

PEMIMPIN DARI MAHASISWA: DAPATKAH DICIPTAKAN?

Rahmania, Tia & Alfikalia

Program Studi Psikologi, Universitas Paramadina

Abstrak

Peran pemimpin sangat penting dalam menggerakkan kelompok. Pemimpin diharapkan mampu membangkitkan semangat dan menginspirasi kelompoknya untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat. Universitas sebagai salah satu wadah pembentukan individu diharapkan dapat berperan menghasilkan calon-calon pemimpin di masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program Grha Mahardika Paramadina (GMP) terhadap persepsi mahasiswa baru terhadap kemampuannya untuk memimpin di Universitas Paramadina. Penelitian dilakukan terhadap 258 responden dari 8 (delapan) program studi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan pada aspek kepemimpinan mahasiswa baru Universitas Paramadina di Jakarta sebelum dan sesudah program GMP.

Kata Kunci : Pemimpin; Kepemimpinan; Mahasiswa

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sebuah organisasi seorang pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap anggota organisasinya (B.N., 2007). Dalam suatu organisasi perusahaan pun, para pemimpin merupakan faktor yang dapat mengerahkan daya dan usaha karyawan untuk dapat mendukung perusahaan dalam mengembangkan usahanya (Silalahi, 2008; Sutanto, dkk., 2000). Bass (1997, dalam Tondok, dkk., 2004) menyatakan bahwa seorang pemimpin dalam suatu organisasi perusahaan yang mampu menginspirasi bawahannya akan mampu membangkitkan antusiasme karyawannya terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat menumbuhkan kepercayaan karyawan terhadap tugas-tugas kelompok tersebut sehingga bersedia mencapai tujuan bersama dalam kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa begitu pentingnya peran seorang pemimpin dalam menggerakkan kelompok (Goleman, 2002 & Sutanto, dkk., 2000) serta sangat diperlukannya pemimpin dalam memotivasi kelompoknya untuk mencapai tujuan (Fadillah, 2007). Bahkan Goleman (2002) menyatakan sekitar 50-70 persen persepsi karyawan terhadap iklim organisasinya yang menciptakan kondisi-kondisi yang langsung menentukan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan baik adalah hasil persepsi dari tindakan pemimpinnya. Hal ini didukung oleh BN (2007) yang menyimpulkan bahwa tindakan pemimpin seperti apapun pasti akan dapat dilihat dan dirasakan oleh para bawahannya. Seperti halnya yang lain,

Oshagbemi, et al.(2004) dalam penelitiannya pada karyawan tingkat manajer didapat hasil bahwa perilaku yang ditampilkan manajer senior akan mempengaruhi persepsi manajer yang lebih rendah sehingga mereka akan menampilkan tindakan yang mirip dengan tindakan yang ditampilkan manajer seniornya dalam upaya menciptakan budaya organisasi.

Pemimpin yang berhasil diharapkan mampu membangkitkan semangat dan menginspirasi kelompok untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang banyak (Goleman, 2002). Banyak pendapat yang menyatakan tentang kriteria seorang pemimpin yang berhasil. Fadilah (2007) menyatakan pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang memberikan banyak kesempatan atau peluang bagi orang yang dipimpinnya untuk mengembangkan diri dalam meningkatkan kemampuan dan kemauan untuk mencapai kesuksesan. Sementara Sutanto, dkk. (2000) menyatakan efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan organisasinya. Diyakini bahwa standar kesuksesan seorang pemimpin sangat tergantung dengan kondisi bahkan budaya dimana lingkungan pemimpin tersebut berada (Clippinger) serta sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menganalisis dan memanfaatkan situasi dan kondisi agar senantiasa mampu berubah-ubah dalam menerapkan gaya kepemimpinan (BN, 2007 & Goleman, 2002). Sehingga dicontohkan bahwa tidak semua pemimpin yang sukses dalam lingkungan militer akan mampu memimpin sama cemerlangnya bila ia tidak merubah gaya kepemimpinannya saat berada dalam lingkungan birokrat ataupun organisasi sosial (Clippinger). Hal ini menunjukkan pentingnya usaha untuk menjadikan seorang pemimpin yang bisa menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhannya.

Universitas sebagai lembaga pendidikan tinggi harusnyalah memberikan perhatian besar pada upaya mencetak para mahasiswanya dengan karakter jiwa kepemimpinan sehingga mampu menjadi pemimpin yang berani bersaing dan berkompetisi ditengah arus persaingan yang sangat ketat saat ini. Pemimpin yang kuat menjadi kebutuhan yang tinggi pada banyak aspek kehidupan saat ini (Talbot, 2008) dan untuk mengarahkan dan memandu orang banyak juga (Outhwaite, 2003, dalam Talbot, 2008). Hal ini dapat didasari pada paparan WawoRuntu (dalam WawoRuntu, 2003) yang dalam penelitiannya tentang permintaan sikap dunia kerja dan sikap yang diajarkan di sekolah dilihat dari kacamata dunia kerja dan menemukan bahwa faktor kepemimpinan adalah salah satu sikap yang dicari oleh dunia kerja serta menjadi salah satu persyaratan penerimaan karyawan. Demikian pula dalam penelitian tentang budaya perusahaan, penelitian menemukan bahwa kepemimpinan merupakan elemen nilai kerja penting dalam budaya perusahaan (WawoRuntu, 2002; Neuhauser, et.al., 2000; Deal dan Kennedy, 2000; Cameron dan Quinn, 1999, dalam WawoRuntu, 2003 & Blair, 2002, dalam Talbor, 2008). Dalam kenyataannya

gaya kepemimpinan seorang pemimpin terwujud melalui kemampuan berinteraksi antara orang yang memimpin dan yang dipimpin (BN, 2007). Hal ini tentunya berkaitan dengan kemampuan dan kualitas kepemimpinan dari sumber daya manusianya yang dalam hal ini adalah mahasiswa yang kelak terjun langsung dalam masyarakat luas. Tampubolon (2007) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi Indonesia, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global.

Pengaruh pendidikan di universitas dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini mahasiswa, dinyatakan oleh Astin (1997, dalam Amiranzadeh, et al., 2010) bahwa kehidupan kampus dapat memberi pengaruh yang berarti dalam kehidupan seorang mahasiswa. Mahasiswa yang menghabiskan banyak waktunya di kampus dan mengembangkan diri mereka akan mampu merubah dirinya dan menguasai banyak kemampuan yang kompleks, termasuk di dalamnya kemampuan kepemimpinan. Kembali Astin (1997, dalam Amiranzadeh, et al., 2010) menyatakan bahwa sangat penting untuk memperhatikan pengembangan diri mahasiswa lewat kegiatan di kampus dalam usaha menjadikan mereka pemimpin masa depan. Bahkan, Renzi (2009) dalam penelitiannya pada para mahasiswa farmasi menilai pentingnya mengembangkan kemampuan kepemimpinan mahasiswa dalam program-program di kampus agar mereka dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam berperan di masyarakat kelak. Diyakini bahwa mengusahakan adanya pengembangan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kompetensi kepemimpinan dari mahasiswa akan sangat bermanfaat bagi lingkungan, masyarakat, keluarga dan industri (Amiranzadeh, et al., 2010). Hal ini tentu sangat berarti mengingat salah satu tujuan dari pendidikan tinggi di universitas adalah membentuk individu menjadi warga masyarakat yang bertanggung jawab (Williams, et al., 2008).

Universitas Paramadina sebagai universitas yang memiliki salah satu misi penciptaan lingkungan kampus sebagai pusat ilmu dan budaya, yang memiliki tradisi masyarakat ilmiah yang kreatif dan *civitas academica* yang berkepribadian teguh (Universitas Paramadina. Agenda & Panduan 2010-2011) juga berupaya mewujudkan salah satu kompetensi mahasiswanya dari tiga *core* kompetensinya, yaitu kepemimpinan (*leadership*). Harapan Universitas Paramadina sendiri ialah mewujudkan manusia unggul, dimana perwujudannya dilakukan melalui aktivitas sejak awal seorang mahasiswa baru memasuki kampus. Para mahasiswa baru telah diwajibkan untuk mengikuti suatu program kegiatan bernama Grha Mahardhika Paramadina (GMP). Grha Mahardhika Paramadina (GMP) adalah agenda rutin yang merupakan kegiatan perdana akademik Universitas Paramadina yang diibaratkan sebagai 'pintu gerbang' bagi mahasiswa baru untuk memasuki

kehidupan kampus. Kegiatan ini sendiri berlandaskan pada tiga *core* kompetensi mahasiswa Paramadina, yaitu *leadership*, *entrepreneurship* dan *ethics*. Kegiatan dilaksanakan dalam tiga hari berturut-turut dimana ketiga kompetensi dikombinasikan dengan unsur kreativitas, yang diintegrasikan pada tiap slot acara selama tiga hari tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program Grha Mahardika Paramadina (GMP) terhadap persepsi mahasiswa baru Universitas Paramadina terhadap kemampuannya untuk memimpin.

Pemimpin

Kamus Besar Bahasa Indonesia (Tim Penyusun Kamus Pusat,2008) menyatakan arti dari pemimpin adalah orang yang memimpin.

Pada kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, individu untuk mencapai tujuan (Sutanto, dkk., 2000).

Tampubolon (2007) menyatakan pemimpin yang baik haruslah memiliki empat macam kualitas: kejujuran, pandangan ke depan, mengilhami pengikutnya dan kompeten. Pemimpin yang memiliki pandangan ke depan adalah pemimpin yang memiliki visi ke depan yang lebih baik. Pemimpin yang baik juga harus mampu mengilhami pengikutnya dengan penuh antusiasme dan optimism. Pemimpin yang baik harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugasnya secara efektif, mengerti kekuatannya dan menjadi pembelajar terus-menerus.

Definisi-definisi di atas memberi kesimpulan bahwa pemimpin adalah orang yang memiliki kecakapan dan kelebihan sehingga dia mampu memimpin dalam upaya mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam salah satu dari tiga *core* kompetensi mahasiswa Universitas Paramadina dimaknakan sebagai kemampuan mahasiswa untuk mampu bersaing dan berkompetisi di tengah arus persaingan yang semakin deras, serta mampu membawa

perubahan ke arah persaingan yang lebih terhormat dengan kemampuan analisis dan landasan berpikir yang mumpuni.

Secara teoritis, kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena dengan kepemimpinan yang baik diharapkan kinerja karyawan dalam perusahaan serta organisasi yang bersangkutan akan baik pula (Tampubolon, 2007). Hal ini pun menjadi keyakinan oleh banyak peneliti tentang kepemimpinan dalam organisasi maupun masyarakat.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (Tim Penyusun Kamus Pusat, 2008) menuliskan bahwa arti dari kepemimpinan adalah perihal pemimpin; cara memimpin. Sementara banyak ahli mendefinisikan kata kepemimpinan. Tampubolon (2007) menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Tondok (2004) menyatakan kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Tondok, 2004). Sementara A.M. Kadarman dan Jusuf Udaya (dalam Sutanto, dkk., 2000) mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok.

Sehingga dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di sini adalah cara memimpin atau kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk bersaing dan berkompetisi mencapai tujuan organisasi dengan cara mempengaruhi orang lain sehingga mereka termotivasi perilakunya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok yang lebih terhormat dengan menggunakan kemampuan analisis dan landasan berpikir.

Graha Mahardhika Paramadina

Grha Mahardhika Paramadina (GMP) merupakan kegiatan yang ditujukan bagi para mahasiswa baru Universitas Paramadina, kegiatan ini melibatkan civitas akademika Universitas Paramadina, berisi rangkaian acara yang menitikberatkan pada faktor-faktor pendewasaan diri, pendisiplinan perilaku dan penghargaan potensi. Tujuan khusus dari kegiatan ini adalah mengenalkan kompetensi mahasiswa yang harusnya dapat dimiliki mahasiswa Universitas Paramadina, yaitu *Leadership*, *Entrepreneurship* dan *Ethics*. Selain itu diharapkan para mahasiswa baru secara kreatif dapat mengaplikasikan dan mewujudkan nilai-nilai dalam kompetensi mahasiswa Universitas Paramadina tersebut dalam jangka

pendek maupun jangka panjang. Jangka pendek yang dimaksud adalah kondisi saat berlangsungnya kegiatan GMP dan jangka panjangnya adalah dalam masa perkuliahan dan masyarakat.

Konsep kegiatan GMP sendiri adalah mengkombinasikan dengan unsur kreativitas yang diintegrasikan pada tiap slot acara selama tiga hari. Dalam ketiga hari kegiatan diisi dengan berbagai input dari unsur *leadership*, *entrepreneurship*, dan *ethics* melalui materi-materi pembelajaran dari tokoh yang kompeten. Salah satu puncak kegiatannya adalah adanya aksi kelompok di atas panggung. Dimana pada bagian kegiatan ini kelompok melakukan praktek perwujudan ketiga unsur dari *core* kompetensi mahasiswa Universitas Paramadina dalam bentuk proses *brainstorming*, asistensi dan latihan dalam nuansa kreativitas hingga sampai pada aksi kelompok di panggung mumpuni

METODE

Peserta

Mahasiswa baru yang mengikuti kegiatan Grha Mahardika Paramadina sejumlah 258 orang, yang berasal dari 8 (delapan) program studi yang ada di kampus Universitas Paramadina, yaitu program studi Manajemen, Falsafah dan Agama, Hubungan Internasional, Ilmu Komunikasi, Psikologi, Desain Komunikasi Visual, Desain Produk Industri dan Teknik Informatika.

Prosedur

258 orang mahasiswa baru Universitas Paramadina mengikuti kegiatan GMP selama 3 hari. Dalam ketiga hari tersebut materi kegiatan kepemimpinan diberikan pada dua sesi yang jarak antar sesi berselang 1 (satu) hari, yaitu di awal kegiatan dan akhir kegiatan. Pada sesi awal mengenai kepemimpinan seluruh responden mendapatkan materi kepemimpinan yang diberikan oleh seorang praktisi yang juga tokoh pemimpin yang dikenal secara nasional. Isi materi mencakup

- 1) bagaimana kepemimpinan membentuk jiwa dan kepribadian bangsa?
- 2) apa saja aspek-aspek potensial yang membentuk pribadi pemimpin?
- 3) siapa contoh ilmuwan yang memiliki jiwa kepemimpinan, etika yang luhur dan memiliki kecerdasan yang dapat dijadikan contoh pembelajaran ?
- 4) bagaimana membentuk diri menjadi mahasiswa Universitas Paramadina yang berjiwa kepemimpinan?.

Pada sesi selanjutnya untuk materi kepemimpinan diintegrasikan pada *core* kompetensi yang lain yaitu kewiraswastaan (*entrepreneurship*) dan etika (*ethics*) dalam balutan kreatifitas dengan pemberi materi adalah praktisi yang dikenal secara nasional juga. Pada sesi ini materi mencakup:

- 1) bagaimana keterkaitan antara kepemimpinan, kewiraswastaan dan etika dengan kreatifitas
- 2) apakah kreatifitas itu? Bagaimana kreatifitas dibutuhkan untuk menjawab tantangan persoalan masa kini bagi para mahasiswa?
- 3) bagaimana caranya agar menjadi manusia kreatif ?
- 4) bagaimana proses mengelola ide kreatif sehingga menjadi sebuah karya? (berkaitan dengan nilai-nilai kepemimpinan, kewiraswastaan dan etika)

Pada saat perpindahan sesi terdapat kegiatan-kegiatan dalam bentuk permainan yang mengandung unsur kepemimpinan.

Pada sesi terakhir dihari ke tiga, yang merupakan puncak kegiatan, peserta diminta untuk menampilkan aksi kelompok di atas panggung. Dimana pada bagian kegiatan ini kelompok melakukan praktek perwujudan ketiga unsur dari *core* kompetensi mahasiswa Universitas Paramadina dalam bentuk proses *brainstorming*, asistensi dan latihan dalam nuansa kreativitas hingga sampai pada aksi kelompok di panggung mumpuni

Pengukuran variabel terikat

Untuk mengukur efektivitas kegiatan GMP pada aspek kepemimpinan, dilakukan pengukuran menggunakan alat tes PAPI (Perception and Preference Inventory) yang diciptakan oleh Dr. Max Kostick. Pengambilan data dilakukan sebelum dan sesudah pada seluruh mahasiswa baru peserta GMP. Pada hari pertama kegiatan ketika seluruh mahasiswa belum mengikuti program GMP, seluruh mahasiswa baru yang menjadi responden dimasukkan ke dalam kelas-kelas yang maksimal berisi 30 responden. Responden diberikan instruksi yang sama oleh para asisten peneliti dalam masing-masing kelas pada waktu yang bersamaan.

Setelah usai kegiatan pada hari terakhir pelaksanaan GMP, kembali seluruh peserta dikumpulkan ke dalam kelas-kelas kecil berisi maksimal 30 responden. Para responden tersebut diberikan kembali instruksi yang sama oleh para asisten peneliti dan diminta kembali untuk mengerjakan alat tes PAPI.

PAPI merupakan alat tes berbentuk lapor diri, yang mengukur kecenderungan (Need/ Kebutuhan) dan persepsi (Role/Peran) yang didasarkan pada teori needs-pressure Murray

(1938; dalam http://www.psychtesting.org.uk/test-registration-and-test-reviews/test-reviews.cfm?page=summary&Test_ID=60). Terdapat dua jenis tes PAPI, yaitu PAPI-I dan PAPI-N, dan dalam pengukuran ini akan digunakan PAPI-I. PAPI-I bersifat ipsativ yang berarti bahwa item-item mengukur dan membandingkan atribut dalam diri individu, tidak untuk membandingkan individu satu dengan lainnya. PAPI-I memiliki 90 pasang pernyataan pada setiap nomornya dan pasangan pernyataan ini mewakili sepuluh kebutuhan dan sepuluh peran yang akan diukur.

PAPI dengan skala role (peran) mengukur persepsi individu terhadap dirinya dalam lingkungan kerja dan memperhatikan area-area seperti kepemimpinan, perencanaan integratif dan gaya pekerjaan (perhatian terhadap detail). PAPI dengan skala need (kebutuhan) mengukur kecenderungan individu untuk menampilkan perilaku dengan cara tertentu. Sepuluh kebutuhan yang diukur dalam tes PAPI, adalah: 1) Need to control others (P), 2) Need for rules and supervision (W), 3) Need for change (Z), 4) Need to finish a task (N), 5) Need to be noticed (X), 6) Need to belong to groups (B), 7) Need to relate closely to individuals (O), 8) Need to be forceful (K), 9) Need to achieve (A), 10) Need to be supportive (F), dan peran yang diukur adalah: 1) Leadership role (L), 2) Organized type (C), 3) Attention to detail (D), 4) Conceptual thinker (R), 5) Social harmonizer (S), 6) Ease in decision making (I), 7) Work pace (T), 8) Emotional restraint (E), 9) Role of the hard worker (G), dan 10) Integrative planner (H). Berdasarkan konstruk psikologis yang diukur dalam tes PAPI, kepemimpinan bisa dilihat dari konstruk peran sebagai pemimpin (leadership role/L), kebutuhan untuk mengendalikan orang lain (need to control others/P), dan kemampuan mengambil keputusan (ease in decision making/I).

Asisten peneliti memandu peserta dalam mengerjakan tes PAPI sesuai dengan manual dan kemudian melakukan penghitungan hasil dari masing-masing peserta sesuai dengan manual.

Pengolahan data

Pengolahan data menggunakan teknik analisis statistik *paired sample t-test* dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 13, dengan membandingkan skor PAPI pada bagian L, P, dan I, sebelum dilaksanakan GMP (Pra GMP) dan skor PAPI pada bagian L, P, dan I setelah kegiatan GMP berakhir (Pasca GMP). Untuk melihat besaran efek dari GMP terhadap aspek kepemimpinan, akan hitung effect size dengan menggunakan metode Cohen (1977; dalam <http://wilderdom.com/courses/surveyresearch/tutorials/5/#ESs>) bagi satu kelompok yang mengalami pengukuran berulang (dalam <http://wilderdom.com/courses/surveyresearch/tutorials/5/#ESs>).

HASIL

Hasil uji statistik terhadap masing-masing komponen kepemimpinan dari PAPI seperti yang tercantum dalam tabel 1 adalah terdapat perbedaan yang signifikan pada komponen Leadership role pra GMP dan pasca GMP ($t = -3,765$, $p = 0.000$) dengan skor leadership role pasca GMP lebih tinggi dibandingkan pra GMP. Terdapat perbedaan yang hampir signifikan antara komponen peran ease in decision making ($t = -1,931$, $p = 0.055$), dan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kebutuhan untuk mengendalikan orang lain antara pra GMP dan pasca GMP ($t = -0,038$, $p = 0,936$).

Tabel 1. Hasil paired sample t-test secara keseluruhan

Komponen	Rata-rata		Simpangan baku		p	t	N
	Pra GMP	Pasca GMP	Pra GMP	Pasca GMP			
Leadership	3,28	3,69	1,966	2,236	0,000	-3,765	258
Ease in decision making	4,15	4,37	1,915	1,951	0,055	-1,931	258
Need to control others	3,06	3,06	1,736	1,719	0,936	-0,038	258

Pengukuran efek perlakuan pada hasil t-test yang signifikan, yaitu pada komponen peran leadership role menunjukkan hasil $d = 0,33$. Berdasarkan Cohen (1977; dalam <http://wilderdom.com/courses/surveyresearch/tutorials/5/#ESs>) efek GMP terhadap persepsi peserta terhadap kepemimpinannya tergolong kecil.

Hasil analisis lanjutan dengan cara membagi peserta dalam dua kelompok berdasarkan jenis kelamin pada tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara pengukuran pra GMP dan pasca GMP terjadi pada peserta laki-laki, pada komponen peran leadership role ($t = -4,384$, $p = 0.000$), namun tidak halnya pada peserta perempuan ($t = -1,082$; $p = 0,281$). Pada komponen aspek leadership lainnya, baik pada peserta laki-laki maupun perempuan, tidak mengalami perbedaan yang signifikan. Besaran effect size pada komponen peran leadership role menunjukkan adanya efek yang moderat (Cohen, 1977; dalam <http://wilderdom.com/courses/surveyresearch/tutorials/5/#ESs>) dari GMP pada persepsi peserta laki-laki terhadap dirinya sebagai seorang pemimpin.

Tabel 2. Hasil paired sample t-test berdasarkan jenis kelamin

Komponen	Jenis Kelamin	Rata-rata		Simpangan baku		N	t	p
		Pra GMP	Pasca GMP	Pra GMP	Pasca GMP			
Leadership	Laki-laki	3,22	3,96	1,832	2,383	116	-4,384	0.00
	Perempuan	3,32	3,47	2,074	2,093	142	-1,082	0.281
Ease in decision making	Laki-laki	4,19	4,43	1,911	1,894	116	-1,439	0,153
	Perempuan	4,11	4,32	1,924	2,001	142	-1,301	0.195
Need to control others	Laki-laki	3,11	3,25	1,728	1,734	116	-0,952	0.343
	Perempuan	3,01	2,91	1,746	1,696	142	0,756	0.451

DISKUSI

Secara umum bisa dilihat bahwa kegiatan GMP yang dilakukan kepada mahasiswa baru membawa efek yang signifikan terhadap persepsi mahasiswa baru dalam melihat dirinya sebagai pemimpin. Walaupun dalam tes PAPI, skor dibawah 4 cenderung rendah, namun dengan adanya GMP, memperlihatkan kenaikan yang signifikan secara statistik. Kecilnya ukuran effect size bisa disebabkan oleh singkatnya waktu GMP, sehingga pendalaman materi kepemimpinan menjadi terbatas.

Pemberian materi kepemimpinan dalam GMP dilakukan dengan menggunakan metode ceramah dan games, dan kemudian ada kesempatan untuk mempraktekkan apa yang sudah dipelajarinya dalam kegiatan puncak berupa pertunjukan kelompok yang akan dilihat oleh semua peserta. Rentetan materi ini menunjukkan urutan pemberian pengetahuan yang diawali dengan menyentuh aspek kognitif, yaitu dengan memperluas wawasan peserta mengenai pemimpin dan perannya dalam masyarakat. Informasi bahwa menjadi pemimpin adalah hal yang bisa dipelajari menggerakkan sistem keyakinan peserta bahwa mereka bisa menjadi pemimpin jika mereka mau berusaha untuk itu. Pembicara yang memberikan materi kepemimpinan pada hari pertama merupakan rektor Universitas Paramadina. Saat pemateri juga merupakan seorang pemimpin, maka semakin besar kemungkinan untuk materi kepemimpinan ini dihayati oleh peserta.

Kegiatan lain dalam GMP adalah adanya permainan-permainan yang melatih potensi kepemimpinan, serta adanya kegiatan tantangan untuk membuat suatu pertunjukan. Hal tersebut merupakan wadah latihan dari apa yang telah dipelajari peserta dari materi kepemimpinan yang diberikan pada hari pertama. Adanya sarana latihan ini dan sekaligus mendapatkan umpan balik dari lingkungan mengenai kepemimpinan masing-masing peserta, menjadi ajang bagi peserta untuk mengevaluasi penilaian mereka mengenai kepemimpinan mereka masing-masing, dan menunjukkan pada diri masing-masing peserta bahwa mereka pada dasarnya mampu untuk mengambil peran pemimpin pada saat dibutuhkan. Adanya pengalaman keberhasilan, adanya model yang bisa ditiru, serta dorongan dari lingkungan sosial untuk menjadi pemimpin mendorong, menurut Bandura, (1997; dalam Feist & Feist, 2006) merupakan faktor yang bisa mempengaruhi keyakinan individu bahwa ia bisa menampilkan perilaku seorang pemimpin. Bandura menyebut keyakinan ini sebagai self-efficacy. Self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mengontrol pefungsian diri dan untuk peristiwa lingkungan (Bandura, 2001; dalam Feist & Feist, 2006). Pernyataan self-efficacy dalam memimpin ini juga menjadi bagian dalam pernyataan-pernyataan kepemimpinan dalam PAPI. Setelah peserta mengikuti kegiatan GMP dengan hasil evaluasi positif, saat menghadapi kembali pernyataan-pernyataan terkait kepemimpinan, terjadi penilaian kembali terhadap persepsi mengenai diri dalam hal memimpin yang cenderung ke arah lebih baik.

Analisis berdasarkan jenis kelamin kelompok peserta menunjukkan bahwa perubahan persepsi terhadap diri dalam memimpin signifikan terjadi pada peserta laki-laki dibandingkan perempuan. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa hal, antara lain tidak digunakannya model pemimpin wanita sebagai contoh, tidak adanya pembicara wanita yang memberikan materi tentang kepemimpinan, dan cukup kuatnya budaya patriarki dalam kehidupan peserta perempuan. Adanya model pemimpin wanita dan pembicara wanita yang memberikan materi mengenai kepemimpinan akan membantu terjadinya identifikasi peserta perempuan dengan konsep pemimpin. Dalam konsep Bandura mengenai belajar observasi (dalam Feist & Feist, 2006), proses kognitif berperan dalam menentukan perilaku. Dengan adanya model pemimpin perempuan atau pematari kepemimpinan yang berjenis kelamin perempuan membuat peserta perempuan menyadari secara kognitif bahwa perempuan pun bisa menjadi pemimpin, dan bisa meningkatkan self-efficacy memimpin yang dimilikinya.

Dua komponen lain dalam aspek kepemimpinan yang ada dalam tes PAPI adalah kebutuhan untuk mengendalikan orang lain serta persepsi mengenai perilaku dalam mengambil keputusan. Murray (1938; dalam Murray & McAdams, 2007) mengemukakan bahwa kebutuhan merupakan potensial atau kesiapan untuk merespon dengan cara tertentu pada saat tertentu. Kebutuhan menurut Murray ada yang bersifat psikologis, termasuk

kebutuhan untuk mengendalikan orang lain. Kebutuhan yang bersifat psikologis ini disebut sebagai kebutuhan psychogenic dan tertanam jauh dalam kepribadian manusia. Kegiatan GMP yang hanya berlangsung tiga hari akan sangat sulit untuk merubah kecenderungan kebutuhan ini dalam diri peserta. Nilai rata-rata kelompok pada komponen persepsi mengenai perilaku dalam mengambil keputusan, pada dasarnya berdasarkan penilaian PAPI termasuk dalam kategori cukup. Pada dasarnya materi kepemimpinan diberikan secara garis besar, tidak membahas secara detil komponen-komponen kecil yang ada dalam kepemimpinan, sehingga tidak bisa dirasakan efeknya oleh peserta.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain GMP sendiri memiliki tiga unsur utama yang pada dasarnya memiliki banyak hal detil yang harus dibicarakan. Tiga hari menjadi waktu yang sangat singkat untuk bisa mengembangkan kompetensi menjadi seorang pemimpin. Pengukuran keberhasilan GMP ini menggunakan metode yang sifatnya lapor diri, dan tidak melihat langsung kemampuan peserta yang sesungguhnya dalam memimpin

KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan Grha Mahardika Paramadina (GMP) secara signifikan meningkatkan persepsi mahasiswa baru terhadap dirinya dalam hal memimpin. Dalam lingkup terbatas, self-efficacy untuk memimpin pada peserta mengalami peningkatan. Namun demikian, tetap harus disediakan wadah ataupun sarana pelatihan lanjutan agar self efficacy memimpin yang dimiliki tidak berkurang, dan bisa mendorong mahasiswa untuk menjadi pemimpin secara nyata dalam lingkungan sosialnya. Kegiatan GMP berikutnya hendaknya bisa disusun secara sistematis dengan mempertimbangkan aspek-aspek apa dalam kepemimpinan yang perlu dikembangkan, tidak lagi materi kepemimpinan yang sifatnya umum.

Daftar Pustaka

- Amirianzadeh, Mozghan; Jaafari, Parivash; Ghourchian, Nadergholi; Jowkar, Bahram. 2010. College Student Leadership Competencies Development: A Model. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)*. Vol. 1. Issue 3. September 2010, pp. 168-172.
- B.N., Eko Prasetyo. 2007. Kepemimpinan Stratejik di Lingkungan Perguruan Tinggi. *Jurnal Kajian Ilmiah Lembaga Penelitian Ubhara Jaya*. Vol.8. No.1. Hal. 395-411. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya: Jakarta.
- Clippinger, John H. __. Leadership. <http://www.dodccrp.org/files/Leadership.pdf>. diunduh pada 15 Mei 2011.
- Fadillah, M. I. 2007. *Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dalam Mencapai Kesuksesan*. Manajemen Pembangunan. No. 58/II/Tahun XVI. Jakarta.
- Feist, J. & Feist, G. J. 2006. *Theories of Personality, 6th ed, International ed*. New York: McGraw-Hill
- Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard & McKee, Anne. 2002. *Primal Leadership. Realizing the power of Emotional Intelligence*. Harvard Business School Press: Boston.
- Murray, H.A. & McAdams, D. 2007. *Explorations in Personality*. Oxford University Press
- Renzi, Sara E.; Sauberan, Mark M.; Brazeau, Daniel A.; & Brazeau, Gayle A. 2009. Relationship Between Student Leadership Activities and Prepharmacy Years in College. *American Journal of Pharmaceutical Education*. Vol. 72 (6) Article 149, pp. 1-5.
- Tampubolon, Biatna Dulbert. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi*. Vol.9. No.3. hal. 106-115.
- Tim Penyusun Kamus Pusat. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka: Jakarta.
- Noname. 2010. *Universitas Paramadina. Agenda & Panduan 2010-2011*. Universitas Paramadina : Jakarta.
- Silalahi, Betty Yuliani. 2008. Kepemimpinan Transformasional yang Dapat Menumbuhkan Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol. 13. No. 2. Desember 2008. Hal. 107-117. Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel: Surabaya.
- Talbot, Bretton H. & Hallows, Shyla. 2008. Leadership Skills: Developing a Measures for College Students. *Intuition, Fall 2008*. Vol. 4, pp.12-18.
- Tondok, Marselius Sampe & Andarika, Rita. 2004. Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*. Vol. 1. No.1. Desember 2004. Hal.35-49.

WawoRuntu, Bob. 2003. Determinan Kepemimpinan. *Makara, Sosial Humaniora*. Vol.7. No.2. Desember 2003. Hal. 71-81. Universitas Indonesia: Depok.

Williams, Kate S. & Perrine, Rose M. 2008. Can Leadership Development Through Civic Engagement Activities Improve Retention for Disadvantage College Students? *Opportunity Matters*. Vol.1, pp. 33-43.

<http://wilderdom.com/courses/surveyresearch/tutorials/5/#ESs> diunduh pada 19 Mei 2011

http://www.psychtesting.org.uk/test-registration-and-test-reviews/test-reviews.cfm?page=summary&Test_ID=60 diunduh pada 19 Mei 2011