

PEMUDA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DI ERA MILENIAL

Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat menjalani kehidupan tanpa bantuan orang lain. Dalam menjalani kehidupan, manusia selalu melakukan interaksi terhadap individu lainnya yang menyebabkan terjadinya hubungan antara individu satu dengan individu lainnya atau individu dengan kelompok yang ada di dalam masyarakat. Ketika proses manusia sebagai makhluk sosial terjadi di dalam suatu kelompok masyarakat, individu dibenturkan dengan permasalahan yang dimiliki oleh individu lainnya yang bahkan permasalahan individu sendiri belum selesai. Akibatnya, timbul permasalahan antara individu dengan individu atau individu dengan kelompok yang dapat menyebabkan disintergrasi. Untuk menghindarinya maka diperlukannya individu yang mampu menengahi atau bahkan menyelesaikan dan mengontrol permasalahan tersebut. Dengan kata lain, diperlukannya seorang pemimpin untuk mengatasi permasalahan diatas. Sebagaimana dijelaskan oleh (Kartono, 2003), "Pemimpin adalah kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan atau mengkoordinasi individu lainnya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai". Namun tak hanya itu, pemimpin harus mampu sebagai penyalur pikiran dari anggotanya dan memiliki sifat mutlak dari kekuasaan (Kartono, 2003).

Editor: Galih Prabaningrum

PEMUDA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DI ERA MILENIAL



DEPARTEMEN PEMBANGUNAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS GADJAH MADA

BG BUANA Grafika
PENERBIT

ISBN: 978-623-7358-36-7



9 786237 358367

Editor: Galih Prabaningrum

PEMUDA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DI ERA MILENIAL



DAFTAR ISI

Pengelolaan Platform Start-Up Lomba Mahasiswa Dalam Era Digital (Distrupsi) Sebagai Wadah Pengembangan Diri Mahasiswa	3
Eksistensi Organisasi Mahasiswa Daerah di Daerah Asal (Berkaitan dengan gaya kepemimpinan)	13
Analisis Perlawanan Budaya Patriarki melalui Kepemimpinan Perempuan pada Komunitas “Ibu Bekerja”	24
Kepemimpinan Fauzan sebagai Seorang Milenial	36
Gaya Kepemimpinan pada Organisasi Mahasiswa Daerah IKPMJ Yogyakarta	45
Sekolah sebagai Pembentuk Pemimpin Masa Depan yang Melayani : Studi Kasus di SMA Kolese de Britto	51
Pemimpin, Pengetahuan, dan Gaya Kepemimpinan Komunitas Kebudayaan Jepang: Studi Kasus Komunitas Gamabunta	60
Keberagaman Mindset, Pola Pikir, dan Wawasan: Berangkat dari Keberagaman Genre Buku hingga Menjadi Pegangan Penting Librario	69
Kepemimpinan Millennial : Strategi Faktor Internal (Human Resource, Marketing, Finance, Operational) Start-up Rumah Harmonis Menuju Keberhasilan	77

Kepemimpinan: Treatment Ala Pendiri Gerakan Pemuda Relawan Cita Menjaga Komitmen Anggota dan Keberlanjutan Hidup Organisasi	87
Kepemimpinan Masa Kini : Komunitas Kepemudaan Bantul Bergerak, Menginspirasi Bumi Projotamansari	94
Peran Digital Dalam Pergerakan : Studi Kasus Pergerakan Mahasiswa Dalam Aksi Gejayan Memanggil 2019	102

PENGELOLAAN PLATFORM START-UP LOMBA MAHASISWA DALAM ERA DIGITAL (DISTRUPSI) SEBAGAI WADAH PENGEMBANGAN DIRI MAHASISWA

Oleh: Muhammad Harrafi Mulki

Startup pada umumnya adalah sebuah usaha untuk mendigitalisasi kegiatan ekonomi, sosial, budaya ataupun hal lainnya yang digunakan dalam menjawab tantangan saat ini. Menurut Ries, 2011 Start-Up adalah institusi yang dibuat manusia dalam rancangannya untuk menciptakan produk ataupun jasa ditengah ketidakpastian yang eskترم. Masyarakat dihadapkan dalam era distrupsi pada sektor sektor ekonomi, sosial dan tidak terlepas pada sektor pendidikan terkhususnya tingkat perguruan tinggi. Distrupsi tersebut masuk kedalam ranah ranah akademis maupun non akademis. Mulai dari cara belajar, cara mengajar, kegiatan akses internet untuk mengambil informasi maupun mengikuti lomba lomba baik penekanannya pada kebugaran tubuh/olahraga ataupun pembuatan karya tulis ilmiah/essai lainnya. Mahasiswa mengikuti lomba tentu beragam macam alasan. Bisa untuk coba coba karena hadiahnya besar hingga mereka yang memang memfokuskan diri mereka dalam pengembangan diri sehingga merasa bisa lebih unggul dari mahasiswa lain. Memang klasik, namun itulah yang mendasari mereka mengikuti lomba lomba yang ada.

Anak muda dianggap para pendahulu atau para tetua sebagai generasi penerus bangsa. Memang kata kata demikian ada benarnya, masyarakat terus menerus mengalami re-generasi sehingga harus ada kontribusi dan secercah harapan para pendahulu dapat diwujudkan oleh generasi selanjutnya. Hal

tersebut dapat dilakukan melalui persaingan yang kompetitif sehingga memunculkan hal hal baru yang dianggap masih fresh sehingga hal ini menjadi suatu acuan. Kemudian, menuangkan ide baru tersebut dengan memiliki semangat kompetitif ada dimana? Ya, jawabannya adalah perlombaan.

Lomba adalah salah satu nafas dari mahasiswa. Dengan adanya lomba, mahasiswa merasa terfasilitasi dalam menuangkan ide ide kreatif mereka dalam bentuk tulisan ataupun bentuk bentuk lainnya. Sehingga dalam hal ini Lomba Mahasiswa hadir sebagai wadah untuk mempermudah akses mahasiswa menemukan aktivitas kegiatan lomba. Lebih detail berikut beberapa informasi umum mengenai lomba mahasiswa dan bagaimana peran anak muda dalam mengelolanya.

Sejarah Lomba Mahasiswa

CEO sekaligus Founder Adhika mendirikan sebuah platform start-up yang bernamakan Lomba Mahasiswa pada tanggal 30 Agustus 2018. Beliau aktif untuk mencari info lomba door to door (menghubungi pihak himpunan mahasiswa) mencari info tentang lomba. Yang ia temui adalah banyak lomba hanya spam semata padahal keren, keliatan berserakan sehingga tidak tersusun secara baik. Kemudian Adhika merasa harus membuat instagram untuk menampung info info lomba tersebut sehingga tersusun secara baik. Selama satu bulan Lomba mahasiswa berhasil mendapat 1000 followers pada platform instagram.

Asal muasal planningnya memang diproyeksikan untuk menjadi start-up. Hal itu kemudian diwujudkan dengan inisiatif mereka untuk mendaftarkan idenya kepada inkubasi fispol yang dinamakan creative-hub dan hasilnya diterima. Dari situ lah Adhika sebagai Founder dan Rilo sebagai Co-Founder menjajaki awal untuk menjadikan Platform Lomba Mahasiswa menjadi lebih matang lagi. Beliau diajarkan bagaimana cara membangun Start-up

yang baik. Selain itu bagaimana mengembangkan model bisnis, kemudian bagaimana marketingnya, selanjutnya sustainabilitynya seperti apa serta problem solving untuk membangun pondasi awal Start-up. Selama 6 bulan atau setengah tahun beliau rutin untuk belajar dikelas creativ-hub. Kelas kelas tersebut mengajarkan untuk menjadikan start-up yang ingin mereka bangun sebagai basis dari sociopreneur. Dapat dikatakan sebagai kewirausahaan yang melandasi bentuk watak dasar Platform Start-Up Lomba Mahasiswa. Dalam dinamikanya, tujuan awal mereka adalah untuk memberikan dampak sosial yang positif kepada sesama.

Latar Belakang Terbentuknya Startup Lomba Mahasiswa

Tentu dari setiap adanya ide ada alasan yang mendasari pembentukan ide tersebut. Dalam hal ini, Platform Lomba Mahasiswa mempunyai dasar pemikiran dalam membangun sebuah start-up yakni memajukan dunia Pendidikan lewat perlombaan. Lomba Mahasiswa percaya pada hasil riset yang dilakukan oleh Insead dalam cakupannya di seluruh dunia termasuk salah satunya indonesia untuk mengukur skala kompetitifness (semangat untuk bersaing). Memetakan setidaknya 120 negara dengan peringkat dari 1 hingga 120. Dan Indonesia menempati peringkat 67. Kemudian dari hasil literatur mereka membaca jurnal yang dimana hasilnya adalah asia tenggara di indonesia khususnya memang rendah dalam tingkat semangat untuk berkompetisi.

Padahal kompetisi sangat dibutuhkan pada suatu negara sehingga mereka saling berlomba dalam menciptakan hal hal baru. Dalam hal ini indonesia tidak punya semangat untuk bersaing (dalam hal positif). Berbanding terbalik dengan negara negara lain seperti China dan Jerman. Negara tersebut Kreatif, Inovatif dan Berani untuk menunjukkan kontribusinya. Berarti bisa dibayangkan bagaimana peringkat indonesia dalam persaingan/berkompetisi dalam menciptakan sebuah kreasi, inovasi dan daya cipta.

Kemudian Adhika dan Rilo melihat adanya ketidak beresan dalam hal ini. Maka dari itu mereka berinisiatif untuk mengambil langkah pasti dalam membangun platform start-up Lomba Mahasiswa untuk menumbuhkan semangat berkompetisi pada mahasiswa.

Kemudian selanjutnya yang kedua, Rilo menyadari bahwa sebaik baiknya perlombaan adalah berlomba dalam kebaikan. Dengan semangat ini, mereka kemudian mencoba memposisikan diri sebagai seseorang yang ingin berbuat baik kepada sesama. Adhika sebagai Founder mempunyai Visi besar untuk pendidikan indonesia harus begini begini dan begini, dapat dikatakan Adhika selaku founder yang memetakan harus apa apa dan apa. Sedangkan Rilo sebagai co-founder terjun kelapangan untuk memastikan kondisi.

Selanjutnya adalah masalah seperti manajemen/cara mengelola perlombaan yang dilakukan Himpunan Mahasiswa Jurusan di indonesia masih terkesan ribet (dalam hal administrasi, birokrasi, martketing, finansial). Harus mencari sponsor sendiri, harus memikirkan bagaimana publikasi yang keren, kemudian dana, dan sistem pembayarannya. Yang ditekankan disini adalah Ribetnya pembayaran biaya administrasi, dengan melakukan payment perlombaannya sendiri maka ada risiko yang harus ditanggung. Yakni salah input rekening dan gagal transfer. Belajar dari pengalaman sendiri mereka pernah salah input rekening dan harus urus dibank, dan itu memakan waktu juga. Platform Start-up Lomba Mahasiswa kemudian mempunyai keinginan kedepannya Platform ini dapat menawarkan Fitur payment perlombaan yang simple. Seperti diberlakukannya dompet digital, ovo, gopay, dana sehingga simple dan tidak ribet.

Dampak kebermanfaat dari lomba mahasiswa untuk mahasiswa.

Dalam mekanisme posting info lomba yang diberlakukan pada platform Lomba Mahasiswa. Mereka mempunyai sistem

pembayaran dengan standardnya masing masing. Yang pertama bisa secara Gratis dan yang kedua bayar konvensional/digital. Dengan menerapkan mekanisme seperti demikian, Adhika dan Rilo mencoba untuk membangun kepercayaan kepada stakeholder sehingga postingan yang masuk kedalam Instagram Lomba Mahasiswa itu bukanlah Lomba yang Abal Abal dan sudah pasti terjamin keasliannya. Karena Rilo sendiri pernah menemukan info perlombaan bodong yang memang hal itu berdampak negatif kepada Rilo Sendiri jika beliau tetap mengikutinya.

Dampaknya kemudian yang muncul adalah mahasiswa tidak takut untuk mengikuti perlombaan yang mereka lihat pada instagram Lomba Mahasiswa dan dengan mudahnya dapat mengakses info info lomba pada gadget mereka masing masing. Kemudian dalam hal pendidikan. Adhika dan Rilo mencoba untuk memberikan stimulus kepada mahasiswa untuk bisa berkompetisi secara sehat dalam menumbuhkan ide ide baru yang kelak nantinya bisa jadi diadopsi oleh pemerintah dalam sektor sektor pembangunan. Kemudian dalam hal Budaya, Adhika dan Rilo ingin menciptakan era baru untuk indonesia kedepannya dengan semangat budaya konstruktif dan kompetitif dalam mengembangkan diri mereka sendiri sehingga terjadi dialektika berfikir untuk sama sama membangun bangsa indonesia. Tentu ada nilai yang ingin dibawa. Yakni pendidikan yang kreatif inovatif.

Menurut Rilo sebagai Co-Founder, kekuatan utama dan salah satu kunci kesuksesan Start-up dapat dibangun terletak pada Foundernya. Karena Founder bertugas untuk Mengelola segala sesuatu yang menjadi instrumen instrument Start-Up. Namun demikian, Rilo sendiri menyadari bahwa memang sikap sikap memimpin itu ada beragam cara, termasuk dirinya. Beliau mendefinisikan dirinya sebagai seorang yang Visioner, Praktikal, dan Oportunis. Penekanannya dilihat dari bukan hanya sekedar kata kata yang kita ucapkan. Melainkan tindakan yang seharusnya

di manifestasikan. Selain itu Rilo juga berpendapat, bahwa dirinya adalah seseorang yang mempunyai keinginan sebagai seseorang yang mempunyai jiwa Altruisme. Yakni kebermanfaatan tidak hanya diterima oleh dirinya sendiri melainkan kebermanfaatan yang lebih luas lagi. Sebagai Contoh Bill Gates sebagai seorang yang memberikan dampak dampak kebermanfaatan bukan hanya berasal dari ide dan hasil karyanya. Melainkan juga dari kekayaan yang sudah Bill Gates sumbangkan kepada orang orang yang membutuhkan di belahan dunia Afrika.

Menciptakan era baru (semangat kompetitifness) Rilo berpendapat dirinya sebagai seorang yang harus mempunyai sikap Visioner, Praktikal, Oportunis dan Altruisme (belum tercapai) Sehingga pengelolaan start-up bisa stabil dan meningkat setiap waktunya. Kedepannya, diharapkan Platform Start-Up ini bisa berkembang dan kemudian dapat membuka akses lapangan kerja kepada semua pihak sehingga kebermanfaatan tadi tidak dimiliki perorangan tetapi dimiliki secara luas.

Tantangan yang dihadapi

Tentu dalam mengembangkan suatu usaha akan selalu dihadapkan dengan masalah serta rintangan. Namun, Adhika dan Rilo tidak ingin menyerah dengan keadaan. Meskipun tantangan dan rintangan itu bagai ombak yang terus menerus datang. Mereka tetap teguh akan pendiriannya tentang nilai kebermanfaatan yang ingin mereka bawa dalam bentuk bentuk perubahan positif demi bangsa indonesia. Salah dua rintangan yang mereka hadapi adalah tentang resource (Sumber Daya) dan Waktu.

Resource (Sumber daya) yang dimiliki oleh Adhika dan Rilo adalah soal Dana. Dalam membangun sebuah usaha maka harus dibutuhkan beberapa kapital. Salah satunya dalam bentuk material. Sebagai mahasiswa Rilo memberitahukan bahwasanya untuk makan pun perlu dipikirkan dalam pengeluaran biaya.

Apalagi untuk mengeluarkan dana untuk Start-up yang belum pasti dan masih dalam tahap maintance. Lebih parahnya lagi, kompetitor yang sudah makan asam garam dalam bidang ini pun ikut membatasi/menghambat laju jalannya start-up Lomba Mahasiswa. Bagaimana kompetitor tersebut dapat menghambat Start-Up Lomba Mahasiswa yang dikembangkan Adhika dan Rilo? Ketika adanya Adhika dan Rilo mengikuti lomba pengembangan start-Up dan lawannya adalah mereka yang sudah tadi saya jelaskan terkait dengan pengalaman dan jam terbang yang sudah banyak. Memang sebenarnya Mereka yang sudah berpengalaman tidak dapat disalahkan namun pada kenyataanya hal ini menghambat Adhika dan Rilo untuk menarik Investor dalam hal Pendanaan. Bahwa yang dilirik oleh Investor bukanlah Adhika dan Rilo melainkan kompetitor lain mereka. Disitulah letak hambatannya.

Selain itu soal keamanan Adhika dan Rilo yang di ragukan oleh Investor untuk memberikan dana kepada mereka (Supporting System). Menjadi pertanyaan apakah Adhika dan Rilo berkompeteren dalam mengalokasikan dana dan pengelolaan dana? Kita belum tahu, karena Investor belum pernah mencoba untuk anak muda turun langsung dalam mengelola keuangan. Namun demikian masalah yang dihadapi Adhika dan Rilo tidak sampai disini, Mereka kemudian rela untuk merelakan uang pribadi dan uang uang yang mereka terima dari hasil menang lomba dalam pengembangan Start-Up. Dari sini kita dapat memetik sebuah pembelajaran bahwa bila ingin sesuatu berhasil maka salah satu wujud yang harus dilakukan adalah rela berkorban. Dan hal ini mereka lakukan hingga sampai saat ini.

Dalam hal ini Rilo menekankan bahwa dalam membangun suatu usaha dan memimpin harus siap susah terlebih dahulu. Start-Up bukan profit dalam jangka pendek tetapi investasi kebaikan (dampak yang lebih besar) dalam jangka panjang. Dengan niat itu

Rilo Iklas untuk menuangkan segala aktivitasnya demi kemajuan start-Up yang ia bangun.

Untuk mewujudkan segala keinginannya Adhika dan Rilo mempunyai Tagline yang dirumuskan dalam kata kata Start Your Competition Here. Dengan tagline yang dibuat tersebut diharapkan banyak mahasiswa yang mengirimkan informasi tentang lomba lomba. Sehingga jika informasi lomba semakin bertebaran maka harapannya mahasiswa akan lebih punya variasi dalam memilih lomba yang ia inginkan dan kemudian mendorong mahasiswa yang mempunyai potensi, daya inovasi, daya cipta, untuk bisa lebih berkreasi. Karena pada dasarnya kita tidak kalah dengan negara lain dan sebenarnya kita mampu untuk menghasilkan ide ide kreatif. Kemudian Visi yang diusung oleh Adhika dan Rilo dirumuskan dalam kalimat *“memajukan pendidikan dan sumber daya manusia di indonesia melalui perlombaan dan semangat berkompetisi (Hal positif)”*

Kemudian dengan begitu, Rilo memiliki kebahagiaan tersendiri dalam hal memberikan manfaat kepada orang orang yang ia cintai. Hal itu menjadi semangat rilo untuk setiap harinya dalam proses proses dinamika membangun Start-Up mereka dan menjadikan Rilo mempunyai keinginan untuk setiap harinya hidup dalam kebaikan yang semakin meningkat

Strategi untuk mendapat atau mencapai tujuan

Dalam memimpin, Adhika dan Rilo mempunyai karakteristiknya masing masing. Untuk Adhika. Seorang pemimpin membutuhkan 3 komponen penting. Yang Pertama, Komitmen terhadap Visi. Seorang pemimpin harus mempunyai Visi yang jelas sehingga dapat dipahami oleh setiap anggota, dan anggota tersebut akan paham apa yang harus mereka lakukan. Visi yang besar itu diturunkan dengan misi misi yang ada sehingga tujuan akan tercapai. Kemudian yang kedua adalah membangun kepercayaan

antar anggota. Ketika pemimpin memberikan kepercayaan kepada anggota maka anggotapun akan sebaliknya memberikan kepercayaan kepada pemimpin sehingga nantinya akan ada kerja sama tim yang baik (team work) sehingga visi dan misi yang diusung akan tercapai. Yang ketiga adalah mendengar kritik, masukan, dan pendapat. Harapannya adalah terwujudnya wadah yang interaktif antar pemimpin dan anggota. Dengan berinteraksi, seorang pemimpin dapat mempunyai alternatif solusi dari berbagai masalah yang mungkin muncul dari menjalankan platform sociopreneur. Karena tidak dipungkiri masalah tersebut harus dilakukan secara bersama sama sehingga didapatkan hasil yang maksimal. 3 komponen yang sudah Adhika jelaskan mempunyai peranan penting untuk menjadi seorang pemimpin.

Rilo menambahkan beberapa aspek lainnya yang harus diperhatikan. Yakni dalam berusaha kita juga harus bekerja secara Keras dan Cerdas. Apa maknanya? Makna Kerja Keras adalah terus menerus menjalin koneksi dan networking dengan dunia per-Start-up-an (Di Jogja) yaitu soal Relasi sehingga kita berada dalam lingkaran yang dapat saling membantu. Berdialektika dan berbagi paham mengenai Start-UP sehingga terus menerus pemahaman yang kita miliki selalu terbaharui. Kemudian membangun Sumber daya sendiri dengan cara belajar setiap hari, memahami kondisi setiap hari, membaca inside tiap hari sehingga pemahaman kita bertambah. Beliau terinspirasi dari cerita Warren Buffet yang menjadi milioner untuk pertama kali dalam hidupnya pada umur 60 tahun. Kemudian Rilo menceritakan keberhasilan warren buffet tidak terlepas dari yang namanya kerja keras selama 55 tahun sebelum ia menjadi milioner untuk pertama kali dalam hidupnya. Dalam hal ini penekanannya ada pada kegagalan yang kamu alami dan seberapa mau kamu untuk bangkit lagi hingga kamu berhasil. Kemudian Kerja Cerdas yakni selalu melihat peluang peluang yang

bertebaran. Sehingga pergerakan dilakukan secara efektif dan efisien.

Dapat dikatakan Founder dan Co Founder juga menentukan keberhasilan start-up karena sinergitas penting dalam mengorganisasikan atau mengelola sesuatu. Dalam konteks ini, adhika sebagai founder mempunyai keinginan yang ingin diwujudkan dan menuangkan ide tersebut dalam visi yang besar kemudian rilo sebagai co founder terjun kelapangan untuk menganalisa kemudian untuk memahami keadaan harus bagaimana kedepannya start-up ini dibangun. Sinergi tersebut penting dilakukan untuk menjalankan sebuah Start-up.

Daftar Pustaka :

Jaya, Mardi Arya. Ferdiana, Ridi. Fauzati, Silmi. 2017. *Analisis Faktor Keberhasilan Startup Digital di Yogyakarta*. Prosiding Snatif. Hal 167-173. By <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/SNA/article/view/1261/876>

EKSISTENSI ORGANISASI MAHASISWA DAERAH DI DAERAH ASAL (BERKAITAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN)

Oleh : Ratu Chika Fathiatul Jannah

Pendahuluan

Secara sederhana, organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran. Organisasi sendiri terdiri dari berbagai komponen yang melandasi diantaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialisasi pekerjaan dan kesadaran rasional diri dari anggota sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing. Organisasi selain dipandang sebagai wadah untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu, juga dipandang sebagai suatu proses, yang mana menyoroti interaksi diantara orang-orang yang menjadi anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang saling berinteraksi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan

Pengalaman berorganisasi dapat memberikan bekal kepada lulusan perguruan tinggi dalam berbagai hal, antara lain: kemampuan beinteraksi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan berpikir logis-sistematis, kemampuan menyampaikan gagasan di muka umum, kemampuan melaksanakan fungsi manajemen, seperti peencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi, kemampuan memimpin, serta kemampuan memecahkan permasalahan. (Miftahuddin, 2013)

Dalam ruang lingkup perguruan tinggi, organisasi yang biasa kita temui disebut sebagai organisasi kemahasiswaan, dimana

organisasi kemahasiswaan merupakan bentuk kegiatan di perguruan tinggi yang diselenggarakan dengan prinsip dari, oleh, dan untuk mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan adalah orang yang memberikan kontribusi bagi dirinya sendiri dan orang lain. Organisasi kemahasiswaan merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan peningkatan ilmu dan pengetahuan serta integritas kepribadian mahasiswa. (Sukirman dalam Ardi dan Aryani, 2010).

Ada dua bentuk organisasi kemahasiswaan menurut As'ari (2007) yaitu organisasi intra kampus dan organisasi ekstra kampus. Organisasi intra kampus merupakan organisasi yang berada di dalam kampus yang ruang lingkup kegiatan dan keanggotaannya hanya terbatas pada mahasiswa yang ada di kampus tersebut. sedangkan organisasi ekstra kampus merupakan organisasi yang berada diluar kampus, dimana ruang lingkup dan keanggotaannya adalah mahasiswa seperguruan tinggi atau lintas perguruan tinggi. Salah satu contoh dari organisasi ekstra kampus adalah Organisasi Mahasiswa Daerah (Ormada). Ormada adalah sebuah wadah organisasi yang didalamnya terdiri dari mahasiswa yang berasal dari satu daerah kabupaten, kota, atau provinsi. Ormada dibentuk dengan tujuan mengumpulkan mahasiswa yang berasal dari suatu daerah untuk menjalin silaturahmi satu sama lain di tanah rantau.

Layaknya organisasi pada umumnya, Ormada tidak hanya bertujuan untuk menjalin tali silaturahmi, melainkan juga memiliki tujuan untuk memberikan perubahan yang membangun bagi tanah asalnya apabila mereka pulang ke kampung halaman. Hal itu dinyatakan dengan banyaknya program-program yang diinisiasi oleh Ormada dari tiap daerah yang bertujuan untuk membangun daerahnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, tentunya Ormada itu sendiri harus cukup eksis di daerah asalnya sehingga dapat dengan mudah menjalankan program - program yang ada. Kembali ke

pernyataan awal bahwa keberhasilan suatu organisasi didasarkan pada kualitas sumberdaya manusia yang ada di dalamnya, begitu pula dalam Ormada, untuk menjadi eksis di daerah asalnya dibutuhkan kualitas sumberdaya manusia yang bagus sehingga mampu mengembangkan Ormada tersebut hingga eksistensinya dapat diakui di daerah asalnya.

Kinerja organisasi dijadikan sebagai salah satu ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi dimana hal tersebut ditentukan oleh sumberdaya manusia yang ada didalamnya. Tuntutan yang semakin ketat untuk terus bertahan dan mengembangkan organisasi membuat manajemen sumberdaya manusia harus dikelola dengan baik dengan memperhatikan segala kebutuhan demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, sedangkan manajemen sumberdaya manusia tidak terlepas dari kepemimpinan yang berjalan (Faturahman, 2018). Selain itu, pentingnya kepemimpinan dalam organisasi seperti yang dikutip oleh Faturahman dari Suranta (2002) dikarenakan pemimpin memiliki peran strategis dalam usaha mencapai tujuan organisasi sesuai visi dan misi organisasi.

Tinjauan Pustaka

Gaya kepemimpinan dalam berorganisasi

Setiap organisasi tentu memiliki gaya kepemimpinan yang tidak sama antara satu dan yang lainnya, karena gaya kepemimpinan cukup beragam dan penerapannya pun tergantung situasi dan kondisi yang ada dalam organisasi itu sendiri. Selain itu, kemampuan pemimpin juga dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan. Salah satu gaya kepemimpinan yang menuntut kemampuan dari seorang pemimpin tersebut yaitu gaya kepemimpinan transformasional dengan memotivasi para bawahan untuk berbuat lebih baik sesuai harapan dari bawahan

dengan meningkatkan nilai tugas dengan mendorong bawahannya mengorbankan diri sendiri demi kepentingan organisasi.

Seperti yang dikutip dari Faturahman (2018) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku dari seseorang yang dipakai saat orang tersebut berusaha mengarahkan atau mempengaruhi orang lain dengan berbagai kelebihan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan potensi kemampuan dan kepribadiannya. Dengan kata lain pemimpin memiliki sifat antusias untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan organisasi. dengan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dalam menjalankan tugasnya sangat mungkin organisasi berjalan efektif dalam mencapai tujuan.

Organisasi Mahasiswa Daerah

Organisasi Mahasiswa Daerah berdasarkan alasan terbentuknya, dapat dikatakan sebagai sebuah organisasi primordial, yang mana organisasi ini terbentuk atas kesamaan identitas budaya.. Ormada sangat dibutuhkan mengingat fungsinya sebagai wadah pemersatu sesama mahasiswa perantau yang membutuhkan keluarga yang mampu menjaga dan membantu selama berada jauh dari rumah. Selain itu Ormada juga diharapkan mampu menjadi sarana kontribusi para anak rantau untuk daerah asalnya dengan fokus pembangunan daerah asal. Organisasi ini juga berfungsi untuk menjaga nilai-nilai kedaerahan agar tidak luntur di tengah arus modernisasi dan heterogenitas budaya yang ada di kampus. Yang menarik disini adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang terdapat di dalam Ormada.

Ironisnya, saat ini organisasi jenis ini cenderung kurang diminati karena dianggap kurang menunjang masa depan di bandingkan organisasi intra kampus. Masalah bertambah besar karena di beberapa Ormada, banyak yang memiliki arahan kerja

yang kurang jelas, fungsi yang kurang optimal, anggota kurang terikat, minim dukungan dari kampus hingga rawan dipolitisasi untuk pemilihan daerah. Hal-hal di ataslah yang menyebabkan banyak Ormada yang eksistensinya kurang diakui di daerah asalnya atau bahkan dibubarkan. Jika kembali kepada pernyataan awal bahwa keberhasilan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas dan juga manajemen sumberdaya manusianya yang mana hal tersebut juga tidak terlepas dari kepemimpinan yang dilakukan, lalu kepemimpinan seperti apakah yang dapat membawa keberhasilan dalam suatu Ormada? Untuk studi kasus ini, akan dilakukan pengamatan dari dua Ormada yang ada di Universitas Gadjah Mada yaitu Kaskagama (Ormada Karanganyar) dan juga Jawaragama (Ormada Banten).

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam tulisan ini adalah metode kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara sumber primer yaitu ketua dari Kaskagama yang bernama Ilham Ali dan juga ketua Jawaragama yang bernama Syarli Jumarta. Data tersebut kemudian diolah secara deskriptif.

Pembahasan

Kepemimpinan Dalam Ormada Kaskagama

Kaskagama merupakan nama dari Ormada Karanganyar yang memiliki kepanjangan “Keluarga Mahasiswa Karanganyar Universitas Gadjah Mada” yang berdiri sekitar tahun 2005-2006.

Ormada ini terdiri dari Ketua umum, Wakil ketua, 18 PH (Pengurus Harian) dan 70 anggota aktif. 18 PH itu sendiri terdiri dari 5 divisi yaitu PSDM, Humas, Minat dan Bakat, Kekeluargaan dan Medinfo. Kaskagama sendiri dikenal sebagai Ormada yang cukup terkenal di kalangan Ormada lain dan juga sangat eksis di daerah asalnya. Hal tersebut tidak terlepas dari keberhasilan program-program yang mereka selenggarakan di Karanganyar

sendiri. Mereka memiliki dua program yaitu Gama AKSARA (Gajdah Mada Aksi Nyata untuk Karanganyar) dan juga Bakti Desa. Gama AKSARA sendiri memiliki 3 rangkaian acara yaitu KaskaCare, Kuas Impian, dan juga TryOut. Sedangkan Bakti Desa merupakan program pengabdian di desa - desa terpencil yang ada di Karanganyar.

Keadaan internal Kaskagama sendiri dikenal cukup erat rasa kekeluargaannya, yang mana menurut Ilham hal tersebut dilatarbelakangi faktor budaya Karanganyar yang dekat dengan Keraton Surakarta sehingga mereka memiliki budaya paguyuban yang cukup kental. Sehingga selama kepemimpinannya ia tidak terlalu sulit untuk mengakrabkan anggota antara satu dengan yang lainnya. Kepemimpinan yang dilakukan Ilham sendiri dikenal tidak otoriter dan sangat demokratis, dimana ia selalu melibatkan anggotanya dalam setiap keputusan yang akan dia ambil. Tidak seperti kepemimpinan di Organisasi lain yang biasanya cukup otoriter, terutama dalam hal waktu jika akan dilakukan pertemuan seperti pemberlakuan ROTG apabila jika ada yang telat, Ilham sendiri lebih memilih untuk menuntut kesadaran diri mereka agar tidak telat dengan memberikan penekanan terkait pukul berapa mereka harus datang. Namun meskipun demikian, cara tersebut rupanya cukup efektif untuk anggota Kaskagama sendiri.

Meskipun kepemimpinan Ilham terlihat sangat demokratis, bukan berarti ia tidak tegas terhadap anggotanya, menurutnya sebagai seorang pemimpin ia harus bisa menempatkan diri saat kapan ia harus bersikap tegas dan disiplin ataupun kapan saat ia harus bersikap santai dan demokratis. Selain itu sebagai seorang pemimpin, Ilham juga sebenarnya tidak terlalu memerdulikan kedudukan dalam Kaskagama, menurutnya kekeluargaan adalah hal yang utama tanpa perlu melihat status. Sehingga dengan demikian anggotanya akan merasa nyaman dan senang untuk menjadi bagian dari Kaskagama. Menurut Ilham, apabila seorang

anggota sudah nyaman dan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi, maka akan sangat mudah bagi pemimpin untuk mengkoordinir mereka untuk melakukan suatu program, sehingga nantinya peluang untuk program tersebut dapat berhasil akan lebih besar.

Menariknya, meskipun Kaskagam cukup populer dikalangan mahasiswa Ormada lain, rupanya Ilham sendiri mengaku bahwa mereka tidak pernah mem-*branding* diri secara berlebihan. Bahkan Ia sendiri baru tahu bahwa Kaskagama cukup populer akhir-akhir ini. Ia berpendapat bahwa selama mereka menjalankan organisasi dengan baik sampai tujuan dari organisasi tersebut tercapai, kita tidak perlu susah-susah untuk mem-*branding* diri lagi karena sudah pasti orang lain akan mengetahui keberadaan mereka melalui program-program sukses yang mereka lakukan.

Kepemimpinan Dalam Ormada Jawaragama

Jawaragama merupakan Ormada asal Banten yang saat ini diketuai oleh Syarli Jumarta. Jawaragama sendiri masih dapat dikategorikan cukup baru dimana ia berdiri pada tahun 2014. Struktur Jawaragama hanya terdiri dari 1 Ketua umum ,4 PH dan jumlah anggota 101. PH sendiri hanya terdiri dari 4 divisi yaitu PSDM, Pengabdian Masyarakat, Medinfo dan SekBen (Sekertaris Bendahara). Tidak seperti Kaskagama yang sudah terkenal, Jawaragama sendiri hanya diketahui sedikit orang. Seperti Ormada pada umumnya, Jawaragama juga memiliki program yang ditujukan untuk menunjang eksistensi mereka di daerah asal. Ada dua program didalam Jawaragama yaitu SKEMA dan juga Jamasi. SKEMA sendiri merupakan singkatan dari “ Sukses Kejar Masa Depan” dimana acara tersebut merupakan TryOut Simultan yang dilakukan di Banten, juga ada Jamasi yang merupakan singkatan dari “Jawaragama mengabdikan”, seperti namanya ini merupakan

acara pengabdian oleh anggota Jawaragama di daerah-daerah terpencil di Banten.

Berdasarkan pengalaman pribadi dan juga pernyataan dari Syarli selaku ketua Jawaragama, internal Jawaragama sendiri memang belum cukup baik, dimana anggotanya masih sedikit yang sudah berhasil mengakrabkan diri dalam Jawaragama. Hal ini disebabkan karena memang di Banten sendiri sudah terkena dampak westernisasi yang cukup kuat mengingat letak geografisnya yang dekat dengan Jakarta membuat budaya kekeluargaan Banten sendiri mulai memudar. Sehingga masyarakat Banten cenderung memiliki sifat yang individualis. Ini menjadi tantangan utama bagi Syarli sebagai pemimpin dimana ia harus bisa merangkul semua anggota dan meredam sifat individualis yang ada dalam diri anggota tersebut.

Melihat dari sudut pandang gaya kepemimpinan, kepemimpinan Syarli di Jawaragama sendiri selalu memberikan kebebasan bagi para anggotanya, sehingga ia tidak pernah menetapkan suatu hal dan selalu mengikuti kemauan anggotanya, menurutnya dengan demikian diharapkan para anggotanya akan merasa didengar sehingga mau untuk berpartisipasi dan nyaman berada didalam Jawaragama sendiri. Namun faktanya cara tersebut tidak cukup efektif seperti apa yang diharapkan. Justru sebaliknya, hal tersebut malah membuat kepemimpinan Syarli seperti tidak jelas arahnya, sehingga tak jarang pula banyak yang mengeluarkan diri dari Jawaragama sendiri karena merasa bahwa tidak ada manfaat yang ia rasakan saat berada ataupun tidak berada didalam Jawaragama sendiri. Meskipun dari segi jumlah anggota Jawaragama terbilang banyak, namun hanya sedikit yang benar-benar bersedia untuk berpartisipasi dalam kegiatan Jawaragama sehingga kegiatan seperti SKEMA dan Jamasi tidak berjalan seperti yang diharapkan. Hal ini pula lah yang menjadi salah satu faktor mengapa Jawaragama tidak begitu eksis di daerah Banten sendiri.

Perbandingan Gaya Kepemimpinan Dalam Keduanya

Dari berbagai pemaparan diatas bisa kita bandingkan bahwa kedua Ormada tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Jika dianalisis lebih dalam, berdasarkan gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2007:170) kepemimpinan Kaskagama lebih masuk kedalam gaya kepemimpinan partisipatif. Dimana dalam kepemimpinannya, Ilham menjalankannya dengan cara persuasif, dengan menciptakan kerjasama yang serasi, berusaha menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para anggotanya. Ia juga merasa bahwa anggotanya harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Sedangkan dalam Jawaragama sendiri, jika diklasifikasikan menurut menurut Sutikno (2014:35), kepemimpinan Syarli masuk kedalam kategori tipe kendali bebas (*Laissez Faire*). Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap anggota maka semua usahanya akan cepat berhasil. Persis seperti yang dilakukan oleh Syarli, dimana ia lebih pasif dibandingkan anggotanya sendiri, dimana ia memberikan kebebasan yang sebebaskan-bebasnya kepada anggotanya untuk mengekspresikan diri dengan cara meg-iya-kan setiap apa yang diinginkan oleh anggotanya.

Penerapan gaya kepemimpinan dari Kaskagama dan Jawaragama sendiri memiliki kesamaan dimana dalam penerapannya, keduanya sama - sama dipengaruhi oleh latar belakang budayanya masing-masing, yang mana hal tersebut rupanya cukup berpengaruh dalam keberhasilan dari gaya

kepemimpinan itu sendiri. Terbukti dari kepemimpinan Kaskagama yang partisipatif dengan dilatarbelakangi oleh kebudayaan Jawa yang paguyubannya sangat kental, tentunya gaya tersebut sangat cocok untuk diterapkan. sedangkan dalam Jawaragama sendiri dengan latar belakang budaya yang cukup individualis dan cukup sulit untuk mengordinir semua anggota maka dilakukan gaya kepemimpinan kendali bebas dengan harapan mereka dapat 'kerasan' dalam Jawaragama, meskipun jika dilihat mungkin penerapan gaya kepemimpinan kendali bebas kurang tepat dikarenakan hasilnya tidak seperti yang diharapkan, maka jelas terlihat bahwa latar belakang budaya sangat berpengaruh.

Kesimpulan dan Penutup

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dipahami bahwa eksistensi Ormada di daerah asalnya tidak hanya tentang persoalan mem-*branding* diri semata, ada hal-hal lain yang menjadi penunjang bagi eksistensi Ormada di daerah asalnya dan salah satunya terkait dengan gaya kepemimpinan. Karena seperti yang sudah diketahui bahwa keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpinnya sendiri, oleh sebab itu penting bagi kita untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat yang sesuai dengan kemampuan diri dan juga keadaan dalam organisasi itu sendiri. Terlebih lagi jika memimpin sebuah Ormada, penting sekali untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan latar belakang budayanya, karena hal tersebut juga menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dari organisasi itu sendiri.

Referensi

- Ahmainsi, D., 2010. *Perbedaan Akademik Antara Mahasiswa Yang Aktif Dengan Mahasiswa Yang Tidak Aktif Dalam Organisasi Kemahasiswaan Pema USU*, Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Ardi, M. & Aryani, L., 2010. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi dengan Minat Berorganisasi Pada Mahasiswa. *Jurnal Fakultas Psikologi UIN Suska*.
- As'ari, D. K., 2007. *Mengenal Mahasiswa dan Seputaran Organisasinya*, s.l.: s.n.
- Faturhman, B. M., 2018. Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi. *MADANI Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, Volume 1, pp. 1-11.
- Hasibuan, S. M., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hidayat, T., 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keikutsertaan Berorganisasi Mahasiswa Fikes UMP*, s.l.: s.n.
- Miftahuddin, 2013. Mahasiswa Ideal: Berprestasi, Berorganisasi, dan Berbudi Pekerti.
- Sutikno, 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok.

ANALISIS PERLAWANAN BUDAYA PATRIARKI MELALUI KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA KOMUNITAS “IBU BEKERJA”

Oleh : Maulidya Indah Mega Saputri

Semakin berkembangnya waktu dan kemajuan zaman, *civil society* yaitu masyarakat yang beradab dalam membangun, menjalani, dan memaknai kehidupannya dituntut agar mampu menyesuaikan diri secara terus menerus untuk melakukan perubahan dan perbaikan. Adaptasi wajib dilakukan demi keselarasan antara visi misi pergerakan dengan kondisi maupun isu yang sedang berkembang di lingkungannya. *Civil society* yang berkumpul memadukan tujuan dapat membentuk suatu kumpulan seperti *start up*, organisasi, dan komunitas. Ketiganya pada dasarnya memiliki persamaan fondasi yang fundamental dalam aspek tata perilaku dan model kepemimpinan yang baik dan diharapkan seluruh elemen. Tetapi memiliki perbedaan di bidang model susunan dan struktur pembagian kerja, lemah atau kuatnya keterikatan dan tujuan visi misi. Membahas tentang *start up*, organisasi, dan komunitas yang baik tentu erat kaitannya dengan model kepemimpinan. Karena yang sangat mempengaruhi proses pencapaian tujuan perkumpulan *civil society* adalah manusia, maka setiap kumpulan *civil society* pada umumnya mengharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi sehingga mampu untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, produktif, dan profesional untuk memajukan program dan visi misinya. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan, karena manusia dalam melakukan aktivitas di dalam organisasi diwujudkan melalui karya,

bakat, kreativitas, dan peran nyata yang dapat diukur produktivitasnya (Siagian, 1988 dalam Amiruddin, 2007:9).

Djumhariati (2008:46) mengemukakan bahwa di dalam sebuah kumpulan *civil society*, sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam keberhasilan membangun budaya. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan penentu berhasil atau tidaknya tujuan program kerja yang akan dicapai. Budaya komunitas yang kuat merupakan kunci kesuksesan dari sebuah komunitas, baik itu komunitas yang mikro ataupun makro. Untuk menjamin tercapainya tujuan komunitas yang telah disusun, maka diperlukan pemimpin yang bertugas secara terus menerus memelihara dan mengembangkan komunitas secara struktural, ideal, dan fungsional sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Syafe'i, 2009:40). Komunitas yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinan). Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin keseluruhan elemen anggota tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu komunitas, start up maupun organisasi sama-sama membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu perkumpulan *civil society* akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan seluruh elemen anggotanya.

Di era 4.0 yang semakin memanas ini, ternyata berdampak terhadap berubahnya sistem perilaku dan tata kebiasaan elemen masyarakat tanpa memandang gender, usia, dan ras. Seluruh masyarakat tanpa terkecuali memiliki pengetahuan yang semakin luas, pemikiran yang semakin kritis, dan timbul pemberontakan dari masing-masing manusia tentang ketidaksetaraan dan ketidakadilan tentang suatu hal dalam porsi yang berbeda-beda

sesuai tempat domisili mereka tinggal dan intensitas sentuhan media komunikasi. Seluruh kemajuan tersebut tidak terlepas sebagai dampak dari berkembangnya media daring online yang semakin gencar dalam menyebarkan informasi. Salah satu isu yang sensitif dan menarik untuk dibahas adalah tentang ketidaksetaraan dan penindasan gender oleh budaya patriarki yang diwariskan secara turun temurun. Di tempat penulis tinggal, yaitu di Desa Ndongki, Kota Blitar, Jawa Timur muncul suatu komunitas ibu rumah tangga yang bergerak melawan *stereotype* bahwa perempuan hanya pantas bekerja di sektor domestik. Komunitas ini muncul pada tahun 2017 dengan nama “Ibu Bekerja” yang dipimpin oleh ibu penulis dengan visi misi utamanya adalah meningkatkan pemberdayaan ibu-ibu rumah tangga supaya memiliki produktivitas tinggi tanpa melupakan kiprah dan etika. Penulis mengangkat tema dan narasumber ini karena dirasa kolaborasi isu tentang perlawanan patriarki dan produktivitas ibu rumah tangga adalah hal yang sangat menarik dan perlu digencarkan di seluruh daerah. Selanjutnya, tulisan ini akan memaparkan penjelasan mulai dari hal yang paling fundamental yaitu pengertian kepemimpinan menurut ahli, kepemimpinan sosial, perbedaan kepemimpinan di era dahulu dengan era sekarang, evaluasi dari kepemimpinan sebelumnya (hal yang baik dan buruk), aspek yang perlu dirombak, pengertian komunitas, deskripsi latar belakang hingga visi misi komunitas “Ibu Bekerja”, konteks kepemimpinan di era masa kini, basis pengumpulan data hingga kesimpulan yang menghantarkan suatu statement pergerakan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata kepemimpinan adalah perihal pemimpin dan cara memimpin. Sedangkan secara etimologi, kepemimpinan merupakan terjemahan dari kata “*leadership*” yang berasal dari kata “*leader*”. Pemimpin (*leader*) adalah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi

istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “*pimpin*” yang artinya bimbing atau tuntunan. Dari “*pimpin*” maka lahirlah kata kerja “*memimpinc*” yang artinya membimbing atau menuntun. Sedangkan secara terminologi dari beberapa ahli, menurut Robbins kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sumber dari pengaruh dapat diperoleh secara forma, yaitu menduduki suatu jabatan manajerial yang diduduki.

Sedangkan menurut Pancasila, sebagai dasar filosofis dan nilai luhur masyarakat Indonesia, terdapat ungkapan mengenai kepemimpinan yaitu “*Ing Ngarsa Sung Tuladha*” yang artinya pemimpin harus mampu dengan sifat dan perbuatannya menjadikan dirinya sebagai pola anutan dan ikutan bagi orang yang dipimpinya, lalu “*Ing Madya Mangun Karsa*” yang artinya pemimpin harus mampu membangkitkan semangat berswakarsa dan berkreasi pada orang yang dibimbingnya, dan “*Tut Wuri Handayani*” yang artinya bahwa pemimpin harus mampu mendorong orang-orang yang diasuhnya berani berjalan di depan dan sanggup bertanggung jawab. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat kita simpulkan bahwa pengertian kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum dengan maksud agar manusia sebagai bagian dari perkumpulan civil society mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan dirinya sendiri dan kumpulannya secara efektif dan efisien. Pengertian ini menunjukkan bahwa terdapat tiga unsur utama dalam kepemimpinan yaitu pemimpin (*leader*), anggota (*followers*), dan situasi (*situation*).

Suatu kepemimpinan sosial selalu memiliki gaya kepemimpinan khasnya masing-masing, yang diadaptasi dari

kepentingan dan suasana elemen anggota. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Adapun definisi gaya kepemimpinan menurut ahli, diantaranya sebagai berikut. Menurut Rivai (2008:64), gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Menurut Thoha (2007:49), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Hasibuan (2007:170), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku para pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan.

Adapun macam gaya kepemimpinan dari situasi yang telah terjadi di era sebelumnya, Menurut Thoha (2007:42) teori Path Goal berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Teori Path Goal membagi empat gaya kepemimpinan yaitu Kepemimpinan direktif, supportif, partisipatif, dan prestatif. Tipe direktif sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya. Lalu supportif merupakan kepemimpinan yang mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya. Lalu kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin berusaha meminta

dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berpusat pada atasan. Lalu kepemimpinan berorientasi pada prestasi yaitu menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik (Thoah, 2007:42).

Menurut Habsari (2008:12), dari paparan mengenai macam-macam gaya kepemimpinan sosial, maka dapat diidentifikasi gaya kepemimpinan yang efektif dengan ciri ciri sebagai berikut. Yaitu memperhitungkan minat sampai hasil akhir, memahami bahwa hasil adalah selalu penilaian terakhir, memiliki semangat menyelesaikan masalah, lebih demokratis dari pada *authority*, memberikan kesempatan untuk mencapai potensi setiap orang, memiliki etika dan moral yang tinggi dan mengambil tanggung jawab terhadap hasil tim. Gaya kepemimpinan yang sebaiknya dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasinya sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi itu sendiri. Karena pada dasarnya tiap gaya kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui kondisi nyata anggota, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan bahwa seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda untuk divisi atau seksi atau organisasi, komunitas, dan *start up* yang berbeda.

Selanjutnya, sesuai sub tema yang penulis pilih yaitu kepemimpinan di komunitas, maka akan dijelaskan pengertian komunitas secara fundamental. Pada mulanya, komunitas berasal dari bahasa latin *communitas* yang berarti "kesamaan", kemudian dapat diturunkan dari *communis* yang berarti "sama, publik, dibagi oleh semua atau banyak". Komunitas merupakan kelompok sosial dari beberapa organisme yang berbagi lingkungan dan umumnya memiliki ketertarikan serta habitat yang sama. Dalam komunitas

manusia, individu-individu di dalamnya dapat memiliki maksud, kepercayaan, sumber daya, preferensi, kebutuhan, risiko dan sejumlah kondisi lain yang serupa (Soenarno, 2002). Dapat didefinisikan bahwa komunitas adalah sebuah identifikasi dan interaksi sosial yang dibangun dengan berbagai dimensi kebutuhan fungsional dimana terjadi relasi pribadi yang erat antar para anggota komunitas di dalamnya karena adanya kesamaan *interest* atau *values*. Deskripsi tersebut menunjukkan bahwa anggota itu dapat merupakan anggota dari beberapa kelompok; dan kecuali keluarga (sebagai *primary group*) kesemuanya mungkin dapat dikategorikan sebagai *community* atau komunitas.

Loren O. Osborn dan Martin H. Neumeyer (1984 : 59) menyatakan bahwa komunitas adalah “*a group of a people having in a contiguous geographic area, having common centers interests and activities, and functioning together in the chief concern of life*”. Dengan demikian suatu komunitas merupakan suatu kelompok sosial yang dapat dinyatakan sebagai “masyarakat setempat”, suatu kelompok yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu dengan batas-batas tertentu pula, dimana kelompok itu dapat memenuhi kebutuhan hidup dan dilingkupi oleh perasaan kelompok serta interaksi yang lebih besar di antara para anggotanya.

Menurut Crow dan Allan, komunitas dapat terbagi menjadi 2 komponen yaitu berdasarkan lokasi sebagai tempat dimana sekumpulan orang mempunyai sesuatu yang sama secara geografis, dan berdasarkan minat sekelompok orang yang mendirikan suatu komunitas karena mempunyai ketertarikan dan minat yang sama, misalnya agama, pekerjaan, suku, ras, maupun berdasarkan kelainan seksual. Komunitas “Ibu Bekerja” yang selanjutnya akan menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini merupakan kombinasi antara keduanya (komponen persamaan lokasi dan ketertarikan minat kepentingan).

Komunitas “Ibu Bekerja” merupakan kumpulan ibu rumah tangga tanpa batasan usia dan ras yang berkembang di Desa Ndongki, Kota Blitar, Jawa Timur. Komunitas ini bergerak di bidang peningkatan produktifitas dan berusaha membunuh stereotip patriarki yang masih mengalir di masa kini. Dipelopori oleh kolaborasi antara Isti Chomah, yaitu ibu penulis yang menjabat sebagai ketua PKK RT 01 RW 08 yang selanjutnya memegang posisi sebagai pemimpin komunitas. Ide dilahirkannya komunitas “Ibu Bekerja” lahir sejak tahun 2016 yang direalisasikan secara stagnan pada tahun 2017. Ide muncul dari Maulidya Indah yaitu anak dari pemimpin komunitas yang resah terhadap situasi dan kondisi di desa kelahirannya dimana nasib ibu rumah tangga masih terkekang oleh penindasan budaya patriarki dan kesenjangan gender yang mengalir terus menerus di lingkungan pemikiran kuno. Maulidya dengan bekal studinya di Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada, semakin terbuka pemikiran dan kepeduliannya mengenai pentingnya perlawanan patriarki.

Patriarki adalah sebuah sistem sosial yang menempatkan laki-laki sebagai pemegang kekuasaan utama dan mendominasi dalam peran kepemimpinan politik, otoritas moral, hak sosial dan penguasaan properti. Dalam domain keluarga, sosok yang disebut ayah memiliki otoritas terhadap perempuan, anak-anak dan harta benda. Di lingkungan rumahnya, Maulidya kerap mendengar pernyataan di mana kaum laki-laki melarang istrinya bekerja karena dianggap melanggar tradisi dan tidak elok dipandang. Tetapi di lain sisi, ekonomi keluarga kian memburuk karena sosok suami tidak mampu memenuhi kebutuhan keluarga. Kekurangan ekonomi tersebut menghantarkan pada masalah-masalah berikutnya yaitu kekerasan anak, kekerasan dalam rumah tangga, tindak kriminal, dan berujung pada perceraian disertai dengan traumatis psikologis bagi istri dan anak. Jika kondisi ini dibiarkan,

maka angka kemiskinan, kekerasan dan kesenjangan kian naik sehingga kesejahteraan gagal untuk dicapai. Dengan mengungkap latar belakang lingkungan yang “tidak sehat”, penulis mempercayakan kepada ibunya yang pada tahun 2017 memegang peranan strategis sebagai ketua ibu PKK untuk melahirkan komunitas ibu rumah tangga yang dirasa tidak berdaya. Meskipun demikian, yang harus diketahui bahwa komunitas ini adalah murni independen tanpa adanya intervensi dari pemerintah.

Narasumber memberi penjelasan bahwa sebenarnya kualitas hidup perempuan di satu dasawarsa terakhir sudah membaik, perempuan Indonesia adalah sumber daya potensial yang jika diberi kesempatan akan maju dan meningkatkan kualitasnya secara mandiri dan menjadi penggerak dalam dimensi kehidupan dan pembangunan bangsa. Namun terdapat fakta kurang menyenangkan bagi perempuan yaitu seperti masih tingginya tingkat kekerasan pada perempuan, kesenjangan pembangunan antara perempuan dan laki-laki, terbatasnya akses sebagian besar perempuan terhadap fasilitas kesehatan yang lebih baik, pendidikan yang lebih tinggi, kurangnya peran perempuan dalam lembaga publik yang lebih luas. Dan ketika perempuan menjadi pemimpin apakah mereka akan memiliki keberpihakan kepada perempuan? Inilah tantangan yang harus dijawab oleh perempuan di berbagai bidang masing-masing. Secara kultural, perempuan masih dibelenggu oleh budaya patriarki, perempuan di sektor domestik, laki-laki di sektor publik. Akses dan partisipasi perempuan dalam kepemimpinan masih rendah.

Adapun secara garis besar, visi misi “Ibu Bekerja” adalah meningkatkan produktifitas ibu rumah tangga tanpa meninggalkan pekerjaan domestik. Pada intinya, patriarki dilawan perlahan bukan secara tiba-tiba dipangkas begitu saja. Program kerjanya adalah seputar pelatihan menjahit pakaian, membuat kain batik, membuat aksesoris (tas, hiasan meja, gantungan kunci, gelang, kalung, pot

bunga, asbak) dari barang bekas dan membuat olahan makanan (sambal pecel, manisan pepaya, wajik kletik). Pelatihan dibagi secara periodik dan berlangsung secara kekeluargaan selayaknya hubungan tetangga yang harmonis. Struktur organisasi untuk sementara diketuai oleh Isti Chomah sebagai ketua PKK, sekretaris oleh Villa Purwani sebagai sekretaris RT, dan bendahara oleh Ninik sebagai bendahara RT. Asumsi dana bersumber pada akumulasi iuran yang masuk dalam kas RT sejak tahun 2010. Dan penanggung jawab pelatih dikoordinir oleh pemilik home industry masing-masing aspek pelatihan dalam satu RT. Sehingga hal ini berdampak pada penghematan biaya operasional dan akomodasi yang semakin mudah. Tertulis hingga Bulan November 2019, telah sukses program yang dijalankan sesuai rancangan dengan 15 anggota ibu rumah tangga di bidang pelatihan pembuatan kain batik pada Januari 2019, pelatihan pembuatan bunga kertas dari barang bekas pada Agustus 2019 dan pelatihan pembuatan sambal pecel pada Oktober 2019. Seluruh hasil produk telah dipasarkan dan dipamerkan dalam acara pameran rutin mingguan di Kelurahan, Kecamatan, maupun Kota dan telah laku terjual seluruhnya. Laba dari penjualan ini 20% masuk ke dalam kas dan sisanya sebagai ganti biaya operasional selama pelatihan. Selanjutnya, ibu rumah tangga yang bergabung sebagai anggota, akan diarahkan menuju kemampuannya di salah satu bidang yang diminati dan direkrut sebagai pekerja home industry dengan kemudahan bisa mengerjakan produk di rumahnya masing-masing. Sehingga ibu rumah tangga tetap bisa bekerja menghasilkan uang tanpa meninggalkan tanggungannya untuk mengasuh anak atau urusan lain di bidang domestik.

Ciri khas yang dapat diambil dari kepemimpinan komunitas ini selain dipimpin oleh perempuan, adalah adanya motif mulia untuk menyejahterakan sesama dan bukan untuk meraih keuntungan semata. Kepemimpinan dan komunitas lebih

fleksibel dengan peraturan moral yang tidak tertulis. Menekankan pada peningkatan keberdayaan perempuan tanpa meninggalkan urusan di bidang domestik. Menurut Ir. Suryati Soeharjo, untuk menjadi pengusaha dan mengusahakan sesama supaya sukses banyak hal yang perlu diperjuangkan. Proses yang panjang dan hambatan besar selalu menghadang. Salah satu contohnya adalah pandangan remeh dan pertentangan dari para suami.

Maka “Ibu Pekerja” muncul sebagai inovasi pemberian solusi ibu rumah tangga supaya tetap bisa produktif dan menghasilkan uang tanpa meninggalkan rumah dan tanggungan sebagian pekerjaan domestiknya. Pemberian label “peningkatan keberdayaan perempuan” karena perempuan selalu dianggap sebagai objek dari pembangunan, padahal sudah lama ditemukan bukti bahwa perempuan sudah berhasil menjadi subjek dari pembangunan, sehingga istilah “pemberdayaan perempuan” sudah tidak lagi cocok digunakan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan, bahwa kepemimpinan di era dahulu didominasi oleh laki-laki sedangkan di era masa kini telah banyak bermunculan perempuan sebagai pelopor suatu komunitas sebagai bentuk perlawanan terhadap sistem patriarki yang dilanggengkan oleh budaya sendiri. Dan sejalan dengan perkembangan zaman yang menggunakan media internet di seluruh aspek kehidupan, maka mempermudah penyebaran ajakan kebangkitan perempuan.

Daftar Pustaka

Kamus Besar Bahasa Indonesia

Hasanati, Nida. *Alternatif Model Kepemimpinan pada Era Globalisasi*.

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
Jurnal Psikologika, Vol. 17, No. 1, Januari 2012.

Hasannah, Dessy., Sakina Ade. *Menyoroti Budaya Patriarki di Indonesia*. Ilmu Kesejahteraan Sosial Universitas Padjajaran.
Jurnal Social Work, Vol. 7, No. 1, Januari 2017, 1-129.

Purnama, Nursya'bani. *Kepemimpinan Masa Depan Konsep dan Strategi Keefektifan*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 1, No. 5, Januari 2015, 115-129.

KEPEMIMPINAN FAUZAN SEBAGAI SEORANG MILENIAL

Oleh : Jiwaning Angger Pamukti

Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat menjalani kehidupan tanpa bantuan orang lain. Dalam menjalani kehidupan, manusia selalu melakukan interaksi terhadap individu lainnya yang menyebabkan terjadinya hubungan antara individu satu dengan individu lainnya atau individu dengan kelompok yang ada di dalam masyarakat. Ketika proses manusia sebagai makhluk sosial terjadi di dalam suatu kelompok masyarakat, individu dibenturkan dengan permasalahan yang dimiliki oleh individu lainnya yang bahkan permasalahan individu sendiri belum selesai. Akibatnya, timbul permasalahan antara individu dengan individu atau individu dengan kelompok yang dapat menyebabkan disintergrasi. Untuk menghindarinya maka diperlukannya individu yang mampu menengahi atau bahkan menyelesaikan dan mengontrol permasalahan tersebut. Dengan kata lain, diperlukannya seorang pemimpin untuk mengatasi permasalahan diatas. Sebagaimana dijelaskan oleh (Kartono, 2003), "Pemimpin adalah kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan atau mengkoordinasi individu lainnya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai". Namun tak hanya itu, pemimpin harus mampu sebagai penyalur pikiran dari anggotanya dan memiliki sifat mutlak dari kekuasaan (Kartono, 2003).

Generasi milenial menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah individu yang lahir di antara tahun 1980-an dan 2000-an. Maka di era sekarang ini, kepemimpinan didominasi oleh individu-individu dari generasi milenial. Banyak terlihat generasi milenial

saat ini mendominasi di posisi seorang pemimpin dalam kehidupan sehari-hari. Bukan tidak mungkin pada tahun 2025 akan banyak sektor-sektor yang ada didominasi oleh generasi milenial. Sektor seperti ruang lingkup kampung melalui Karang Taruna, sekolah-sekolah melalui OSIS, lingkungan kampus melalui berbagai macam organisasi yang ada telah dipimpin oleh generasi milenial. Kedepannya, sektor pengusaha-pengusaha atau perusahaan kecil maupun besar, menteri, pimpinan politik akan semakin banyak dipimpin oleh generasi milenial. Generasi ini merupakan aset dari suatu Negara karena kedepannya merekalah yang akan menjadi tonggak dalam melakukan pembangunan dan perbaikan kehidupan Indonesia di masa datang. Namun yang menjadi masalah adalah arus globalisasi yang semakin kuat memunculkan perkembangan teknologi dan masuknya kebiasaan atau budaya dari luar yang justru membuat pola pikir dari generasi milenial berubah. Menurut Badan Pusat Statistik, milenial bercirikan mudah mengkritik, teknologi nomor satu, meninggalkan kebiasaan lama, dan susah untuk menjadi contoh karena kasus tawuran, pergaulan bebas, narkoba yang menjerat milenial (Statistik, 2018). Bahkan penggunaan narkoba meningkat 4%-8% dari tahun sebelumnya menjadi 24%-28% (PUSLITDATIN, 2019). Berdasarkan permasalahan tersebut, tulisan ini akan mengonfirmasi permasalahan tersebut melalui salah satu gaya kepemimpinan dimana seorang generasi milenial memimpin sebuah organisasi himpunan mahasiswa yang ada di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada yaitu himpunan Keluarga Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan (Kapstra). Metode untuk mendapatkan data adalah dengan wawancara secara langsung terhadap pimpinan dari himpunan Kapstra yaitu Fauzan M Bachtiar dan juga beberapa literatur yang mendukung tulisan ini.

Sejarah Kapstra

Keluarga Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan (Kapstra) merupakan himpunan mahasiswa departemen Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan (PSdK) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada. Kapstra berdiri pada tahun 2010 karena sebelumnya himpunan mahasiswa PSdK bernama Korps Mahasiswa Ilmu Sosiatri (Komatri). Pergantian ini dikarenakan pergantian nama departemen yang sebelumnya bernama Ilmu Sosiatri berubah menjadi PSdK pada tahun 2010. Kapstra beranggotakan semua mahasiswa aktif departemen PSdK tetapi untuk kepengurusannya adalah orang-orang mahasiswa aktif yang telah mengikuti serangkaian perekrutan terbuka. Alasan dibentuknya Kapstra adalah untuk mewadahi mahasiswa PSdK dalam berkegiatan maupun mewadahi minat dan bakat baik di bidang akademik maupun non akademik (Fauzan, 2019).

Biografi Singkat Presiden Kapstra

Fauzan Cahya Bachtiar lahir di Tangerang pada tanggal 7 Oktober 1999. Ia merupakan mahasiswa aktif Universitas Gadjah Mada, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Departemen Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan tahun 2017. Fauzan menjabat sebagai Presiden dari himpunan mahasiswa departemen PSdK yaitu Kapstra periode 2018-2019. Apabila didasarkan pada pengertian milenial menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, maka Fauzan dapat dikatakan sebagai salah satu dari generasi milenial.

Gaya Kepemimpinan Fauzan Cahya Bachtiar

Fauzan memahami arti dari seorang pemimpin adalah bentuk dari pengabdian (Fauzan, 2019). Maksudnya, bentuk pengabdian adalah seorang pemimpin harus siap dua kali bekerja lebih keras, dua kali berpikir lebih keras, dan dua kali lebih keras dalam meluangkan waktunya. Bentuk nyata dari pengabdian

adalah pemimpin harus mengorbankan apa yang ingin dirahinya karena pemimpin sadar bahwa waktu yang dimilikinya terbatas bisa itu kegiatan, cita-cita, maupun hal lain yang telah ditetapkan oleh seorang pemimpin sebelum ia memperoleh amanah menjadi seorang pemimpin. Analogi mengenai bentuk pengorbanan seorang pemimpin seperti ini, pemimpin dan bawahannya sama-sama memiliki 24 jam dalam sehari, 7 hari dalam seminggu, 30 hari dalam sebulan, tetapi pemimpin harus bisa memilih mana yang harus diprioritaskan dan mana yang harus dikorbankan untuk amanah yang dipegangnya. Pengorbanan seorang pemimpin itu perlu adanya, karena untuk menjalankan amanah yang telah dititipkannya dan agar ia dapat fokus pada organisasi ataupun sesuatu yang dipimpinnya.

Ketika memahami pemimpin yang ideal, ia mengatakan bahwa seorang pemimpin ideal adalah pemimpin yang ditunjuk bukan yang mengajukan diri sebagai pemimpin (Fauzan, 2019). Karena ketika seorang pemimpin itu ditunjuk, ia membawa amanah dari individu yang lain dan bebas dari kepentingan. Sedangkan ketika pemimpin itu mengajukan diri, kebanyakan dari mereka lebih memberatkan pada kepentingan yang ia bawa. Tetapi hal tersebut juga tidak sepenuhnya tepat karena banyak faktor yang melandasinya dalam arti bahwa tidak semua pemimpin yang mengajukan diri itu tidak baik maupun tidak semua pemimpin yang ditunjuk itu baik, hanya ideal dari seorang pemimpin adalah semacam itu. Berlanjut ke tokoh yang menurutnya ideal menjadi seorang pemimpin. Menurutnya hanya ada satu tokoh ideal, yaitu Nabi Muhammad SAW. Nabi Muhammad SAW merupakan contoh ideal dari seorang pemimpin dimana ia memiliki sifat-sifat yang dapat menerangkan, tidak hanya kepada pengikutnya tetapi juga pada dunia. Tetapi untuk pemimpin saat ini, Fauzan belum menemukan pemimpin ideal. Ia hanya mengambil sepenggal-sepenggal sifat dari pemimpin saat ini untuk diterapkan ke gaya

kepemimpinannya. Sebagai contoh sifat dari pak Joko Widodo yang suka turun ke masyarakat atau istilahnya “blusukan”, sopan santunnya, dan tidak membedakan kelas. Selanjutnya sifat dari pak Ahok yang tegas dan kritis terhadap permasalahan yang ada, walaupun diakui oleh Fauzan ia masih belajar dalam menerapkan sifat ini ke dirinya. Terakhir sifat dari pak Ganjar Pranowo, menurutnya cara berkomunikasi pak Ganjar memukau. Ia dapat memengaruhi *audience* melalui penempatan cara komunikasi yang tepat. Jadi, tidak ada *figure* yg sempurna kecuali Nabi Muhammad SAW.

Selanjutnya, dalam memimpin Kapstra, Fauzan menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan tokoh-tokoh diatas, dimana kepemimpinan yang memberikan contoh/teladan bukan hanya sekedar intruksi saja. Intruksi tanpa memberikan contoh hanya akan mengarah pada mobilisasi dan bawahannya tidak dapat bergerak sendiri serta terlau sering mengandalkan intruksi (Fauzan, 2019). Tetapi ketika ia memberikan contoh/teladan, Fauzan berharap bahwa bawahannya dapat berpikir melalui hal yang ia contohkan sehingga bawahannya tidak hanya terpaku pada intruksi saja tetapi dapat mengembangkan/mengatasi apabila terjadi masalah. Selain itu, Fauzan juga menerapkan gaya kepemimpinan turun kebawah. Pengalamannya juga memengaruhi kenapa Fauzan menerapkan gaya kepemimpinan turun kebawah, karena ketika dulu ia menjadi bawahan, ia merasa bahwa pemimpinnya saat itu terlalu jauh dari bawahannya sehingga ketika ia menjadi pemimpin, ia tidak menerapkan gaya kepemimpinan yang seperti itu. Sebagai langkah konkret turun kebawahnya, ia selalu menyapa bawahannya secara langsung ketika berpapasan untuk menciptakan tidak adanya sekat antara pimpinan dan bawahan tetapi ia juga tetap mengajarkan bagaimana sopan santun terhadap atasan. Sama halnya dengan pengambilan keputusan, sebelumnya mengambil keputusan ia selalu meminta pendapat

ataupun bertukar pikiran kepada bawahannya. Selain itu, ketika proses monitoring/pengawasan ia juga mengupayakan agar selalu mengawasi dengan terjun langsung ke kegiatan/program kerja yang sedang berlangsung. Tetapi ketika ia tidak bisa mengawasi secara langsung, ia meminta individu yang menjadi penanggung jawab untuk mengabarkan keadaan yang sedang berlangsung

Dalam menghadapi persoalan di era modern ini, kemajuan teknologi itu merupakan tantangan bagi setiap individu, teknologi dapat membantu individu atau menjadi *boomerang* bagi individu tersebut. Dalam menjalankan kepemimpinannya, ia ingin mengurangi pemakaian teknologi, bukan berarti dia gaptek, dia lebih suka cara-cara interaksi langsung. Sebagai contoh ketika berinteraksi melalui chat. Ketika kita berinteraksi dengan orang lain melalui chat, maksud, tujuan, intonasi, mimik, gesture tubuh terkadang salah diinterpretasikan oleh si pembaca karena di dalam chat hanya memenuhi unsur kalimat saja. Sehingga hal tersebut rawan untuk terjadi salah persepsi. Fauzan menggarisbawahi bahwa pemanfaatan fitur *chatting* boleh dilakukan, asal dalam keadaan yang darurat saja. Memanfaatkan, bukan dimanfaatkan, maka dari itu perlu kehati-hatian dalam penggunaan teknologi (Fauzan, 2019).

Selanjutnya mengenai isu yang mudah mengkritik namun enggan dalam dikritik. Dalam menanggapi persoalan ini, Fauzan memberikan contoh ketika ia mengambil keputusan. Menurutnya, tugas pemimpin paling berat adalah dibagian pengambilan keputusan, karena ketika pemimpin mengambil keputusan maka ia harus bertanggung jawab penuh terhadap keputusannya. Ketika ia mengambil keputusan dan keputusan itu ditentang atau dikritik oleh bawahannya atau eksternalnya, maka ia tidak dengan cepat langsung menyerang balik si pengkritik. Fauzan akan membuat refleksi diri dulu sebelum bertindak, apakah benar apa yang dikatakan oleh si pengkritik. Bahkan ia tidak akan malu untuk

mengakui kesalahannya ketika itu memang dirasa dirinya salah, tetapi ketika keputusan yang diambil menurutnya sudah baik, maka ia akan memberikan pemahaman ke orang lain dengan mengambil *win win solution* atau bahkan mengambil irisan dari permasalahan tersebut. Sama halnya ketika sedang menjalankan program kerja, ia juga tidak menelan mentah-mentah apabila ada kritik karena program kerja yang dijalankan kurang sesuai dengan ekspektasi. Ia akan memberikan pemahaman kepada orang lain ataupun bawahannya mengenai letak kesalahannya dimana dengan cara bukan untuk menjatuhkan bawahannya, tetapi dengan memberikan pemahaman agar tidak melakukan hal ini di lain waktu.

Terakhir, Fauzan mendapatkan hal berharga ketika ia menjadi Presiden Kapstra. Ia belajar mengenai manajemen. Manajemen yang dimaksud ini dalam arti luas, seperti manajemen waktu, manajemen emosi, manajemen berpikir, manajemen keputusan, manajemen sumber daya manusia, manajemen resiko, manajemen perencanaan, dan semacamnya. Ia juga belajar bagaimana cara menyelesaikan masalah tanpa memunculkan masalah lagi. Intinya, melalui menjadi Presiden, ia belajar bagaimana menata kehidupan, tidak hanya kehidupan dirinya sendiri, tetapi juga kehidupan organisasi maupun kehidupan bawahannya (Fauzan, 2019).

Kesimpulan

Menjadi seorang pemimpin adalah suatu bentuk pengabdian dan pengorbanan terhadap apa yang dipimpinnya (Fauzan, 2019). Sebagai generasi milenial yang banyak diberitakan hal negative, Fauzan mencoba menjawab permasalahan tersebut melalui tokoh ideal dan sifat dari beberapa tokoh yang ia tiru serta pengalaman yang pernah ia dapatkan juga turut ia implementasikan ke gaya kepemimpinannya dalam memimpin

Kapstra. Mengenai gaya kepemimpinannya, Fauzan memadukan beberapa gaya kepemimpinan seperti demokratis, moralis, dan transaksional. Kepemimpinan Demokratis yang bercirikan memberikan kesempatan anggota untuk berkembang, berpartisipasi, dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan. (Tumbol, Tewel, & Sepang, 2014). Selanjutnya moralis yang ditunjukkan melalui sikap hangat, sopan, dan menghargai bawahannya (Thoha, 1995). Terakhir, kepemimpinan transaksional yang ditunjukkan juga melalui membimbing atau memotivasi bawahan agar memperjelas peran untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2003). Selain itu, kemajuan teknologi ia sikapi dengan bijak dan tenang serta mencoba untuk memanfaatkan teknologi tetapi bukan untuk dimanfaatkan.

Daftar Pustaka

- Bachtiar, F. C. (2019, November 15). Gaya Kepemimpinan Presiden Kapstra 2018-2019. (J. A. Pamukti, Interviewer)
- Kartono, K. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal itu)*. Jakarta: P.T Raja Grafindo Persada.
- PUSLITDATIN. (2019, August 12). *Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia*. Retrieved November 22, 2019, from <https://bnn.go.id/penggunaan-narkotika-kalangan-remaja-meningkat/>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Statistik, B. P. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Thoha, M. (1995). *Kepemimpinan dalam Manajemen CV*. Jakarta: Rajawali.
- Tumbol, C. L., Tewel, B., & Sepang, J. L. (2014). Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik, dan Laissez Faire

terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada KPP
Pratama Manado. *Jurnal EMBA* , 40.

GAYA KEPEMIMPINAN PADA ORGANISASI MAHASISWA DAERAH IKPMJ YOGYAKARTA

Oleh : Realdy Zamora Armansyah

Manusia merupakan makhluk sosial yang dimana tentunya membutuhkan orang lain dalam menjalani hidup. Menurut Solikin.dkk (2017) dalam hidup, manusia akan selalu berinteraksi dengan sesama serta dengan lingkungannya sehingga manusia dalam semasa hidupnya akan berkelompok baik dalam kelompok besar maupun dalam kelompok kecil yang tentunya akan dibutuhkannya seorang pemimpin dalam kelompok tersebut. Tak terkecuali dalam suatu kelompok masyarakat, tentunya juga terdapat seorang *leader* atau pemimpin. Hal tersebut dikarenakan agar sistem yang terdapat dalam suatu kelompok masyarakat tersebut dapat berjalan dengan baik. Pemimpin ditunjuk oleh anggotanya untuk menjadi komando di dalam kelompok masyarakat karena dinilai memiliki *track record* yang bagus selama menjadi anggota dan memiliki jiwa kepemimpinan sehingga dipercaya untuk dapat memimpin kelompoknya. Seorang pemimpin juga dapat dikatakan sebagai *pionner* atau sebagai pelopor yang dimana seorang pemimpin dapat menjadi inisiator dalam menggerakkan anggotanya untuk bekerja. Hal tersebut juga berlaku di dalam organisasi. Pentingnya seorang pemimpin di dalam organisasi ialah agar dapat mengkomandoi anggotanya dalam mencapai tujuan bersama dengan mengarahkan anggotanya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti juga apa yang telah disampaikan oleh Suranta (2002) pentingnya adanya seorang pemimpin di dalam organisasi dikarenakan pemimpin memiliki peran yang strategis dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi

sesuai visi dan misi organisasi yang ada. Tentunya dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi tersebut, maka fungsi yang ada di dalam organisasi tersebut dapat berjalan. Menurut Yulianti (2018) seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya merupakan salah satu kondisi *sine qua non* atau sebab akibat yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin organisasi. Artinya, keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin anggotanya maka juga akan memberikan dampak kepada keberhasilan anggotanya pula. Salah satu contoh *sine qua non* yang bisa kita ambil yaitu gaya kepemimpinan yang terdapat pada ketua di organisasi mahasiswa daerah IKPMJ. IKPMJ sendiri merupakan suatu ormada yang dimana anggotanya merupakan mahasiswa yang berasal dari Jember yang kuliah di Jogja. Sebelum kita lebih lanjut membahas bagaimana gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin IKPMJ itu sendiri, terlebih dahulu kita membahas sedikit sejarah dan latar belakang dari berdirinya IKPMJ.

Organisasi IKPMJ yang merupakan kepanjangan dari Ikatan Keluarga Pelajar dan Mahasiswa Jember yang ada di Yogyakarta lahir pada tepatnya tanggal 15 Juni 1968 di Yogyakarta yang didirikan oleh beberapa alumni asal Jember yang pernah berkuliah di Jogja. Latar belakang berdirinya IKPMJ ialah bahwasannya pada sekitar tahun 60-an, sekolah yang ada di Jember masih sedikit sehingga para pelajar yang ada di Jember memilih untuk merantau ke kota lain termasuk Yogyakarta yang notabenehnya menjadi kota pelajar. Yang membedakan IKPMJ sama ormada lainnya ialah di IKPMJ ini tidak hanya orang-orang yang berasal dari Jember saja, tetapi orang luar pun yang pernah bersekolah atau menetap di Jember dapat tergabung dalam ormada IKPMJ. Maksud dari orang luar itu sendiri ialah orang yang bukan asli Jember dan bukan keturunan orang Jember dapat masuk dalam ormada IKPMJ. Seperti layaknya organisasi pada umumnya, IKPMJ juga memiliki

struktur organisasi yang terdiri atas Ketua, Wakil ketua, Sekretaris dan Bendahara serta dilengkapi oleh beberapa departemen-departemen lainnya, seperti Hubungan Masyarakat (Humas), Pengabdian Masyarakat (Pemas), Pengembangan Sumberdaya Manusia (PSDM), Departemen Kesenian, Departemen Olahraga, dan Departemen Medinfo.

Pada setiap era kepemimpinan di IKPMJ tentunya memiliki ciri khas tertentu, namun aspek kekeluargaan yang menjadi prinsip tetap dipertahankan dari dulu hingga sekarang. Pada bagian ini kita akan membahas mengenai gaya kepemimpinan pada era kepengurusan IKPMJ saat ini dan implikasinya terhadap para anggota IKPMJ. Pada kepengurusan untuk periode 2018/2019 diketuai oleh Bion Biondi atau lebih akrab disapa Mas Bion. Mas Bion lahir di Bogor, 7 November 1998 dan beliau merupakan mahasiswa UPN Yogyakarta di fakultas teknik perminyakan angkatan 2016. Sebelum menjabat sebagai ketua IKPMJ periode 2018/2019, Mas Bion sendiri pernah menjabat sebagai ketua departemen kesenian untuk periode 2017/2018. Selama di IKPMJ, Mas Bion sangat aktif dalam menjalani kegiatan atau event yang pernah dilakukan oleh IKPMJ, salah satu contohnya yaitu kesenian musik patrol yang merupakan proker dari departemen kesenian. Tidak hanya aktif di departemennya saja, namun beliau juga aktif dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang dibuat oleh departemen lain seperti Makrab Sakera (Makrab kepada anggota IKPMJ yang baru dan anggota IKPMJ yang lama), futsal bersama ormada lain, gerakan berbagi nasi bungkus dan lain sebagainya. Karena Mas Bion dinilai sangat aktif dalam mengikuti kegiatan-kegiatan IKPMJ meskipun ditengah kesibukannya kuliah di teknik perminyakan UPN, akhirnya para anggota lainnya memberikan dukungan kepada Mas Bion untuk mencalonkan diri sebagai Ketua IKPMJ untuk periode 2018/2019. Dan dari 3 kandidat yang terpilih, jabatan

ketua diamanahkan kepada Mas Bion dan menjadi Ketua IKPMJ untuk periode 2018/2019.

Menurut salah satu narasumber yang merupakan anggota aktif IKPMJ angkatan 2018, Muhammad Sofyan Hadi dari fakultas Ilmu Budaya UGM, selama menjabat sebagai ketua IKPMJ, beliau dapat dikatakan memiliki kemampuan untuk merangkul semua anggota IKPMJ, terutama kepada anggota IKPMJ yang baru sehingga Mas Bion dinilai sebagai pemimpin yang ideal bagi IKPMJ. Selain itu juga, menurut beberapa anggota IKPMJ baik angkatan 2017 sampai 2019, Mas Bion merupakan sosok pemimpin yang partisipatoris yang dimana beliau akan langsung ikut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh IKPMJ. Beliau juga merupakan orang yang terbuka dalam artian beliau akan menerima semua pendapat, saran, dan kritikan dari anggota IKPMJ yang lain terkait kepemimpinannya selama periode 2018/2019. Terbukti pada acara *Culfest* yang diadakan oleh UGM Residence pada 5 Mei 2019, IKPMJ dinobatkan sebagai ormda terfavorit dan pawai budaya terbaik. Tentunya hal ini merupakan suatu prestasi yang luar biasa yang didapat oleh IKPMJ karena dapat bersaing dengan ormda-ormda lainnya. Dilihat dari prestasi yang didapat tentunya tidak terlepas dari bimbingan Mas Bion sebagai ketua IKPMJ sendiri. Meskipun beliau bukanlah orang Jember asli, namun kontribusi yang dilakukan untuk IKPMJ dalam mengharumkan nama Jember sangatlah luar biasa. Beliau akan melakukan segala cara untuk mengenalkan budaya Jember kepada daerah-daerah lain, terutama kepada masyarakat Yogja.

Dari beberapa pernyataan diatas, kesimpulan yang dapat kita tarik bersama adalah bahwasannya sebelum menjadi seorang pemimpin harus memiliki modal dahulu. Modal yang dimaksud adalah pengetahuan yang dimiliki mengenai bagaimana cara memimpin di dalam suatu kelompok yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus bisa menciptakan dan mempertahankan

keselarasan yang tercipta di dalam kelompoknya agar para anggotanya dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal. Selain itu juga, simpatisan dari anggota lainnya juga menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan dalam menjadi seorang pemimpin. Dilihat dari apa yang telah dilakukan oleh Mas Bion ketika beliau masih menjadi anggota dan menjadi ketua departemen kesenian, ia telah menunjukkan kontribusinya di IKPMJ sehingga memiliki track record yang baik di IKPMJ. Tentunya hal ini menjadi langkah awal yang baik untuk menjadi ketua dalam suatu organisasi masyarakat dan ketika ia menjadi ketua di IKPMJ, ia dianggap sebagai panutan sehingga anggotanya dapat menuruti semua perintah dan arahan dari Mas Bion. Seperti apa yang disampaikan oleh Solikin.dkk (2017) bahwasannya seorang pemimpin boleh berprestasi tinggi untuk dirinya sendiri, tetapi itu tidak memadai apabila ia tidak berhasil menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Jadi setinggi apapun prestasi yang didapat oleh pemimpin itu akan sia-sia jika ia tidak mampu merangkul dan menumbuhkan rasa kepercayaan kepada anggotanya. Hal tersebut diimplementasikan oleh Mas Bion dan menjadikan momen itu sebagai suatu kesempatan untuk menjadi ketua IKPMJ periode 2018/2019 dan akhirnya terwujud karena kepercayaan dari anggota-anggota IKPMJ lainnya. Selain itu juga, kondisi *sine qua non* juga terjadi pada gaya kepemimpinan Mas Bion sehingga menciptakan suatu kondisi yang harmonis dan dapat membawa prestasi bagi IKPMJ sendiri.

Daftar Pustaka

Faturahman, Burhanudin Mukhamad. (2018). Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi. *Madani : Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*. Vol 10 No 1. <http://ejurnal.unisda.ac.id/index.php/MADANI/article/view/186>. Diakses pada 17 November 2019.

- Solikin, Asep., H.M Fatchurahman, dan Supardi. (2017). Pemimpin yang Melayani dalam Membangun Bangsa yang Mandiri. *Anterior Jurnal*. Vol 6 No 2. <https://media.neliti.com/media/publications/258565-pemimpin-yang-melayani-dalam-membangun-b-e1d3abc2.pdf>. Diakses pada 19 November 2019.
- Jatmiko. (2013). Pemimpin dan Kepemimpinan Organisasi. *Forum Ilmiah*. Vol 10 No 2. <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-3514-Jatmiko.pdf>. Diakses pada 20 November 2019.
- Yulianti, Reny., Dedi Dwi Putra, dan Pulus Diki Takanjanji. (2018). *Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin*. *Madani : Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*. Vol 10 No 2. <https://media.neliti.com/media/publications/259901-women-leadership-telaah-kapasitas-peremp-80a95acb.pdf>. Diakses pada 20 November 2019.

SEKOLAH SEBAGAI PEMBENTUK PEMIMPIN MASA DEPAN YANG MELAYANI : STUDI KASUS DI SMA KOLESE DE BRITTO

Oleh : Patrisius Favian D M

Pengantar

Kepemimpinan adalah suatu konsep yang sangat penting, karena kepemimpinan dapat menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Keahlian seorang pemimpin tidak dapat dilepaskan dari cara atau gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin tersebut karena gaya kepemimpinannya akan menentukan keberhasilannya sebagai pemimpin. Setiap pemimpin yang ingin berhasil, sebaiknya mempelajari gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk dijalankan pada organisasinya. Kepemimpinan yang melayani adalah kemampuan yang muncul dalam diri seseorang yang sedang atau ingin memimpin dengan memprioritaskan kepentingan organisasi dan pengikutnya serta mampu berkontribusi di masyarakat luas sehingga membawa dampak yang positif bagi organisasi dan masyarakat yang ada di lingkungan tersebut. Kepemimpinan yang melayani terbentuk oleh suatu keadaan yang ada di sekitarnya. Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) berfungsi untuk mengurangi kompetisi dalam organisasi, meningkatkan egalitarianisme, serta menghasilkan perubahan dalam masyarakat. Kepemimpinan Melayani (*servant leadership*) juga merupakan kepemimpinan yang lebih mengutamakan pelayanan (*service*) kepada orang-orang yang dipimpinnya, bukan lebih mengutamakan kepentingan pribadi pemimpinnya (Spears, 1995, 1996). Tugas pemimpin adalah melayani kebutuhan orang-orang yang dipimpinnya.

Konsep kepemimpinan melayani mulanya dicetuskan oleh Greenleaf (Greenleaf,1997). Kemudian banyak penulis, yaitu para ahli kepemimpinan dan para praktisi (yaitu CEO, konsultan manajemen dll) yang mendukung konsep tersebut. Selain pengembangan konsep kepemimpinan yang melayani pada tingkat individual, seorang ahli kepemimpinan bernama James Alan Laub, telah mengembangkan konsep kepemimpinan melayani pada tingkat organisasi. Ia telah membuat konsep teoretikal dan penelitian lapangan, yang akhirnya menghasilkan alat untuk mengukur karakteristik kepemimpinan melayani pada tingkat organisasi yang disebut dengan *Organizational Leadership Assesment* (OLA) atau *Servant Organizational Leadership Assesment* (SOLA) (Laub,1999).

Sekolah Kolese di Indonesia

Di zaman yang serba praktis ini, pendidikan menjadi hal utama yang harus dikejar oleh seluruh manusia dalam menunjang hidupnya. Pendidikan pun telah berkembang dan menghasilkan banyak macamnya untuk ditekuni. Unsur utama yang merupakan saluran dalam pendidikan adalah sekolah. Saat ini masyarakat berlomba-lomba untuk bersekolah setinggi-tingginya mengingat pentingnya pendidikan bagi kehidupan. Lembaga pendidikan pun juga ikut meningkatkan kualitas pendidikannya agar mendapatkan predikat integritas yang tinggi. Masyarakat pun berusaha memasukkan generasi-generasi muda bangsa ke dalam lembaga pendidikan yang terbaik. Salah satu sekolah yang diminati adalah Kolese. Mungkin sebagian orang telah mengenal apa itu Kolese. Namun masih banyak juga yang belum mengerti dan mengetahui keberadaan Kolese khususnya di Indonesia. Kolese adalah sekolah yang berdiri dalam naungan Serikat Yesus yang dibangun oleh St. Ignasius Loyola dan dikelola oleh para Jesuit. Keberadaan Kolese di Indonesia pun sudah tersebar hingga saat ini terdapat tujuh Kolese

yang berada di Indonesia dari Sabang hingga Merauke. Meskipun Kolese merupakan sekolah yang berada dalam naungan ordo Katolik, namun Kolese berbeda dengan sekolah-sekolah Katolik biasanya.

Terdapat tujuh Kolese di Indonesia, yaitu Kolese Kanisius, Kolese Gonzaga, Kolese Loyola, Kolese de Britto, Kolese Mikael, Kolese Pika, dan juga Kolese Le Cocq. Kolese-kolese tersebut tersebar di seluruh Indonesia. Hal yang membedakan Kolese dengan sekolah lain adalah cara belajar yang dimiliki setiap Kolesenya. Setiap sekolah Kolese menanamkan semangat-semangat Ignasian yang dijadikan sebagai dasar pembelajarannya. Salah satu semangat yang paling terkenal adalah "*Non Scholae Sed Vitae Discimus*" yang artinya sekolah tidak hanya untuk mengejar nilai namun juga untuk belajar hidup. Semangat ini merupakan semangat dasar yang membangun karakteristik Kolese di dunia. Setiap Kolese mengajarkan anak didiknya untuk sekolah tidak hanya mengejar nilai-nilai akademis dan prestasi, namun juga dengan belajar nilai-nilai kehidupan sebagai dasar dalam pembentukan karakter kedepannya. Penanaman nilai-nilai ini sudah dibiasakan sejak masa orientasi siswa. Keunikan lain dari Kolese adalah masa orientasi siswa (MOS) atau di SMA Kolese de Britto disebut dengan masa Inisiasi. Setiap Kolese memiliki sistemnya sendiri-sendiri dalam mengorientasi siswa. Namun, pada dasarnya hampir semua Kolese memiliki makna yang sama dalam MOSnya. Masa orientasi tersebut tidak digunakan sebagai masa untuk menindas junior ataupun wadah pembalasan dendam. Hampir di seluruh Kolese di Indonesia, MOS selalu dibuat sangat berkesan dan bahkan menjadi *turning point* bagi seluruh siswanya. Di sinilah kekeluargaan dibentuk dan karakter-karakter baik bermunculan. Meskipun terlihat berat, namun masa orientasi yang dialami sangat berkesan dan membentuk karakter penerus bangsa yang berkualitas.

Pendidikan Bebas di SMA Kolese de Britto Sebagai Sikap Dasar

SMA Kolese de Britto memberanikan diri memakai istilah pendidikan bebas, yang dimaksud pendidikan bebas bukanlah suatu pendidikan ke arah anarki, namun suatu sistem yang bebas dari peraturan yang perlu untuk kehidupan bermasyarakat. Bukan pula suatu sistem yang merestui segala penyelewengan dari nilai-nilai yang dicita-citakan, melainkan suatu sikap dalam mencari pengarah tindakan, berlandas pada pengakuan bahwa karunia manusia yang paling asasi dan luhur adalah kebebasan yang harus diprioritaskan dalam pembentukan kepribadian. Dalam hal ini para pendidik justru berperan dalam membantu mencari pengarah kepada anak didik supaya dapat memilih jalan hidup serta perbuatan sendiri, tanpa sebelumnya atau sesudahnya menutup rapat-rapat kemungkinan pemilihan lain. Kemampuan dan kesanggupan untuk menentukan pilihan pribadi bagi tindak-tanduknya dan jalan hidupnya sendiri dengan tanggungjawab pribadi, tidak lain dan tidak bukan adalah kebebasannya. Pengarah pemilihan itu tetap mengandaikan anak didik aktif dan sadar akan kemampuannya, bebas untuk berpikir dan memilih yang baik atau yang tidak baik, yang ini atau yang itu, (mungkin) sama baiknya, bahkan yang sama buruknya. Keagungan manusia justru terletak pada kemungkinan untuk memilih yang kurang baik, bahkan yang jahat sekalipun, tetapi akhirnya (mungkin dengan banyak pengorbanan), masih berani dengan bebas memilih yang baik. Memang ada risikonya (penyelewengan), tetapi risiko mengandung kemungkinan positif “pemanusiaan” yang mahadasyat. Pemilihan itu tidak ditentukan oleh penilaian baik atau buruk menurut pandangan sewenang-wenang (pemilih bebas) itu sendiri.

Memilih secara manusia tidak berarti bahwa dia hidup sendiri tidak perlu peduli orang lain, atau sebaliknya dia bahkan hanyut

tenggelam dalam dunia dimana perikemanusiaan sudah kabur. Secara manusiawi, manusia harus dapat memberikan pertanggungjawaban pada dirinya sendiri dan pada manusia lain tentang apa yang dilakukannya. Jadi, sama sekali tidak berarti bahwa dia “bebas” untuk memberikan atau tidak memberikan pertanggungjawaban apa-apa. Sudah barang tentu tanggungjawab itu untuk setiap orang tidak sama. Ini jelas bahwa manusia yang tidak memiliki kebebasan tidak mungkin dapat dimintai pertanggungjawaban. Hal ini jelas kebebasan tidak berkembang secara untung-untungan sebagaimana juga tidak dengan sifat-sifat yang lain, misalnya kejujuran, ketekunan, dll. Semuanya perlu dilatih, kebebasan juga mengalami perkembangan oleh karena itu perlu adanya kesempatan untuk berkembang. Sebagaimana cinta mengenal seni untuk membangkitkan tanggapan cinta, begitu pula “kebebasan yang dihayati” akan mampu menumbuhkan penghayatan kebebasan pada mereka yang ingin merdeka. Bebas, merdeka tidak sebagai sesuatu yang berdiri lepas dari tindak-tanduk kehidupan sehari-hari, tetapi sebagai suatu tanda perikemanusiaan segenap tingkah laku serta perbuatan kita sehari-hari. Ini merupakan proses yang tidak terjadi secara untung-untungan (kemerdekaan harus diperjuangkan). Kebebasan untuk dipertanggungjawabkan, karena manusia pada hakikatnya bebas, yaitu dikaruniai kesanggupan atau kemampuan untuk memilih melaksanakan sesuatu yang baik atau memilih untuk tidak melaksanakannya. Tidak hanya “bebas dari” tetapi “bebas untuk”. Misalnya, bebas dari paksaan peraturan yang tidak adil, bebas untuk menaati peraturan serta bebas untuk memilih.

Leader of Service di SMA Kolese de Britto

Orientasi pendidikan di SMA Kolese de Britto tidak hanya menekankan kepada pendidikan akademis saja melainkan juga pendidikan karakter yang dikemas menjadi empat poin penting,

yakni *competence* (kepandaian), *conscience* (hati nurani), *compassion* (kepedulian), dan *Leadership* (kepemimpinan). Artinya output dari pendidikan di SMA Kolese de Britto adalah nantinya para peserta didik mampu menjadi pemimpin-pemimpin masa depan yang siap melayani. Sebagai seorang pemimpin, tentunya harus memiliki kecerdasan karena seorang pemimpin yang cerdaslah yang mampu memberikan pengaruh luas di masyarakat. Oleh karena itu setiap siswa SMA Kolese de Britto harus mengembangkan akal budi dan dimensi intelektualnya seoptimal mungkin. Sisi *competence* mendapat tekanan lebih dominan di dalam ranah olah budi ini. Selain mengolah budi, tentunya seorang pemimpin juga harus memiliki raga yang baik sehingga mengolah raga juga perlu. Sisi *compassion* mendapat tekanan dalam mengolah raga ini. Hal ini mengingatkan bahwa kepedulian tidak cukup dengan hati saja tetapi juga perlu menggunakan seluruh diri fisik tubuhnya. Hal utama lainnya yang perlu dikembangkan adalah mengolah rasa karena hanya pemimpin yang berhati peka yang mampu menjadi seorang pemimpin yang peduli. Tidak ada gunanya jika cerdas, sehat, dan bugar akan tetapi tidak mempunyai hati yang peka untuk peduli pada orang lain dan tidak mempunyai relasi yang dekat dengan Tuhannya.

Dinamika di SMA Kolese de Britto dalam Membentuk Karakter Sebagai Seorang Pemimpin yang Melayani

Masa Inisiasi atau MOS merupakan awal dari pembentukan karakter tersebut. Pada saat itu para siswa dibentuk mentalnya untuk memiliki semangat bela rasa dan bukan ajang balas dendam antara senior dengan junior. Saat masa Inisiasi dikenal dengan dua tahap yakni Inisiasi Pagi dan juga Inisiasi Siang. Dimana Inisiasi pagi merupakan pengenalan terhadap lingkungan yang ada di Kolese tersebut dan Inisiasi siang merupakan tahapan untuk pembentukan karakter para siswa baru. Inisiasi siang dikenal

dengan beberapa kepanitiaan salah satu aktor utamanya adalah sie disiplin, tutor, dan refleksi. Kepanitiaan tersebut diisi oleh teman-teman kelas 11 dan 12 yang sebelumnya diseleksi dan harus memenuhi persyaratan untuk menjadi anggota kepanitiaan tersebut yang dimana para koordinatornya ditempati oleh para pendidik atau guru. Sie Tutor berperan sebagai kakak-kakak yang nantinya membantu membimbing siswa baru dalam menjalani proses inisiasi selama seminggu. Dalam kata lain sie tutor berperan dalam memberikan dukungan dan juga pendampingan kepada siswa-siswa baru dalam berdinamika di Inisiasi. Sedangkan Sie disiplin berperan sebagai aktor yang akan memarahi siswa-siswa baru jika mereka tidak menjalankan tugas-tugas dengan baik atau melakukan tindakan indisipliner. Sehingga peran dari sie disiplin memberikan suasana menjadi tegang dan membentuk semangat "*man for and with others*" bagi para siswa baru. Ketika salah seorang anggota dari kelompok tersebut ada yang melakukan tindakan indisipliner tentu yang terkena imbasnya bukan hanya si pelakunya saja atau ketua kelompoknya saja namun seluruh anggota kelompok tersebut yang harus bertanggungjawab. Bahkan peran dari ketua kelompok tersebut juga akan diuji. Dan yang terakhir adalah peran dari sie disiplin dalam membantu siswa-siswa baru tersebut dalam mengolah rasa atau hati nurani mereka dalam bentuk examen atau refleksi.

Inisiasi memang menjadi awal dari perjalanan pembentukan karakter para siswa SMA de Britto . Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) dan Live in Sosial menjadi contoh berikutnya dalam pembentukan karakter para siswa de Britto. Latihan Dasar Kepemimpinan diberikan kepada siswa-siswa kelas 10 untuk menanamkan butir-butir nilai kepemimpinan kedalam diri siswa sejak dini. Jadi dalam waktu seminggu para siswa kelas 10 diberikan kesempatan untuk melakukan suatu perjalanan dari sekolah sampai dengan tempat tujuan. Misalnya yang terjadi di

tahun 2014 yang lalu kami diberikan kesempatan untuk melakukan suatu perjalanan tanpa dibekali uang sepeser pun untuk melakukan suatu perjalanan kelompok dari sekolah menuju ke kamp militer yang ada di Gunung Kidul. Kekompakan dan rasa saling mendukung tentu menjadi kunci utama demi tercapainya tujuan bersama tersebut. Serta peran kepemimpinan tersebut juga tidak hanya dibebankan kepada ketua kelompok namun atas dasar kesadaran dari seluruh anggota kelompok tersebut. Sedangkan Live-in sosial merupakan suatu kegiatan dalam bentuk tinggal dan hidup bersama dalam masyarakat marjinal untuk beberapa hari agar siswa dapat mengalami dan belajar memahami situasi masyarakat. Live-in sosial sendiri memiliki tujuan untuk memberikan sarana kepada siswa untuk mewujudkan nilai *“man for and with others”* dengan hidup bersama di dalam masyarakat yang tidak beruntung. Serta memberikan kesempatan kepada siswa untuk belajar peduli kepada orang lain dalam wujud karya, perhatian, dan keterlibatannya dalam aktivitas keseharian komunitas tempat siswa tinggal. Hal itu juga dipertegas oleh salah seorang alumni de Britto angkatan 2017 yang ketika masih menjadi siswa mendapat kesempatan untuk live-in sosial di wilayah Cilincing, Jakarta Utara. Saat itu ia berada di wilayah komunitas para pemulung sehingga ia juga ikut merasakan dinamika kehidupan menjadi seorang pemulung dimana ia juga ikut tinggal bersama keluarga dari induk semang yang berprofesi sebagai pemulung tersebut. Sepulang dari live-in sosial ia merasa menjadi lebih bersyukur terhadap kehidupan yang ia jalani dan sikap kepeduliannya terhadap sesama menjadi lebih tumbuh atas pengalaman berharga itu. Selain LDK dan live-in sosial tentu masih banyak lagi dinamika-dinamika pendidikan yang lain dalam membentuk karakter para siswa di SMA Kolese de Britto untuk memiliki jiwa kepemimpinan yang melayani, misalnya LKTL, Kepanitian, Presidium, Liga JB, Paguyuban Alumni dsb.

Kesimpulan

Sekolah merupakan tempat dan sarana belajar bagi para siswanya tak terkecuali dalam pendidikan karakter. Terlebih lagi sekolah-sekolah Kolese memiliki keunikan dalam mendidik para peserta didiknya. Hal ini salah satunya dapat digambarkan melalui dinamika pendidikan karakter yang dilakukan SMA Kolese de Britto melalui penerapan pendidikan bebas bertanggung jawab yang diaplikasikan melalui 3C dan 1L (*Competence, Conscience, Compassion, dan Leadership*). Penerapan 3C dan 1L dalam pendidikan karakter bertujuan untuk menciptakan pemimpin masa depan yang memiliki jiwa melayani.

Daftar Pustaka

- Maria M. 2012. *Model Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership) pada Perguruan Tinggi Katolik di Indonesia*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Program Pascasarjana. Universitas Katolik Parahyangan: Bandung.
- SMA Kolese de Britto. 2016. *Student Handbook*. Yogyakarta : Kanisius.

PEMIMPIN, PENGETAHUAN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN KOMUNITAS KEBUDAYAAN JEPANG: STUDI KASUS KOMUNITAS GAMABUNTA

Oleh: Bagus Tri Prakoso

Pengantar

Perkembangan kehidupan manusia dalam era globalisasi ini menyebabkan setiap jenis kebudayaan yang berasal dari luar dapat dengan mudah diterima dan bebas masuk ke dalam kehidupan masyarakat. Akan tetapi, setiap budaya luar yang masuk harus disaring terlebih dahulu karena tidak semua kebudayaan dari luar merupakan kebudayaan yang sesuai dengan nilai dan norma masyarakat Indonesia. Di era globalisasi saat ini, dalam beberapa tahun terakhir kebudayaan Jepang terutama budaya pop merupakan salah satu kebudayaan primadona yang digemari oleh remaja termasuk di dalamnya adalah mahasiswa. Menjamurnya kegemaran remaja terhadap kebudayaan pop Jepang ini menjadikan para remaja ingin menyatukan kesamaan minat maupun aspirasi mereka dengan membentuk sebuah kelompok sosial yang pada perkembangan berikutnya disebut sebagai komunitas.

Komunitas dapat didefinisikan sebagai kelompok sosial yang terdiri dari beberapa anggota dan masing-masing anggota memiliki kesamaan baik dari kesamaan motif, hobi, tujuan, maupun kondisi lain yang serupa sehingga mereka cenderung akan merasa nyaman dengan kelompoknya karena kesamaan tersebut. Kemunculan komunitas pecinta kebudayaan Jepang merupakan salah satu bentuk media dalam mengekspresikan diri dan eksplorasi terhadap

minat dan bakat mereka yang selama ini tidak ditunjukkan kepada banyak orang akibat dari rasa percaya diri yang kurang.

Masuknya kebudayaan Jepang di Indonesia menyebabkan semakin banyak komunitas pecinta kebudayaan Jepang berkembang di kota-kota besar, termasuk Kota Yogyakarta. Pada Kota Yogyakarta terdapat beberapa komunitas pecinta kebudayaan Jepang, salah satunya adalah Gamabunta. Gamabunta merupakan komunitas pecinta kebudayaan Jepang yang terdapat di Universitas Gadjah Mada (UGM) yang anggotanya merupakan mahasiswa UGM dari berbagai jurusan dan juga berasal dari berbagai universitas lain di Yogyakarta. Tercatat pada tahun 2019 keanggotaan komunitas ini berjumlah 140 anggota yang berasal dari berbagai universitas yang ada di Yogyakarta.

Sifat keanggotaan komunitas Gamabunta yang terbuka untuk umum tidak terlepas dari tujuan Gamabunta untuk merangkul semua mahasiswa dari berbagai universitas yang memiliki minat dan keinginan untuk memperdalam mengenai kebudayaan Jepang dan memperkenalkan kebudayaan Jepang kepada masyarakat luas. Karenanya, Gamabunta selaku komunitas dalam mencapai tujuan bersama membutuhkan peran dari seorang pemimpin dalam menentukan arah perubahan. Menurut Henry Kissinger seorang pemimpin mempunyai tugas menggerakkan orang-orangnya dari tempat mereka sekarang ke tempat yang belum pernah mereka kunjungi dengan cara mempengaruhi anggotanya (dalam Alfian, 2009). Selanjutnya, bagaimana seorang pemimpin mencapai perubahan dengan mempengaruhi anggotanya, dalam konteks ini disebut dengan gaya kepemimpinan. Karenanya, untuk dapat mengetahui pola gaya kepemimpinan terlebih dahulu diketahui profil pemimpin komunitas ini.

Profil Dan Kepemimpinan Ketua Komunitas Gamabunta

Shafira Anissa yang akrab dipanggil Mbak Fira oleh anggota komunitas Gamabunta merupakan mahasiswi jurusan Psikologi Universitas Gadjah Mada. Beliau merupakan ketua Gamabunta periode 2018/2019. Selama masa kepengurusannya, beliau terkenal dengan kewibawaan dan karismanya dalam memimpin komunitas Gamabunta. Akibatnya, beliau mampu membuat orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya untuk menuruti dan mematuhi. Sosok kewibawaan dan karismanya tersebut terletak pada sikapnya yang tegas, mudah bergaul, dan mendengarkan permasalahan dari setiap divisi tanpa pandang bulu bahkan beliau tanpa segan-segan untuk langsung menegur anggota yang berbuat kesalahan. Meski beliau dikenal sebagai sosok yang tegas tetapi, kepribadian beliau yang mudah bergaul membuatnya mendapatkan legitimasi sosial dari anggotanya cukup kuat dan beliau juga dapat menjadi sosok yang mampu mengayomi anggotanya.

Melihat kepribadian beliau yang ramah terhadap anggotanya tidak mengherankan apabila beliau selalu menjadi tempat curhat oleh anggotanya bahkan beberapa narasumber mengatakan mereka percaya dengan beliau serta mempercayai apa yang disarankan oleh beliau. Di samping sosoknya yang tegas, Mbak Fira juga banyak memberi contoh sikap keteladanan untuk ditiru oleh anggota komunitasnya. Meskipun memiliki nilai-nilai positif yang melekat pada kepribadiannya tidak menyebabkan beliau mengklaim bahwa kepemimpinannya sebagai kepemimpinan yang baik sebab baginya seorang pemimpin itu yang bisa menilai adalah anggotanya. Anggotalah yang dapat menilai bagaimana pemimpin bertindak, baik atau tidak baik, apakah pemimpin itu bisa mengayomi atau tidak, bukan berdasarkan pengakuan dari seorang pemimpin. Hal ini diungkapkan beliau dalam wawancara seperti di bawah ini.

“...menurut aku dalam kepemimpinan yang aku lakukan selama menjabat sebagai ketua tidak dapat aku klaim sebagai kepemimpinan yang baik secara sepihak, karena yang pantas untuk menilai seorang pemimpin adalah anggota yang dipimpin bukan opini aku sebagai ketua.”

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan di atas terlihat bahwa Mbak Fira sebagai ketua komunitas selain memiliki sikap yang berwibawa beliau juga memiliki sikap yang bijaksana. Pada masa kepmimpinannya dapat dilihat bahwa tipe kepemimpinan beliau memiliki kecenderungan kepada tipe kepemimpinan paternalistik, karismatik, dan demokratis. Dikatakan tipe paternalistik karena dalam kepemimpinannya diwarnai oleh harapan para pengikut, harapan tersebut dapat berwujud keinginan supaya pemimpin mereka mampu melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk (Tarigan, 2013). Hal tersebut sesuai dengan realitas yang terjadi bahwa beliau selalu menjadi tempat curhat para anggotanya dan juga menjadi tempat untuk meminta pendapat maupun saran. Selanjutnya, terlihat dengan jelas bahwa tipe kepemimpinan karismatik pada kepemimpinan beliau ditandai dengan kewibawaannya dalam memimpin serta memiliki sikap yang tegas membuatnya dikagumi oleh para pengikutnya. Selain itu, beliau juga membuka ruang yang bebas untuk dikritik, melibatkan anggotanya dalam pengambilan keputusan, dan menerima segala bentuk saran dari anggotanya. Hal inilah yang menyebabkan beliau dikategorikan ke dalam tipe kepemimpinan demokratis.

Melihat dari apa yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dikatakan bahwa Mbak Fira sebagai pemimpin memiliki posisi yang kuat baik secara legitimasi sosial maupun pengaruhnya terhadap anggota komunitas. Kepribadian beliau yang berwibawa

serta bijak membuatnya dapat membentuk budaya komunitas Gamabunta menjadi lebih baik melalui tindakan yang dicontohkan beliau dalam kesehariannya dalam memimpin. Baginya menjadi seorang pemimpin berarti harus bisa menunjukkan kesesuaian apa yang diperbuat dengan apa yang dikatakan.

Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari proses berpikir yang dilaksanakan secara aktif melalui kajian pengetahuan, pemahaman, penerapan, analisis, sintesis, evaluasi, komparasi, kombinasi, dan abstraksi (Syarifudin, 2002). Berkaca dari latar belakang pendidikan Mbak Fira bahwa beliau merupakan mahasiswi Psikologi tidak mengherankan apabila dalam kepemimpinan beliau sedikit banyak dipengaruhi oleh pengetahuan yang diperolehnya.

Menurut beliau selama masa kepemimpinannya, beliau berorientasi kepada nilai-nilai *open-mindedness* dan *diversity* terhadap anggotanya yang bertujuan untuk saling menjaga interaksi antar anggota dalam konteks individu dengan komunitas demi keberlangsungan komunitas tersebut. Sebab menurutnya, kedua elemen tersebut menjadi sangat penting dalam komunitas Gamabunta terutama dalam hubungan pekerjaan maupun hubungan interpersonal anggota mengingat jumlah keanggotaan yang sangat banyak menjadikan keberagaman pula dalam nilai-nilai yang dianut oleh anggotanya.

Pada masa kepemimpinannya beliau selalu memperhatikan terkait dengan hubungan kerja. Layaknya sebuah komunitas yang mengatur beragam sifat, latar belakang, maupun nilai-nilai yang dianut oleh para anggota menyebabkan munculnya permasalahan yang biasa terjadi di komunitas yaitu, terkait dengan kurangnya keaktifan anggota dalam setiap kegiatan dan internalisasi orientasi nilai yang dibawa oleh pemimpin menjadikan hal tersebut sebagai sebuah tantangan bagi seorang pemimpin.

Menurutnya dalam menginternalisasi nilai-nilai *open-mindedness* dan *diversity* tidak memerlukan suatu cara yang rumit sebab dapat dilakukan dari hal yang sederhana dengan bertindak berdasarkan rasa kemanusiaan. Hal ini diungkapkan beliau dalam wawancara seperti di bawah ini.

“...menanamkan nilai-nilai tersebut kepada anggota memang terdengar sulit untuk dilakukan. Namun, itu bisa dilakukan dengan cara yang sederhana seperti rasa saling menghormati. Sedangkan untuk memunculkan rasa kebersamaan maupun menjadikan anggota aktif cara yang dilakukan lebih kepada memotivasi anggota maupun berbagi wejangan kepada teman-teman.”

Pemberian motivasi tersebut diarahkan kepada motivasi yang memberikan imbalan sehingga harapannya para anggota menjadi semangat untuk aktif dalam berbagai kegiatan yang dilakukan oleh komunitas Gamabunta. Pemberian imbalan tersebut tidak hanya sebatas kepada imbalan yang berupa materi. Ide mengenai pemberian motivasi didasarkan kepada logika pengetahuan yang diperoleh Mbak Fira bahwa kegiatan-kegiatan yang diikuti dengan konsekuensi berupa pemuasan memiliki kecenderungan untuk terus diulang dan dilakukan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya (Sulistiyani, 2008). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa anggota komunitas Gamabunta diperoleh bahwa pada umumnya gaya kepemimpinan Mbak Fira menggunakan kombinasi dari gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis yang disebut sebagai gaya kepemimpinan kontinum.

Gaya kepemimpinan kontinum seperti yang dikemukakan oleh R. Tanenbaum dan W.H Schmidt dalam Sulistiyani (2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki kecenderungan kepemimpinan yang otokratis dan kepemimpinan yang cenderung demokratis. Artinya, bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin memiliki sifat yang fleksibel, dikatakan fleksibel karena seorang pemimpin dalam kasus tertentu dapat mempersempit dan melonggarkan partisipasi anggota.

Berkaca dari permasalahan yang ada di komunitas Gamabunta, gaya kepemimpinan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian terlihat dari permasalahan yang dihadapi oleh divisi studi mengenai rendahnya partisipasi anggota untuk berkontribusi dalam divisi tersebut dan rendahnya keikutsertaan anggota dalam kegiatan forum yang diadakan oleh divisi studi. Melihat keresahan yang terjadi di divisi ini, Mbak Fira mencoba untuk membuat keputusan penyelesaian masalah yang terjadi di divisi studi. Penyelesaian masalah yang dilakukan oleh beliau adalah dengan mengangkat tema pembelajaran yang menarik dengan harapan bahwa anggota dari divisi studi berkeinginan untuk datang dalam kegiatan yang dilakukan oleh divisi tersebut. Namun, penyelesaian masalah tersebut bersifat tentatif karena apabila ada usulan saran dari anggota maka, keputusan tersebut dapat berubah.

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan di atas terdapat kesesuaian dengan salah satu model dari gaya kepemimpinan kontinum, yaitu model bahwa pemimpin memberikan keputusan yang bersifat sementara yang memungkinkan dapat diubah oleh anggotanya. Terlihat bahwa anggota mempunyai kesempatan untuk terlibat dalam rangka pembuatan keputusan serta otoritas dari pemimpin sudah mulai dikurangi dalam kepemimpinannya. Hal yang menarik bahwa gaya kepemimpinan kontinum yang diterapkan oleh Mbak Fira tidak terlepas dari pengaruh tipe

kepemimpinannya yaitu tipe kepemimpinan paternalistik dan pengetahuan beliau mengenai nilai-nilai *diversity*.

Kepribadian Mbak Fira yang ramah, mudah bergaul, dan tegas menyebabkan beliau menjadi harapan dari anggotanya untuk dapat melindungi mereka dan tempat untuk memperoleh petunjuk. Selain itu, orientasi nilai-nilai yang diterapkan beliau dalam kepemimpinannya mengenai *diversity* menyebabkan dalam setiap keputusan yang dibuat mampu mengakomodir kebutuhan dari semua anggotanya. Oleh karena itu, tidak mengejutkan apabila dalam memimpin beliau menggunakan gaya kepemimpinan kontinum akibat dari tipe kepemimpinan paternalistik yang melekat pada dirinya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan pengkajian terhadap kepemimpinan komunitas Gamabunta, maka dapat disimpulkan bahwa pola gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan dan pengetahuan dari pemimpin komunitas tersebut. Di samping itu, kepribadian yang dimiliki oleh Mbak Fira merupakan kepribadian yang sangat dibutuhkan bagi seorang pemimpin saat ini, sebab kepribadian beliau yang mengayomi, ramah, dan mudah bergaul menyebabkan hubungan interpersonal yang terjalin tidak terkesan kaku dan formal.

Daftar Pustaka

- Alfian, M.A. (2009). *Menjadi Pemimpin Politik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sulistiyani, A, T. (2008). *Kepemimpinan Profesional: Pendekatan Leadership Games*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media

- Syarifudin, E. (2002). Peranan Pengetahuan Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Ilmiah Bidang Keagamaan dan Kemasyarakatan*, Vol. 19, No. 93. Diakses dari <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/alqalam/article/view/458/393>
- Tariga, F. (2013). Analisis Tipe Kepemimpinan Pejabat Eselon III dalam Pelaksanaan Fungsi-fungsi Manajemen di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Jurnal Health and Sport*, Vol 07, No. 01. Diakses dari <http://ejournal.ung.ac.id/index.php/JHS/article/download/1087/884>

KEBERAGAMAN MINDSET, POLA PIKIR, DAN WAWASAN: BERANGKAT DARI KEBERAGAMAN GENRE BUKU HINGGA MENJADI PEGANGAN PENTING LIBRARIO

Oleh: Hafiza Dina Islamy

Seiring dengan perkembangan teknologi dan digitalisasi, kita kerap kali mendengar istilah *start-up*. *Start-up* merujuk pada perusahaan yang bergerak dengan memanfaatkan teknologi informasi dan internet karena biasanya beroperasi melalui website. (Perdani, Widyawan, dan Santoso, 2018) Dalam Ramadhan, Febriani, dan Muhardi (2018), disebutkan bahwa *start-up* merupakan perusahaan berbasis teknologi informasi yang menyediakan jasa atau produk mereka melalui *offline* atau *online*, disebutkan juga bahwa dengan berkembangnya keadaan zaman sekarang *start-up* lebih dikenal dengan perusahaan kecil yang memiliki hosting dan domain berupa website atau blog.

Perkembangan perusahaan *start-up* juga terjadi di Indonesia. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh MIKTI dan Teknopreneur Indonesia, pada tahun 2018, terdapat 992 *start-up* di Indonesia. Seakan tidak mau kalah, dari kalangan akademisi kampus kemudian turut meramaikan industri *startup*. Bukan hanya sekadar mendirikan *startup*, tapi juga dalam bentuk mendirikan sebuah wadah untuk pengembangan berbagai *startup*. Salah satu “wadah” *startup* yang didirikan oleh akademisi kampus adalah Fisipol Creative Hub (C-Hub). Fisipol C-Hub mewadahi berbagai *startup* dari berbagai bidang, salah satunya adalah Librario, *startup* yang bergerak di bidang literasi.

Dari Komunitas Ke Startup

Librario adalah sebuah bentuk nyata bagaimana minat dan hobi dapat menjadi ide untuk berkembang. Berawal dari sebuah komunitas di bidang literasi beranggotakan mahasiswa teknik UGM, kini Librario diinisiasi dan berdiri sebagai sebuah startup. Sebagai startup yang bergerak di bidang literasi, Librario menawarkan dua produk, yaitu online collective library dan online literacy media.

Para pendiri dan inisiator Librario berasal dari komunitas yang sama, yaitu Catatan Kaki. Bahkan, mantan ketua komunitas Catatan Kaki juga menjadi salah satu inisiator dan pendiri Librario. Namun, ia saat ini sudah tidak melanjutkan lagi di Librario. Meskipun akhirnya Librario lahir sebagai sebuah startup terpisah dari komunitas, tonggak kepemimpinan tetap diturunkan pada angkatan bawah, komunitas pun masih ada hingga sekarang.

Satu hal yang unik, para anggota dari komunitas Catatan Kaki sama-sama menyukai buku dengan berbagai macam *genre*. Berangkat dari keunikan itu, para pendiri dan inisiator Librario terpikir untuk melanjutkan komunitas secara eksternal, dalam bentuk yang lebih nyata dan konkret, dengan membuat sebuah produk yaitu startup.

Perubahan lingkungan dari komunitas ke startup dirasakan oleh para inisiator Librario. Perubahan yang paling dirasakan adalah perubahan output dan *mindset*. Dahulu, ketika masih berbentuk komunitas, yang dipikirkan hanya seputar bagaimana acara yang diadakan seru. Namun, begitu beralih menjadi startup, ada hal-hal lain yang harus dipikirkan terkait dengan *sustainability* dari Librario, seperti mempelajari bisnis dan praktik langsung membuat produk. Dahulu, di komunitas, ketika membutuhkan uang untuk acara maka para anggotanya cenderung akan iuran. Namun sekarang, ketika berbentuk startup, harus juga memikirkan bagaimana caranya agar tidak melulu mengeluarkan uang, bahkan

kalau bisa Librarianya lah yang menghasilkan uang; bagaimana kebermanfaatan Librarian tidak sekedar itu-itu saja dan bisa *expand*.

Dalam mengembangkan Librario sebagai sebuah startup, tentu ada hambatan yang dihadapi, apalagi jika dilihat dari perubahan lingkungan yang dirasakan. Sebagai sebuah startup, Librario masih bermasalah dalam mengidentifikasi pasar yang spesifik. Imbasnya, Librario belum bisa menghidupi anggota-anggotanya. Padahal, para anggotanya sudah berada di usia yang membutuhkan penghasilan. Permasalahan ini kemudian berimbas menimbulkan sebuah permasalahan baru, yaitu adanya kesulitan bagi para anggota Librario dalam menyeimbangkan antara kegiatan yang menghasilkan uang – kerja – dengan aktivitas di Librario. Kesulitan ini dirasakan oleh mayoritas anggota Librario dan masih menjadi PR untuk dicari solusinya.

Selain itu, Librario juga pernah berada dalam masa *stuck*. Masa ini terjadi ketika Librario berada dalam waktu yang cukup lama dengan anggota yang hanya mereka-mereka saja. Lambat laun, perbedaan di antara para anggotanya mulai pudar dan seluruh anggota Librario memiliki satu *mindset* serta cara pandang yang sama; memiliki ketakutan dan keraguan terkait Librario yang sama. Pada posisi di mana Librario *stuck* dan tidak dapat berkembang, satu-satunya cara yang dapat dilakukan untuk keluar dari kemandekan itu adalah dengan menabrak semua ketakutan dan keraguan yang ada.

Keberagaman *mindset*, Pola Pikir, dan Wawasan

Keunikan dari komunitas Catatan Kaki tadi – para anggota dari komunitas Catatan Kaki sama-sama menyukai buku dengan berbagai macam *genre* – kemudian menjadi dasar dari nilai yang dianut oleh Librario. Librario selalu mengedepankan keberagaman *mindset*, pola pikir, dan wawasan; bagaimana seorang individu memandang kehidupan dan literasi. Oleh karena itu, Librario akan

selalu mencari orang yang beragam Librario ingin di dalamnya ada orang dari ujung kiri hingga ujung kanan, dari sangat liberal hingga sangat konservatif, dari sangat praktikal hingga sangat konseptual. Mengapa keberagaman *mindset* dan pola pikir anggota-anggotanya menjadi penting dalam Librario? Karena Librario ingin literasi dapat diwadahi dari ujung ke ujung pula, agar literasi dapat disajikan untuk semua kalangan orang.

Keberagaman *mindset*, pola pikir, dan wawasan ini tentu sangat berpengaruh dengan dinamika di Librario. Produk dari Librario, kan, berupa perpustakaan dan media. Maka, ketika orangnya homogen, hanya memiliki satu jenis *mindset*, buku yang terdapat pada perpustakaanannya akan itu-itu saja, yang kemudian menyebabkan konsumennya juga akan segitu-segitu saja. Mediana, pun, akan condong ke satu paham tertentu jika orang-orang di dalam Librario homogen, yang mana itu tidak baik dan bukan iklim literasi yang sehat. Mungkin jika homogen, pembahasan dalam Librario bisa menjadi mendalam. Namun, semangat yang dibawa oleh Librario adalah semangat memerdekakan literasi semerdeka-merdekanya, dan arah geraknya pun merdeka.

Ketika orang lain berpikir bahwa keberagaman *mindset*, pola pikir, dan wawasan akan menjadi bumerang balik, Librario malah tidak takut hal itu terjadi. Para pendiri dan inisiator Librario yakin bahwa keberagaman *mindset*, pola pikir, dan wawasan tidak akan menjadi konflik karena orang-orang di Librario memiliki tujuan yang sama, yaitu memerdekakan literasi. Para pendiri dan inisiator Librario pun tidak berniat ingin menyatukan keberagaman itu, biarkan saja keberagaman itu tetap ada sebagai sebuah kekhasan individu masing-masing. Mereka juga yakin bahwa setiap individu sudah memiliki kedewasaan dalam keberagaman, dalam arti tahu kapan harus membahas keberagaman ini; bisa memisahkan kapan

harus profesional, kapan harus kekeluargaan, dan kapan harus saling berargumentasi.

Perbedaan *mindset*, pola pikir, dan wawasan tentu saja berpengaruh pada perbedaan karakter masing-masing anggota Librario. Perbedaan karakter ini lah yang kemudian diolah agar bisa saling melengkapi, saling tambal-menambal antar karakter. Tidak ada cara khusus, Librario hanya mengandalkan *mix and match* antar karakter individu yang dicari. Dalam melakukan proses rekrutmen, pada pendiri dan inisiator Librario memiliki daftar individu-individu seperti apa yang dibutuhkan. Librario juga memiliki daftar kekosongan yang ada di bagian mana saja. Daftar ini bukan hanya sekedar daftar kekosongan dan kebutuhan dari segi keahlian, tapi juga dari segi pola pikir dan latar belakang.

Selama melakukan *mix and match*, Librario tidak pernah menganggap bahwa hasil *mix and match*-nya salah. Librario lebih menganggap waktu *mix and match*-nya yang kurang pas, kurang tepat. Misalnya, Librario membutuhkan individu dengan karakter X dua bulan yang lalu, tetapi baru bertemu dengan individu dengan karakter X tersebut saat ini. Oleh sebab itu, Librario sudah beberapa kali mengalami keluar-masuk anggota. Namun, Librario tetap berhubungan dan *in contact* dengan para mantan anggotanya untuk tetap berdiskusi dengan mereka.

Gaya Kepemimpinan

Untuk mengumpulkan dan mengolah keberagaman *mindset*, pola pikir, dan wawasan tersebut, tentu diperlukan sebuah arahan dari pemimpin. Sesuai dengan yang disebutkan oleh Daswati (2012), untuk mempengaruhi sumber daya anggota ke arah pencapaian tujuan, tidak semudah apa yang dibayangkan, karena sumber daya anggota memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga membutuhkan gaya kepemimpinan seorang pemimpin untuk menggerakkannya. Menurut Bennis dan Nanus dalam

Daswati (2012), kepemimpinan merupakan kekuatan yang sangat penting di balik kekuasaan berbagai organisasi dan bahwa untuk menciptakan organisasi yang efektif maka ruang lingkup kerja mengenai apa yang bisa mereka capai, kemudian memobilisasi organisasi itu untuk berubah ke arah visi baru tersebut. Di Librario, posisi pemimpin atau penanggung jawab utama dipercayakan pada Kak Aji. Dalam memimpin Librario, Kak Aji mengakui bahwa keberagaman *mindset*, pola pikir, dan wawasan anggota-anggotanya juga turut berperan penting. Kembali lagi, keberagaman *mindset*, pola pikir, dan wawasan berpengaruh pada keberagaman karakter, yang kemudian keberagaman karakter itu dapat menopang kekurangan-kekurangan dari Kak Aji. Kak Aji juga selalu mengusahakan bagaimana keberagaman karakter yang ada di Librario dapat membuat Librario menjadi sebuah tim yang seru dan menyenangkan.

Disebutkan dalam Daswati (2012) bahwa pemimpin berdasarkan konsep teoritis, memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi. Kak Aji pun mengungkapkan hal yang serupa dengan argumen tersebut—bahwa ia merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar. Seorang pimpinan pun tidak mungkin dapat bekerja sendiran; membutuhkan anggota-anggotanya yang digerakkan sedemikian rupa agar dapat berkontribusi pada organisasi, terutama dalam cara bekerja efektif, efisien, ekonomis, dan produktif. (Daswati, 2012). Kak Aji sendiri mengungkapkan kalau struktur dalam kepengurusan Librario itu penting. Dengan adanya struktur, tugas dan fungsi masing-masing anggota menjadi lebih jelas, sehingga yang namanya lempar-melempar tanggung jawab bisa lebih dihindari. Adanya struktur juga mempermudah *mindset* para anggotanya bahwa masing-masing dari mereka memiliki tanggung jawab yang berbeda. Namun, meskipun tetap ada pembagian tugas

dan fungsi yang struktural, jika sedang pada satu meja berdiskusi, semuanya diakui sejajar – tidak ada yang lebih tinggi dari yang lain.

Kak Aji mengakui tidak ada gaya dan cara memimpin spesifik yang dilakukan. Perihal pembagian tugas dan tanggung jawab dalam satu proyek, Kak Aji juga lebih fleksibel dan melihat sikon; melihat *works* dan *skill* yang dibutuhkan seperti apa. Misal, apabila sedang membahas suatu proyek yang besar, seperti *timeline* kerja Librario untuk setahun, maka pembagian tugas dilakukan dengan cara diskusi dan semua pihak harus ikut berpikir. Lain halnya apabila yang dibahas adalah proyek yang lebih kecil, Kak Aji cenderung langsung menunjuk anggotanya sesuai keahlian dan kemampuannya, agar proyek tersebut dapat lebih cepat diselesaikan. Tapi seperti kata Kak Aji, pekerjaan itu diselesaikannya dengan cepat, namun tidak terburu-buru.

Kak Aji mengakui bahwa dirinya bukan tipe orang yang bertarget panjang. Ia lebih senang mengerjakan target-targetnya satu persatu, sedikit demi sedikit, dengan perlahan tapi pasti, dengan lebih jelas. Bagi Kak Aji, tidak perlu mengawang-ngawang terlalu tinggi, ide yang dekat dan muncul di kepala lah yang sebaiknya diselesaikan terlebih dahulu.

Bagaimana Librario membawa keunikan dari Komunitas Catatan Kaki menjadi suatu nilai-nilai yang mendasari seluruh aktivitas Librario; mulai dari perekrutan anggota hingga menjadi pegangan sang pemimpin dalam bekerja, perlu diacungkan jempol. Librario tetap konsisten memandang keberagaman *mindset*, pola pikir, dan wawasan sebagai dasar dari semangat memerdekakan literasi. Konsistensi itu lah yang membuat Librario tidak kehilangan jati dirinya, bahkan ketika keberagaman itu sangat bertolak belakang satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Daswati. 2012. Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal Academida Fisip Untad*. Vol. 04. No. 01. Hal. 783-798.
- MIKTI dan Teknopreneur Indonesia. 2018. *Mapping & Database Startup Indonesia 2018*. Jakarta.
- Perdani, Mario Dolorosa Kusuma, Widyawan, dan Santoso, Paulus Insap. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pertumbuhan Startup di Yogyakarta. *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi 2018*. Hal. 337-349.
- Ramadhan, Muhammad Syafnil, Febriani, Anita, dan Muhardi. 2018. Startup Penyediaan Layanan Informasi UKM (Usaha Kecil Menengah) di Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Komputer*. Vol. 7. No. 1. Hlm. 39-44.

KEPEMIMPINAN MILLENNIAL : STRATEGI FAKTOR INTERNAL (HUMAN RESOURCE, MARKETING, FINANCE, OPERATIONAL) START-UP RUMAH HARMONIS MENUJU KEBERHASILAN

Oleh : Rodhi Dwi Priono, 18/424704/SP/28252

Perkembangan dalam berbagai segi kehidupan berjalan sangat cepat, mulai dari teknologi informasi, komunikasi dan berbagai produk mutakhir. Perkembangan tersebut sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat saat ini. Seakan mereka yang bergerak lambat akan tergerus dan tertinggal jauh di belakang. Diharapkan dengan hadirnya teknologi informasi dan komunikasi yang semakin meluas, dapat memberikan banyak manfaat yang juga telah berimplikasi luas, terkait kinerja, manajemen, dan kualitas usaha yang semakin membaik. Untuk proses perubahan yang sebesar itu, kepemimpinan model lama pun tidak bisa diterapkan lagi dan oleh karena itu perlu dikembangkan sesuai dengan perkembangan zaman. Artinya gaya kepemimpinan yang muncul pun harus mengikuti arah dan polanya perkembangan yang ada. Generasi *millennial* yang saat ini memengaruhi banyak hal juga harus dipimpin dengan gaya kepemimpinan *millennial* atau masa kini.

Meningkatnya generasi *millennial* di Indonesia sangat begitu pesat, yang mana juga pada saat ini lapangan pekerjaan di Indonesia banyak didominasi oleh generasi *millennial*. Dibuktikan dengan data yang dilansir oleh karir.com tahun 2015 (dalam swa.co.id, 2015) mengatakan bahwa generasi *millennial* yang memiliki gelar S1 sebanyak 62% dan meski 51% di antara total jumlah pengguna fitur karir.com masih berada pada *entry level*,

dimana untuk posisi *Senior Staff* (22%), dan *Supervisor* (13%). Generasi *millennial* sering disebut-disebut dengan generasi yang menyukai kebebasan seperti kebebasan belajar, bekerja telebih lagi kebebasan berbisnis. Dengan kepercayaan yang tinggi, generasi *millennial* mampu mampu bekerja kreatif dan selalu mempunyai energi positif dalam berbagai bidang (Cullen et al, 1999).

Pada era generasi *millennial*, semakin banyak pergolakan dan tantangan untuk memiliki pemimpin yang sesuai dengan perkembangan saat ini. Seiring berjalannya hal tersebut, berbagai star up juga mulai bermunculan dan tumbuh sedikit demi sedikit. Melihat data, Indonesia memiliki 1,5% pengusaha dari sekitar 252 juta penduduk (Suara, 2016). Start up merupakan sebuah perusahaan dengan tim kecil yang bertujuan untuk mengembangkan pengaruh teknologi yang menguntungkan dengan melakukan pengembangan ide, desain *protoype*, dan pengembangan produk (Kuschel dan Lepeley, 2016: 182). Keberadaan seorang pemimpin dalam sebuah start up ataupun individu sangat dibutuhkan untuk membawa starup kepada arah keberhasilan yang telah ditetapkan. Istilah populer yang ada pada kepemimpinan generasi *millennial* identik dengan karakter berani, inovatif, kreatif, dan modern (Erkutlu, 2011). Beragamnya gaya kepemimpinan akan menunjukkan perilaku generasi *millennial*, dan hal ini tidak terlepas dari sikap kepemimpinan yang mereka miliki. Tahun 2020 hingga tahun 2030 diprediksi Indonesia akan mencapai usia produktif sebesar 70% dari total penduduk Indonesia (Sebastian, Amran, dan Youth Lab, 2016). Hal ini dapat menjadi sebuah kemajuan apabila generasi *millennial* sebagai generasi dengan jumlah terbesar dapat mengelola kepemimpinannya dengan baik. Oleh karena itu, diharapkan perkembangan start up dapat mencapai keberhasilan yang tidak terlepas dari strategi-strategi peran faktor internal start up yang mereka kelola. Dalam hal ini strategi faktor intenal dapat dilihat melalui sudut pandang

start up terdiri dari empat bagian yaitu *marketing*, *human resource*, *finance*, dan *operational* (Echdar, 2013). Hal tersebut menjadi penting karena merupakan faktor penentu keberhasilan dalam sebuah start up. Aspek internal berupa *operational* apabila tidak dikelola dengan efisien akan menyebabkan start up menjadi inefisiensi dan biaya operasional pada akhirnya akan mengurangi profit. Aspek *human resource* kaitannya dengan pengelolaan tenaga kerja, hal ini menjadi bagian yang sangat penting bagi start up. Kendala yang biasa dihadapi berupa karyawan dengan masa kerja yang pendek sehingga membutuhkan pelatihan bagi karyawan baru agar dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Aspek *marketing* merupakan penentu untuk menghasilkan omset start up, apabila *marketing* mengalami kegagalan tentu pendapatan start up akan menurun bahkan mengalami kerugian. *Marketing* harus mampu memasarkan produk ataupun jasa yang dihasilkan dan mampu menarik konsumen untuk loyal terhadap hasil start up. Aspek faktor internal yang terakhir adalah *finance* perlunya analisis keuangan yang tepat ketika mengelola dana start up apabila terjadi kesalahan dalam pengelolaan tentu akan berakibat pada kondisi keuangan start up.

Gaya kepemimpinan yang dapat mengelola strategi faktor internal dengan baik maka secara otomatis memiliki pondasi start up yang kuat sehingga mudah untuk mengembangkannya dan memenangkan kompetisi atau persaingan yang ada di pasar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Munizu pada tahun 2010, menemukan bahwa faktor internal yang terdiri dari aspek keuangan, aspek sumber daya, aspek operasional dan pemasaran memberikan dampak positif terhadap peningkatan start up. Seperti Go-jek adalah salah satu start up dibidang transportasi yang tumbuh sangat pesat. Perkembangan Go-jek tidak terlepas dari pengelolaan faktor internal yang dilakukan dalam kepemimpinan Go-jek yang sangat baik dengan berbasis teknologi. Oleh karena itu,

faktor internal menjadi menjadi salah satu aspek penting untuk dikelola dengan baik oleh para pemimpin start up. Start up tidak akan berkembang dalam artian gagal apabila faktor internal tidak diperhatikan atau terabaikan. Pentingnya peran faktor internal (*operational, human resource, marketing, finance*) terlebih lagi dalam start up yang masih awal *launching* atau belum beroperasi sama sekali memerlukan strategi-strategi kepemimpinan khusus dalam pengelolaan faktor internal sehingga start up tersebut dapat mengetahui cara memaksimalkan peran faktor internal dalam pengembangan sebuah start up.

Berbicara terkait start up baru, sangat penting untuk melakukan strategi-strategi pengelolaan faktor internal start up yang dilakukan oleh pemimpin agar dapat terus tumbuh dan berkembang. Rumah Harmonis merupakan salah satu start up berbasis teknologi yang masih terbilang baru dalam tahap awal untuk berkembang. Rumah Harmonis bergerak dalam bidang kesehatan mental, dan start up tersebut menyediakan website yang memberikan informasi terkait kesehatan mental dan menyediakan layanan jasa konseling baik offline maupun online. Selain itu, Rumah Harmonis yang *launching* pada bulan Juli lalu yang masih terbilang baru berkesempatan lolos dalam inkubasi dari beberapa lembaga seperti CHUB Fisipol UGM dan PMW UGM dan juga mendapat prestasi diberbagai ajang perlombaan, salah satunya menjadi Semifinalis Business Plan Competition 2019 "Creative Idea for Indonesia Golden Era 2045". Berangkat dari hal tersebut, menarik untuk membuat suatu analisis terkait bagaimana strategi kepemimpinan *millennial* star up Rumah Hamonis dalam pengelolaan faktor internal (*human resource, marketing, operational, dan finance*) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan membawa ke arah keberhasilan. Kesuksesan dalam start up tidak terlepas dari suatu sistem pengelolaan faktor internal yang baik dan

adanya pemimpin yang dapat mengarahkan start up menuju keberhasilan.

Kepemimpinan *Millennial* : Strategi Faktor Internal (*Human Resource, Marketing, Finance, Operational*) Start-up Rumah Harmonis Menuju Keberhasilan

Start up Rumah Harmonis merupakan website yang memberikan informasi dan menyediakan layanan jasa baik offline dan online dengan harga terjangkau yang mencakup semua lapisan ekonomi masyarakat. Start up tersebut juga disebut sebagai wadah untuk mengatasi masalah kesehatan mental yang terjadi di Indonesia. Di dalam website Rumah Harmonis menyediakan informasi dengan berbentuk artikel yang memberikan pemahaman tentang kesehatan mental dan juga menyediakan layanan jasa konseling baik online (*Room Chat* dan *Video Call*) maupun offline (*Face to Face*). Untuk hal lain, Rumah Harmonis juga memiliki media sosial yang bertujuan memberikan informasi terkait masalah kesehatan mental yang terjadi di kehidupan sehari-hari yang mana dikemas dalam bentuk cerita yang bernama cerita Keluarga Odhi. Rumah Harmonis memiliki model bisnis website *platform* yang menjadi perantara antara *counselor* dan klien yang memiliki permasalahan terkait kesehatan mental. Selain itu, Rumah Harmonis juga akan memberikan dampak ke masyarakat di bidang kesehatan mental, memberikan pengalaman kerja *part time* bagi mahasiswa psikologi (sebagai *peer counselor*) minimal semester 4 untuk tahapan *room chat* dan *video call*, serta psikolog untuk tahapan *face to face* dalam konsultasi.

Kuriloff, John M. Memphil & Dougls Cloud dalam buku (Echdar, 2013) menjelaskan bahwa kesuksesan bisnis didukung oleh faktor internal. Melali kepemilikan 4 potensi utama yang diperlukan dalam menjalankan start up yaitu *human resource, marketing, operational, dan finance*. Oleh karena itu penting untuk

memperhatikan peran faktor internal terlebih lagi dalam start up yang masih awal launching memerlukan strategi-strategi kepemimpinan khusus dalam pengelolaan faktor internal sehingga start up tersebut dapat mengetahui cara memaksimalkan peran faktor internal dalam pengembangan sebuah start up. Melalui wawancara yang dilakukan dengan Andika Ihza Al-maajid yang menjabat sebagai *Chief Operating Officer* Rumah Harmonis yang berkaitan dengan pengembangan produk, menemukan hasil terkait strategi kepemimpinan dalam pengelolaan faktor internal (*human resource, marketing, operational, dan finance*) start up Rumah Harmonis. Antara lain:

1. *Human Resource*, erat kaitannya dengan pengelolaan tenaga kerja. Komponen internal tersebut sangat penting karena merupakan penopang dari kesuksesan suatu perusahaan. Melihat strategi kepemimpinan start up Rumah Harmonis, *Human resource* dilakukan oleh founder dari Rumah Harmonis sendiri yaitu Intan Nisaaul Chusna yang memiliki tugas untuk mengawasi dan memelihara kondisi kerja yang kondusif. Dalam mekanismenya, *founder* dalam melakukan kepemimpinan masuk dalam setiap grup per divisi untuk memantau terkait bagaimana perkembangan kinerjanya dan memberikan motivasi kepada setiap anggotanya untuk menciptakan hubungan yang baik antar anggota serta memelihara kondisi atau atmosfir kerja yang kondusif. Untuk sanksinya sendiri apabila dari setiap divisi belum memberikan hasil perkembangan yang baik memang belum ada, dalam hal ini masih banyak dilakukan pemberian motivasi-motivasi agar anggota mau untuk terus berkontribusi dalam pencapaian tujuan start up yang telah ditetapkan. Setiap divisi tersebut dilakukan pembagian kerja yang dipimpin atau dikepalai oleh *co-founder*. Terdiri dari 3 divisi yaitu, *marketing, creative, dan operational*. Selain itu, *human resource* dari Rumah Harmonis

juga melakukan rekrutmen dan pemilihan anggota. Untuk mekanismenya, *founder* dan *co-founder* melakukan musyawarah yang dipimpin oleh *founder* sendiri guna proses mencari dan mensortir calon anggota sesuai dengan potensi yang dibutuhkan akan suatu posisi dalam start up Rumah Harmonis.

2. *Marketing*, harus mampu menemukan pasar dan memasarkan produk ataupun jasa yang dihasilkan dan mampu menarik konsumen untuk loyal terhadap hasil start up. Komponen faktor internal tersebut juga merupakan faktor penentu pendapatan yang diperoleh dalam start up. Melihat strategi kepemimpinan start up Rumah Harmonis, *marketing* dilakukan oleh *co-founder* dari Rumah Harmonis yaitu Ika Ratna Palupi sebagai *Chief Marketing* yang memimpin akan hal tersebut. Dalam mekanismenya kepemimpinannya, Lupi mengkoordinasikan dan memberikan arahan kepada anggota terkait segala rencana strategi pemasaran. Hal tersebut direncanakan atas dasar ide-ide bersama yang dilakukan secara musyawarah. Dalam implementasiannya tim *marketing* melakukan analisis pesaing terlebih dahulu. Hal tersebut bertujuan untuk mengurangi ancaman dari pesaing. Setelah mengetahui pesaing, tim *marketing* melakukan rencana strategi pemasaran dengan 3 cara, antara lain: pertama, bekerja sama dengan lembaga, komunitas, dan organisasi prospektif terkait kesehatan mental untuk menggait konsumen terkait pentingnya kesadaran kesehatan mental serta Kementerian Sosial dan Kesehatan karena dinilai memiliki misi yang sama yakni meningkatkan kesadaran terkait kesehatan mental; kedua, melalui media online yang telah tersedia (instagram dan website) untuk memberikan informasi produk dan calon pengguna layanan dapat memesan secara online serta

- mendekatkan produk dengan konsumen; ketiga, melalui *community visit, school visit*, dan seminar yang dilakukan.
3. *Operational*, erat kaitannya dengan sistem yang dipakai dalam menjalankan sebuah start up. Komponen faktor internal tersebut apabila tidak dikelola dengan efisien akan menyebabkan start up menjadi inefisiensi. Melihat strategi kepemimpinan start up Rumah Harmonis, *operational* dilakukan oleh *co-founder* dari Rumah Harmonis yaitu Andika Ihza Al-maajid sebagai *Chief Operating Officer*. Dalam mekanisme kepemimpinannya, Ihza mengawasi tim *operational* dan mengembangkan terkait dengan website yang mana dalam website tersebut berisi produk layanan dari Rumah Harmonis mulai dari layanan konseling berbentuk *room chat, video call* dan *face to face* serta menyediakan artikel terkait kesehatan mental. Tidak jauh berbeda dengan *human resource*, Ihza dalam melakukan kepemimpinannya masuk dalam grup divisi yang kaitannya dengan sistem operasional yaitu website tersebut dengan melakukan pengawasan yang bertujuan untuk memaksimalkan perkembangan website. Untuk saat ini, perkembangan website masih dalam proses setengah jadi sehingga untuk proses operasional dialihkan menggunakan *whats app* bisnis untuk sementara waktu. Melakukan optimalisasi pada *operational* dapat memenangkan start up dalam kompetisi dengan start up yang sudah mapan.
 4. *Finance*, erat kaitannya dengan perputaran arus kas atau keuangan dalam sebuah start up. Keberhasilan start up tercipta ketika dapat mengalokasikan dana sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Melihat strategi kepemimpinan start up Rumah Harmonis, *finance* dilakukan oleh Aditya Irma sebagai bagian keuangan. Dalam mekanismenya, Adit memiliki tugas mengatur keuangan, pembelian, penjualan, pembukuan, sampai pada laporan keuangan. Pengelolaan biaya-biaya

keuangan dilakukan secara seefisien mungkin sesuai dengan kebutuhan sehingga dana yang dialokasikan tidak terbuang sia-sia. Untuk saat ini perolehan dana atau pendapatan start up Rumah Harmonis diperoleh dari Program Kreativitas Wirausaha UGM, mengikuti berbagai ajang perlombaan hingga konsumen yang menggunakan jasa layanan konseling Rumah Harmonis baik *room chat*, *video call*, dan *face to face*.

Perkembangan start up di Indonesia bertumbuh dengan sangat pesat, hal ini ditandai dengan bermunculannya pengusaha-pengusaha yang menjalankan bisnis start up. Pentingnya peran faktor internal (*operational, human resource, marketing, finance*) terlebih lagi dalam start up yang masih awal tahap *launching* maupun belum beroperasi sama sekali memerlukan strategi-strategi kepemimpinan khusus dalam pengelolaan faktor internal sehingga start up tersebut dapat mengetahui cara memaksimalkan peran faktor internal dalam pengembangan sebuah start up. Oleh karena itu, faktor internal menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan untuk dikelola dengan baik oleh para pemimpin start up. Start up tidak akan berkembang dalam artian gagal apabila faktor internal tidak diperhatikan atau terabaikan. Hal ini sesuai dengan teori A Kuriloff, John M. Memphil & Dougl's Cloud yang menyatakan kesuksesan bisnis didukung oleh faktor internal. Seperti Rumah Harmonis dalam menjalankan start up selalu memperhatikan faktor-faktor internal tersebut dengan gaya kepemimpinan Rumah Harmonis yang mengelola strategi faktor internal dengan cukup baik, secara otomatis memiliki pondasi start up yang kuat sehingga mudah untuk mengembangkannya dan memenangkan kompetisi atau persaingan yang ada di pasar. Rumah Harmonis melakukannya melalui sistem pembagian kerja yang jelas sehingga dapat memaksimalkan potensi utama yang

menjadi bagian dari sebuah start up atau bisnis untuk mencapai pada arah keberhasilan.

Daftar Pustaka

- Putu Depi Yulia Peramesti, Ni & Dedi Kusmana. 2018. Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 10 (1): 73-84.
- Ambarwati, Amiroh & Susilo Teguh Raharjo. 2018. Prinsip Kepemimpinan *Character of Leader* pada Era Generasi Milenial. *Philanthropy Journal of Psychology*, 2 (2): 114-127.
- Sitepu, Sri Nathasya Br. 2017. Pengaruh Faktor Internal Terhadap Keberhasilan Start-up Bisnis di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 10 (1): 37-50.
- Sugianto, Michael. 2017. Evaluasi Gaya Kepemimpinan CEO dalam Mencapai Kesuksesan Start-up *Business* Mahasiswa di Universitas Ciputra. *Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 1 (6): 720-728.

KEPEMIMPINAN: TREATMENT ALA PENDIRI GERAKAN PEMUDA RELAWAN CITA MENJAGA KOMITMEN ANGGOTA DAN KEBERLANJUTAN HIDUP ORGANISASI

Oleh: Nepo Erbianto

Aksi Nyata Peduli terhadap Pendidikan Anak-Anak

Kini proses penyaringan tenaga kerja semakin selektif baik dalam ruang lingkup perusahaan maupun instansi pemerintahan. Untuk bisa memasuki pasar kerja, pendidikan dinilai sebagai sarana penting untuk memperoleh bekal agar dapat terjun ke dunia kerja. Dengan tumbuhnya kesadaran mengenai pentingnya pendidikan, muncul secercah harapan untuk membangun kehidupan yang lebih baik dimasa depan. Untuk itu, demi membangun masa depan yang baik pemerintah tidak tinggal diam begitu saja, namun terus membenahi pendidikan. Akan tetapi disisi lain masih saja ada hambatan seperti kurangnya pemerataan fasilitas pendidikan dan kelancaran arus informasi pendidikan. Informasi sering terselat karena berbagai faktor, termasuk media yang belum memadai dan kemampuan mengakses informasi terbatas. Pada kenyataannya memang begitu kondisi pendidikan di Indonesia. Pengalaman seperti ini sering ditemui apalagi bagi mereka yang tinggal jauh dari pusat peradaban. Akibatnya, angka putus sekolah tergolong cukup tinggi. Dikutip dari CNN Indonesia, data UNICEF pada tahun 2016 sebanyak 2,5 juta anak Indonesia dari mulai tingkat sekolah dasar hingga menengah tidak dapat menikmati pendidikan selanjutnya. Alasannya beragam, mulai dari faktor ekonomi, budaya, dan peran pemerintah dan swasta kurang dalam ikut mensukseskan pendidikan. Sungguh miris melihat realita

pendidikan di negeri ini, yang mungkin saja terjadi di lingkungan sekitar kita.

Peran pendidikan sebagai investasi modal manusia di masa depan harus terenggut oleh berbagai tuntutan. Alasannya klasik, tidak bersekolah karena membantu orang tua supaya dapur terus mengepul setiap harinya. Itu tidaklah salah, namun sebetulnya terdapat banyak kesempatan untuk mengenyam pendidikan sekaligus membantu meringankan beban orang tua melalui jalur beasiswa. Kenyataannya informasi beasiswa kurang tersebar secara komprehensif. Melihat realita sedemikian rupa itulah, sejumlah pemuda-pemudi tergerak langkahnya untuk melakukan perubahan. Pergerakan pemuda ini lantas dinaungi oleh organisasi bernama Relawan Cita. Gerakan pemuda ini sesuai dengan namanya bersifat kerelawanan, dengan tujuan berusaha membantu anak-anak Indonesia supaya mendapatkan informasi pendidikan. Dengan harapan nantinya dapat melanjutkan pendidikan dan menggapai Cita. Bukan hanya soal pendidikan, Relawan Cita melebarkan sayap di bidang sosial. Program-program sosial berupa menyediakan informasi berupa donasi, beasiswa, social project, dan kegiatan lain yang berhubungan dengan kemasyarakatan. Yang menarik, anggota Relawan Cita tidak sebatas di lingkup regional Kota Yogyakarta namun sudah mencapai tingkat nasional. Hal ini tidak terlepas dari tujuan dibentuknya organisasi ini dan menekankan urgensi pendidikan yang berhak di enyam oleh setiap anak-anak Indonesia.

Siapa Sosok Pemimpin Di Balik Relawan Cita?

Sebagai sebuah organisasi, Relawan Cita tentu mempunyai struktur, yang mana terdapat seorang pemimpin yang menjadi faktor penting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Soliha dan Hersugondo, 2008). Pemimpin dalam organisasi Relawan Cita dikenal dengan sebutan koordinator umum. Relawan Cita dikoordinatori oleh mahasiswa bernama Nadya Anggraini

yang juga sekaligus sebagai salah satu pendiri dan penggagas Organisasi ini. Sosok Nadya Anggraini dikenal sebagai mahasiswa Universitas Gadjah Mada yang mempunyai segudang prestasi. Mulai dari lomba debat, pidato, lomba kepenulisan (LKTI dan esai) dan berbagai macam lomba lainnya. Tak tanggung-tanggung prestasinya ini diperoleh bukan hanya di kancah nasional tetapi juga internasional. Berkat prestasinya, Nadya berhasil menjadi finalis mahasiswa berprestasi Universitas Gadjah Mada. Penulis melihat sosok Nadya patut untuk menjadi *role model* mahasiswa yang berprestasi dibidang akademik meskipun mempunyai kesibukan di organisasi.

Sempat ditanya perihal arti kepemimpinan, Nadya dengan lugas menyampaikan bahwa kepemimpinan menurutnya adalah kondisi dimana seseorang bisa menempatkan diri sama dan setara dengan anggota. Menurutnya yang membedakan hanyalah sebuah amanah lebih untuk menjadi seorang pemimpin. Nadya tak menyangkal bahwa menjadi seorang pemimpin tidak semudah yang dibayangkan. Baginya seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang juga mau memposisikan diri sebagai anggota ketika memperoleh tugas atau amanah dari orang lain untuk diselesaikan. Selanjutnya sebagai seorang pemimpin sebisa mungkin harus bisa membuat anggotanya nyaman berada dalam kepemimpinannya. Dengan begitu, harapannya timbul rasa kecintaan dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Relawan Cita Menanamkan Prinsip Kepemilikan Bersama

Sebagai seorang pemimpin, dari awal Nadya selalu menanamkan bahwa Relawan Cita bukan organisasi miliknya sendiri tetapi milik semua anggota. Dengan adanya kepemilikan yang dirasakan secara bersama harapannya semua orang akan berupaya memaksimalkan kinerjanya di organisasi. Nadya juga menekankan apabila organisasi terlalu sentralis terhadap seorang pemimpin, maka yang terjadi ialah ketergantungan terhadap

pemimpin. Ketergantungan menyebabkan kinerja organisasi seakan-akan didikte dan akan selalu menunggu perintah pemimpin. Nadya juga menambahkan apabila organisasi terlalu sentralis terhadap satu orang saja, akan berpengaruh terhadap kemunduran bagi organisasi tersebut.

Proses penanaman kepemilikan bersama suatu organisasi ini penting untuk menjaga keberlanjutan organisasi. Terlebih organisasi Relawan Cita ini merupakan organisasi yang keanggotaannya bersifat tidak terikat layaknya organisasi-organisasi lain. Meskipun sifatnya cuma kerelawanan, sebagai pemimpin Nadya berusaha membuat para relawan Cita senyaman mungkin berada di organisasi ini. Ketika relawan sudah bergabung dengan organisasi dan sudah merasakan dinamika disana, harapannya mereka tidak pergi dengan begitu saja. Nadya tidak mengelak bahwa anggotanya sering menghilang tanpa kabar yang jelas. Ia menyadari Karena Relawan Cita merupakan organisasi yang ruang lingkupnya nasional, bukan berarti tidak ada hambatan yang ada di depan. Bertemu hanya sebatas via online membuat Nadya dan pengurus lain harus bisa memutar otak untuk membuat hubungan antar anggota dan pengurus terasa dekat meski jarak jauh.

Nadya tidak segan untuk membagi cara yang dia gunakan untuk membuat anggota relawan Cita senyaman mungkin berada dalam organisasi. Nadya mengatakan bahwa tidak ada yang spesial dari *treatment* yang dilakukan, hanya hal-hal sederhana yang dianggapnya berdampak besar. Hal-hal itu berupa aktif menanyakan kabar dan kesibukan anggota serta mengoptimalkan peran divisi pengembangan sumber daya manusia yang biasa kita kenal sebagai PSDM. Alasan dibentuknya divisi ini adalah menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Sebab program terealisasi apabila ditunjang

oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Raharjo and Nafisah, 2006). Adanya divisi PSDM dimaksudkan untuk membantu pemimpin mengelola keanggotaan sehingga Nadya rasa bahwa kehadirannya penting. Berdasarkan pengalaman sebelum ada divisi PSDM Nadya merasa kewalahan meskipun sekedar menanyakan kabar dikarenakan terlalu banyaknya anggota. Namun setelah ada divisi ini, Nadya merasa terbantu dalam mengatur anggota Relawan Cita dan bermanfaat dalam menjaga komitmen anggota. Dari sini kita bisa tahu bahwa keseluruhan tugas hanya akan bermanfaat dan berhasil baik, apabila diusahakan oleh kerjasama antara pimpinan dan yang dipimpin (Daswati, 2012)

Pemimpin Tidak Jauh Dari Kritik

Nadya menyadari seorang pemimpin tak pernah absen dengan yang namanya kritik. Maka dari itu, Nadya berupaya menstimulasi anggotanya untuk aktif dalam memberikan kritik apabila berbuat sesuatu diluar kesepakatan. Nadya berpendapat bahwa seorang pemimpin harus mau menerima kritikan, meskipun kritikan tersebut berasal dari anggotanya yang mana secara struktur di bawahnya. Sebaliknya, seorang anggota juga harus mau mendapat kritik dari seorang pemimpin. Kritik ini merupakan bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin agar anggotanya memiliki kinerja yang baik dan untuk mengantisipasi adanya kesalahan. Dengan mau menerima kritik, pemimpin seperti Nadya berupaya menghindari sifat pemimpin yang diktator dan menganggap bawahannya itu sebagai "budak". Bukan hanya itu, pemimpin yang seperti itu ia anggap tak bertanggungjawab sebab hanya mau menyuruh tanpa ikut andil bagian daripada tugas yang diemban.

Memadukan Gaya Kepemimpinan dengan Karakteristik Anggota

Gaya kepemimpinan terbentuk sebagaimana proses dinamika di dalam organisasi tersebut. Dalam mengenalkan organisasi Relawan Cita kepada masyarakat, Nadya dan anggotanya bekerjasama menggunakan platform media sosial seperti Line dan Instagram. Dengan bekerja sama memberikan kesempatan kepada anggota untuk berkontribusi meskipun bentuknya kecil tapi berdampak besar. Dengan begitu, harapannya, dibawah kepemimpinan Nadya, organisasi ini bisa dikenal luas oleh kalangan mahasiswa dan masyarakat. Bukan kenal atas nama “Nadya” tetapi benar-benar dikenal dan diketahui atas nama organisasi tersebut.

Kualitas pemimpin dianggap baik apabila memiliki kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi anggotanya supaya melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien (Daswati, 2012). Sebagai seorang pemimpin yang berkualitas, gaya kepemimpinan semestinya disesuaikan dengan kebutuhan anggotanya dengan maksud untuk mendorong anggotanya bergerak bersama-sama untuk mencapai visi misi suatu organisasi. Oleh karena itu, Nadya setuju apabila mengetahui karakteristik anggotanya itu penting sebagai kunci sukses seorang pemimpin menjalankan roda organisasi. Bukan hanya itu, Nadya juga selalu berupaya menggalang kerjasama, komunikasi, dan menanamkan semangat kerja bersama kepada anggotanya. Hal itu dilakukan supaya keberlangsungan hidup organisasi tetap berjalan.

Daftar Pustaka

- Daswati (2012) 'Implementasi peran kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan menuju kesuksesan organisasi', *Academica Fisip Untad*, 04(01), pp. 783-798.
- Raharjo, S. T. and Nafisah, D. (2006) 'Analisis Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang)', 3(2), pp. 69-81. doi: 10.14710/jsmo.v3i2.4190.

Soliha, E. and Hersugondo, H. (2008) 'Kepemimpinan Yang Efektif Dan Perubahan Organisasi', *Fokus Ekonomi*, 7(2), pp. 83-93.

Tingginya Angka Putus Sekolah di Indonesia | CNN Indonesia. 2017. <https://cpps.ugm.ac.id/tingginya-angka-putus-sekolah-di-indonesia-cnn-indonesia/>. Diakses 24 November 2019

KEPEMIMPINAN MASA KINI : KOMUNITAS KEPEMUDAAN BANTUL BERGERAK, MENGINSPIRASI BUMI PROJOTAMANSARI

Oleh : Javas Yola Bhagawanta

Perkembangan industri teknologi hari ini menghasilkan masyarakat yang terbuka akan informasi dan pengetahuan. Transfer nilai dapat berlangsung secara cepat. Pengaplikasian gagasan dapat dengan mudah diterapkan sebagai suatu langkah menuju sebuah perubahan yang progresif. Perkembangan teknologi ini jelas berpengaruh besar terhadap generasi milenial masa kini. Menurut Ambarwati dan Raharjo, 2016 Generasi millennial merupakan generasi modern yang aktif bekerja, penelitian, dan berpikir inovatif tentang organisasi, memiliki rasa optimisme dan kemauan untuk bekerja dengan kompetitif, terbuka, dan fleksibel.

Generasi masa kini dapat menjadi sebuah motor penggerak untuk mewujudkan pembangunan dalam masyarakat. Mereka adalah generasi yang mampu beradaptasi dengan modernisasi. Mereka juga dapat berpikir secara lebih luas berkat informasi global yang mereka peroleh. Dalam konteks gaya kepemimpinan, seorang pemimpin perlu untuk menyesuaikan dengan generasi yang mereka pimpin. Seperti disampaikan oleh Peramesti dan Kusmana, 2018, untuk proses perubahan besar itu, kepemimpinan model lama pun tidak akan cocok lagi dan oleh karena itu harus dikoreksi atau dikembangkan. Dengan generasi muda di Indonesia yang tumbuh begitu pesat, maka gaya kepemimpinan yang muncul pun harus menyesuaikan ritme dan polanya. Generasi milenial yang saat ini memengaruhi banyak hal juga harus dipimpin dengan gaya kepemimpinan milenial. Jelas kehadiran seorang pemimpin dalam

hal ini cukup berpengaruh soal bagaimana eksistensi dari sebuah organisasi nantinya.

“Berikan aku seribu orangtua, niscaya akan kucabut Semeru dari akarnya. Berikan aku satu pemuda, niscaya akan kuguncang dunia.” Demikian petikan yang sering kita dengar dari Presiden pertama Republik Indonesia, Ir. Soekarno. Artinya bahwa pemuda memiliki gairah semangat juang yang lebih tinggi. Dimana pemuda saat inilah yang semestinya hadir dalam pembangunan sumber daya manusia di Indonesia. Dengan kapabilitas yang mereka miliki, setidaknya mereka dapat membangun dari bawah untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, terdidik, dan lebih inovatif.

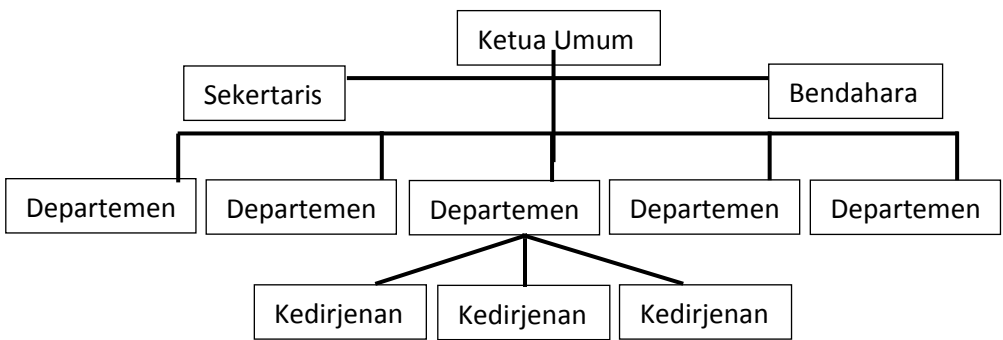
Komunitas hadir sebagai salah satu komponen penggerak bangsa. Berisikan sekelompok orang yang ada pada sebuah wilayah tertentu, individu dengan keinginan atau *concern* yang sama, dan bergerak dengan maksud dan tujuan yang jelas. Hingga saat ini telah banyak komunitas yang ada, tak terkecuali Komunitas Bantul Bergerak. Komunitas ini cukup menarik untuk dibahas berkat kemunculannya yang belum lama, namun telah diminati oleh sebagian kaum milenial di Bantul.

Bantul Bergerak merupakan komunitas yang berdiri sejak tahun 2018. Beranggotakan para pemuda/pemudi penduduk asli Bantul, sedang menempuh pendidikan di Bantul, maupun bagi mereka yang pernah menempuh pendidikan di Bantul. Dimana pendiriannya pada saat itu mengusung visi yaitu menjadi komunitas yang peduli, kreatif, aspiratif, dan kontributif untuk mewujudkan Bantul proklamasi yang dijiwai nilai-nilai kekeluargaan dan budaya bangsa dengan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. Proklamasi sendiri merupakan moto dari Kabupaten Bantul, yang merupakan singkatan dari Produktif-Profesional, Ijo royo royo, Tertib, Aman, Sehat, dan Asri.

Pada awal pendiriannya, Bantul Bergerak memiliki sejumlah kegiatan diantaranya adalah mengajar bersama, diskusi kreatif, donasi buku, *talkshow* interaktif, dan desa binaan. Tariq Hidayat, selaku *founder* sekaligus Ketua Umum Bantul Bergerak menjelaskan bahwa keseluruhan program dari Bantul Bergerak saat ini merupakan program unggulan. Dimana kegiatan dari divisi satu dengan divisi lainnya tidak dapat saling dipisahkan. Seluruh kegiatan yang ada saling berkaitan dan sesungguhnya harapannya adalah kontribusi nyata bagi masyarakat Bantul pada umumnya. Karena pada dasarnya dahulu terbentuknya Bantul Bergerak ini berangkat atas kegelisahan atau kurangnya wadah bagi pemuda/pemudi Bantul untuk berada pada satu tarikan nafas yang sama, yaitu pengabdian.

Terdapat enam departemen atau divisi dalam kepengurusan Bantul Bergerak saat ini. Pertama adalah departemen humas dan jaringan, dengan fokus utamanya adalah mengembangkan kerjasama dengan lembaga atau pihak eksternal di luar komunitas Bantul Bergerak. Kedua adalah departemen keilmuan, yang berfokus pada bidang pengetahuan dan pendidikan untuk membuka ruang dialektika di Kabupaten Bantul. Ketiga adalah departemen PSDM (Pengembangan Sumber Daya Manusia) yang berperan sebagai wadah optimalisasi sumber daya manusia untuk pengaktualisasian fungsi dan peran dalam kepengurusan Bantul Bergerak. Keempat adalah departemen kewirausahaan, sebagai ujung tombak pendanaan, meliputi kegiatan usaha yang terkait dengan *entrepreneurship*. Kelima adalah departemen sosial masyarakat, sebagai wujud pengabdian pada masyarakat Bantul, menumbuhkan jiwa filantropi untuk mewujudkan program berbasis pemberdayaan masyarakat. Keenam adalah departemen media dan informasi sebagai portal Bantul Bergerak dalam media yang lebih edukatif terhadap masyarakat Bantul.

Bantul Bergerak yang berlabel sebagai salah satu komunitas di Bantul, tentu memiliki struktur kepengurusan yang jelas seperti halnya sebuah organisasi. Hal ini cukup efektif untuk membagi fungsi dan peran keanggotaan secara jelas ke dalam beberapa departemen yang telah dijelaskan diatas. Dalam kepengurusan harian pun struktur terbagi atas Ketua Umum sebagai pimpinan tertinggi, Sekretaris, dan Bendahara. Di bawahnya, terdapat enam departemen yang masing-masing dibawahnya masih dikelompokkan ke dalam beberapa kedirjenan.



Gambar 1.1 Ilustrasi struktur kepengurusan Bantul Bergerak

Hal yang cukup krusial dalam hal ini adalah bagaimana seorang pemimpin dapat mengelola keenam departemen dan cukup banyak kedirjenan yang harus dipimpin. Sebuah tantangan memang bagi Tariq Hidayat sebagai Ketua Umum untuk membawa program kegiatan Bantul Bergerak yang begitu banyak ini. Terlebih banyak pula kegiatan yang sifatnya adalah kondisional. Mengikuti perkembangan isu yang menjadikan sebagai sebuah permasalahan di Bantul. Dalam kondisi ini suntikan partisipasi dari komunitas kepemudaan semacam ini sangat diperlukan.

Dengan anggota yang cukup banyak dan dengan latar belakang yang cukup heterogen, proses pengambilan keputusan bagi seorang pemimpin merupakan hal yang cukup menyulitkan. Dimana banyak hal yang perlu untuk dipertimbangkan sebagai sebuah keputusan yang dapat diterima bersama. Namun Tariq Hidayat dalam hal ini selalu berkomitmen bahwa dalam setiap pengambilan keputusan maupun dalam proses pembuatan program kerja kegiatan, dia selalu melibatkan keikutsertaan seluruh departemen yang ada. Dengan catatan perlu juga untuk melihat bagaimana kondisi internal sumber daya yang ada.

Masalah yang cukup banyak terjadi di beberapa komunitas maupun organisasi adalah soal bagaimana konsistensi anggota. Sebagai contohnya adalah masalah sering terdapat anggota yang *ilang-ilangan*. Hal ini dikatakan Tariq sebagai sesuatu yang lumrah terjadi dalam sebuah komunitas, bahkan dalam organisasi formal sekalipun. Komunitas dikenal masyarakat luas sebagai sebuah wadah bertemunya orang-orang dengan visi dan tujuan yang sama. Bergerak atas dasar kesukarelaan dari masing-masing individu untuk tergabung dalam komunitas. Maka dari itu tuntutan konsistensi kerja dari anggota komunitas justru sedikit minim dibanding dengan keanggotaan dalam organisasi. Hal yang perlu dipikirkan bagi seorang pimpinan komunitas adalah bagaimana menghadirkan keaktifan anggota yang berkelanjutan.

Masalah yang ada pada paragraf sebelumnya sesungguhnya telah diminimalisasi dengan adanya struktur kepengurusan yang jelas dalam komunitas Bantul Bergerak. Tujuannya adalah agar anggota di setiap departemen maupun kedirjenan paham betul terkait dengan apa yang menjadi tugas dan fungsinya. Paham betul soal tanggung jawab mereka dalam komunitas yang mereka ikuti. Lebih lagi Tariq menjelaskan, untuk mempertahankan dan menarik kembali minat anggota untuk selalu aktif, Tariq berusaha untuk selalu menjalankan kegiatan yang telah dicanangkan sejak awal.

Walaupun itu hanya dijalankan oleh beberapa orang saja. Harapannya adalah semakin banyak program yang dijalankan, semakin banyak pula ketertarikan dari anggota untuk selalu ikut serta dalam setiap kegiatan yang telah terpublikasi. Baik itu berasal dari anggota lama, maupun dari para pemuda/pemudi Bantul lainnya yang belum tergabung dalam kepengurusan sebelumnya.

Bantul Bergerak merupakan komunitas yang aktif dan peduli. Pribadi seorang pemimpin tentu akan sangat memengaruhi kinerja dari setiap anggotanya maupun berpengaruh pada roda berjalannya komunitas yang dipimpin. Pribadi Ketua Umum Bantul Bergerak yang cukup aktif dan kritis menghasilkan beberapa kegiatan di Bantul Bergerak yang cukup responsif terhadap isu yang berkembang akhir-akhir ini. Seperti disampaikan oleh Handoko dan Tjiptono dalam Harmuningsih, 2017 bahwa perlu disadari tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang terbaik yang berlaku universal untuk segala situasi atau lingkungan, maka pendekatan situasional/kontingensi dalam memilih model kepemimpinan yang efektif menjadi alternatif jawaban terbaik.

Gaya kepemimpinan masa kini jelas sangat terlihat dalam tubuh komunitas Bantul Bergerak. Dimana pemuda/pemudi hari ini adalah mereka yang dinamis akan perubahan. Dapat menanggapi dan mengkaji sebuah permasalahan sosial dengan cukup kritis. Salah satu kegiatan yang cukup menarik dari Bantul Bergerak adalah seri diskusi publik yang dinamai dengan "LEKIR" yang merupakan singkatan dari *Leyeh-leyeh sinambi Mikir*. Dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai istirahat bersantai disertai dengan berfikir.

Responsivitas kegiatan dari Bantul Bergerak juga ditunjukkan pada aksi sosial galang dana kemanusiaan. Tujuannya adalah membantu mereka saat terjadi musibah bencana di luar Kabupaten Bantul. Seperti asap Riau yang terjadi belakangan ini. Kegiatan internal Kabupaten juga dilakukan seperti bantuan

kerelawanan dan aksi tanggap bencana saat terjadi bencana alam di Kabupaten Bantul. Seperti contohnya saat Bantul terjadi banjir dan tanah longsor pada 2018 silam. Bantuan tenaga dari Bantul Bergerak kemudian di respon cukup baik dengan beberapa lembaga kerelawanan di Bantul seperti SAR dapat bekerja sama dengan Bantul Bergerak.

Berlanjut soal gaya kepemimpinan dalam komunitas Bantul Bergerak, dapat kita kaitkan dengan tipe-tipe kepemimpinan yang disampaikan oleh Siagian dalam Peramesti dan Kusmana, 2018 bahwa tipe yang paling relevan adalah gaya *laissez faire* dan demokratik. Tipe *laissez faire* sangat berorientasi pada terpenuhinya hubungan relasional dari pimpinan kepada bawahan. Sedangkan pada tipe demokratik, terlihat pada pemeliharaan hubungan serasi dengan bawahan, memperlakukan bawahan sebagai orang yang dewasa, dan menjaga keseimbangan orientasi penyelesaian tugas-tugas. Tipe ini sesungguhnya sangat merepresentasikan bagaimana cara pengambilan keputusan dan proses pembentukan program dalam internal Bantul Bergerak. Dimana pemimpin selalu melibatkan seluruh anggotanya untuk itu.

Perkembangan teknologi dan dunia global saat ini banyak memengaruhi generasi muda. Terutama soal bagaimana mereka bertindak, bekerja, dan berpikir. Dalam konteks komunitas kepemudaan, penerapan model kepemimpinan lama tidak lagi cocok digunakan untuk mengelola anggota yang berisikan sebagian besar generasi masa kini. Bantul Bergerak sebagai salah satu kelompok kepemudaan yang berbasis komunitas, selalu mengedepankan prinsip aktif, kreatif, dan kontributif. Dimana sebagai komunitas yang cenderung nirlaba, Bantul Bergerak berusaha untuk dapat memberikan sumbangan tenaga, pemikiran, dan pengabdianya kepada masyarakat Bantul.

Tantangan seorang pemimpin komunitas adalah soal bagaimana eksistensi anggotanya. Namun hal ini dapat disiasati

dengan baik oleh Ketua Umum Bantul Bergerak. Permasalahan modern, membutuhkan solusi yang modern pula. Dengan gaya kepemimpinan yang cukup demokratik, aspirasi dari keseluruhan anggota dapat tersampaikan dengan baik. Sehingga proses pembuatan kegiatan tentunya telah melalui berbagai pertimbangan yang matang. Bentuk kegiatan tidak hanya mencakup beberapa aspek. Namun yang menjadi poin adalah bagaimana Bantul Bergerak dapat mewadahi jiwa filantropi pemuda/pemudi masa kini. Mereka-mereka yang benar ingin berada pada lajur pengabdian yang sama, demi terwujudnya Bantul Projotamansari yang sesungguhnya.

Daftar Pustaka

- Ambarwati, Amiroh dan Raharjo, Susilo Teguh. 2018. Prinsip Kepemimpinan *Character of A Leader* pada Era Generasi Milenial. Semarang. *Philanthropy Journal of Psychology*. Vol 2 Nomor 2, 114-127
- Peramesti, Ni Putu Depi Yulia dan Kusmana, Dedi. 2018. Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*. Vol.10 No.1
- Harmuningsih, Dian. 2017. Identifikasi Gaya Kepemimpinan Pada Organisasi Relawan Penanggulangan Bencana di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*. Vol. 4 No. 2

PERAN DIGITAL DALAM PERGERAKAN : STUDI KASUS PERGERAKAN MAHASISWA DALAM AKSI GEJAYAN MEMANGGIL 2019

Oleh : Muhammad Saghar Septian

Mahasiswa menjadi topik menarik dalam pembahasan kepemimpinan di era digital. Melihat bagaimana peran yang dijalankan oleh mahasiswa bukan hanya belajar di kelas dan mencari gelar sarjana, namun ada nalar kritis yang tumbuh terhadap realitas sosial yang terjadi. Menurut Mas'ood & MacAndrews (1986) menyatakan bahwa partisipasi politik berupa demonstrasi, protes, dan tindak kekerasan biasanya dipergunakan individu untuk mempengaruhi kehidupan politik dan kebijaksanaan pemerintahan, bila bentuk aktivitas lain tidak bisa dilakukan atau tidak efektif. Sedangkan E.Wight Bakke (dalam Haryanto, 1987) berpendapat bahwa munculnya gerakan mahasiswa dalam konteks perilaku kolektif muncul karena isu krusial yang disebabkan oleh aspek fluktuatif dari kondisi sosial, ekonomi, dan politik, serta aspek spontanitas sehingga terjadi suatu partisipasi politik non-rutin (demonstrasi, untuk rasa, boikot).

Dalam menganalisis realitas sosial yang terjadi tersebut, metode pendekatan yang penulis gunakan adalah studi literatur dan wawancara dari beberapa narasumber yang penulis anggap memiliki hubungan secara langsung atau *expert* dalam bidang pergerakan. Kedua penulis juga mengambil dari perspektif akademis, yaitu salah satu dosen di Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan UGM Zita Wahyu Larasati S.Sos M.A sebagai pihak yang melihat sebuah realitas pergerakan mahasiswa di era digital dalam pandangan keilmuan. Diharapkan perpaduan dari kedua

perspektif ini menjadi sebuah pandangan yang dapat mengulas secara komprehensif realitas pergerakan mahasiswa yang terjadi.

Aksi Gejayan Memanggil menjadi studi kasus yang penulis rasa relevan dengan implikasi perlawanan terhadap bentuk kebijakan politik yang sedang terjadi. Peran digital menjadi hal dasar yang dewasa ini menjadi penentu keberhasilan suatu gerakan untuk sampai kepada masyarakat sipil. Berdasarkan berita online yang dilansir oleh liputan6 pada september 2019 memberitakan bahwa penggunaan tagar gejayan memanggil yang memenuhi media sosial twitter ternyata berhasil memanggil ribuan mahasiswa dari berbagai kampus di DIY untuk berkumpul di Jalan Gejayan. Demo mahasiswa Yogyakarta yang tergabung dalam Aliansi Masyarakat Bergerak terpusat di pertigaan Kolombo. Para mahasiswa datang dari utara, barat, dan selatan. Massa datang memenuhi titik kumpul sejak pukul 12.00 WIB. Sebelumnya, ada tiga titik kumpul yang ditentukan, yakni pertigaan UIN Sunan Kalijaga, Bundaran UGM, dan gerbang utama Universitas Sanata Dharma (USD). Secara bergantian, mereka berorasi. Dalam demo mahasiswa kali ini, setidaknya ada tujuh tuntutan yang disampaikan Aliansi Masyarakat Bergerak, antara lain, mendesak penundaan atau membahas ulang pasal-pasal bermasalah dalam RKUHP, menolak pelemahan KPK, menuntut negara untuk mengusut pengrusakan lingkungan, menolak pasal-pasal problematis dalam RUU Pertanahan, dan mendesak pengesahan RUU Penghapusan Kekerasan Seksual.

Peran digital dalam pergerakan juga tak luput dari komentar Wam Tohari Daniealdi yang dilansir oleh Newsdetik pada tahun 2019. Beliau adalah salah satu staff pengajar di Fisip Universitas Pasundan Bandung. Menurut beliau salah satu aspek yang bisa menjelaskan pola gerakan mahasiswa 2019 ini tidak lain adalah lompatan teknologi informasi itu sendiri. Jangankan untuk mengakses proses pembuatan undang-undang, kecepatan teknologi

informasi ini juga telah berhasil melahirkan sejumlah anomali dalam skema politik, ekonomi, perdagangan, bahkan perang di seluruh dunia. Dengan demikian, RUU KPK dan rancangan perundang-undangan lainnya sudah bukan lagi isu yang *advance*. Karena semua diskursus mengenai hal tersebut sangat mudah diakses dan dipelajari secara komprehensif dalam waktu cepat. Menganggap bahwa mahasiswa tidak mungkin memahami isu seperti itu adalah bentuk melecehkan intelektual. Menurutnya aksi dewasa ini yang dibentuk sangat berbeda pada tahun orde baru 1998. Dahulu aksi digerakan dengan merangkak berusaha menyebar komunikasi secara konvensional dan membutuhkan waktu yang cukup lama. Namun pada era sekarang mahasiswa mampu tergerak secara masif hanya bermodal internet dan sosial media. Maka dari itu seperti halnya aksi gejayan memanggil yang sebelumnya merupakan aksi *segmented*, bisa berubah menjadi aksi yang populis karena media sosial. Dengan kata lain aksi tersebut sebenarnya tidak secara masif megeneralisir semua golongan dalam hal tuntutan. Namun karena media sosial, mahasiswa maupun masyarakat mampu menginternalisasikan kepentingan-kepentingan didalam kelompoknya. Wam Tohari juga memberikan kritiknya bahwa kehadiran media sosial secara tidak langsung juga mampu mereduksi kemurnian dari aksi mahasiswa itu sendiri secara konsisten. Tidak heran jika muncul isu-isu bahwa aksi dari mahasiswa sering ditunggangi oleh kepentingan-kepentingan elit politik terhadap kekuasaan.

Komentar dari Wam Tohari tersebut sejalan dengan kedua narasumber yang terlibat langsung sebagai aktor pergerakan Aksi Gejayan Memanggil. Aji Wibowo sebagai salah satu staff Aksi dan Propaganda Dema Justicia mengatakan bahwa Pergerakan mahasiswa di era ini dirasa lebih bisa membuka inklusivitas dan partisipasi karena adanya keterbukaan dalam pergerakan itu sendiri. Hal ini berkaitan dengan semakin terbukanya akses akan

informasi sehingga pengetahuan akan isu semakin tinggi dan memantik kesadaran untuk bergerak dan berpartisipasi dalam pengawalan isu-isu sosial yang ada. Berkembangnya era digital ini kampanye akan isu-isu yang menjadi dasar pergerakan semakin masif dan dapat lebih efektif mencapai ranah ke pembuat kebijakan. Perbedaan yang paling signifikan dengan pergerakan di era lama adalah terkait lebih dinamisnya pergerakan di masa sekarang. Mudah-mudahan akses akan informasi dan berbagai macam jenis pemikiran sehingga tingkat dialektika semakin tinggi, namun hal itu juga memengaruhi tingkat konflik yang terjadi dalam pengkajian suatu isu yang semakin menantang. Selain itu tingkat partisipasi pada pergerakan semakin tinggi karena pergerakan mahasiswa sekarang lebih terbuka pada tingkat partisipasi karena adanya media sosial yang mendukung terbukanya akses. Namun juga sedikit disayangkan karena tingkat partisipasi tidak didukung oleh tingkat keterpaduan akan isu dan hanya motif popularitas sebagai implikasi adanya media sosial. Aji menambahkan besar harapannya pergerakan mahasiswa lebih kuat dalam menginvestasi permasalahan dan melakukan pengkajian serta meningkatkan kepekaan akan isu yang diangkat secara maksimal, sehingga mengesampingkan hanya sekedar popularitas semata.

Menarik jika melihat pendapat dari narasumber pertama bahwa memang salah satu kelebihan pergerakan dalam era digital sekarang adalah akses yang sangat mudah dijangkau oleh berbagai macam kelompok masyarakat, namun disisi lain terdapat motif popularitas yang justru menjadi kepentingan personal dalam media sosial. Narasumber yang kedua yakni Thomas Tatag sebagai staff Aksi dan Propaganda BEM KM UGM juga memiliki pandangannya sendiri terhadap pergerakan di era digital, bahwa pergerakan sekarang lebih menekankan pada hal kreatif dan masif. Sering kali menggunakan tagar untuk me-*viral*-kan propaganda. Ketika pergerakan mahasiswa tidak *viral*, dalam era digital seperti ini

maka dampaknya tidak terlalu signifikan. Zaman dahulu pergerakan mahasiswa hanya fokus ke patron (suharto) sekarang lebih kompleks, fokus lebih banyak dan terpecah. Perbedaan mendasar dari narasumber yang pertama adalah bahwa menekankan kepada kemudahan akses dan ajang popularitas, sedangkan yang kedua melihat bahwa popularitas justru menjadi kunci suksesnya sebuah gerakan. Kata viral menjadi sebuah kata yang populer ketika melakukan sebuah gerakan yang masif.

Berbeda dengan kedua narasumber aktor dalam aksi tersebut, Dosen Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan Zita Wahyu Larasati, S,Sos., M.A memberikan pandangannya dengan sebuah pertanyaan kritis sebagai pemantik, yakni apakah Aksi Gejayan Memanggil dalam era digital dewasa ini bisa digolongkan kedalam sebuah gerakan sosial. Mengutip dari pandangan Mario Diani (1992) dalam *The Concept of Social Movement* Gerakan sosial dianggap memiliki perbedaan mendasar jika dibandingkan dengan kelompok-kelompok minat, kelompok atau partai politik, koalisi maupun peristiwa-peristiwa yang bersifat mengusung protes. Maka kemudian gerakan sosial dianggap perlu mendapatkan perhatian khusus, termasuk definisi dan formulasi teoretiknya berdasarkan pandangan dari beberapa ilmuwan. Tujuan Mario dalam menuliskan pendekatan konseptual mengenai gerakan sosial adalah untuk membuat perbandingan yang sistematis dari berbagai konsep-konsep mengenai gerakan sosial yang berkembang dalam beberapa dekade terakhir, serta mengusulkan sintesa baru mengenai teori gerakan sosial berdasarkan konsep-konsep gerakan sosial yang dibahasnya secara singkat satu persatu.

Mario mengumpulkan sejumlah naratif, tiga perspektif dari perkembangan konsep gerakan sosial di Amerika Serikat dan satu perspektif dari Eropa atau tepatnya Italia, yaitu dari Ralf Turner dan Lewis Killian mengenai perspektif perilaku kolektif (1987), John

McCarthy dan Mayer Zald mengenai perspektif mobilisasi sumber daya (1977), Charles Tilly tentang proses politik (1978), lalu terakhir yaitu Alain Touraine dan Alberto Melucci mengenai gerakan sosial baru (1977-1989). Dalam berbagai perspektif tersebut gerakan sosial dalam sejarahnya memiliki masing-masing motif yang menjadikan gerakan itu ada. Secara garis besar gerakan sosial dapat digolongkan ke dalam tiga spektrum massa. Pertama adalah gerakan sosial lama, dimana dalam sejarahnya gerakan ini muncul karena adanya kelas antar masyarakat (borjuis dan proletar). Massa ini menjadikan kehidupan sosial atau realitas sebagai arena dalam gerakan. Setelah itu ada Gerakan Sosial Lama (*New Social Movement*), dimana perbedaan utama dari gerakan sosial lama adalah keberadaan gerakan ini berdasarkan identitas. Touraine mengkaitkan gerakan sosial dengan konflik yang mendominasi pada masyarakat tertentu, dan menitik beratkan analisisnya pada pembentukan identitas (*identity formation*). Disini teknologi informasi mulai digunakan dan sekat penghalang antar kelompok seperti ras, suku, kepercayaan mulai pudar. Justru dengan identitas tersebut basis dari gerakan sosial itu diciptakan.

Pertanyaan barupun muncul, Aksi Gejayan Memanggil sampai tahap manakah sebagai gerakan sosial. Gerakan Sosial Baru menjadikan identitas sebagai basis gerakan, teknologi informasi digunakan hanya sebagai *tools* dalam proses konflik. Namun pandangan menarik bahwa menurut pendapat dosen tersebut gerakan sosial sebenarnya memiliki tahap baru yang lebih kompleks. Teknologi informasi ataupun media sosial misalnya bukan hanya digunakan sebagai alat pendukung gerakan, namun sudah menjadi arena. Berdasarkan berita harian kompas pada 27 september 2019 bahwa total cuitan yang menggunakan tagar ini mencapai 227.874 kali. Dimulai pada 22 September, tagar ini muncul seiring intens aksi mahasiswa dalam menyuarakan aspirasi. Artinya bahwa didalam media sosial itupun juga sedang

melakukan gerakan sosial oleh para mahasiswa. Segala identitas melebur menjadi satu dan identitas kewarganegaraan menjadi abu-abu karena akses yang membuka seluruh ruangan.

Referensi

- Bagindo, Hari, 2019, *Analisis Hastag Gejayan Memanggil*, kompas 27 september 2019, diakses dari <https://www.kompasiana.com/haribagindopasariboe/5d8d90cf0d82306df1463b92/gejayan-memanggil-baca-tagar-gejayan-memanggil-analisis-twitter?page=all> tanggal 23 november 2019
- Daniealdi, Wim T, 2019, *Memahami Gerakan Mahasiswa 2019*, Detiknews 27 september 2019, diakses dari <https://news.detik.com/kolom/d-4724267/memahami-gerakan-mahasiswa-2019>, tanggal 22 november 2019
- Diani, Mario. 1992. *The Concept of Social Movement*. The Sociological Review, page 1-25
- Haryanto. 1987. *The Phases of the Indonesian Students Movements 1966- 1978: Descriptive Study*. A Thesis Presented to The Faculty of The Graduate School Ateneo de Manila University
- Mas'ood, M. Mac Andrews, C. 1986. *Perbandingan Sistem Politik*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Sabandar, Switzky, 2019, *Saat Gejayan Memanggil Ribuan Mahasiswa DIY Berkumpul*, liputan6 24 september 2019, diakses dari <https://www.liputan6.com/regional/read/4069768/saat-gejayan-memanggil-ribuan-mahasiswa-diy-berkumpul> tanggal 22 november 2019

