenggerakan kearah tujuan tertentu.

Kalau kita mengkaji arti dan definisi kepemimpinan dan pemimpin di atas maka akan ada sejumlah konsep yang harus mendapatkan perhatian lebih. Pertama dalam kepemimpinan ada pemimpin yang dapat mempengaruhi dan ada pengikut (bawahan) yang mematuhi pemimpin. Kedua, pemimpin yang dapat mempengaruhi dan menimbulkan kepatuhan pada bawahannya manakala pemimpin memiliki kewibawaan, kemampuan dan kekuasaan. Ketiga, kewibawaan pemimpin dan kemampuan mempengaruhi merupakan faktor determinan yang membangkitkan ketataan secara spontan bawahan/pengikut kepada pemimpin.

Sedangkan menurut J. Robert Clinton dalam bukunya, *The Making of A Leader* dan dimodifikasi oleh Y. Tomatala, dalam bukunya, *Kepemimpinan Yang Dinamis*, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah: suatu proses terencana yang dinamis melalui suatu periode waktu dalam situasi yang di dalamnya pemimpin menggunakan perilaku atau gaya kepemimpinan yang khusus dan sarana serta prasarana kepemimpinan atau sumber-sumber untuk memimpin atau mempengaruhi bawahan atau pengikut-pengikut) guna melaksanakan tugas atau menyelesaikan pekerjaan dalam upaya pencapaian tujuan yang menguntungkan secara timbal balik, bagi pemimpin dan bawahan serta lingkungan sosial di mana mereka ada/hidup”

Disamping itu juga, pengertian–pegertian kepemimpinan diatas juga menunjukan ada sejumlah variabel–variabel penting, yaitu:

1. Pemimpin sebagai orang yang menjalankan fungsi kepemimpinan.
2. Pengikut sebagai kelompok orang yang berkedudukan yang mengikuti pemimpin.
3. Situasi sebagai kondisi atau keadaan yang melingkupi kepemimpinan tersebut.

Tiga variabel tersebut mempengaruhi apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut atau dapat dikembangkan keputusan yang tepat sesuai dengan karakteristik ketiga variabel tersebut. Misalnya seorang pengikut berpendidikan randah maka diperlukan pemimpin yang kreatif dan dinamis serta pandai memberi suri tauladan.

## **B. Karakteristik Kepemimpinan**

Seperti telah diuraikan diatas bahwa kepemimpinan memiliki sejumlah kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, namun kelebihan seseorang belum tentu dapat mendorong sebuah kepemimpinan yang efektif. hal ini tergantung kepada karakteristik

kepemimpinan yang bersangkutan, adapun karakteristik kepemimpinan yang efektif karena didorong oleh:

- (1) Motivasi dan bakat seseorang yang menimbulkan kepemimpinan seperti:
    - a. Penuh inisiatif, energik, ambisitekun dan proaktif dalam mengejar sasaran.
    - b. Mempunyai keinginan memimpin tetapi tidak mengharapkan kekuasaan
    - c. Jujur, memiliki integritas tinggi, dan dapat dipercaya
    - d. Memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam memikul tanggung jawab
    - e. Sering kali lebih kreatif
    - f. Bisa fleksibel
  - (2) Memiliki pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang menimbulkan kepemimpinan, seperti:
    - a. Memiliki pengetahuan yang luas baik intern organisasi maupun ekstern organisasi
    - b. Memiliki keahlian dan dalam hubungan antara manusia, membangun jaringan komunikasi memecahkan masalah, mengambil keputusan, menetapkan sasaran
    - c. Memiliki kemampuan kognitif terutama kemampuan mengolah informasi dan memadukan dan menarik kesimpulan yang logis.
  - (3) Memiliki visi yang jelas karena visi merupakan komponen vital yang menjadi daya dorong bagi pimpinan dalam hal:
    - a. Menetapkan apa yang harus dikerjakan agar visi dapat terwujud.
    - b. Mengartikulasikan artikulasi tersebut dengan ringkas
    - c. Memformulasikan visi strategis
    - d. Mengembangkan komitmen di antara pengikut dengan cara yang jelas
    - e. Mengimplementasikan visi serta berusaha merealisasikannya.
- Karakteristik kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari kapasitas kepemimpinannya. Sedangkan kapasitas kepemimpinan seseorang dapat diukur dari:
- (1) Kemampuan mengambil keputusan, terutama berani mengambil keputusan, tanggung jawab atas resiko dari hasil keputusan dan pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah. Kemampuan dapat dilihat dari langkah-langkah seseorang pemimpin dalam mengambil keputusan. Apakah identifikasi masalah untuk untuk meleakukan perlunya pengambilan keputusan dilakukan dengan tepat, baik dan benar.
  - (2) Pertanggungjawaban (akuntabilitas) pemimpin secara terbuka secara transparan dan tidak rekayasa. Kapasitas kepemimpinan ini sangat diperlukan untuk penciptaan *good governance* yaitu pemerintahan yang bersih, berwibawa dan terpercaya.

### C. Sikap Dasar Kepemimpinan

Kepemimpinan atau Leadership berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun, atau dalam kata kerja “memimpin” yaitu membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan (menunjukkan kata sifat) adalah perilaku seseorang yang dibentuk oleh gabungan karakter positif seorang pemimpin. Ada sifat-sifat yang melekat dan karenanya ia lebih bersifat Universal sebab didalamnya menyangkut parameter nilai (standar value). Maka pemimpin adalah orang yang memiliki kelebihan sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk menggerakkan, mengerahkan, dan membimbing bawahan.

Menurut Paul Hersey dan Kenenth M. Blanchard (1982) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dari berbagai pendapat pada dasarnya Kepemimpinan mempunyai dua hal yang dominan, yaitu mempengaruhi dan saling pengaruh. Mempengaruhi mengandung kesan searah sedangkan saling pengaruh mengandung makna timbal balik. Karena berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fungsi kepemimpinan organisasi sebagai salah satu fungsi managemen, kepemimpinan menjadi, mencakup beberapa tugas, dan kewajiban organisasi diantaranya Pengambilan keputusan, Motivasi dan Visi. Tipologi kepemimpinan yaitu bagaimana pemimpin menjalankan tugasnya, misalnya gaya apa yang digunakan dalam merencanakan, merumuskan, menyampaikan perintah, atau ajakan kepada yang diperintah.

#### **D. Teori dan pendekatan dalam kepemimpinan**

Faktor-faktor yang terdapat dalam kepemimpinan dengan pendekatan:

##### **1. Pendekatan Bakat**

Teori ini memandang bahwa pemimpin dianugerahi bakat untuk yang membedakan mereka dari orang kebanyakan dan menurut Ordway Tead: “Seseorang Pemimpin harus memiliki sepuluh syarat yang berkenan dengan kekuatan fisik dan susunan syaraf, penghayatan terhadap arah dan tujuan, antusiasme, integritas, keahlian teknis, kemampuan memutuskan, keramah tamahan, intelegensia, keterampilan mengajar, dan kepercayaan. Hunt lebih mempersempit lagi bahwa yang berhasil menjadi pemimpin umumnya mereka yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: mempunyai intelegensia diatas rata-rata, sehat, berasal dari golongan menengah atau atas, mempunyai keinginan yang kuat, seringkali anak pertama atau anak laki-laki pertama.

##### **2. Pendekatan Situasional**

Teori ini berkeyakinan, bahwa situasi tertentulah yang melahirkan pemimpin. Menurut Murphy (1941) bahwa pemimpin dilahirkan oleh situasi darurat atau gawat. Dalam situasi demikian muncul seorang yang mempunyai

kemampuan membaca situasi dan berhasil mengatasinya maka lahirlah seorang pemimpin.

### 3. Pendekatan Bakat dan Situasional

Pendekatan bakat gagal menemukan perangkat bakat yang menjamin keberhasilan pemimpin. Sebaliknya pendekatan situasional terlalu meremehkan bakat walaupun hasil penelitian menunjukkan adanya bakat dan keberhasilan memimpin. Oleh karena itu para teoritis berpendapat bahwa pemimpin adalah suatu proses yang melibatkan pemimpin, anak buah dan situasi.

### 4. Teori X dan Teori Y

Douglas Mc Gregor menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ditentukan oleh dua prasanggapan pertama disebut teori X dan prasanggapan kedua disebut teori Y. Berdasarkan teori X tersirat bahwa pada dasarnya secara alamiah manusia itu lambat, malas, tidak berambisi, tidak tanggung jawab, lebih suka dipimpin, mementingkan diri sendiri, menentang perubahan dan mudah tertipu. Karena itu kepemimpinan bertanggung jawab untuk mengorganisasi unsur-unsur produktif, meningkatkan aktivitas bawahan.

Secara singkatnya teori X bersifat pesimistik, statis dan kaku sehingga pemimpin yang berpegang pada teori X cenderung memberi perintah dan tidak memberi kesempatan pada anak buah untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi searah dari atas ke bawah dan kekuasaan merupakan satu-satunya cara agar segala sesuatu dikerjakan (cenderung bersifat otokratis). Sedangkan teori Y beranggapan bahwa manusia memiliki keinginan bekerja, mampu mengerahkan diri sendiri dan bersedia menerima tanggung jawab, teori ini bersifat optimistik, dinamis dan fleksibel. Titik berat kepemimpinan didasarkan pada kerjasama, menggali semua bakat yang ada dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya pada anak buah dalam merumuskan tujuan dan menyusun rencana.

### E. Teknik Kepemimpinan

1. Teknik pematangan/penyiapan pengikut. Teknik penerangan (memberikan keterangan yang jelas faktual untuk meyakinkan kepada pengikut sesuai dengan kemauan pemimpin). Dan Teknik propaganda berusaha memaksakan kehendak atau keinginan pemimpin yang kadang-kadang bagi pengikut tidak ada pilihan lain.
2. Teknik Human Relations. Teknik ini merupakan proses pemberian dorongan agar orang mau bergerak, yang dapat dijadikan motif, yaitu pemenuhan physis dan kebutuhan psikologis.

3. Teknik menjadi tauladan. Teknik pemberian contoh yang mewujudkan dalam dua aspek, yaitu aspek negatif dalam bentuk larangan dan aspek positif dalam bentuk anjuran atau keharusan.
4. Teknik persuasi (mengajak dengan lunak).
5. Teknik pemberian perintah. Teknik menyuruh orang yang diberi perintah dengan ketentuan power dan kekuasaan.
6. Teknik penggunaan system komunikasi yang cocok. Teknik ini harus mempertimbangkan kondisi penerimaan informasi (yang diajak komunikasi).
7. Teknik penyedian fasilitas-fasilitas. Kepada sekelompok orang yang sudah siap untuk mengikuti ajakan sipemimpin, maka orang-orang itu harus diberi fasilitas, atau kemudahan-kemudahan

**F. Penggolongan gaya kepemimpinan :**

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis (terpusat pada pemimpin /direktif). Gaya ini ditandai dengan banyaknya petunjuk yang datang dari pemimpin (penonjolan pada pemberian perintah).
2. Gaya Kepemimpinan Birokratis. Ditandai dengan keketatan pelaksanaan prosedur yang berlaku pada pemimpin dan anak buahnya atau memimpin berdasarkan peraturan.
3. Gaya Kepemimpinan Demokratis. Gaya ini terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan kesederajatan, kepemimpinan konsultatif atau parsitipatif (terjadi komunikasi dua arah) dan keputusan diambil secara bersama.
4. Gaya Kepemimpinan Bebas. Pemimpin melimpahkan sepenuhnya kepada anak buahnya dalam menentukan tujuan serta cara dipilih untuk mencapai tujuan itu. Peranan pemimpin hanyalah menyediakan keterangan dan hubungan dengan pihak luar.

Pada umumnya kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan kesanggupan menggerakan orang-orang untuk bekerja dan mengarahkannya pada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin dan kepemimpinannya perlu menumbuhkan sifat dasar dan sifat-sifat tertentu yang sesuai dengan keadaan/kondisi Indonesia yang sedang membangun sesuai dengan tujuan dan cita-cita nasional. Para pemimpin organisasi di era reformasi dihadapkan kepada multi tantangan akibat kesalahan-kesalahan masa lalu. Untuk para pemimpin organisasi sekarang dituntut memiliki moralitas, integritas kepemimpinan professional kompetitif dan daya saing tinggi.

**G. Teknik Pembuatan Proposal**

Proposal berarti usulan rencana kegiatan yang menpunyai ciri-ciri khusus, singkat tetapi rinci, menyeluruh, tegas serta didiatur menurut garis tugas (bukan berdasarkan jabatan). Proyek proposal merupakan suatu perencanaan. Perencanaan artinya suatu jalan untuk menetapkan “kearah mana harus melangkah” dan mengidentifikasi prasyarat sampai ketempat tujuan dengan cara efektif dan efisien. Setiap aktifitas kehidupan hendaknya didahului untuk perencanaan. Diharapkan setelah ditentukan suatu proposal

para penyelenggara kegiatan tidak mengambil putusan diluar apa yang telah ditetapkan didalam proposal.

Fungsi dan tujuan pembuatan proposal adalah sebagai berikut Sebagai landasan berpijak dalam proses pelaksanaan kegiatan; Sebagai acuan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dari suatu kegiatan; Untuk memperoleh pengetahuan terhadap suatu kegiatan yang dilaksanakan; dan Memberikan kemudahan kepada penyelenggara dalam mendapat/memperoleh dukungan. Proyek proposal mempunyai criteria sebagai berikut Realitas dan terarah; Disusun oleh orang yang berkompeten dan berpengalaman; Didahului oleh observasi ke lapangan; dan Dapat mengantisipasi hambatan-hambatan yang dihadapi. Struktur atau isi proposal adalah rangkaian informasi yang dianggap perlu diketahui oleh pihak-pihak yang terlibat langsung atau tidak langsung dengan misi kegiatan. Umumnya suatu proposal mengandung unsure-unsur sebagai berikut: Latar belakang kegiatan (Dasar Pemikiran); Nama Kegiatan; Tema Kegiatan; Landasan Kegiatan; Tujuan Kegiatan; Sasaran Kegiatan; Pelaksana Kegiatan; Peserta Kegiatan; Waktu Penyelenggaraan Kegiatan; Materi dan jenis Kegiatan; Rencana Anggaran; dan Penutup. Persetujuan atau pengesahan artinya bahwa usulan yang telah diajukan yang berisi kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan adalah logis, tepat, dan sesuai atau relevan. Dengan demikian proposal itu akan mendapat persetujuan atau pengesahan biasanya dilakukan oleh pimpinan ketua atau atasan yang berwenag dalam pengambilan keputusan.

## H. Retorika dan Protokoler

Retorika artinya seni berbicara atau keterampilan berbicara, yakni ilmu yang mempelajari cara mengatur kata-kata supaya timbul kesan menarik bagi pihak lain.

- a. Tujuan: Knowledge transfer, yaitu untuk mentransfer ilmu pengetahuan; Mision Transfer, yaitu untuk mentransfer misi atau suatu tujuan; Korektif, yaitu untuk membela kebenaran; Instruktif, yaitu memdidik orang yang tidak dapat mencapai logika; Sugestif, yaitu memberi saran dapat menguasai lawan dan situasi; dan Devensif, yaitu sebagai alat pertahanan mental
2. Retorika dalam Komunikasi Formal
  - a. Sistem Persiapan: Menggunakan konsep, teks atau naskah; Menentukan inti atau garis besar yang akan dibicarakan; Menghapal konsep secara persis; dan Tampil secara spontan.
  - b. Teknik dalam Tampil: Penataan busana, Pengaturan mimik muka atau ekspresi, Olah vocal, Pengaturan intonasi, Aksentuasi, Strategi psikologis masa : tidak menggurui, tidak menyudutkan pihak lain, tidak menyombongkan diri.
  - c. Kerangka Materi: Pembukaan (Apersepsi), Isi (pokok atau inti pembicaraan), Penutup (Penajaman atau pengkerucutan).
  - d. Materi yang Menarik
  - e. Pemahaman Objek Sasaran dan Kondisi

## I. Teknik Protokoler

Protokoler adalah pengaturan tata cara, upacara gelar kegiatan dan aneka jenis perlengkapan serta penataan tempat dan dekorasi, yang diolah atau disusun secara tertib. Tujuan Protokoler: Agar tujuan kegiatan dapat tercapai secara jelas; Agar proses kegiatan dapat menarik; Agar proses kegiatan berjalan hidmat dan terhormat; Agar suatu kegiatan dapat berkesan; dan Agar isi dan kulit kegiatan dapat berpadu secara harmonis. Jenis Istilah Latihan Protokoler: Pembawa acara, MC, Presenter, dan Moderator. Syarat Protokoler: Sehat jasmani dan rohani; Memiliki keterampilan retorika; Berilmu pengetahuan luas; Memiliki kemampuan berkomunikasi; Disiplin; Dapat mengambil keputusan dengan cepat; Memiliki tim kerja; Supel dan fleksibel; Tegas; Bertanggung jawab; Bermental tenang; Jujur dasn dapat dipercaya.

## J. Teknik Diskusi

Diskusi berasal dari kata “discum” (bahasa latin) dan “discussio” (bahasa inggris) yang artinya adalah interaksi. Diskusi berfungsi sebagai Pemecahan masalah, menetukan alternatif, usaha pemecahan dan bertindak bersama sesuai dengan alternatif yang tidak direncanakan; dan Mengembangkan pribadi, harga diri, hormat kepada sesama, berani mengatakan pendapar dan mendalami pengertian tentang suatu persoalan. Diskusi bertujuan Untuk dapat menyadari, dan menguji bukti-bukti system nilai, pendapat dan respon dari suatu gagasan sendiri atau orang lain; untuk menguji secara kolektif tentang suatu gagasan yang dikemukakan orang lain; Untuk bertukar pikiran dan ide, belajar mengungkapkan serta menanggapi keterangan yang relevan; Mengaitkan data dan keadaan dari berbagai pandangan orang lain dan latar belakang nya berbeda-beda. Macam-macam Diskusi terdiri dari:

### a. Bersifat informal

1. Model Laju Ikan, Yaitu pembicaraan tidak resmi antar dua orang atau tiga orang dengan tempat atau waktu tidak tentu yang dapat menemukan beberapa alternatif pemecahan setidaknya akan mendapat kan untuk menurunkan ketegangan dari suatu persoalan,
2. Model Dengung lebah, Terdiri dari beberapa kelompok kecil yang tidak ada keterkaitan biasanya dari dua atau sampai empat orang.
3. Model debat, Adu logika antara seseorang dengan yang lain tentang sesuatu persoalan yang didalamnya ada kelompok pro dan kontra dan disini ada semacam ego kolektif.

### b. Bersifat Formal

1. Model Lempar Katak, yaitu Terjadinya pengumpulan gagasan yang cukup singkat, lantaran gagasan tersebut ditampung oleh ketua diskusi dan jumlah anggotanya sekitar 8 sampai 12 orang.

2. Model Panel, yaitu Yang berbicara adalah pakar dari berbagai keahlian untuk menjau dan menganalisis suatu permasalah yang diajukan. Pertanyaan-pertanyaan diajukan oleh moderator dan peserta diskusi hanya memantau jalanya diskusi.
3. Simposium, yaitu Hampir sama dengan diskusi panel, hanya dalam symposium para pakar dituntut untuk mengungkapkan dan menjelaskan karya tulisnya dan peserta dapat mengajukan berbagai sanggahan secara langsung atau saran yang diajukan para pakar, karena itu symposium didalamnya berupa kajian dan pendapat tidak sampai pada keputusan jadi ruang lingkupnya cukup jelas.
4. Seminar, yaitu Temu wicara untuk membahas suatu maslah tertentu (terbatas pada suatu persoalan) melalui prasaran dan kajian yang dimaksudkan untuk mendapatkan keputusan bersama.
5. Work Shop (Loka Karya), yaitu Telaah terhadap persoalan yang diikuti oleh orang ahli dalam permasalahan itu untuk mendapatkan suatu keputusan .
6. Konvensi, yaitu Hampir sama dengan symposium, membahas persoalan yang cukup jelas, para pakar dan peserta diskusi berasal dari bidang keahlian yang sama walaupun berasal dari lembaga yang berbeda.
7. Rapat Kerja, yaitu Pertemuan wakil-wakil pemimpin suatu instansi untuk mengkaji suati pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan mereka.
8. Diskusi kelompok (Group Discussion), yaitu Beberapa orang yang mempunyai niat bersama terhadap suatu persoalan , bertemu dan bertukar pikiran, komunikasi yang lebih dekat dan langsung karena baik tempat atau pun waktu dapat ditukar sendiri oleh kelompok. Jumlah anggota kelompok antara 6 sampai 8 orang. Pemimpin dipilih oleh kelompok itu sendiri dan bias berganti-ganti.

## K. Tata Cara Bersidang (TCB)

Sidang adalah suatu pertemuan yang bersifat formal untuk mencapai uatu tujuan. Persidangan adalah suatu formal dimana berjumpanya beberapa orang atau lebih yang membicarakan suatu masalah. Bentuk-bentuk Persidangan terdiri dari Diskusi (Bertukar pikiran sejumlah orang untuk membahas suatu masalah secara teratur guna memperoleh nilai-nilai kebenaran masalah), Lokakarya (Sejumlah orang ahli yang membahas suatu masalah sesuai dengan keahliannya), Seminar (Merupakan ajang pembicaraan atau masalah yang ditinjau dari berbagai ahli atau disiplin ilmu), Saresehan (Bertukar pikiran yang biasa dilakukan orang awam yang bersifat sederhana dan tidak ada keputusan tertulis yang berlaku pada masyarakat paguyuban), Simposium (Bentuk bertukar pikiran diantara orang-orang ahli yang bersifat profesional, seperti budayawan, filsafat, seniman, dll), dan Konferensi (Bertukar pikiran yang bersifat formal yang dilakukan antar organisasi yang harus menghasilkan suatu keputusan seperti pembentukan pengurus baru, dll). Lokakarya/Seminar/Diskusi/symposium/Konferensi merupakan Suatu pertemuan yang

bersifat formal yang dilaksanakan oleh cendekiawan untuk merumuskan masalah yang bersifat ilmiah.

## **METODE PELAKSANAAN**

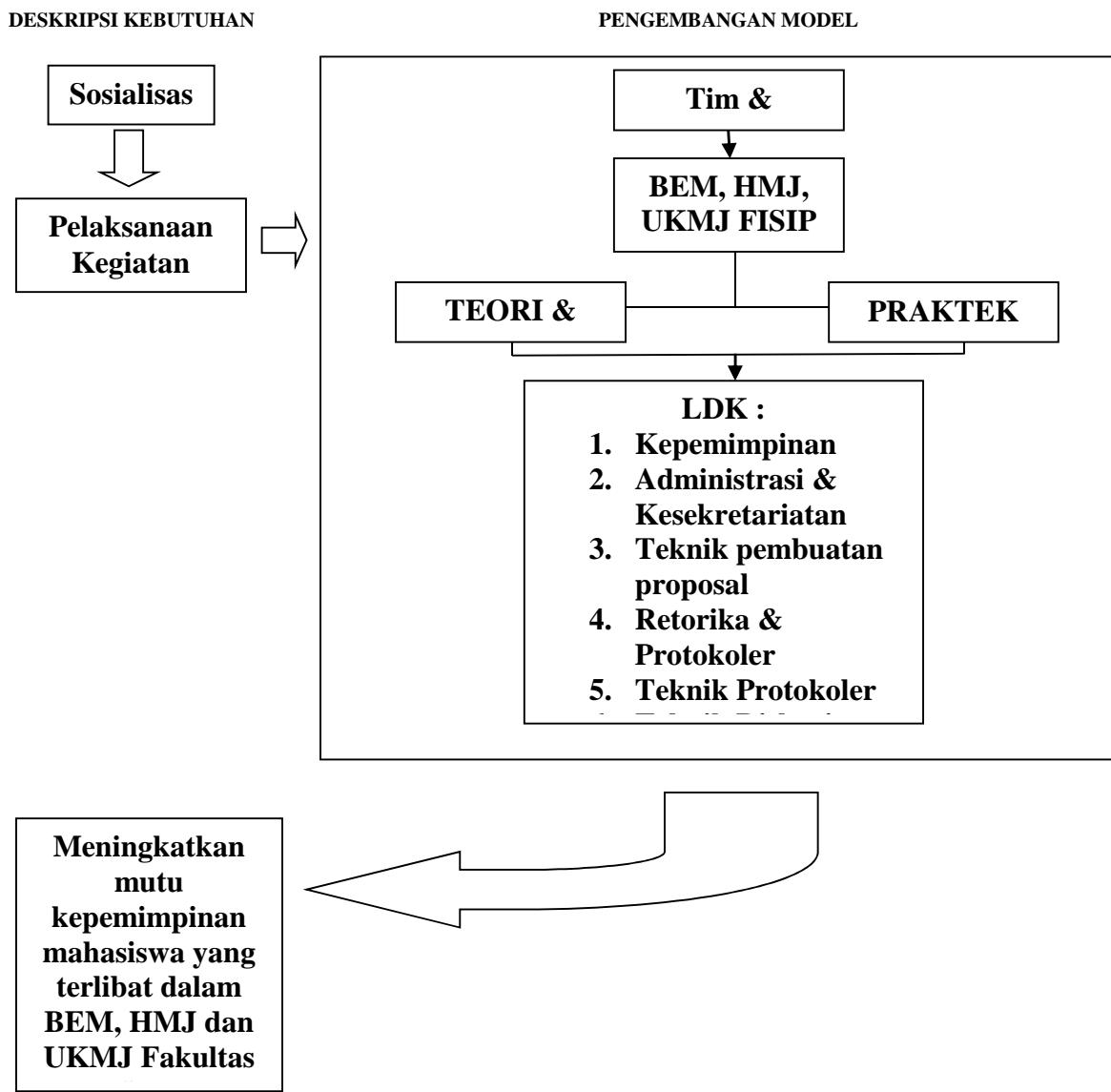
Metode Kegiatan ini adalah metode partisipatif yaitu dengan melibatkan khalayak sasaran (BEM, HMJ, UKMJ FISIP) untuk berperan aktif dalam kegiatan dan didampingi oleh tim yang bertindak sebagai pelatih dan fasilitator. Persiapan pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan adalah seleksi khalayak sasaran yang benar-benar mau dan mampu melaksanakan kegiatan sesuai dengan syarat dan penetapan waktu pelatihan. Materi, aplikasi dan alat tulis akan disiapkan oleh tim. Cara penyampaian materi melalui ceramah, diskusi, serta praktik dalam bentuk pelatihan. Koordinasi jadwal sosialisasi dan pelatihan akan dirapatkan. Teknik persiapan kegiatan ini akan ditempuh dengan cara :

### **1. Sosialisasi**

Sosialisasi dilakukan kepada khalayak sasaran. Tujuan yang ingin dicapai adalah pemahaman mengenai maksud dan tujuan, rencana pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan, serta diskusi permasalahan yang dihadapi dilapangan selama ini.

### **2. Pelaksanaan Kegiatan**

Sebelum memasuki tahap pelatihan, peserta akan diarahkan untuk duduk berdasarkan organisasinya (BEM, HMJ, UKMJ). Selain itu pada sesi tahap pertama dan kedua, di setiap point-point materi akan dibuka kesempatan untuk berdiskusi sehingga diketahui dari awal hingga akhir diketahui pengetahuan atau keterampilan peserta.



## HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

### A. Hasil

Pengembangan pelatihan dasar kepemimpinan bagi pengurus organisasi kemahasiswaan BEM, UKMJ dan HMJ FISIP UNMUS ini di awali dengan mendeskripsikan kebutuhan pelatihan dan dilanjutkan dengan pengembangan model. Bagian ini akan disampaikan data hasil penelitian secara terinci dan berurutan.

#### 1. Pengalaman Pengurus Mengikuti Pelatihan Kepemimpinan

Pengurus organisasi secara umum belum mengikuti berbagai macam pelatihan kepemimpinan, hanya menerimanya di bangku studi sehingga belum mendapatkan pemahaman yang baik dalam mengurus organisasi. Hasil pengabdian secara nyata menunjukkan kurangnya pengalaman pengurus organisasi dalam keikutsertaan pelatihan kepemimpinan menunjukkan secara garis besar dalam di golongkan pada tingkatan awal yaitu pelatihan kepemimpinan tingkat dasar.

## 2. Model Pelatihan Kepemimpinan bagi Pengurus Organisasi Kepemudaan

Kelangsungan organisasi merupakan cita-cita dan harapan yang paling mendasar bagi setiap orang yang berkecimpung dan mengabdikan dirinya untuk organisasi tersebut.

Tugas mulia dan sangat berat yang di emban BEM, UKMJ dan HMJ FISIP UNMUS memerlukan daya dukung yang besar pula. Salah satu daya dukung itu adalah senantiasa tersedianya sumberdaya kader yang potensial dan unggul, sehingga sudah menjadi keharusan untuk menyelenggarakan proses pendidikan kader yang terencana dan tersusun secara rapi serta di lakukan di tiap jenjang kepengurusan dari pusat sampai kecamatan. Oleh sebab itu diperlukan rumusan pendidikan kader tersebut dengan cermat dan teliti, beserta hasil forum group discusion (FGD) rancangan pendidikan kepemimpinan pengurus, yang secara umum dapat di terapkan, dengan materi yang dapat di kembangkan sesuai dengan karakteristik masing-masing organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan pada bagian sebelumnya, berikut disampaikan beberapa kesimpulan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan pelatihan kepemimpinan pengurus BEM, UKMJ dan HMJ FISIP UNMUS sebagai berikut: 1. Kebutuhan pelatihan keorganisasian, 2. Pelatihan Kader inti.
2. Pengembangan model pelatihan kepemimpinan pengurus organisasi kepemudaan dapat dilakukan berjenjang dan disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan organisasi.

### B. Saran - saran

Mencermati hasil dan kesimpulan, berikut di sampaikan berapa masukan dan saran sebagai berikut :

1. BEM, UKMJ dan HMJ FISIP UNMUS seyogyanya memiliki alur dan mekanisme kaderisasi kepemimpinan secara mandiri sehingga memiliki kader internal.
2. Materi pelatihan kaderisasi kepemimpinan internal BEM, UKMJ dan HMJ FISIP UNMUS seyogyanya mencirikan organisasi kemahasiswaan.
3. BEM, UKMJ dan HMJ FISIP UNMUS dalam menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan tingkat selanjutnya dapat mengadopsi materi-materi yang biasa di sampaikan dalam pelatihan-pelatihan yang di selenggarakan oleh organisasi kepemudaan yang lebih tinggi diatas nya atau dari organisasi kemahasiswaan yang lebih besar.

### Daftar Pustaka

- Agus Komarudin, *Strategi Pelayanan Kepemudaan*, Makalah disampaikan pada Rapat Koordinasi Bidang Kepemudaan Sekretariat Daerah Pemprov Sumatera Barat, (Padang, 27 Juli 2011)
- Gomes, Faustinc C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diakses dari <http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia/> pada tanggal 14 januari 2012, jam 23.30 WIB.
- Lexy, J. Moleong (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cetakan Ke-27. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Lucy Yosita, *Kepemimpinan Pemuda Indonesia, Apakah Akar Permasalahannya?* (Pemenang Hiburan 3 dalam Lomba Menulis Esai Kepemudaan, memperingati Hari Sumpah Pemuda ke-78, 28 Oktober 2006, yang diadakan oleh Menpora bekerjasama dengan Forum Lingkar Pena (FLP)) h. 1
- M. Saleh Marzuki (1992). *Strategi dan Model Pelatihan : Suatu Pengetahuan Dasar Bagi Instruktur Dan Pengelola Lembaga Latihan, Kursus* . Diakses dari <http://infointermedia.com/tujuan-dan-manfaatpelatihan> pada tanggal 15 januari 2012 jam 09.00 WIB.
- Moekijat (1993). *Latihan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Diakses dari <http://infointermedia.com/tujuan-dan-manfaat-pelatihan> pada tanggal 14 januari 2012, jam 03.30 WIB
- Mustafa Kamil. (2010). Model pendidikan dan Pelatihan (konsep dan Aplikasi). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suparna. 2005. *Manajemen Pelatihan*. Malang: Penerbit Elang Mas UU No 40 tahun 2009, tentang Kepemudaan.

