

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan karakter (*character education*) muncul sebagai jawaban atas belum berhasilnya sistem pendidikan menciptakan lulusan yang memiliki keseimbangan kompetensi antara kemampuan (kognitif), keterampilan (psikomotorik) dan sikap (afektif) yang sebenarnya telah menjadi *philosophy* dalam ranah pendidikan Indonesia. Bahkan, banyak yang menyatakan bahwa pendidikan di Indonesia telah gagal, karena banyak lulusan sekolah atau sarjana yang memang piawai dalam menjawab soal ujian, berotak cerdas, namun mental dan moralnya lemah dan mengkhawatirkan sebagai penerus generasi bangsa.

Pendidikan masih menekankan pada kompetensi kognitif, sedangkan aspek psikomotorik presentase implementasinya masih relatif kecil, apalagi aspek afektif, sehingga munculnya gagasan program pendidikan dan pengembangan karakter di Indonesia, yang diharapkan sebagai suatu solusi untuk menjawab proses pendidikan yang dirasa selama ini belum berhasil membangun masyarakat Indonesia yang berkarakter.

Melalui Undang-undang Republik Indonesia No. 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) ditegaskan komitmen tentang pendidikan dan pengembangan karakter sebagaimana termuat dalam rumusan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang harus digunakan dalam

mengembangkan upaya pendidikan di Indonesia. Pasal 3 UU Sisdiknas menyebutkan:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.¹

Pemerintah Indonesia, melalui Kementerian Pendidikan Nasional telah mencanangkan penerapan pendidikan karakter untuk semua tingkat pendidikan, dari SD sampai Perguruan Tinggi. Menurut Mendikbud, Muhammad Nuh, bahwa pembentukan karakter perlu adanya dilakukan sejak dari usia dini, sehingga bila karakter sudah terbentuk sejak usia dini, maka diharapkan pendidikan karakter yang telah dibentuk dapat membangun kepribadian bangsa.² Pembangunan karakter bangsa memiliki tiga fungsi, yaitu: pembentukan dan pengembangan potensi, perbaikan dan penguatan, serta penyaring.

Dalam kaitannya dengan perguruan tinggi, Peraturan Pemerintah No. 17 tahun 2010 pasal 84 ayat 2, menyebutkan bahwa perguruan tinggi memiliki tujuan membentuk insan yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, dan berkepribadian luhur, sehat, berilmu dan cakap, kritis, kreatif, inovatif, mandiri, percaya diri, dan berjiwa wirausaha,

¹ Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Bandung: Citra Umbara, 2009), 64.

² Adian Husaini, *Pendidikan Karakter; Penting, Tapi Tidak Cukup!*, (Makalah Penulis INSISTS/Ketua Program Studi Pendidikan Islam, Program Pasca Sarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor), 1.

serta toleran, peka sosial dan lingkungan, demokratis dan bertanggung jawab. Berdasarkan UU Sisdiknas tahun 2003 dan PP. No. 17 tahun 2010 di atas, nampak jelas bahwa pemerintah Indonesia memberikan dukungan secara konkrit pada pendidikan dan pengembangan karakter.

Perguruan tinggi merupakan tempat pencarian ilmu pengetahuan, pemecahan berbagai masalah, tempat mengkritisi karya-karya yang dihasilkan, dan sebagai pusat pelatihan manusia. Dunia perguruan tinggi merupakan tempat menyemai, mendidik dan melatih mahasiswa agar menjadi mahasiswa yang memiliki daya nalar tinggi, analisis tajam dan luas.

Sayangnya perguruan tinggi kurang memberikan porsi pada pembentukan karakter mahasiswa. Ironisnya tidak ada perguruan tinggi yang menjamin lulusannya memiliki moral etika yang baik. Disisi lain, misi perguruan tinggi adalah pengajaran, penulisan dan aplikasi ilmu pengetahuan,³ sehingga secara eksplisit pembentukan karakter dianggap bukan merupakan tugas perguruan tinggi. Oleh karena itu, implementasi pendidikan karakter di perguruan tinggi akan menemui tantangan tersendiri.

Pernyataan tersebut merupakan sindiran kepada semua perguruan tinggi secara umum (khususnya di Barat) agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perguruan tinggi tersebut dalam berkontribusi terhadap perbaikan moral etika mahasiswanya maupun karakter mereka. Namun tidak bisa ditampikkan bahwa dalam prosesnya ada beberapa perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi yang berorientasi kepada keagamaan yang memiliki visi dan misi

³ Syukri, "Peran Pendidikan di Perguruan Tinggi terhadap Perubahan Perilaku Kaum Intelektual (Sosial-Individu)", *Jurnal Ilmiah Kreatif*. Vol. 6 No. 1, 2009, 1-15.

dalam perbaikan moral etika bagi para mahasiswanya. Schwartz (2000) juga menyatakan bahwa hanya ada relatif sedikit institusi seperti tersebut adanya, biasanya institusi kecil yang berafiliasi agama atau berjuang untuk menginspirasi, yang memiliki komitmen luas dan komprehensif terhadap perkembangan karakter dalam semua dimensi kehidupan perguruan tinggi.

Schwartz menyatakan beberapa hal yang menyebabkan pendidikan karakter di perguruan tinggi (khususnya di Barat) akan menemui kendala karena adanya pendapat yang keliru yaitu:

1. Karakter seseorang sudah terbentuk sebelum masuk ke perguruan tinggi dan merupakan tanggung jawab orang tua untuk membentuk karakter anaknya.
2. Perguruan tinggi, khususnya dosen, tidak memiliki kepentingan dengan pembentukan karakter, karena mereka direkrut bukan untuk melakukan hal tersebut.
3. Karakter merupakan istilah yang mengacu pada agama atau ideologi konservatif tertentu, sementara itu perguruan tinggi di barat secara umum melepaskan diri dari agama atau ideologi tertentu.⁴

Meskipun pendidikan dan pengembangan karakter di perguruan tinggi bisa melengkapi *puzzle* karakter yang belum terbentuk pada tingkatan pendidikan sebelumnya, namun hal tersebut tidak akan berjalan dengan mudah.

⁴ AJ. Schwartz, "It's Not to Late to Teach College Student about Values", *The Chronicle of Higher Education*, Vol. 46. No. 40, 2000, 68.

Menilik permasalahan yang dipikul oleh perguruan tinggi untuk menyiapkan lulusan yang berkualitas secara keilmuan dan karakter, serta adanya batasan ruang lingkup perguruan tinggi terhadap pembentukan karakter, maka, organisasi kemahasiswaan merupakan solusi jitu untuk mengembangkan aspek psikomotorik dan afektif sebagai pelengkap perguruan tinggi. Menurut Melinda dan Berkowitz:

1. Budaya kampus dan praktik-praktik interpersonal yang menjamin bahwa mahasiswa diperlakukan dengan perhatian dan hormat,
2. Dosen, staf menjadi model karakter yang baik bagi mahasiswa, menghidupkan nilai-nilai dalam interaksi keseharian dengan mahasiswa,
3. Memberikan kesempatan pada mahasiswa memiliki otonomi dan pengaruh dalam pengelolaan perguruan tinggi seperti memberikan wadah untuk menampung aspirasi mahasiswa,
4. Memberikan kesempatan mahasiswa untuk reflesi, berdebat maupun berkolaborasi mencari pemecahan masalah isu-isu moral,
5. Sharing visi dan *sense of collectivity and responsibility*,
6. *Social skill training* artinya kampus menyelenggarakan pelatihan bagi mahasiswa yang tujuannya agar mahasiswa dapat melakukan penyesuaian jangka panjang dengan memperkuat keterampilan pemecahan masalah interpersonal,

7. Memberi kesempatan lebih pada mahasiswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan pelayanan masyarakat oleh kampus yang bisa menaikkan perilaku moral.⁵

Dengan demikian, dosen maupun staf administratif akan menemui tantangan tersendiri karena mereka akan menjadi pribadi yang juga berupaya menjadi model yang baik bagi mahasiswa. Begitu juga dengan perguruan tinggi yang bersangkutan akan mendapatkan tantangan tersendiri dalam mewujudkannya, sehingga perlu adanya sebuah wadah untuk mengamodir ketujuh poin tersebut sebagai perpanjangan tangan dari perguruan tinggi. Dari poin 3, 4, 5, 6, 7 di atas masih sejalan dengan visi misi suatu Organisasi Kemahasiswaan (Ormawa) secara umum.

Pemahaman tentang organisasi kemahasiswaan adalah sebagai wadah pengembangan kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa diperguruan tinggi yang meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran mahasiswa itu sendiri⁶ yang disesuaikan dengan koridor Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART) yang disetujui oleh semua pengurus organisasi tersebut secara berkesinambungan. Dalam hal ini, organisasi kemahasiswaan dapat berbentuk sebagai organisasi intra-kampus maupun organisasi ekstra-kampus. Contoh organisasi kemahasiswaan intra-kampus adalah BEM, DEMA, DLM, UKM dan untuk organisasi kemahasiswaan ekstra-kampus adalah berbagai macam ekstrakurikuler yang

⁵ CB. Melinda and Berkowitz MW, "What Work in Character Education ?", *Leadership For Students Activities*, Vol. 34, No. 2, October 2005, 1-7.

⁶ Paryati Sudarman, *Belajar Efektif di Perguruan Tinggi*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2004), 34-35.

ada di kampus, seperti: Organisasi mahasiswa ekstra-kampus misalnya IMM, KAMMI, PMII, HMI, GMKI, PMKRI, dan termasuk juga organisasi mahasiswa kedaerahan (OMDA).

Penulis menyadari bahwa ada beberapa kekhasan tersendiri dari organisasi ekstra-kampus dibandingkan dengan organisasi intra-kampus, paling tidak ada empat hal yang menonjol dari organisasi ekstra-kampus, yaitu:

- 1) Lebih mandiri dalam hal keuangan.
- 2) Membangun ketajaman intelektual.
- 3) Cakupan jaringan lebih banyak dan luas.
- 4) Membentuk karakter kepemimpinan bagi para kadernya.

Mengingat beragamnya ormawa ekstra-kampus, maka penulis akan memfokuskan kepada organisasi mahasiswa ekstra-kampus "Himpunan Mahasiswa Islam (HMI)" yang notabene merupakan ormawa terbesar dan tertua di Indonesia⁷ dan merupakan salah satu saksi pergolotan sejarah negara ini dalam mencapai keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia serta merupakan saksi dari realita perjuangan mahasiswa dalam merebut reformasi.

Sudah barang tentu, HMI yang telah memiliki sekitar 200 cabang di seluruh Indonesia ini tampil sebagai salah satu organisasi yang patut diperhitungkan peranannya sebagai organisasi yang telah mumpuni dan telah memberikan sumbangsih terhadap bangsa Indonesia juga terhadap dunia pendidikan tentunya, karena HMI semestinya merupakan salah satu partner

⁷ <http://manado.tribunnews.com/2013/02/24/habibie-minta-kader-hmi-introspeksi-diri> diakses 04 Juli 2013, 16:04 WIB. Lihat juga: Agussalim Sitompul, dkk, *HMI Mengayuh di Antara Cita dan Kritik; 50 Tahun*, (Yogyakarta: Aditya Media, 1997), iii.

dari perguruan pendidikan dalam membentuk karakter kepemimpinan para kadernya yang tersebar luas hampir di semua lini di negeri ini dengan tujuannya yang mulia yaitu: “*Terbinanya Insan Akademis, Pencipta, Pengabdian Yang Bernafaskan Islam Dan Bertanggung Jawab Atas Terwujudnya Masyarakat Adil Makmur Yang Diridhoi Allah Subhanahu Wata’ala*”,⁸ yang kemudian dituangkan dalam *Lima Kualitas Insan Cita (5 KIC)* yaitu: Insan akademis, Insan Pencipta, Insan Pengabdian, Insan yang Bernafaskan Islam dan Insan yang Bertanggung Jawab.⁹

Inti dari perkaderan HMI adalah sebagai proses peningkatan dan pengembangan kualitas individual setiap anggota atau kader HMI sebagai inti generasi muda bangsa yang berkemampuan mentransformasikan kualitas-kualitas unggul kepada seluruh anggota atau kader HMI. Inti materi transformasi dalam perkaderan HMI adalah watak dan kepribadian muslim, sikap, wawasan, kemampuan intelektual, etika, orientasi, serta kemampuan profesional.¹⁰ Dengan adanya transformasi dalam perkaderan HMI tersebut diharapkan akan membawa dampak positif bagi para anggota atau kader HMI yang telah mendominasi di dalam masyarakat Indonesia sebagai orang-orang terpelajar karena mereka adalah para mahasiswa dan bahkan alumni mahasiswa yang telah berproses dalam masyarakat secara umum.

⁸ Agussalim Sitompul, dkk, *HMI Mengayuh di Antara Cita dan Kritik; 50 Tahun, Ibid.*, 643.

⁹ Himpunan Mahasiswa Islam, *Mengukuhkan Nilai Kejuangan HMI; Mewujudkan Indonesia Adil dan Makmur*, (Hasil-Hasil Ketetapan Kongres HMI XXVI di Palembang, 28 Juli – 05 Agustus 2008), 176-177.

¹⁰ Berliana Kartakusumah, *Pemimpin Adiluhung; Genealogi Kepemimpinan Kontemporer, cet. I*, (Jakarta: Penerbit Teraju, 2006), 52.

Tengoklah misalnya Abraham Samad, Mahfud MD, Jusuf Kalla, Amin Rais, Ahmad Syafi'i Ma'arif, Akbar Tanjung, Abdullah Hehamahua, Anis Baswedan, Burhanudin Muhtadi, Azyumardi Azra, Yudi Latif, Nurcholis Majid (Caknur), Munir Kontras, Fuad Bawazier, Suswono (Menteri Pertanian), Alm. Munir Said Thalib, dan masih banyak lagi yang masuk dalam deretan tokoh berpengaruh di negeri ini.

Memang diantara kader-kader HMI se-Indonesia, ada yang tetap konsisten terhadap tujuan dan misi dari organisasi ini karena sudah mendarah daging dan sudah menjadi karakter pribadi, namun ada juga yang telah tergelincir dari tujuan dan misi HMI yang telah di lakoninya ketika masih di dunia kemahasiswaan. Hal tersebut terbukti dengan adanya beberapa alumni HMI yang tersandung dalam masalah hukum di Indonesia, seperti Yusril Ihza Mahendra dan Anas Urbaningrum. Hal seperti itu sejatinya bukan hanya terjadi pada organisasi HMI saja karena permasalahan seperti itu juga terjadi dan dialami oleh organisasi, komunitas, kelompok, perkumpulan, partai, instansi negara maupun instansi swasta lainnya.

Dari sisi inilah perlu adanya pemikiran kritis tentang kaderisasi kepemimpinan yang dicanangkan HMI terhadap para kadernya, karena secara intensitas HMI sebagai organisasi mahasiswa terbesar dan tertua yang dibentuk pada 05 Februari 1947 di Yogyakarta¹¹, sudah barang tentu HMI telah membentuk ribuan kadernya dan akan terus membentuk serta mengkader kader-kadernya sesuai dengan tujuan HMI tersebut yang

¹¹ Agussalim Sitompul, dkk, *HMI Mengayuh di Antara Cita dan Kritik; 50 Tahun, ..., 8*.

merupakan generasi penerus dan pewaris bumi nusantara ini sebagai warga negara Indonesia.

Secara kualitatif HMI merupakan lembaga pengabdian dan pengembangan ide, bakat, karakter serta potensi yang mendidik, memimpin dan membimbing anggota-anggotanya untuk mencapai tujuan dengan cara-cara perjuangan yang benar dan efektif yang semuanya itu seharusnya merasuk ke setiap diri para kadernya dan menjadi cikal-bakal untuk memimpin dan membangun masyarakat Indonesia yang adil makmur dan diridhai Allah Subhanahu Wata'ala sesuai tujuannya yang mulia tersebut. Namun, sejauh mana dan bagaimana HMI mampu mengembangkan karakter kepemimpinan kader-kadernya tersebut khususnya pada Cabang Yogyakarta akan coba penulis jawab dalam penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini mengambil judul "*Pengembangan Karakter Kepemimpinan HMI (Studi Kritis Pengurus HMI Cabang Yogyakarta)*". Mengacu dari uraian latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka untuk mempermudah kajian penelitian ini penulis membatasi masalah dan menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana internalisasi nilai-nilai Lima Kualitas Insan Cita (5 KIC) dalam kegiatan perkaderan HMI Cabang Yogyakarta?
2. Bagaimana perkaderan HMI Cabang Yogyakarta dapat mengembangkan karakter kepemimpinan anggotanya?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah tersebut, yaitu:

- 1) Mengetahui dan memahami bagaimana internalisasi nilai-nilai Lima Kualitas Insan Cita (5 KIC) dalam kegiatan perkaderan HMI Cabang Yogyakarta.
- 2) Mengetahui dan memahami bagaimana perkaderan HMI Cabang Yogyakarta dapat mengembangkan karakter kepemimpinan anggotanya.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini penulis harapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun secara praktis terhadap pengetahuan dan pengalaman hidup serta dalam khasanah ilmu pengetahuan yang menunjang proses pendidikan nasional.

- 1) Kegunaan Teoritis
 - a. Dapat memberikan sumbangan dalam aspek teori (keilmuan), yaitu bagi pengembangan pemahaman ilmu, khususnya dalam bidang pendidikan dan pengembangan karakter kepemimpinan melalui kegiatan organisasi mahasiswa secara umum.
 - b. Mampu menggali pendekatan baru dalam penerapan pendidikan keilmuan dalampendidikan dan pengembangan karakter

kepemimpinan sebagai proses pendidikan yang berfungsi membentuk generasi penerus warga negara.

- c. Mampu memperbaiki sistem perkaderan bagi organisasi mahasiswa dalam mendidik mahasiswa yang paripurna kaitannya dalam pengembangan karakter kepemimpinan.

2) Kegunaan Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengambil keputusan di bidang pendidikan khususnya di perguruan tinggi bahwa kegiatan organisasi mahasiswa, dalam hal ini kegiatan eksternal kampus, perlu mendapat perhatian tersendiri karena memiliki nilai positif terhadap pengembangan karakter kepemimpinan mahasiswanya.
- b. Menunjukkan kepada pemberi keputusan serta insan pendidik bahwa organisasi mahasiswa merupakan benar-banar partner perguruan tinggi dalam proses pendidikan keilmuan maupun pengembangan karakter kepemimpinan bagi para mahasiswa.
- c. Merupakan suatu informasi dalam memberikan rangsangan kepada semua mahasiswa, orang tua dan masyarakat bahwa organisasi mahasiswa secara umum sangat penting dalam membentuk manusia yang berkarakter kepemimpinan.

D. Tinjauan Pustaka

Perlu kiranya penulis melakukan telaah terhadap studi-studi yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, hal ini dimaksudkan untuk melihat relevansi

dan sumber-sumber yang akan dijadikan rujukan dalam penelitian ini dan sekaligus sebagai upaya menghindari duplikasi. Sejauh ini penulis telah melakukan kajian pustaka terhadap beberapa penulisan yang telah mengkaji baik skripsi, tesis, disertasi serta beberapa jurnal ilmiah. Beberapa kajian pustaka yang berkaitan tentang organisasi kemahasiswaan ekstra-kampus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) maupun tentang pembentukan karakter diantaranya sebagai berikut:

1. Desi Alinda Putri Siregar (2013) menulis artikel dalam jurnal ilmiah yang berjudul "*Peranan HMI Terhadap Pendidikan Politik Mahasiswa FISIP USU*" yang telah dimuat dan dipublikasikan dalam Jurnal Dinamika Politik|Vol.2|No.1|Februari 2013|ISSN: 2302-1470, dengan kesimpulan bahwa model-model serta metode yang dilakukan HMI Komisariat Fisip USU mengacu kepada tata baku metode perkaderan yang telah disepakati secara nasional melalui kongres Pengurus Besar HMI. Terdapat 4 metode pendidikan politik yang dilakukan HMI komisariat FISIP USU antara lain: pertama, Training Formal; kedua, Training Informal; ketiga, Diskusi; dan keempat, Aksi atau Demonstrasi. Adapun hubungannya dengan penelitian ini adalah untuk menjadi referensi dalam mengkaji metode atau model perkaderan HMI dalam hal ini adalah terhadap pengembangan karakter kepemimpinannya.
2. Ikhwanuddin (2012) menulis artikel dalam jurnal ilmiah yang berjudul "*Implementasi Pendidikan Karakter Kerja Keras dan Kerja Sama*

Dalam Perkuliahan” yang dimuat dan dipublikasikan dalam Jurnal Pendidikan Karakter, Tahun II, Nomor 2, Juni 2012. Adapun kesimpulannya adalah Integrasi pendidikan karakter kerja keras dan kerja sama mampu memberi sumbangan positif dalam pembentukan karakter dan berdampak pada peningkatan prestasi akademik secara lebih merata pada semua mahasiswa. Metode integrasi pendidikan karakter adalah: menyampaikan nilai-nilai (*value*) karakter pada saat penyampaian “teori konstruksi” sebagai dasar untuk menyelesaikan tugas, penyampaian nilai-nilai dikaitkan dengan “isi” materi teori konstruksi, pemantauan internalisasi nilai melalui wawancara tentang proses pengerjaan dalam konsultasi tugas mingguan. Adapun indikator karakter kerja keras adalah kedisiplinan berkonsultasi dan kualitas tugas secara mingguan sesuai jadwal, sedangkan indikator kerjasama adalah pembagian tugas, komunikasi, interaksi, dan inisiatif. Hubungannya dengan penelitian ini adalah sebagai referensi tambahan dalam mengkaji pengembangan karakter di tingkat mahasiswa yang berhubungan dengan penelitian pengembangan karakter kepemimpinan Himpunan Mahasiswa Islam.

3. Nursya'bani Purnama (2005) menulis artikel dalam jurnal ilmiah yang berjudul “*Kepemimpinan Organisasi Masa Depan Konsep dan Strategi Keefektifan*” yang dimuat dan dipublikasikan dalam edisi khusus *on human resources* Jurnal Siasat Bisnis (JSB) 2005: ISSN: 0853-7665. Kesimpulan dalam jurnal ini adalah bahwa organisasi masa depan yang

mampu bertahan adalah organisasi yang memiliki kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang efektif memiliki 10 karakteristik: 1) Mengembangkan, melatih, dan mengayomi bawahan, 2) Berkomunikasi secara efektif dengan bawahan, 3) Memberi informasi kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan dari mereka, 4) Menetapkan standar hasil kerja yang tinggi, 5) Mengenali bawahan beserta kemampuannya, 6) Memberi peranan kepada para bawahan dalam proses pengambilan keputusan, 7) Selalu memberi informasi kepada bawahan mengenai setiap kondisi, 8) Waspada terhadap kondisi moral dan selalu berusaha untuk meningkatkannya, 9) Bersedia melakukan perubahan dalam melakukan sesuatu, dan 10) Menghargai prestasi bawahan. Berkenaan dengan penelitian ini adalah sebagai referensi kepemimpinan dalam meneliti pengembangan karakter kepemimpinan HMI Cabang Yogyakarta.

4. Muhammad Mansur dari Jurusan Perbandingan Agama Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 1981, menulis skripsi yang berjudul "*Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Asas dan Sikap Perjuangannya*", di bawah bimbingan Dr. H. A. Mukti Ali dan Drs. H. Syamsuddin Abdullah. Penulisan yang dilakukan oleh Muhammad Mansur adalah tentang sikap independensi HMI dalam memahami ajaran Islam dan dalam bidang politik. Latar belakang sosial politik kebangsaan telah mempengaruhi dinamika perkaderan HMI. Hubungannya dengan penelitian ini merupakan sebagai referensi

tambahan dalam penelitian penulis mengenai selok-belok sikap perjuangan HMI yang berkenaan dengan perkaderan serta budaya karakter kepemimpinan yang ada di HMI.

5. Aris Riswandi Sanusi (2012) yang merupakan Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) menulis skripsi kualitatif yang berjudul *“Peranan Organisasi Ekstrauniversiter Sebagai Sarana Pendidikan Politik Mahasiswa Dalam Menumbuhkan Dan Meningkatkan Partisipasi Politik Warga Negara Indonesia”* Adapun intisari dari kesimpulan yang di dapat bahwa organisasi kemahasiswaan ekstra kampus yang salah satu objeknya adalah Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), dapat dikatakan sebagai sebuah miniatur dari suatu negara, maka organisasi tersebut dapat dijadikan sebagai sarana untuk menumbuhkan dan meningkatkan kesadaran (dalam hal ini politik) mahasiswa sehingga mampu menjadi pelaku politik dan partisipan yang bertanggung jawab terhadap negaranya. Hubungannya dengan penelitian ini nantinya sebagai penguat bahwa HMI sudah pernah diteliti dalam menumbuhkan dan meningkatkan kesadaran berpolitik mahasiswa, sehingga HMI memungkinkan bagi penulis untuk diteliti dalam hal lainnya yaitu dalam hal pengembangan karakter kepemimpinan anggota atau kader HMI.
6. Fahrani, (2013). Mahasiswa Pasca Sarjana Magister Studi Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dengan judul tesis *“Efektifitas Pengembangan Nilai-Nilai Karakter Melalui Kegiatan Kepramukaan*

Pada Gugus Depan SMPN 1 Yogyakarta". Adapun kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa Dasa Dharma pramuka yang sesuai dengan nilai-nilai karakter yang perlu dikembangkan pada para siswa, sangat efektif bila dikembangkan dalam kegiatan kepramukaan, khususnya dalam kegiatan perkemahan. Hubungannya dengan penelitian ini merupakan sebagai referensi tambahan dalam pendidikan dan pengembangan karakter secara umum dalam suatu organisasi tertentu.

7. Berliana Kartakusumah, (2004). Disertasi yang ditulis untuk memperoleh Gelar Doktor Ilmu Pendidikan dalam bidang Pendidikan Luar Sekolah PPS Universitas Pendidikan Indonesia Bandung dengan judul "*Pengembangan Kepemimpinan Tokoh HMI; Studi Kasus Tentang Performansi Proses Pembelajaran, Kepribadian, Visi, Kemampuan, Prestasi dan Penerimaan Lingkungan Tokoh HMI dalam Perspektif Pembelajaran Sepanjang Hayat*". Disertasi tersebut telah diterbitkan menjadi buku dan mengalami perubahan judul menjadi "*Pemimpin Adiluhung, Genealogi Kepemimpinan Kontemporer*, (Jakarta; Penerbit Teraju, Maret 2006). Dalam disertasi ini dikaji tentang beberapa tokoh-tokoh HMI diantaranya adalah sosok Nurcholish Madjid yang oleh penulisnya dikategorikan sebagai sosok Muslim pembaru. Adapun hubungannya dalam penelitian ini adalah sebagai referensi dalam menggali informasi tentang kepemimpinan tokoh-tokoh HMI, sehingga nantinya diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian karakter kepemimpinan HMI.

Berdasarkan survey kepustakaan tersebut, sejauh ini penulis berkesimpulan bahwa dari beberapa tinjauan penelitian terdahulu, secara umum penulisan yang mengambil topik bahasan organisasi HMI sebagai media pendidikan dan pembentukan karakter bagi mahasiswa, dan mengenai kepemimpinan sudah ada, akan tetapi penulisan yang lebih spesifik mengenai *Karakter Kepemimpinan HMI (Studi Kritis Pengurus HMI Cabang Yogyakarta)*, sejauh pengetahuan penulis belum ada. Maka penelitian dan penulisan dengan judul tersebut di atas perlu dilakukan.

E. Landasan Teori

1. Studi Kritis

Studi kritis adalah studi di mana peneliti mengupas suatu permasalahan secara mendalam tajam, tegas, luas dalam menanggapi dan memberikan penilaian. Studi kritis merupakan metode yang digunakan dalam penelitian yang berkembang dari teori kritis, feminis, ras dan pascamodern yang bertolak dari asumsi bahwa pengetahuan bersifat subjektif. Para peneliti kritis memandang bahwa masyarakat terbentuk oleh orientasi kelas, status, ras, suku bangsa, jenis kelamin dan sebagainya. Peneliti feminis biasanya memusatkan perhatiannya pada masalah jender, ras, sedangkan peneliti pascamodern memusatkan pada institusi sosial dan kemasyarakatan¹² yang tidak terlepas dari kelompok, organisasi, perkumpulan, maupun himpunan sekelompok orang.

¹² Nana S. Sukmadinata, *Metode Penelitian*, (Bandung: Rosdakarya, 2006), 53.

Salah satu pencetus teori tentang studi kritis adalah Max Horkheimer, yang berpendapat bahwa dalam pandangan teori ini manusia harus terbebaskan dari situasi irrasional, kemudian dijelaskan bahwa teori studi kritis berasal dari asumsi kritis mempunyai beberapa asumsi dasar, yaitu sebagai berikut:

- a) Teori kritis bersifat historis artinya dikembangkan berdasarkan situasi masyarakat yang konkret dan berpijak di atasnya. Teori kritis tidak bermaksud menentukan hukum-hukum universal yang berlaku di segala masa dan tempat.
- b) Bersifat kritis terhadap dirinya sendiri.
- c) Teori kritis mempertahankan kesahihannya melalui evaluasi, kritis dan refleksi terhadap dirinya sendiri, bukan pada sikap netral.
- d) Teori kritis memiliki kecurigaan kritis terhadap masyarakat aktual.
- e) Teori kritis itu merupakan teori dengan maksud praktis, tidak hanya berhenti di tataran teori harus menjadi wujud aksi yang nyata.¹³

Landasan teori kritis inilah yang nantinya mesti digunakan menjadi *worldview* jika seorang peneliti ingin menggunakan paradigma studi kritis.

Penulis dalam hal ini perlu menekankan bahwa penggunaan istilah “kritis” dalam konteks tulisan ini adalah dengan merujuk teori studi kritis sebagaimana yang diajukan oleh para pakar yang sering disebut sebagai aliran Frankfurt seperti Jurgen Habermas dan kawan-kawan. Hal tersebut

¹³ T. Sulistyowati, “*Dominasi Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Generasi Muslim dalam PERSpektif Teori Kritis*”, Jurnal Salam, 2012, 15, (1), 39-51.

perlu ditekankan karena kritik di sini bukan terjemahan dari “*critique*” dan juga bukan kritis dalam arti “untuk segera ditangani” atau “memerlukan penanganan yang segera” seperti dalam pernyataan “dua pengendara motor yang mengalami kecelakaan lalu lintas kondisinya saat ini sedang kritis”. Hal tersebut perlu diungkapkan karena mungkin saja terdapat permasalahan penelitian yang menggunakan istilah kritis, namun tidak dalam konteks teori kritis sebagaimana yang diajukan oleh Habermas dan kawan-kawan tersebut.

Hal yang mesti diperhatikan oleh seorang peneliti yang menggunakan paradigma studi kritis adalah metode analisis apa yang ia pilih untuk kemudian dapat mendiskusikan dan menyimpulkan hasil penelitiannya.

2. Konsep Tujuan Gerak HMI

Semenjak berdiri, HMI merupakan organisasi independen yang berbasis kepada empat komponen, yaitu: mahasiswa, pemuda, warga negara, dan muslim¹⁴ dengan mengutamakan kebebasan berpikir dan bertindak sesuai dengan hati nurani. Komitmen pada perjuangan Islam dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah idealisme yang selalu dipegang teguh oleh para kader HMI, sebagaimana tercantum dalam tujuan awal pembentukan HMI tersebut.

¹⁴ Abu Yazid Bustami, *A. Dahlan Ranuwihardjo dan Karakter Kebangsaan HMI*, (Barabai: The Insan Cita Institute, 2013), 03.

Tujuan yang jelas sangat diperlukan oleh setiap organisasi, sehingga setiap usaha yang dilakukan dapat dilaksanakan dengan teratur dan efektif. Tujuan suatu organisasi dipengaruhi oleh suatu motivasi dasar pembentukan, status dan fungsinya dalam totalitas dimana organisasi tersebut berada. Dalam totalitas kehidupan bangsa Indonesia, HMI merupakan organisasi perkaderan yang memberikan pendidikan teori dan praktik kepada para kadernya yang telah diatur dalam Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART) yang berisi tentang aturan main dan ketentuan-ketentuan yang mengikat organisasi ini terhadap satu tujuan.

Di antara aturan main dan ketentuan utama tersebut adalah bahwa HMI merupakan organisasi yang menjadikan Islam sebagai sumber nilai maupun azas perjuangan (Bab II pasal 3 Anggaran Dasar HMI). Motivasi dan inspirasi bahwa HMI berstatus sebagai organisasi mahasiswa (Bab IV pasal 7 AD HMI), berfungsi sebagai organisasi kader (Bab IV pasal 8 AD HMI) dan yang berperan sebagai organisasi perjuangan (Bab IV pasal 9 AD HMI) serta bersifat independen (Bab III pasal 6 AD HMI).¹⁵

Pemantapan fungsi kekaderan HMI ditambah dengan kenyataan bahwa bangsa Indonesia sangat kekurangan tenaga intelektual yang memiliki keseimbangan hidup yang terpadu antara pemenuhan tugas duniawi dan ukhrawi, iman dan ilmu, individu dan masyarakat, sehingga peranan kaum intelektual yang semakin besar di masa mendatang

¹⁵Himpunan Mahasiswa Islam, *Mengukuhkan Nilai Perjuangan HMI, ...*, 112-113.

merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Atas faktor tersebut, maka HMI menetapkan tujuannya sebagaimana dirumuskan dalam Bab III pasal 4 AD HMI yaitu: "*Terbinanya Insan Akademis, Pencipta, Pengabdian Yang Bernafaskan Islam Dan Bertanggung Jawab Atas Terwujudnya Masyarakat Adil Makmur Yang Diridhoi Allah Subhanahu Wata'ala*".¹⁶ Dengan rumusan tersebut, maka pada hakikatnya HMI bukanlah organisasi massa dalam pengertian fisik dan kualitatif, sebaliknya HMI secara kualitatif merupakan lembaga pengabdian dan pengembangan ide, bakat, karakter dan potensi yang mendidik, memimpin dan membimbing anggota-anggotanya untuk mencapai tujuan dengan cara-cara perjuangan yang benar dan efektif.

Tujuan tersebut tertuang dalam *Lima Kualitas Insan Cita (5 KIC)* yaitu: Insan akademis, Insan Pencipta, Insan Pengabdian, Insan yang Bernafaskan Islam dan Insan yang Bertanggung Jawab,¹⁷ yang semuanya itu seharusnya merasuk ke setiap diri para kadernya dan menjadi cikal-bakal untuk membangun masyarakat Indonesia adil makmur yang diridhoi Allah Subhanahu Wata'ala. Penulis mengutip kata-kata dari Harian Umum PELITA edisi Senin, 20 Januari 2014, bahwa:

HMI merupakan organisasi mahasiswa yang didirikan dengan niat untuk menjadikan HMI sebagai wadah penggodokan kader umat dan bangsa. Bersifat independen, bukan onderbouw partai politik manapun. Pengabdian yang sesungguhnya bagi anggota HMI adalah setelah menunaikan belajarnya di perguruan tinggi, di berbagai lapangan apa saja. Kualitas pribadi dan pengabdianannya, akan menentukan keberhasilannya. Mereka ibarat seorang anggota

¹⁶ Agussalim Sitompul, dkk, *HMI Mengayuh di Antara Cita dan Kritik; 50 Tahun, ...*, 643.

¹⁷ Himpunan Mahasiswa Islam, *Sinergi HMI untuk Indonesia Bermartabat*, (Hasil-Hasil Ketetapan Kongres HMI XXVII di Depok, 05-10 November 2010), 111-113.

pasukan khusus/pasukan komando yang diterjunkan di medan perang, yang bergerak sesuai doktrin/strategi yang menjadi pegangannya, tanpa perlu komando lagi karena HMI adalah kader umat dan bangsa, bahwa HMI adalah (H)arapan (M)asyarakat (I)ndonesia, seperti pesan dari Jenderal Sudirman. Karena itulah, mengapa HMI juga menarik dijadikan bahan studi, sehingga banyak ilmuwan kita yang menjadikan HMI sebagai bahan skripsi atau tesis, tidak hanya ilmuwan Muslim, tetapi juga yang non-Muslim, baik di dalam maupun di luar negeri.¹⁸

Dari kutipan tersebut di atas menambah ketertarikan penulis untuk meneliti karakter kepemimpinan HMI yang merupakan bagian dari para calon penerus umat dan bangsa Indonesia.

3. Konsep Karakter Kepemimpinan

a. Karakter

Secara harfiah, karakter berasal dari bahasa Inggris, *character* yang berarti watak, karakter, atau sifat.¹⁹ Dalam bahasa Indonesia, watak diartikan sebagai sifat batin manusia yang mempengaruhi segenap pikiran serta perbuatannya, yang berarti pula tabi'at, dan budi pekerti.²⁰ Sedangkan yang dimaksud dengan sifat adalah rupa dan keadaan yang tampak pada suatu benda.²¹ Dalam bahasa Arab karakter sering disebut dengan istilah akhlak.²²

Dalam memahami definisi karakter, maka disini penulis mencoba menghimpun beberapa definisi dari para ahli, yaitu: karakter merupakan

¹⁸ <http://www.pelita.or.id/baca.php?id=95313> diakses 20 Januari 2014, 17:47 WIB.

¹⁹ John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia, cet. VII*, (Jakarta: Gramedia, 1979), 107.

²⁰ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia, cet. XII*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), 1149.

²¹ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia, cet. XII, Ibid.*, 941.

²² Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam, cet. I*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 164.

sesuatu yang mengualifikasi seorang pribadi (FW. Foerster: 1869-1966)²³; Keadaan jiwa yang menyebabkan seseorang bertindak tanpa dipikirkan terlebih dahulu (Ibnu Miskawaih: 932-1030M); “Hal” keadaan atau kondisi jiwa yang bersifat bathiniah (Al-Ghazali: 1058-1111M); Sifat alami seseorang dalam merespon situasi secara bermoral (Thomas Lickona: 1992); Cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerjasama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa dan negara (Suyanto: 2010); Searangkaian sikap (*attitudes*), perilaku (*behaviors*), motivasi (*motivations*), dan keterampilan (*skills*) (Tadkiroatun Musfiroh: 2008); Watak, tabiat, akhlak, atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai kabajikan (*virtues*) yang diyakini dan digunakan sebagai landasan untuk cara pandang, berpikir, bersikap, dan bertindak (Kemendiknas: 2010).²⁴

Definisi-definisi tersebut memiliki sudut pandang yang berbeda sehingga menyebabkan definisi yang berbeda pula. Meski demikian, namun dari semua itu memiliki persamaan bahwa karakter dipahami sebagai nilai-nilai yang unik baik yang terpatери dalam diri dan tergambar dalam perilaku. Dua kata kunci, yaitu diri dan perilaku, menegaskan karakter sebagai totalitas dimensi psikologis dan dimensi sosial dan kata kunci terpatри menjelaskan karakter sebagai sesuatu yang

²³ Abdul Majid dan Dian Andayani, *Pendidikan Karakter Perspektif Islam, cet. III*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 8.

²⁴ Agus Wibowo, *Pendidikan Karakter; Strategi Membangun Karakter Bangsa Berperadaban, cet. I*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 35-36.

dibentuk, bukan sesuatu yang bersifat sporadis atau insidental (kebetulan). Karakter merupakan mengenai suatu yang ada dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut disifati.²⁵

Karakter adalah sebuah ciri yang sangat spesifik dalam diri individu dan secara signifikan akan nampak berbeda dari pada individu lain. Jika karakternya menonjol maka dapat dikatakan individu tersebut memiliki karakter yang kuat, sedangkan jika memiliki karakter yang biasa-biasa maka dapat dikatakan individu tersebut memiliki karakter yang lemah.²⁶ Karakter dapat dibentuk dengan media atau sarana yang membuat individu berproses untuk membentuk kepribadian yang menonjol, kuat dan bagus dalam hal ini pendidikan karena suatu pengembangan karakter berawal dari adanya pendidikan karakter. Selanjutnya, ungkapan pendidikan karakter dimaksud adalah upaya mempengaruhi segenap pikiran dengan sifat-sifat batin tertentu sehingga dapat membentuk watak, budi pekerti, dan mempunyai kepribadian.²⁷

Socrates berpendapat bahwa tujuan pendidikan paling mendasar adalah untuk membuat seseorang menjadi *good and smart*. Dalam sejarah Islam, Rasulullah Muhammad SAW, sang Nabi terakhir dalam ajaran Islam, juga menegaskan bahwa misi utamanya dalam mendidik manusia adalah untuk mengupayakan pembentukan karakter yang baik

²⁵ Agus Wibowo, *Pendidikan Karakter; Strategi Membangun Karakter Bangsa Berperadaban*, *Ibid*, 36.

²⁶ <http://blog.stikom.edu/tonys/?p=304> diakses 27 November 2013, 15:01 WIB.

²⁷ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia, cet. XII, ...*, 1149.

(good character).²⁸ Berikutnya ribuan tahun setelah itu, rumusan tujuan utama pendidikan tetap pada wilayah serupa, yakni pembentukan kepribadian manusia yang baik. Adapun pendidikan karakter sendiri dapat didefinisikan seperti yang dikemukakan Fakry Gaffar,

*“Sebuah proses transformasi nilai-nilai kehidupan untuk ditumbuhkembangkan dalam kepribadian seseorang sehingga menjadi satu dalam perilaku kehidupan orang itu”.*²⁹

Dalam definisi tersebut, ada tiga ide pikiran penting, yaitu: 1). Proses transformasi nilai-nilai, 2). Ditumbuhkembangkan dalam kepribadian, dan 3). Menjadi satu dalam perilaku. Berdasarkan pembahasan mengenai pendidikan karakter di atas dapat ditegaskan bahwa pengembangan karakter merupakan upaya-upaya yang dirancang dan dilaksanakan secara sistematis untuk mengembangkan nilai-nilai perilaku peserta didik yang telah di dapatnya dari proses pendidikan yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hukum, tata krama, budaya, dan adat istiadat.

Grand design yang dikembangkan Kemendikbud, secara psikologis dan sosial kultural pembentukan karakter dalam diri individu merupakan fungsi dari seluruh potensi individu manusia (kognitif, afektif, konatif, dan psikomotorik) dalam konteks interaksi sosial kultural (dalam keluarga, sekolah, dan masyarakat) dan berlangsung

²⁸ Abdul Majid & Dian Andayani, *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*, cet. III, ..., 30.

²⁹ Dharma Kesuma, dkk, *Pendidikan Karakter; Kajian Teori dan Praktik di sekolah*, cet. IV, (Bandung: Remaja Rodakarya, 2013), 5.

sepanjang hayat. Konfigurasi karakter dalam konteks totalitas proses psikologis dan sosial-kultural tersebut dapat dikelompokkan dalam: Olah Hati (*Spiritual and emotional development*), Olah Pikir (*intellectual development*), Olah Raga dan Kinestetik (*Physical and kinesthetic development*), dan Olah Rasa dan Karsa (*Affective and Creativity development*) yang secara diagramatik dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 01. Koherensi karakter dalam konteks totalitas proses psikososial. Sumber: Desain pendidikan karakter kemendiknas 2010

Keempat proses psikososial (olah hati, olah pikir, olah raga, dan olahrasa dan karsa)³⁰ tersebut secara holistik dan koheren memiliki saling keterkaitan dan saling melengkapi, yang bermuara pada pembentukan karakter yang menjadi perwujudan dari nilai-nilai luhur.

³⁰ Republik Indonesia, *Kebijakan Nasional Pembangunan karakter Bangsa*, (Jakarta: Kemko Kesra, 2010), 7.

b. Kepemimpinan

Pemimpin dan Kepemimpinan merupakan suatu kesatuan kata yang tidak dapat dipisahkan secara struktural maupun fungsional. Teori kepemimpinan menjadi pembahasan yang tidak lekang oleh waktu dan sejak dulu diperdebatkan di lingkungan akademis, media cetak dan elektronik,³¹ sehingga banyak muncul pengertian-pengertian mengenai pemimpin dan kepemimpinan, antara lain:

- 1) Pemimpin adalah figur sentral yang mempersatukan kelompok.
- 2) Brown (1936) berpendapat bahwa pemimpin tidak dapat dipisahkan dari kelompok, akan tetapi boleh dipandang sebagai suatu posisi dengan potensi tinggi di lapangan. Dalam hal sama, Krech dan Crutchfield memandang bahwa dengan kebaikan dari posisinya yang khusus dalam kelompok ia berperan sebagai agen primer untuk penentuan struktur kelompok, suasana kelompok, tujuan kelompok, ideologi kelompok, dan aktivitas kelompok.
- 3) Pemimpin adalah individu yang memiliki program/rencana dan bersama anggota kelompok bergerak untuk mencapai tujuan dengan cara yang pasti.
- 4) Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan meng-handel orang lain untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan friksi sesedikit mungkin dan kerja sama yang besar, kepemimpinan merupakan kekuatan semangat/moral yang kreatif dan terarah.

³¹ Sonja Roesma, *Kepemimpinan Berdasarkan Golongan Darah, cet. I*, (Jakarta: Rajut Publishing, 2009), 17.

- 5) Kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arahan yang berarti) ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan (Jacobs & Jaques).
- 6) Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya (Drath & Palus).
- 7) Kepemimpinan adalah cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai, dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu (Richards & Eigel).
- 8) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi... (House et. Al. 1999).
- 9) Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang ... memobilisasi ... sumber daya institusional, politis, psikologis, dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan, dan memenuhi motivasi pengikutnya (Burns).³²
- 10) Dilihat dari segi ajaran Islam, kepemimpinan berarti merupakan kegiatan menuntun, membimbing, mamandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Kegiatan tersebut bermaksud untuk menumbuhkembangkan kemampuan mengerjakannya sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam

³² Gary Yukl, *Leadership in Organizations, Seventh Edition*, (New Jersey: Pearson, 2010), 21.

usahanya mencapai ridha Allah SWT selama kehidupannya di dunia dan di akhirat kelak.³³

Teori kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan.³⁴ Dalam menjelaskan kemunculan seorang pemimpin, ada tiga aliran teori yang berkenaan dengan hal tersebut, yaitu:

1) Teori Genetis (keturunan).

Inti dari teori ini menyatakan bahwa: *Leader are born and not made*, pemimpin itu dilahirkan (bakat) bukannya dibentuk/ditempa, dimana para penganut aliran teori tersebut mengetengahkan pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.³⁵ Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin.

Teori genetis ini sejalan dengan Teori Orang Besar atau *Greatman Theory* yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan dan tidak dapat dibuat. Teori ini disusun berdasarkan

³³ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam, cet. II*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), 28-29.

³⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?, cet. 18*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 31-32.

³⁵ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Ibid.*, 33.

kepercayaan bahwa para pemimpin merupakan orang istimewa yang ketika dilahirkan telah membawa kualitas dan telah ditakdirkan untuk menjadi pemimpin. Nabi Ibrahim, Musa, Nabi Isa, dan Nabi Muhammad saw memang sudah ditakdirkan untuk menjadi Nabi dan tidak dibuat oleh ummatnya. Napoleon Bonaparte, Mahatma Gandhi, Mao Zedong, Adolf Hitler, Soekarno, dan Jenderal Eisen Hower memang sudah ditakdirkan untuk menjadi pemimpin besar bangsanya masing-masing.³⁶

2) Teori Sosial.

Jika teori pertama di atas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori inipun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa "*Leader are made and not born*", pemimpin itu dibentuk atau di didik bukannya kodrati. Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori genetis. Para penganut teori ini mengetengahkan pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta pengalaman yang cukup, kemudian didorong oleh kemauan sendiri.³⁷

3) Teori Ekologis.

Kedua teori yang ekstrim di atas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori

³⁶ Wirawan, *Kepemimpinan; Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian, cet. 1*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 111.

³⁷ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan, ...*, 34.

tersebut timbullah aliran teori ketiga, yaitu teori yang disebut teori ekologis.

Teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.³⁸ Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran.

Teori ini juga sejalan dengan teori sifat pemimpin atau *Trait Theory* yang muncul tahun 1930an-1940an dan berasumsi bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin jika mempunyai sifat-sifat dan keterampilan tertentu yang diperlukan untuk memimpin. Sifat dan keterampilan tersebut ada yang dibawa ketika dilahirkan dan ada yang diperoleh dari lingkungannya karena pendidikan dan pengalaman. Menurut teori ini sifat-sifat tersebut dapat diidentifikasi dan orang-orang yang memiliki karakteristik tersebut dapat direkrut untuk menduduki posisi kepemimpinan.³⁹ Namun demikian, penelitian yang jauh lebih mendalam masih

³⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Ibid.*, 33-34.

³⁹ Wirawan, *Kepemimpinan; Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian, ...*, 111-112.

diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa saja faktor yang menyebabkan timbulnya sosok pemimpin yang baik.

Istilah lain yang dipergunakan untuk menyebut tiga teori kemunculan pemimpin tersebut adalah: *hereditary theory*, *social theory*, dan *situational theory/environment theory* (teori lingkungan).⁴⁰ Dari tiga aliran teori tersebut, penulis dapat menyimpulkan, bahwa seseorang hanya akan menjadi seorang pemimpin yang efektif apabila seseorang secara genetika telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan yang dibawanya sejak lahir, kemudian bakat-bakat tersebut dipupuk dan dikembangkan melalui kesempatan untuk menduduki jabatan kepemimpinannya, sehingga dia benar-benar belajar dari pengalamannya yang kemudian ditopang oleh pengetahuan teoritikal yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan, baik yang bersifat umum maupun yang menyangkut teori kepemimpinan.

Berkenaan dengan judul dalam penelitian ini sesuai penjelasan di atas adalah bahwa seseorang dapat dibentuk menjadi seorang pemimpin yang efektif melalui kegiatan perkaderan suatu organisasi sebagai sarana pendidikan dan pengembangan karakter kepemimpinan, di mana seseorang dikader, dibentuk, digembleng, dididik, dan diarahkan sesuai tujuan organisasi tersebut, sehingga hal tersebut dapat diteliti juga pada HMI untuk mengetahui mengembangkan karakter kepemimpinan para anggotanya.

⁴⁰ Warsito Utomo, *Kepemimpinan Profesional; Pendekatan Leadership Games, cet. I.* (Yogyakarta: Gava Media, 2008), 53-56.

Dalam kaitannya dengan konsep kepemimpinan maka ada rumusan tentang tipe dari kepemimpinan yang sudah lazim diketahui, yaitu:

1) Tipe Kepemimpinan Karismatis

Tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang kriteria kepemimpinan yang karismatis. Memang ada karakteristiknya yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar dan pengawal-pengawal yang dapat dipercaya. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi. Dia dianggap mempunyai kekuatan gaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan yang *superhuman*, yang di dapatnya sebagai karunia dari Yang Mahakuasa. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh terhadap pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin seperti ini memancarkan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar.⁴¹ Tokoh-tokoh besar semacam ini antara lain: Jengis Khan, Hitler, Gandhi, John F. Kennedy, Soekarno, dan lain-lain.

⁴¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, cet. 18, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 81.

2) Tipe Kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis

Tipe kepemimpinan paternalistis hanya terdapat di lingkungan masyarakat yang bersifat tradisional, umumnya dimasyarakat agraris. Salah satu ciri utama masyarakat tradisional ialah rasa hormat yang tinggi yang ditujukan oleh para anggota masyarakat kepada orang tua atau seseorang yang dituakan sebagai tauladan atau panutan masyarakat. Pemimpin seperti ini kebabakan. Namun, tipe ini dikategorikan dengan sikap yang terlalu melindungi (*over-protective*), menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, sering bersikap maha tahu. Pemimpin ini sangat mengembangkan sikap kebersamaan.

Selanjutnya tipe kepemimpinan yang maternalistis juga mirip dengan tipe paternalistis, hanya dengan perbedaan adanya sikap *over-protective* atau terlalu melindungi yang lebih menonjol, disertai kasih sayang yang berlebih-lebihan.⁴²

3) Tipe Kepemimpinan Militeristis

Tipe Militeristis hanya gaya luarannya saja yang mencontoh gaya militer alias sok kemiliter-militeran. Namun, jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter.

⁴² Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, cet. 18, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 82.

Hendaknya dapat dipahami bahwa tipe militeristis ini berbeda sekali dengan kepemimpinan organisasi militer (seorang tokoh militer).

Tipe militeristis mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Dalam mengadakan komunikasi, lebih banyak mempergunakan saluran formal.
- b) Dalam menggerakkan bawahan lebih banyak menggunakan sistem komando/perintah, baik perintah itu secara lisan maupun secara tertulis.
- c) Menghendaki bawahan patuh terhadap semua perintah yang diberikannya secara mutlak.⁴³
- d) Segala sesuatu bersifat formal.
- e) Disiplin yang tinggi, kadang-kadang bersifat kaku.
- f) Karena segala sesuatunya melalui perintah, maka komunikasi hanya berlangsung satu arah sehingga bawahan tidak diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat, saran, kritik, usul, sugesti.

4) Tipe Kepemimpinan Otokratis (*Outhoritative, Dominator*)

Semua ilmuan yang berusaha memahami segi kepemimpinan otokratis mengatakan bahwa pemimpin yang tergolong otokratis dipandang sebagai karakteritik yang negatif. Dilihat dari persepsinya seorang pemimpin yang otokratis adalah seseorang yang sangat

⁴³ Nourouzzaman Shiddiqi, *Jeram-Jeram Peradaban Muslim*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996), 100.

egois. Seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan sikap yang menonjolkan “keakuannya”, di antaranya adalah dalam bentuk:

- a) Kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat dan martabat mereka.
 - b) Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahannya.
 - c) Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan.
 - d) Menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya.
 - e) Dalam menegakkan disiplin menunjukkan keakuannya.
 - f) Bernada keras dalam pemberian perintah atau instruksi.
 - g) Menggunakan pendekatan punitif dalam hal terhadinya penyimpangan oleh bawahan.
- 5) Tipe Kepemimpinan Laissez Faire

Dalam memimpin organisasi biasanya mempunyai sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. Organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran yang

dicapai, dan tugas yang harus dilaksanakan oleh masing-masing anggota. Seorang pemimpin yang tidak terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional. Seorang pemimpin yang memiliki peranan pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya.

Ringkasnya, pemimpin tipe ini pada hakikatnya bukanlah seorang pemimpin dalam pengertian yang sebenarnya. Sebab bawahan dalam situasi kerja sedemikian itu sama sekali tidak terpinpin, tidak terkontrol, tanpa disiplin, masing-masing orang bekerja semau sendiri dengan irama dan tempo “semau gue”.⁴⁴

6) Tipe Kepemimpinan Populistik

Profesor Peter Worsley dalam bukunya *The Third World* mendefinisikan kepemimpinan populistis sebagai kepemimpinan yang dapat membangunkan solidaritas rakyat yang menekankan masalah kesatuan nasional, nasionalisme, dan sikap yang berhati-hati terhadap kolonialisme dan penindasan-penindasan serta penguasaan oleh kekuatan-kekuatan asing (luar negeri).

Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri (asing). Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan (kembali) nasionalisme, dan oleh Profesor S. N. Eisenstadt populisme erat

⁴⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, cet. 18, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 84-85.

dikaitkan dengan modernitas tradisional. Salah satu tokohnya seperti Soekarno dengan ideologi marhaenismenya.⁴⁵

7) Tipe Kepemimpinan Administratif atau Eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu untuk memantapkan integritas bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administratif ini diharapkan adanya perkembangan teknis, yaitu dalam hal teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial di tengah masyarakat.⁴⁶

8) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Tidak ada kekhawatiran pada tipe kepemimpinan ini untuk disaingi oleh yang dipimpinnya, bahkan berusaha membinanya agar sama-sama

⁴⁵ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, cet. 18, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 85.

⁴⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, cet. 18, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 85.

lebih maju.⁴⁷ Kepemimpinan demokratis biasanya berlangsung secara mantap.

- a) Dalam proses penggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia di dunia.
- b) Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya.
- c) Senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya.
- d) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya.
- e) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan.
- f) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
- g) Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan.
- h) Seorang pemimpin demokratik disegani bukannya ditakuti.

Setiap pemimpin mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan para bawahannya atau pengikutnya. Sebagai misal, R.L. Khn mengemukakan orientasi bawahan atau pengikut mengenai fungsi-

⁴⁷ Nourouzzaman Shiddiqi, *Jeram-Jeram Peradaban Muslim*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996), 102.

fungsi pemimpin. Ia menyatakan bahwa seorang pemimpin menjalankan pekerjaannya sebagai pemimpin dengan baik apabila:

- 1) Memberikan kepuasan terhadap kebutuhan langsung para bawahannya atau pengikutnya.
- 2) Menyusun jalur pencapaian tujuan (untuk melakukan hal ini pemimpin perlu memberikan pedoman untuk mencapai tujuan bersama sekaligus dengan pemuasan kebutuhan para bawahannya atau pengikutnya).
- 3) Mampu menghilangkan hambatan-hambatan pencapaian tujuan.
- 4) Mengubah tujuan individual bawahannya atau pengikutnya menjadi tujuan bersama, sehingga tujuan mereka bisa berguna secara organisatoris.

Robert C. Miljus menyebutkan tanggung jawab pemimpin dengan lebih terperinci⁴⁸, yaitu:

- 1) Menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realistis.
- 2) Melengkapi para bawahannya atau pengikutnya dengan sumber dana– sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
- 3) Mengkomunikasikan kepada bawahannya atau pengikutnya tentang apa yang diharapkan dari mereka
- 4) Memberikan susunan *reward* atau penghargaan yang sepadan untuk mendorong prestasi.

⁴⁸ Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan, cet. II*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), 3.

- 5) Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
- 6) Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan tugas yang efektif.
- 7) Menilai pelaksanaan tugas dan mengkomunikasikan hasilnya.
- 8) Menunjukkan perhatian kepada para bawahannya atau pengikutnya.

c. Karakter Kepemimpinan

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tentang karakter dan kepemimpinan, maka dapat ditarik kesimpulan tentang pengertian dari karakter kepemimpinan yang merupakan sifat atau watak yang dilekatkan pada nilai-nilai kebaikan dan terpateri dalam pikiran, hati dan tindakan dalam diri seorang pemimpin. Karakter kepemimpinan menggambarkan bagaimana seharusnya seorang pemimpin itu, bagaimana pemimpin dapat menjadi pemimpin yang sebenarnya dengan pemikiran yang jernih, niat yang tulus dan tindakan yang bermanfaat bagi orang-orang yang dipimpinnya.

Pemimpin tidak memerintahkan keunggulan, melainkan membangun keunggulan tersebut. Menjadi unggul adalah “menjadikan semua yang didapat” dalam batas-batas melakukan apa yang benar bagi kelompok (organisasi). Untuk mencapai keunggulan seseorang harus mengawalinya dengan menjadi pribadi yang baik dan berkarakter yang akan dilihat dari perilakunya. Perilaku seseorang yang dapat diamati merupakan indikasi dari karakternya. Perilaku ini dapat menjadi kuat atau lemah, baik atau buruk.

Seseorang dengan karakter yang baik menunjukkan dorongan (*drive*), energi, tekad, disiplin diri, kemauan, syaraf yang kuat, dan mentalitas yang tangguh. Seorang dengan karakter yang kuat akan menarik para pengikutnya, dia melihat apa yang diinginkannya dan bergerak setelah itu dan hal tersebut mampu memberikan kontribusi bagi orang lain disekitarnya. Dengan karakternya tersebut, orang-orang akan mau mengikutinya karena dirasa dan dipandang bahwa pribadi tersebut pantas untuk diikuti, pribadi yang berkarakter seperti itu akan diangkat menjadi pemimpin karena karakternya tersebut secara sadar maupun tidak oleh orang-orang disekitarnya.⁴⁹ Begitu pula sebaliknya, seseorang dengan karakter yang lemah akan menunjukkan sifat kebalikannya, ia cenderung permisif, tidak teratur, bimbang dan tidak konsisten, suatu sifat yang akan menjauhkan dirinya dari orang-orang yang mau mengikutinya.

Namun, karakter kepemimpinan bukanlah barang yang “sudah jadi”. Karakter kepemimpinan bukan pula sesuatu yang “jatuh dari langit”. Karakter kepemimpinan tidaklah muncul dengan sendirinya atau dibentuk dari proses yang bersifat instan. Karakter kepemimpinan merupakan hasil dari pembentukan yang membutuhkan waktu yang sangat panjang baik dari kehidupan keluarga, lingkungan sekitar, sekolah maupun organisasi yang dapat membentuk dan mengembangkan karakter kepemimpinan seseorang.

⁴⁹ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos, cet. I*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2010.), 15-16.

Banyak orang berpikir bahwa sebagian besar karakter seseorang dibentuk sejak awal kehidupan. Namun, tidak seorangpun tahu persis bagaimana karakter awal seseorang berkembang, meskipun mungkin kita setuju untuk mengatakan bahwa karakter tidak dapat berubah dengan cepat. Diantara kalangan psikolog hal ini menjadi perdebatan panjang diantara kelompok kausalis determinisme (psikodinamika dari Sigmund Freud) dan humanisme (Abraham Maslow dkk.).

Karakter kepemimpinan atau karakter seorang pemimpin bisa dan malahan harus dikembangkan dari hari ke hari, karena karakter secara umum maupun karakter kepemimpinan secara khusus merupakan sesuatu yang tumbuh sejalan dengan waktu dan telah menempa serta membentuk sikap seseorang yang selanjutnya itu memberi pengaruh pada setiap keputusan yang dibuat oleh orang tersebut. Atas dasar tersebut, maka salah satu syarat menjadi pemimpin adalah dengan mengembangkan, membangun, dan membentuk karakteristik kepemimpinan dalam berbagai situasi.⁵⁰ Karakter kepemimpinan ini amat penting bagi seorang pemimpin. John C. Maxwell, ahli kepemimpinan dunia, mengatakan “*karisma dapat membawa anda sampai ke puncak, namun hanya karakterlah yang mempertahankannya.*” Itu artinya tanpa karakter yang baik, seorang pemimpin yang sudah sampai puncak sekalipun tidak akan bertahan

⁵⁰ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan; Teori & Aplikasi, cet. II*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), 51.

lama. Sebab begitu ketahuan ada cacat dalam karakternya, maka ia akan segera kehilangan reputasinya.⁵¹

Dalam merepresentasikan keunggulannya seorang pemimpin yang baik dan kuat perlu terlibat dalam keseluruhan proses kepemimpinan. Organisasi membutuhkan pemimpin dengan karakter yang kuat dan baik, yaitu para pemimpin yang akan membimbing masa depan para pengikutnya dan yang akan menunjukkan bahwa kepemimpinan mereka dapat dipercaya. Dengan demikian, untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif seseorang harus mendapat kepercayaan dari pengikutnya yang pada gilirannya para pengikut tersebut akan mengikuti pula visinya.

Korn-Ferry International, adalah suatu organisasi bisnis yang bergerak di sektor jasa pencari dan penyedia tenaga eksekutif (head-hunters), dan organisasi tersebut telah mengadakan suatu survei mengenai apa yang diinginkan dari para pemimpin mereka. Kebanyakan para responden mengatakan bahwa mereka menginginkan pemimpin yang etik dan mampu menyampaikan visi yang tajam tentang masa depan. Dalam setiap organisasi, tindakan seorang pemimpin diharapkan mampu mengatur tempo percepatan laju organisasi. Perilaku demikian akan memenangkan kepercayaan, kesetiaan, dan menjamin vitalitas organisasi. Salah satu cara untuk membangun kepercayaan

⁵¹ <http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2012/04/18/mengembangkan-karakter-seorang-pemimpin-450784.html> di akses 14 Feb 2014, 06:58 WIB.

adalah dengan menunjukkan karakter yang baik yang terdiri dari rasa keyakinan, nilai-nilai, keterampilan, dan sifat yang baik.⁵²

Keyakinan adalah prinsip yang berakar mendalam di dalam diri seseorang. Yaitu suatu asumsi yang kita anggap benar mengenai orang lain, konsep, atau hal lain. Hal tersebut bisa berupa keyakinan tentang kehidupan, kematian, agama, tentang apa yang baik dan buruk, benar dan salah, tentang hakikat manusia dan lain sebagainya. Sedangkan nilai adalah sikap mengenai harga diri, tentang orang lain, tentang ide atau konsep, atau hal lainnya. Misalnya penilaian kita tentang benda antik, rumah, persahabatan, kenyamanan pribadi, atau tentang kekerabatan. Sebagai contoh, seseorang mungkin akan menghargai teman lebih dari privasinya sendiri, sementara yang lain mungkin sebaliknya.

Nilai memiliki kedudukan yang penting karena hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku seseorang untuk menimbang pentingnya alternatif. Adapun keterampilan adalah kemampuan untuk menimba pengalaman sepanjang hidup seseorang, atau suatu kemampuan untuk belajar tentang keterampilan baru yang bervariasi dari masing-masing individu. Beberapa keterampilan datang hampir secara alami, sementara yang lain datang melengkapi pengalaman kita melalui proses belajar dan berlatih.

⁵² Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos, ...*, 16-17.

Terakhir adalah sifat, yang merupakan atribut untuk membedakan kualitas atau karakteristik dari seseorang, sedangkan karakter adalah jumlah total dari sifat-sifat ini. intinya semakin banyak sifat baik yang ditampilkan oleh seorang pemimpin, maka ia akan semakin dipercaya dan diyakini oleh para pengikutnya.

Nabi Muhammad Saw merupakan *role model* dari sosok seorang pemimpin besar yang memiliki karakter kepemimpinan yang mestinya dicontoh oleh setiap orang apalagi orang tersebut adalah seorang pemimpin. Banyak ilmuwan yang telah mempelajari kejeniusan nabi Muhammad Saw sebagai seorang pemimpin bahkan menobatkannya sebagai orang yang paling berpengaruh di dunia pada peringkat pertama. Nilai-nilai keteladanan dan manajemen yang beliau wariskan masih dapat ditiru dan digunakan oleh berbagai elemen dari mulai yang paling kecil seperti memimpin diri sendiri, kepemimpinan keluarga, pengusaha, politik, sosial, hukum, militer, pendidikan, dan negara.

Karakteristik kepemimpinan nabi Muhammad Saw adalah kejujuran yang teruji dan terbukti. Kejujuran adalah perilaku kunci yang sangat efektif untuk membangun kepercayaan (kredibilitas) sebagai seorang pemimpin.⁵³ Dari pendapat tersebut terungkap bahwa kejujuran adalah modal utama yang dimiliki seorang pemimpin. Nabi Muhammad saw mendapatkan gelar Al-Amin (yang dapat dipercaya) karena kejujurannya yang telah dikenal luas oleh masyarakat Arab pada zaman

⁵³ V. Rivai dan A. Arifin, *Islamic Leadership Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 23.

Jahiliyah pada waktu itu. Saat ini sulit sekali mencari seorang pemimpin yang jujur. Tidak sedikit orang yang cerdas dan visioner namun kejujurannya masih dipertanyakan terutama ketika menjadi pemimpin. Antonio (2007) mengungkapkan bahwa:

*“Muhammad saw merupakan seseorang yang melaksanakan apa yang beliau katakan (walk the talk) pribadi yang mulia dan dermawan. Beliau memikul batu, mengambil skop tanah ketika membangun Masjid Nabawi, membawa linggis ketika menggali parit waktu mengajak ummatnya, “Mari membangun bersama”. Sebelum bersabda, “Yang paling baik di antara kalian adalah yang paling baik dengan keluarganya”, beliau mencontohkan kelemahlembutan terhadap anggota keluarganya”.*⁵⁴

Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang pemimpin itu harus selaras antara tindakan dengan apa yang diucapkan. Karakter seorang pemimpin yang tidak kalah pentingnya adalah memberikan teladan atau contoh yang baik dengan ucapan maupun perbuatan yang dilakukan. Prof. J. E. Adair dari Industrial Society (Inggris) seorang pakar kepemimpinan terkemuka menegaskan bahwa “satu gram teladan sama nilainya dengan satu kilogram anjuran”.⁵⁵ Betapa besarnya pengaruh keteladanan yang melekat pada seorang pemimpin, karena dengan melakukan suatu keteladanan lebih besar manfaat serta pengaruhnya dibandingkan dengan hanya memberikan anjuran.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk membuat orang lain bersedia mengikutinya. Organisasi manapun membutuhkan

⁵⁴ S. M. Antonio, *Muhammad SAW The Super Leader Super Manager*, (Jakarta: ProLM Center, 2007), 22.

⁵⁵ I. Noor, *Manajemen Kepemimpinan Muhammad SAW: Mencontoh Keteladanan Kepemimpinan Rasul untuk Kesempurnaan Manajemen Modern*, (Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2011), 28.

pemimpin disetiap tingkatannya. Entah karena hasil penunjukkan atau pemilihan, yang jelas pemimpin yang berkualitas akan dapat ditemukan dan dipelihara asalkan kriteria atau karakter yang dikehendaki benar-benar mendapatkan perhatian. Paling tidak ada 4 (empat) sifat atau karakteristik umum dari kepemimpinan yang dapat diakui kepemimpinannya, yaitu: intelegensi, prakarsa, keterbukaan, dan *sense of humor*.⁵⁶ Sedangkan nilai-nilai yang dapat membentuk karakter kepemimpinan seseorang disebutkan ada sembilan (9), yaitu: adil, arif bijaksana, ksatria, tawadhu, sederhana, visioner, solutif, komunikatif, inspiratif.⁵⁷

David Hakala (2008) mengemukakan tentang *Top Ten* karakter kepemimpinan yang berkualitas, yaitu: *envision* (memiliki visi), *integrity* (ketulusan hati, kejujuran), *dedication* (pengabdian), *magnanimity* (keluhuran budi, kemurahan hati), *humility* (kerendahan hati), *openness* (keterbukaan), *creativity* (daya cipta), *fairness* (keadilan), *assertiveness* (ketegasan), *sense of humor* (rasa humor). Sedangkan ciri-ciri intrinsik seperti kecerdasan, tampan, tinggi badan, dan lainnya tidak diperlukan untuk menjadi seorang pemimpin, karena bagi David Hakala, siapapun dapat memupuk sifat kepemimpinan yang tepat.⁵⁸ Sedangkan menurut George R. Terry menyatakan bahwa:

⁵⁶ Cheppy Hari Cahyono, *Psikologi Kepemimpinan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1984), 31.

⁵⁷ E. Sudewo, *Best Practice Character Building Menuju Indonesia yang Lebih Baik*, (Jakarta Selatan: Republika, 2011), 176.

⁵⁸ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos, ...* 34-37.

“Pemimpin yang unggul memiliki sepuluh karakter yang membedakan dari anggotanya yang menjadi pengikutnya. Kesepuluh karakter tersebut adalah kekuatan, stabilitas emosi, pengetahuan tentang relasi insani, kejujuran, obyektif, dorongan pribadi, keterampilan berkomunikasi, kemampuan mengajar, keterampilan sosial, dan kecakapan teknis atau manajerial”.⁵⁹

Dari beberapa pendapat mengenai karakter pemimpin tersebut, dapat diambil simpulan mengenai ciri-ciri karakter kepemimpinan dalam tiga bagian, yaitu:

- 1) Pemikiran berupa kematangan berpikir dan kritis, visioner, obyektif, kreatif, bijaksana, inspiratif, cerdas dan bijaksana dalam pengambilan keputusan, memiliki visi kedepan.
- 2) Perasaan berupa niat yang tulus, stabilitas emosi, empati, mencintai hal yang baik dan benar, rendah hati, memiliki keluhuran budi, serta memiliki rasa humor.
- 3) Tindakan berupa keteladanan, tanggung jawab, jujur, adil, peduli manajerial, komunikatif, tekun, tegas, mudah bekerjasama, kompetensi, kerja keras, mampu menghargai orang lain, produktif, solutif, berdidikasi tinggi, dan memiliki keterbukaan.

Pemimpin dan karakter merupakan bagian yang tidak terpisahkan satu sama lain. Seorang pemimpin tanpa karakter sama halnya dengan pemimpin yang tidak memiliki moral yang akan sangat berbahaya bagi dirinya dan orang lain. Dengan karakter kepemimpinan akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk

⁵⁹ I. Affandi, *Pendidikan Politik (Mengefektifkan Organisasi Pemuda Melaksanakan Politik Pancasila dan UUD 1945)*, (Bandung: UPI, 2012), 50.

menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dan keberadaannya sangat dinantikan untuk membawa perubahan yang lebih baik tentunya. Karakter kepemimpinan sudah semestinya dimiliki oleh setiap orang terutama para mahasiswa sebagai generasi penerus bangsa, sehingga sudah semestinya segenap mahasiswa mencari, memahami, memperbaiki dan mengembangkan karakter kepemimpinan mereka baik dalam lingkungan keluarga, pergaulan, bangku kuliah, maupun organisasi.

4. Organisasi Kemahasiswaan Sebagai Sarana Dalam Pengembangan Karakter Kepemimpinan

Organisasi kemahasiswaan (ormawa) merupakan bentuk kegiatan di perguruan tinggi yang diselenggarakan dengan prinsip dari, oleh, dan untuk mahasiswa.⁶⁰ Organisasi tersebut merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan peningkatan ilmu dan pengetahuan, serta integritas kepribadian mahasiswa berstatus non-formal.

Pemahaman lain tentang organisasi kemahasiswaan adalah sebagai wadah pengembangan kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa diperguruan tinggi yang meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran mahasiswa itu sendiri.⁶¹ Hal ini dikuatkan oleh Kemendikbud

⁶⁰ Sukirman Silvia, *Tuntunan Belajar di Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Pelangi Cendikia, 2004), 72.

⁶¹ Paryati Sudarman, *Belajar Efektif di Perguruan Tinggi*, ... , 34-35.

RI. No. 155/U/1998 Tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi. Dengan demikian, lulusan perguruan tinggi akan menjadi manusia dengan kualitas ganda baik kualitas profesional sesuai keilmuannya dan kualitas moral yang tinggi, sehingga dapat berkiprah sebagai warga negara yang baik sesuai bidang pekerjaannya.

Organisasi kemahasiswaan adalah organisasi yang beranggotakan mahasiswa. Dalam hal ini, organisasi kemahasiswaan dapat berbentuk sebagai organisasi intra-kampus maupun organisasi ekstra-kampus. Pada dasarnya organisasi kemahasiswaan adalah sebuah wadah berkumpulnya mahasiswa untuk tujuan yang sama, namun hal tersebut harus tetap sesuai dengan koridor Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART) yang disetujui oleh semua pengurus organisasi tersebut.

Contoh organisasi mahasiswa untuk organisasi intra-kampus adalah BEM, DEMA, DLM, UKM, HMJ dan untuk organisasi ekstra-kampus adalah berbagai macam ekstrakurikuler yang ada di kampus, seperti: Organisasi mahasiswa ekstra-kampus misalnya IMM (Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah), KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia), PMII (Pergerakan Mahasiswa Muslim Indonesia), HMI (Himpunan Mahasiswa Islam), GMKI (Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia), PMKRI (Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia), dan termasuk juga organisasi mahasiswa kedaerahan (OMDA) seperti: IMAYO (Ikatan Mahasiswa Yogyakarta), PMKS (Persatuan Mahasiswa Kalimantan Selatan), KMKT (Keluarga Mahasiswa

Kalimantan Timur), IKPM Kalimantan Tengah, IM Kalimantan Barat, PMB (Perhimpunan Mahasiswa Bandung), PMJ (Persatuan Mahasiswa Jakarta), dan lain-lain.

Para aktivis organisasi mahasiswa intra-kampus pada umumnya juga berasal dari kader-kader organisasi ekstra-kampus ataupun aktivis-aktivis independen yang berasal dari berbagai studi atau kelompok kegiatan lainnya. Ruang lingkup organisasi ekstra-kampus dan anggotanya adalah mahasiswa seperguruan tinggi atau lintas perguruan tinggi dan bersifat nasional, karena memiliki struktur organisasi di tingkat pusat sebagai pimpinan tertinggi, sehingga mencakup lebih luas.

Perbedaan lainnya, bahwa organisasi ini secara hukum tidak memiliki legalitas di kampus, namun sebagian perguruan tinggi ada yang memberikan legalitas ataupun batasan terhadap ruang gerak organisasi mahasiswa ekstra-kampus di lingkungan perguruan tingginya melalui surat keputusan pimpinan perguruan tinggi. Menyadari adanya sisi positif dari tujuan ormawa ekstra-kampus, sudah semestinya pihak perguruan tinggi perlu mendukung secara moril segala aktifitas organisasi-organisasi tersebut terlebih dalam penyelenggaraan pembentukan karakter yang tidak lain bertujuan untuk membentuk kepribadian dan karakteristik para mahasiswa.

Organisasi mahasiswa mempunyai peranan nyata dalam pengembangan maupun pembentukan karakter kepemimpinan. Hal ini dapat terlihat jelas dengan adanya departemen, bidang, divisi *Human*

Resources Development (HRD) atau Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang *concern* terhadap permasalahan sumber daya manusia. Aktivitas-aktivitas yang tertuang dalam suatu organisasi dalam rangka mewujudkan pengembangan dan pembentukan karakter kepemimpinan yang lebih baik. Tujuannya adalah untuk mendorong motivasi mahasiswa untuk aktif bersosialisasi dan membentuk karakter kepemimpinan selagi masih dalam tahap pencarian jati diri.

Organisasi banyak membantu dalam pembentukan karakter kepemimpinan individu. Namun tidak selalu berbentuk pada yang positif saja. Semua kembali bagaimana memanfaatkan wadah bermasyarakat dengan wajar-wajarnya oleh individunya sendiri. Namun paling tidak adanya pendidikan teori dan praktik dapat memberikan pengetahuan juga pemahaman yang diharapkan dapat menjelma menjadi insan kamil.

Tim Pendidikan karakter Ditjen Dikti 2010 menyatakan bahwa pendidikan karakter di lingkup satuan perguruan tinggi selain dilaksanakan melalui Tridarma perguruan tinggi, yaitu dengan adanya budaya organisasi dan kegiatan kemahasiswaan, serta kegiatan keseharian.⁶² Dari pernyataan tersebut mengidentifikasi bahwa mahasiswa perlu *the second university* yaitu suatu wadah organisasi yang mana hal tersebut akan memungkinkan para mahasiswa melakoni budaya organisasi dan melaksanakan kegiatan kemahasiswaan yang tidak bisa didapat atau tidak dapat arahan seperti itu selain di dalam organisasi.

⁶² Agus Wibowo, *Pendidikan Karakter di Perguruan Tinggi; Membangun Karakter Ideal Mahasiswa di Perguruan Tinggi, cet. I*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 123.

Dibandingkan dengan organisasi intra-kampus, penulis menyadari ada sejumlah karakteristik yang khas dan agak berbeda yang dimiliki oleh organisasi ekstra-kampus. Sebagian dari karakteristik tersebut adalah:

1) Mandiri dalam keuangan.

Dalam menjalankan roda organisasi atau untuk membiayai berbagai kegiatannya, organisasi ekstra dituntut untuk mandiri atau mencari sendiri sumber dananya. Berbeda dengan organisasi intra, di mana sumber keuangan dapat diperoleh dari anggaran perguruan tingginya. Kenyataan ini menuntut para aktivis ekstra-kampus untuk kreatif, berfikir keras dan cerdas dalam rangka memenuhi kebutuhan finansial organisasinya. Roda organisasi atau kegiatan tidak akan berjalan dengan baik tanpa dukungan finansial yang memadai. Sebagian organisasi ekstra ada yang mengandalkan dari iuran wajib anggotanya, sebagian lain mencari sendiri dengan cara bisnis kecil-kecilan, dan sebagian lain membuat proposal perencanaan untuk disampaikan kepada para alumninya yang telah sukses atau pengajuan proposal kepada perusahaan dan atau lembaga tertentu untuk kerjasama. Disinilah ada semacam proses pembelajaran berharga bagaimana caranya menggali dana tersebut.

2) Membangun ketajaman intelektual.

Sering diadakannya kegiatan-kegiatan keilmuan seperti diskusi, seminar, pelatihan atau bedah buku, memungkinkan para anggotanya memiliki wawasan yang luas, kemampuan berfikir baik

dan ketajaman intelektualnya terkembangkan serta yang penting lagi memiliki kemampuan analisa dan daya kritis tinggi dalam melihat sebuah persoalan, sehingga sangat wajar para aktivis ekstra-kampus banyak yang berhasil menjadi cendekiawan, akademisi, politisi atau pengusaha.

3) Jaringan lebih luas.

Mengingat keanggotaan organisasi ekstra bersifat nasional atau lintas perguruan tinggi, maka hubungan dan jaringan antara anggota menjadi lebih luas. Hal ini merupakan salah satu kelebihan karena nantinya akan menjadi modal dalam meraih sukses ketika sudah terjun di masyarakat. Apalagi hubungan telah dibangun dengan para alumni yang telah mapan dalam bidang pekerjaan atau profesi tertentu. Berbagai peluang untuk mengakses informasi atau kerjasama menjadi lebih terbuka lebar.

4) Membentuk karakter kepemimpinan bagi para kadernya.

Yang tidak kalah pentingnya adalah proses perkaderan di organisasi ekstra menjadi wahana untuk menyiapkan diri menjadi pemimpin. Baik sebagai pemimpin diri sendiri, pemimpin keluarga, pemimpin organisasi maupun pemimpin masyarakat, bangsa dan Negara. Proses inilah yang dapat dilihat dari banyaknya mantan aktivis ekstra-kampus yang berhasil menjadi pemimpin bangsa dan masyarakat.

F. Sitematika Penulisan

Tesis ini yang terdiri dari empat bab bagian sistematika secara lengkap adalah sebagai berikut:

Pertama, bab pertama berisi pendahuluan, yaitu: latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, landasan teori, dan sistematika penulisan.

Kedua, bab dua berisi metode penelitian, yaitu: pendekatan dan metode penelitian, subyek dan sumber data penelitian, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, teknik pengolahan data dan analisis data.

Ketiga, bab tiga berisi hasil penelitian dan pembahasan, yaitu: *pertama*, gambaran umum HMI Cabang Yogyakarta. *Kedua*, analisis data, di mana nantinya hasil data dalam penelitian kualitatif yang telah terkumpul dianalisis secara kualitatif untuk menjawab rumusan masalah mengenai: bagaimana internalisasi nilai-nilai lima kualitas insan cita (5 KIC) dalam perkaderan HMI Cabang Yogyakarta, dan bagaimana perkaderan HMI Cabang Yogyakarta dalam mengembangkan karakter kepemimpinan anggotanya. *Ketiga*, merupakan pembahasan tentang hasil data penelitian dalam menjawab rumusan masalah yang ada dan informasi-informasi lain yang ditemukan dalam proses penelitian.

Keempat, bab empat berisi penutup, yaitu: kesimpulan, dan saran-saran.