

## Peran Pemimpin Dalam Mengelola Organisasi Campus Concern Periode 2024-2025 Universitas Negeri Medan Fakultas Ilmu Sosial

Deswita Maharani<sup>1</sup> Elsha Putriany Br Girsang<sup>2</sup> Raja Pangihutan Simangunsong<sup>3</sup>  
Riyanty Ruth Melaty Angel Simanungkalit<sup>4</sup> Nahot Andika Nangiggolan<sup>5</sup> Flores Tanjung<sup>6</sup>  
Universitas Negeri Medan, Indonesia<sup>1,2,3,4,5,6</sup>

Email: [deswitamaharani9117@gmail.com](mailto:deswitamaharani9117@gmail.com)<sup>1</sup> [elshaputrianygirsang@gmail.com](mailto:elshaputrianygirsang@gmail.com)<sup>2</sup>  
[rajasimangunsong305@gmail.com](mailto:rajasimangunsong305@gmail.com)<sup>3</sup> [riyanty.ruth26@gmail.com](mailto:riyanty.ruth26@gmail.com)<sup>4</sup> [andikasantar7@gmail.com](mailto:andikasantar7@gmail.com)<sup>5</sup>  
[flores.tanjung@yahoo.co.id](mailto:flores.tanjung@yahoo.co.id)<sup>6</sup>

### Abstrak

Kepemimpinan memiliki peranan yang sangat vital dalam menetapkan tujuan dan keberlangsungan suatu organisasi, terutama dalam lingkungan keagamaan yang meliputi tidak hanya aspek manajerial, tetapi juga pengembangan spiritual dan penguatan nilai-nilai moral. Penelitian ini ditujukan untuk menyelidiki fungsi ketua dalam mengelola organisasi keagamaan mahasiswa Kristen, yaitu Campus Concern (CC) yang berada di bawah UKMKP Universitas Negeri Medan, serta menganalisis tanggapan dari para anggotanya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan teknik wawancara terhadap ketua dan dua anggota CC untuk periode 2024–2025. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa peran ketua sangat penting sebagai motor penggerak organisasi, dengan penerapan gaya kepemimpinan yang demokratis, yang terlihat dari partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan melalui diskusi dan pemungutan suara. Tanggapan dari anggota menunjukkan dukungan yang positif, di mana mereka merasakan manfaat berupa pengembangan pribadi, kemampuan berkomunikasi, dan hubungan sosial. Oleh karena itu, kepemimpinan yang berorientasi demokratis yang menekankan komunikasi, partisipasi, dan solidaritas terbukti mendukung pertumbuhan dan kesinambungan organisasi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Keagamaan, Mahasiswa, Demokratis, Partisipasi, Loyalitas

### Abstract

*Every organization needs a leader who can guide its members to achieve common goals. A leader is not just a person with the highest position, but rather a figure who serves as an example, an encouragement, and a bridge between the organization's larger ideas and concrete actions on the ground. In a campus environment, this role is crucial because student organizations are a place to build character, hone skills, and learn responsibility. Campus Concern (CC) is a student organization that serves as a forum for accommodating aspirations, building a sense of community, and developing the potential of its members. The 2024–2025 management period is a key moment to see how a leader leads this organization to remain active, relevant, and ready to face the challenges of the times on campus. With a good leader, an organization is not only strong internally but can also provide positive benefits for the entire campus community. Therefore, we feel the need to examine the role of leaders in managing Campus Concern for the 2024–2025 period. This study aims to examine the leadership style applied, how to manage members and activities, and its impact on the organization's sustainability. It is hoped that the results of this study can serve as useful evaluation material and a source of inspiration for future management.*

**Keywords:** Leadership, Religion, Students, Democratic, Participation, Loyalty



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Yukl (2013), kepemimpinan bukan hanya soal memerintah, tetapi bagaimana seorang pemimpin bisa menjadi teladan, memberi arahan, dan menciptakan

motivasi pada anggota. Dengan kata lain, pemimpin yang baik tidak hanya menguasai aturan, tetapi juga mampu membangun hubungan yang sehat dengan anggotanya.

### **Teori-Teori Kepemimpinan**

Dalam kajian ilmu sosial, ada beberapa teori kepemimpinan yang bisa dijadikan rujukan untuk melihat peran pemimpin dalam organisasi mahasiswa:

1. Teori Sifat (Trait Theory). Teori ini menekankan bahwa pemimpin biasanya lahir dengan sifat-sifat tertentu, seperti keberanian, kejujuran, dan percaya diri (Kartono, 2016). Namun, sifat saja tidak cukup, karena pemimpin juga harus belajar keterampilan manajemen.
2. Teori Perilaku (Behavioral Theory). Menurut Robbins & Judge (2017), kepemimpinan bisa dilihat dari perilaku sehari-hari pemimpin dalam mengelola anggota. Misalnya, apakah ia lebih menekankan tugas (task oriented) atau hubungan antaranggota (people oriented).
3. Teori Situasional (Situational Leadership). Hersey dan Blanchard menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan harus menyesuaikan kondisi dan kebutuhan anggota (Hersey, Blanchard, & Johnson, 2012). Dalam organisasi mahasiswa, pemimpin harus fleksibel, bisa bersikap tegas ketika ada masalah, tapi juga terbuka saat mendengar pendapat anggota.
4. Teori Kepemimpinan Transformasional. Bass (1990) menyebut kepemimpinan transformasional adalah gaya yang mampu menginspirasi anggota, menumbuhkan rasa percaya, dan mendorong mereka bekerja lebih dari sekadar kewajiban. Gaya ini banyak dipakai dalam organisasi mahasiswa karena mampu menumbuhkan kreativitas dan semangat ke mahasiswa, seperti Campus Concern, berfungsi sebagai wadah pembelajaran kepemimpinan, manajemen, dan kerja sama. Menurut Hasibuan (2019), pemimpin dalam organisasi harus mampu mengelola sumber daya, membuat perencanaan, dan menjaga hubungan antaranggota.

Hal ini penting agar organisasi tidak hanya aktif secara kegiatan, tetapi juga bermanfaat bagi pengembangan diri mahasiswa. Dengan teori-teori tersebut, dapat dipahami bahwa peran pemimpin dalam mengelola organisasi tidak bisa dilihat dari satu sisi saja. Pemimpin harus memiliki sifat yang mendukung, perilaku yang positif, mampu beradaptasi dengan situasi, serta mampu memberikan inspirasi kepada anggotanya.

### **METODE PENELITIAN**

Metode kualitatif digunakan pada penelitian ini, di mana analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi (Sugiyono, 2019). Dengan teknik pengumpulan data melalui kegiatan wawancara, observasi dan diperkuat melalui studi pustaka.

1. Wawancara. Wawancara dilakukan terhadap tiga orang narasumber merupakan Ketua dan 2 Anggota CC UNIMED untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik penelitian.
  - a. Ayu Tri Putri Samosir (Ketua CC) FMIPA Prodi Biologi
  - b. Mega Natalia Simanjuntak (Sekretaris Bendahara) FIS Prodi Antropologi
  - c. Rinto Manik (Diskusi Dan Aksi) FMIPA Prodi Matematika
2. Observasi. Pengamatan dilakukan pada salah satu Organisasi CC di universitas negeri medan tempat nya di fakultas ilmu sosial (FIS)
3. Studi Pustaka. Studi pustaka dilakukan untuk memperkuat data dari wawancara dan Observasi. Data diperoleh dengan mengumpulkan serta menyimpulkan informasi dari e-book dan artikel dalam jurnal online.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pendekatan kepemimpinan dalam mengorganisasikan Campus Concern untuk periode 2024–2025 dapat dilihat dari beberapa aspek utama yang terkait erat dengan misi organisasi. beberapa aspek utama yang berkaitan erat dengan misi Sebagai Pengarah dan Pengambil Keputusan pekerjaan pemimpin. Tugas pemimpin adalah memastikan bahwa arah organisasi selaras dengan visi dan misi adalah telah ditentukan sebelumnya. Pada saatnya nanti, pemimpin harus mampu menjelaskan keputusan - keputusan yang tepat, baik yang berkaitan dengan program kerja, kegiatan, maupun permasalahan yang timbul di dalam organisasi. Suatu organisasi dapat beroperasi tanpa arah yang jelas. Sebagai Penyambung dan Penghubung Aspirasi sebagai perantara antara anggota dengan organisasi lain, baik dosen, kampus, maupun badan lainnya. Dalam peran ini peran, pemimpin bersikeras untuk mengekspresikan aspirasi para peserta sehingga mereka dapat berhasil, dan mereka juga memastikan bahwa organisasi tersebut merupakan organisasi yang baik dalam lingkungan yang lebih luas, berhasil berkomunikasi secara efektif akan lebih mudah memperoleh kepercayaan dan rasa hormat dari pengikutnya. Hasilnya, anggota akan lebih termotivasi untuk bekerja sama dan menyelesaikan tugas dengan lebih bersemangat.

### **Analisis gaya kepemimpinan pada organisasi CC**

Pemimpin organisasi kampus umumnya menghadapi berbagai karakter anggota, mulai dari yang aktif, pasif, kritis, hingga yang lebih senang mengikuti arahan. Karena itu, gaya kepemimpinan yang cocok biasanya adalah kepemimpinan partisipatif. Artinya, pemimpin tidak berjalan sendiri, melainkan mengajak semua anggota ikut terlibat dalam pengambilan keputusan. Dengan begitu, anggota merasa dihargai, punya rasa memiliki, dan termotivasi untuk bekerja sama. Namun, di situasi tertentu, pemimpin juga perlu menggunakan gaya kepemimpinan tegas (directive), misalnya ketika ada konflik internal atau ketika program organisasi harus segera dilaksanakan. Ketegasan ini penting agar organisasi tetap memiliki arah yang jelas dan tidak kehilangan fokus. Di sisi lain, pemimpin Campus Concern juga dituntut memiliki gaya transformasional, yaitu mampu memberi inspirasi, membangkitkan semangat, dan menumbuhkan ide-ide baru dari para anggota. Hal ini penting agar organisasi tidak hanya menjalankan rutinitas, tetapi juga berkembang sesuai kebutuhan kampus dan masyarakat sekitar. Jadi, gaya kepemimpinan yang ideal dalam mengelola Campus Concern periode 2024–2025 bukan hanya satu, melainkan kombinasi:

1. Partisipatif untuk menjaga keterlibatan anggota.
2. Tegas agar arah organisasi tetap jelas.
3. Transformasional supaya organisasi bisa terus berkembang dan memberi dampak nyata.

### **Tantangan Kepemimpinan Organisasi CC**

Seorang pemimpin di organisasi Campus Concern tentu tidak hanya dituntut untuk mengatur jalannya kegiatan, tetapi juga menghadapi berbagai tantangan yang muncul selama masa kepemimpinannya. Tantangan-tantangan itu antara lain:

1. Mengelola Sumber Daya Manusia. Setiap anggota organisasi punya karakter, pemikiran, dan cara kerja yang berbeda. Pemimpin harus bisa menyatukan perbedaan itu agar tetap solid, tanpa membuat ada anggota yang merasa terabaikan.
2. Menjaga Semangat dan Komitmen Anggota. Di tengah kesibukan kuliah dan kegiatan pribadi, sering kali ada anggota yang kurang aktif atau mulai kehilangan semangat. Pemimpin perlu mencari cara agar motivasi anggota tetap terjaga.
3. Menghadapi Dinamika Internal. Perbedaan pendapat, miskomunikasi, bahkan konflik kecil pasti terjadi. Tantangan pemimpin adalah menyelesaikan masalah dengan bijak agar tidak merusak kekompakan tim.

4. Mengatur Waktu dan Prioritas. Pemimpin harus pandai membagi waktu antara tugas akademik dengan tanggung jawab organisasi. Ini menjadi tantangan besar, terutama saat jadwal kegiatan organisasi berbarengan dengan kesibukan kuliah.
5. Menjaga Reputasi dan Hubungan Eksternal. Campus Concern tidak hanya dikenal di dalam kampus, tapi juga di luar. Pemimpin punya tanggung jawab menjaga citra organisasi dengan membangun komunikasi baik dengan dosen, mahasiswa, maupun mitra eksternal.
6. Menyesuaikan Diri dengan Perubahan. Kondisi kampus dan lingkungan mahasiswa bisa cepat berubah, baik dari aturan baru, tren mahasiswa, maupun tantangan sosial. Pemimpin harus adaptif agar program organisasi tetap relevan dan bermanfaat.

## **KESIMPULAN**

Dari penelitian yang dilakukan terhadap organisasi Campus Concern periode 2024–2025, dapat dilihat bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam menjaga jalannya organisasi. Pemimpin tidak hanya menjadi orang yang memberi arahan tentang visi, misi, dan program kerja, tetapi juga mampu menjadi penggerak semangat bagi anggotanya. Banyak anggota merasa lebih termotivasi ketika pemimpin memberi dorongan, terutama saat menghadapi hambatan seperti kurangnya dana atau rendahnya partisipasi. Selain itu, pemimpin juga berperan sebagai penengah ketika terjadi perbedaan pendapat, sehingga masalah bisa diselesaikan dengan cara yang baik tanpa merugikan siapa pun. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi mahasiswa, karena tanpa kepemimpinan yang baik, kegiatan sulit berjalan terarah dan anggota kurang bersemangat untuk terlibat aktif. Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran pemimpin dalam mengelola organisasi Campus Concern periode 2024–2025 dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan organisasi. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah program dan pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motivator, teladan, dan penengah ketika terjadi perbedaan pendapat di antara anggota. Gaya kepemimpinan yang terlihat dalam organisasi ini cenderung bersifat situasional dan transformasional, artinya pemimpin bisa bersikap tegas saat dibutuhkan, tetapi juga fleksibel dalam mendengar pendapat anggota. Cara ini membuat organisasi tetap solid, kegiatan berjalan sesuai rencana, dan hubungan antaranggota terjaga dengan baik. Temuan ini sesuai dengan pandangan Yukl (2013) bahwa pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu memberi arah sekaligus membangun hubungan positif, serta sejalan dengan teori Bass (1990) tentang kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya memberi inspirasi dan motivasi. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kepemimpinan dalam Campus Concern periode 2024–2025 cukup berhasil karena pemimpin mampu mengatur program, menyelesaikan konflik, memberi motivasi, dan menjaga kekompakan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan lebih banyak mengarah pada situasional dan transformasional, di mana pemimpin mampu menyesuaikan sikap sesuai keadaan serta memberi inspirasi dan semangat kepada anggota. Hal ini membuat organisasi berjalan terarah, tetap solid, dan mampu melaksanakan program sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

## **Saran**

Bagi seorang pemimpin organisasi, penting untuk terus meningkatkan keterampilan komunikasi. Karena ikatan yang kuat dan hubungan yang dekat dengan karyawan akan membuat kerja tim lebih mudah. Anggota organisasi diharapkan lebih giat dalam meningkatkan program kerja, sehingga yang melakukannya bukan hanya atasan atau mentor saja. Pada masa kepemimpinan berikutnya, penting untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang fleksibel dan inspiratif, tetapi juga untuk memperkenalkan inovasi baru sehingga organisasi tetap relevan dengan pertumbuhan masyarakat. Untuk penelitian setelah peneliti,

itu disarankan untuk melakukan kajian lebih mendalam dengan membandingkan kepemimpinan organisasi lain sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang kepemimpinan di masyarakat setempat .disarankan untuk melakukanstudi yang lebih menyeluruh dengan membandingkan kepemimpinan organisasi lain sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang kepemimpinan di masyarakat setempat.

### **Ucapan Terima Kasih**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulisan jurnal dengan judul “Peran Pemimpin dalam Mengelola Organisasi Campus Concern Periode 2024–2025” dapat diselesaikan dengan baik Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dosen Dra. Flores Tanjung pengampu mata kuliah kepemimpinan yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan ilmu yang sangat bermanfaat dalam proses penyusunan makalah ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada teman-teman sekelompok yang telah bekerja sama, saling mendukung, dan membantu dalam menyelesaikan tugas ini. Penulis menyadari bahwa makalah ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga makalah ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri, teman-teman, dan semua pihak yang membutuhkannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2012). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. Pearson.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. California: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robin, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.