

**Motivasi Berorganisasi *Grassroots Leadership* pada Unit Kegiatan
Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
dalam Ilmu Psikologi**



DISUSUN OLEH :

SATRIYA ADHI NUGRAHA

1507016028

**PRODI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2021



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
Jalan. Prof. Dr. Hamka Km.01, Kampus III, Ngaliyan, Semarang 50185.
Telepon (024) 76433370, Website : fpk.walisongo.ac.id, Email :
fpk@walisongo.ac.id

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Motivasi Berorganisasi *Grassroots Leadership* pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang**

Penulis : Satriya Adhi Nugraha

NIM : 1507016028

Program Studi Psikologi

Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 11 Januari 2021

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,


Moh. Arifin, S.Ag., M.Hum.

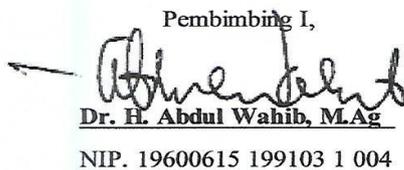
NIP. 19711012 199703 1 002

Penguji I,


Dra. Hj. Maria Ulfah, M.Si

NIP. 1960087 198612 2 001

Pembimbing I,


Dr. H. Abdul Wahib, M.Ag

NIP. 19600615 199103 1 004

Sekretaris Sidang,


Dewi Khurun Aini, S. Pd.I., M.A.

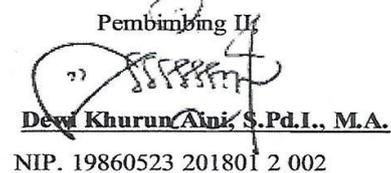
NIP.19860523 201801 2 002

Penguji II,


Siti Khikman, S.Psi, M.Si

NIP. 19750205 200604 2 003

Pembimbing II,


Dewi Khurun Aini, S.Pd.I., M.A.

NIP. 19860523 201801 2 002

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Satriya Adhi Nugraha

NIM : 1507016028

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

Motivasi Berorganisasi *Grassroots Leadership* pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali sumber tertentu yang saya rujuk sumbernya.

Semarang, 14 Januari 2021
Pembuat pernyataan,



Satriya Adhi Nugraha
NIM : 1507016028

NOTA PEMBIMBING

Semarang, 9 Oktober 2020

Kepada Yth ;
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo, Semarang

Assalamu 'alaikum. wr.wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Motivasi Berorganisasi Grassroots Leadership pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang**
Nama : Satriya Adhi Nugraha
NIM : 1507016028
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu 'alaikum. wr.wb.

Pembimbing 1,



Dr. H. Abdul Wahib, M.Ag

NIP. 19600615 199103 1004

NOTA PEMBIMBING

Semarang, 9 Oktober 2020

Kepada Yth ;
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo, Semarang

Assalamu'alaikum. wr.wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Motivasi Berorganisasi Grassroots Leadership pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang**

Nama : Satriya Adhi Nugraha

NIM : 1507016028

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu'alaikum. wr.wb.

Pembimbing II



Dewi Khurun Aini, Spd.I, M.A.

NIP. 19860523 2018012002

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT karena dengan rahmat, hidayah, serta inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Salawat dan salam selalu peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari jalan kebodohan menuju jalan pencerahan berfikir dan memberikan inspirasi bagi pebeliti untuk selalu belajar dan berkarya.

Penelitian ini merupakan tugas akhir Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Ibu Wening Wihartati, S.Psi, M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan Ibu Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si., selaku Sekertaris Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
4. Bapak Dr. Abdul Wahib, M. Ag, dan Ibu Dewi Khurun Aini M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan, memberikan masukan, dan menyempurnakan penelitian ini.
5. Seluruh dosen Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk peneliti selama menempuh pendidikan.
6. Para guru dan Staf Tata Usaha yang telah membantu dalam proses pengambilan data dan dokumen.
7. Seluruh informan yang telah bersedia memberikan informasi dalam rangka melancarkan proses penelitian yang peneliti lakukan.

8. Orang tua tercinta Bapak Adi Atmiko dan Ibu Nurhayati atas segala dukungan, motivasi dan doa yang selalu dipanjatkan.
9. Adik tersayang Balqis Nur Azizah atas segala dukungan, energi positif yang selalu tercurahkan.
10. Sahabat-sahabatku Dimas Hari Utomo, S.Psi; Wahyu Purnomo Aji, S.Psi; Syarif Hidayatullah, S.Psi dan seluruh mahasiswa Psikologi angkatan 2015 atas dukungan, semangat, pengorbanan, dan bantuannya.
11. Sahabatku lintas fakultas Lizar Hakim Dwi Putra S.Sos, Muhammad Musyafa S.Sos, atas segala perhatiannya, motivasi dan doa yang selalu dipanjatkan.
12. Serta berbagai pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung turut membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan berkah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik dari-Nya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Semarang, 23 Januari 2021

Peneliti,



Satriya Adhi Nugraha

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
BAB I : PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	4
Fokus Penelitian	4
Tujuan Penelitian	5
Manfaat Penelitian	5
Keaslian Penelitian	6
BAB II : LANDASAN TEORI	9
A. Motivasi Berorganisasi	9
1. Definisi Motivasi Berorganisasi	9
2. Pendekatan Psikologis	10
3. Motivasi Berorganisasi dalam perspektif Islam	13
B. <i>Grassroots Leadership</i>	15
1. Definisi <i>Grassroots</i>	15
2. Definisi <i>Grassroots Leadership</i>	16
3. Dimensi <i>Grassroots Leadership</i>	18
4. <i>Grassroots Leadership</i> dalam perspektif Islam	19

C. Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas	21
1. Definisi Unit Kegiatan Mahasiswa	21
2. Tanggung jawab Unit Kegiatan Mahasiswa	21
BAB III : METODE PENELITIAN	22
A. Rancangan Penelitian	22
B. Lokasi penelitian	22
C. Sumber data	22
D. Cara Pengumpulan Data	22
E. Keabsahan Data	23
F. Prosedur Analisis dan Interpretasi Data	24
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
A. Deskripsi Subjek	26
B. Temuan Penelitian	29
C. Pembahasan Hasil Penelitian	50
BAB V : PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Pengumpulan Data
Lampiran 2	Transkrip Hasil Wawancara
Lampiran 3	Dokumentasi
Lampiran 4	Lembar Member Check

INTISARI

Penelitian ini mengeksplorasi aspek motivasi berorganisasi *grassroots leadership* pada ranah kampus. Tujuan utama penelitian ini mengidentifikasi motivasi berorganisasi mahasiswa yang terlibat dalam *grassroots leadership*. Wawancara dilakukan dengan informan yang memimpin organisasi pertama kali pada fakultas yang baru dibentuk. Studi ini menggunakan teori Mc Clelland (1961) dan teori Alderfer (1969). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berorganisasi *grassroots leadership* yang merupakan dorongan kepemimpinan awal organisasi untuk mengajak anggota bekerja sama dengan menjalin relasi pada organisasi yang lebih senior sebagai pembangun karakter anggota.

Kata kunci : motivasi, *grassroots leadership*, organisasi, perguruan tinggi

ABSTRACT

This study explores the motivational aspects of grassroots leadership in the campus domain. The goal of this research is to identify the organizational motivation of involved college students in grassroots leadership. Interviews were conducted with informants who led the organization for the first time at the newly formed faculty. This study uses the theory of Mc Clelland (1961) and Alderfer's theory (1969). The results showed the novelty of the discussion of organizational motivation, grassroots leadership which was the initial leadership encouragement of the organization to invite members to work together by establishing relationships with older organizations as character builders of members.

Keywords: motivation, *grassroots leadership*, organization, college

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin dan terkendali, untuk mencapai suatu tujuan bersama. Sejalan dengan pendapat Robbins (1994) juga mendefinisikan organisasi sebagai kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Agar tujuan bersama dapat terwujud, organisasi tentunya juga membutuhkan kepemimpinan.

Kepemimpinan pada organisasi juga tidak terlepas dari pemilihan seorang pemimpin. Ketika memilih seorang pemimpin tentunya tidak dapat dipilih secara asal-asalan atau sembarangan. Karena pemimpin merupakan pemegang kunci utama dibalik keberhasilan organisasi yang dibawahinya. Pada saat pencalonan sebagai pemimpin, dibutuhkan calon-calon yang memiliki kriteria yang sesuai maupun mumpuni. Setelah itu, dari beberapa calon-calon tersebut dipilih oleh anggota agar sesuai dengan visi-misi organisasinya. Pemilihan pemimpin organisasi merupakan kegiatan yang wajib ada terutama pada organisasi yang masih baru. Untuk menjalankan berbagai usaha dan kegiatan berorganisasi, diperlukan upaya yang terencana dan sistematis dalam melatih dan mempersiapkan kepemimpinan yang baru (*grassroots leadership*), terutama pada organisasi. *Grassroots leadership* dikenal sebagai komponen yang penting untuk mempromosikan partisipasi, demokrasi, dan pemberdayaan komunitas dll (Berghardt dalam Boehm, 2006:78).

Namun, kenyataanya ketika memilih seorang pemimpin dalam organisasi yang baru dirintis sering kita temui berbeda. Mereka tidak

melihat latar belakang pemimpin. Kemudian pemimpin yang terpilih tersebut tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan organisasi, sehingga banyak organisasi baru yang gagal berkembang. Hal ini dikarenakan pemimpin baru yang telah terpilih merasa kurang percaya diri dalam menjalankan tugas mereka, sehingga anggota mereka juga merasa enggan untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi tersebut. Kejadian ini sungguh riskan terjadi. Pemimpin yang menjadi pemegang kunci utama pada organisasi seharusnya telah memiliki pengalaman memimpin dan memiliki sifat yang seharusnya. Dengan kondisi tersebut, tentunya sebuah organisasi tidak mampu menjalankan kegiatan yang sudah diagendakan. Hal tersebut juga menimbulkan konflik internal dalam suatu organisasi. Dari hasil *pre-eliminatory* meskipun mereka terpaksa terpilih untuk memimpin organisasi, namun mereka cukup mampu menggerakkan (memotivasi) organisasi yang dipimpinya.

Motivasi berorganisasi pada mahasiswa/i dinilai perlu untuk dikaji karena pada kenyataan di lapangan menyatakan bahwa banyak dari mahasiswa/i cenderung kurang dapat bertahan pada situasi yang sulit pada organisasi yang diikutinya yang mengakibatkan mereka untuk memutuskan mengundurkan diri dari organisasinya.

Motivasi menurut Ormrod (2008) merupakan sesuatu yang menghidupkan (*energize*), mengarahkan, dan mempertahankan perilaku; motivasi membuat seseorang bergerak, menempatkan mereka dalam suatu arah tertentu, dan menjaga mereka agar terus bergerak. Begitu pula dengan motivasi yang tinggi. Dengan motivasi yang tinggi, seseorang dapat menjalankan keinginannya dengan sungguh-sungguh. Begitu pula dengan motivasi berorganisasi pada mahasiswa/i yang memimpin sebuah organisasi. Motivasi berorganisasi pada pemimpin memiliki pengaruh pada kepemimpinannya terlebih lagi motivasi berorganisasi *grassroots leadership* yang dapat berfungsi sebagai pemberdayaan organisasi mahasiswa.

Hal tersebut serupa dengan apa yang dialami UIN Walisongo. Pada tahun 2015, UIN Walisongo membuka beberapa fakultas baru, salah satunya yaitu Fakultas Psikologi dan Kesehatan. Tahun tersebut merupakan tahun awal bagi Fakultas Psikologi dan Kesehatan menjadi fakultas yang benar-benar baru. Pada saat itulah fakultas psikologi dan kesehatan membuat struktur kepengurusan dalam fakultas ini. Setelah mendapatkan mahasiswa angkatan pertama, fakultas mengajak para mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan untuk mendirikan organisasi. Satu tahun kemudian, terbentuklah beberapa organisasi bakat minat mahasiswa.

Pada organisasi bakat minat mahasiswa juga diawali dengan pemilihan ketua. Mahasiswa/mahasiswi yang terpilih menjadi pemimpin awal pada organisasi bisa disebut dengan *grassroots leader*. *Grassroots leader* memiliki tantangan tersendiri dalam merintis organisasi. Tantangan tersebut di antaranya yaitu menyamakan ide/gagasan, mengenali berbagai macam kondisi, karakter-karakter anggotanya, menggerakkan anggotanya dalam mencapai tujuan bersama. Menggerakkan anggota bukan hal yang mudah. Hal tersebut dikarenakan kurangnya pengalaman (*skill*) yang dimiliki sangat minim atau bisa disebut baru mencoba karena hanya berbekal minat. Diiringi dengan rutinitas berkomunikasi dengan dekan, manajemen waktu antara waktu kuliah dengan waktu organisasi, cara mereka untuk memulai sebuah organisasi, menyusun AD/ART, rencana pengembangan kedepan. Meskipun mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, namun mereka para *grassroots leaders* masih kebingungan. *Grassroots leadership* membawa peranan penting bagi sebuah organisasi yang baru dibentuk karena kepemimpinan itulah yang merupakan tonggak awal dari sebuah organisasi yang menentukan organisasi yang baru dibentuk akan bergerak dibidang apa nantinya, program apa yang dijalankan nantinya yang mana akan dilanjutkan oleh kepemimpinan generasi selanjutnya dan lain sebagainya.

Peneliti mengambil contoh dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cahyorinatri (2018) yang berjudul *Motivasi Berorganisasi Mahasiswa di Kampus* menyimpulkan bahwa sebagian besar mahasiswa mengikuti kegiatan organisasi kemahasiswaan memiliki tipe integrasi. Faktor pertemanan menjadi faktor utama, dan didukung faktor kesadaran akan keuntungan berorganisasi bagi mahasiswa dalam mengikuti organisasi kemahasiswaan.

Penelitian diatas menunjukkan motivasi berorganisasi mahasiswa di kampus. Meskipun demikian, motivasi berorganisasi pada penelitian tersebut subjeknya mahasiswa pada umumnya, bukan berarti motivasi berorganisasi *grassroots leadership* pada penelitian ini juga memiliki hasil yang serupa. Peneliti menganggap motivasi berorganisasi *grassroots leadership* berbeda dengan motivasi berorganisasi mahasiswa pada umumnya dikarenakan mahasiswa pada umumnya belum tentu memiliki pengalaman pada *grassroots leadership*.

Dari latarbelakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti motivasi berorganisasi *grassroots leadership* pada UKM di UIN Walisongo yang cukup berhasil menjalankan roda organisasi dengan baik. Hal ini digunakan sebagai acuan dalam menjalankan sebuah organisasi baru agar dapat memulai kegiatan berorganisasi yang semestinya.

B. Rumusan Masalah

Bagaimanakah motivasi *grassroots leadership* mahasiswa untuk berorganisasi?

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada motivasi berorganisasi *grassroots leadership* pada UKM FPK UIN Walisongo. Peneliti akan membahas motivasi berorganisasi yang mendasari *grassroots leadership* bersedia secara sukarela memimpin organisasi yang baru dibentuk sehingga pembatasan materi dari penelitian hanya mengenai permasalahan tersebut.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang diteliti, tujuan dari penelitian adalah untuk mengkaji motivasi berorganisasi mahasiswa pada *grassroots leadership* UKM FPK.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan hal yang sangat penting untuk pengembangan ilmu pengetahuan mengenai motivasi berorganisasi *grassroots leadership* di ranah psikologi.

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur dan dapat digunakan sebagai pengetahuan tentang motivasi berorganisasi *grassroots leadership* merintis sebuah organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi untuk penelitian berikutnya yang berhubungan dengan permasalahan tersebut.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi berorganisasi *grassroots leadership* pada organisasi mahasiswa yang baru terbentuk. Hasil tersebut penting bagi kalangan pemimpin baru terutama pada organisasi yang baru didirikan karena bagi mahasiswa yang sedang menjabat pertama kali di organisasi yang baru dibentuk, biasanya belum mengetahui dinamika perilaku dan aktivitas mentalnya yang akan dihadapinya nantinya. Kemudian hasil tersebut dapat menjadi bahan pembelajaran atau evaluasi bagi generasi selanjutnya sehingga kedepannya dapat menjalankan kegiatan organisasi dengan lebih baik.

b. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan positif dalam pengetahuan motivasi berorganisasi *grassroots leadership* yang ada pada UIN Walisongo Semarang.

F. Keaslian Penelitian

Demi menghindari terjadinya pengulangan hasil temuan yang membahas permasalahan yang sama dari seseorang, baik dalam bentuk skripsi ataupun dalam bentuk tulisan lainnya, maka penulis dalam pembahasan ini akan mendeskripsikan tentang hubungan antara permasalahan yang penulis teliti dengan penelitian terdahulu yang relevan, yaitu penelitian dari:

Cahyorinartri, N. (2018). *Motivasi Mahasiswa Berorganisasi Di Kampus*. Jurnal Psikologi Insight, 2(2), 27-38. Penelitian ini menjelaskan Sebagian besar mahasiswa mengikuti kegiatan organisasi kemahasiswaan memiliki tipe integrasi. Faktor pertemanan menjadi faktor utama, dan didukung faktor kesadaran akan keuntungan berorganisasi bagi mahasiswa dalam mengikuti organisasi kemahasiswaan. Pihak universitas juga perlu meningkatkan informasi yang dimiliki mahasiswa tentang organisasi yang akan diikuti karena hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dalam mengikuti kegiatan organisasi kemahasiswaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ulya (2019) dengan judul penelitian “Motivasi Wanita Karier Dalam Mengikuti Kegiatan Majelis Taklim”. Penelitian tersebut menyatakan, wanita karier mengikuti kegiatan majelis taklim dikarenakan beberapa motivasi. Motivasi pertama adalah motivasi intrinsik, diantaranya tujuan wanita karier mengikuti majelis taklim adalah untuk mengembangkan diri, memiliki kemajuan dalam kehidupan beragama, adanya keberhasilan yang diperoleh dari amalan yang dilakukan, dan mendapatkan pengakuan dari lingkungan. Motivasi kedua ditemukan dalam penelitian dan berperan besar bagi wanita karier untuk mengikuti kegiatan majelis taklim adalah motivasi ekstrinsik. Motivasi lain yang ditemukan dalam penelitian tersebut adalah motivasi moral prakonvensional, motivasi moral konvensional dan motivasi moral pascakonvensional.

Kezar, A., & Lester, J. (2009). *Supporting faculty grassroots leadership*. *Research in Higher Education*, 50(7), 715-740. Hasil penelitian menerangkan bahwa satu temuan sepanjang departemen pendidikan, sekolah, pendidikan tinggi *grassroots leadership* dapat digunakan oleh agen

kelembagaan di tingkat mana pun. Untuk mendukung kepemimpinan akar rumput pada fakultas, dibutuhkan panutan dan mentor. Panutan dan mentor melayani fungsi penting dalam membantu menciptakan dan membina kepemimpinan di kampus karena fakultas umumnya tidak memberikan sosialisasi untuk menjadi pemimpin yang efektif dalam perubahan kelembagaan. Dengan menjadikan Fakultas yang telah senior sebagai panutan dan mentor, mereka dapat memberikan bimbingan kepada fakultas yang masih baru untuk mengajari mereka bagaimana caranya untuk membuat visi untuk perubahan, keterampilan politik, strategi dan taktik yang efektif dalam bagian kampus secara informal.

Kezar, A., Bertram Gallant, T., & Lester, J. (2011). Everyday people making a difference on college campuses The tempered grassroots leadership tactics of faculty and staff. Studies in Higher Education, 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fakultas dan staf dapat membuat perubahan di kampus, tanpa posisi kewenangan, beroperasi dari bawah ke atas, menantang status quo, cara berpikir dominan, dan dapat beroperasi seperti *grassroots leadership*. Ada beberapa variasi berdasarkan konteks dalam keefektifan dan berkembangnya berbagai macam taktik. Selain itu, tampaknya ada taktik tertentu yang cenderung digunakan di berbagai kampus dan fakultas baru tersebut dan pemimpin staf harus melakukan sebuah keputusan, seperti ditempatkan pada komite yang strategis, merekrut dan mensosialisasikan fakultas dan staf baru, pengembangan profesional dan bekerja dengan mahasiswa.

Lester, J., & Kezar, A. J. (2012). Understanding the formation, functions, and challenges of grassroots leadership teams. Innovative Higher Education, 37(2), 105-124. Hasil penelitian menerangkan bahwa pembentukan tim dan kelompok yang kohesif, kepemimpinan dalam tim, dan tantangan (perselisihan antar kelompok, kelelahan, dan rekrutmen) berdampak pada kemampuan kelompok akar rumput untuk mencapai kompleksitas kognitif.

May, D. B., Susskind, D., & Shapiro, N. S. (2013). Faculty grassroots leadership in science education reform Considerations for institutional

change, culture, and context. Creative Education, 4(07),22. Hasil penelitian menerangkan bahwa dalam membuat keputusan, salah satu peran utama dari kerja sama dalam penelitian tersebut menguji pengaruh dukungan untuk berbagai perubahan organisasi pada perguruan tinggi. Jika perguruan tinggi dan universitas benar-benar menghargai berbagai upaya, maka mengakui dan menghargai *grassroots leadership* fakultas adalah salah satu cara untuk memastikan bahwa agen perubahan fakultas ini akan terus berlanjut untuk mencapai generasi penerus yang ingin tahu, terlibat, dan berpikir kreatif baik fakultas maupun mahasiswa sebagai warisan abadi dari investasi mereka dalam reformasi pendidikan.

Peneliti tertarik untuk mengambil judul “Motivasi Perintis *Grassroots Leadership* UKM FPK UIN Walisongo Semarang” perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti ingin membedah tentang motivasi berorganisasi *grassroots leadership* atau kepemimpinan perintis dalam lingkup UKM atau lembaga mahasiswa yang baru terbentuk.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Motivasi Berorganisasi

a. Definisi Motivasi Berorganisasi

Didasari oleh pengetahuan umum motivasi yang merupakan sebuah dorongan, dimana telah diungkapkan banyak tokoh diantaranya Menurut Ormrod (2008) motivasi adalah sesuatu yang menghidupkan (energize), mengarahkan, dan mempertahankan perilaku; motivasi membuat seseorang bergerak, menempatkan mereka dalam suatu arah tertentu, dan menjaga mereka agar terus bergerak. Menurut Azwar (2000: 15) motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kesimpulan dua teori tersebut bahwa motivasi merupakan suatu dorongan seseorang atau sekelompok orang yang bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar terus bergerak. Karena motivasi pada penelitian ini merupakan motivasi berorganisasi, maka organisasi juga terlibat.

Fahmi (2014) mendefinisikan organisasi sebagai sebuah wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak, dan tak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya. Menurut Robbins (1994), mendefinisikan organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Kesimpulan dari dua teori organisasi bahwa organisasi adalah sebuah wadah yang

dikoordinasikan bersama untuk mencapai tujuan dan keinginan bersama yang bekerja relatif terus menerus. Penggabungan teori motivasi dan teori organisasi merujuk pada kesimpulan pada penelitian yang dilakukan Purwati (2018) yang menyimpulkan motivasi berorganisasi merupakan dorongan dalam diri individu yang mengarahkan individu tersebut untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku secara sadar dalam melaksanakan setiap kegiatan atau aktivitas organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

b. Pendekatan Psikologis

1. Teori kebutuhan McClelland

Menurut McClelland, Motivasi seseorang dan efektivitas dalam fungsi pekerjaan tertentu dipengaruhi oleh tiga kebutuhan. sebagian besar kebutuhan manusia antara lain:

Kebutuhan untuk Berprestasi (*need for achievement, n Ach*) Penelitian McClelland yang dijabarkan Mangkunegara (2005:68) indikator pada kebutuhan ini diantaranya :

- a) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b) Memiliki perencanaan dan berusaha untuk mencapai tujuan
- c) Berani mengambil resiko atas keputusannya
- d) Tuntutan untuk berhasil dalam berupaya sangat tinggi
- e) mempunyai keinginan menjadi unggul yang menguasai bidang tertentu

McClelland menyarankan bahwa orang dengan prestasi yang tinggi perlu menjadi pemimpin yang baik, meskipun mereka cenderung mengharapkan orang-orang yang bekerja dengannya. Realisme agresif mereka membuat mereka menjadi pemimpin yang sukses (Jainudin, 2018).

Kebutuhan afiliasi (N-affil) adalah kebutuhan untuk berhubungan harmonis dengan orang lain. Karakteristik dari kebutuhan ini adalah memiliki keinginan untuk hubungan antar pribadi yang ramah, memiliki keinginan untuk berupaya agar tidak merugikan orang lain. Menurut McClelland, tipe individu dengan kebutuhan berafiliasi yang kuat, berusaha mencari hubungan akrab dan kawan-kawan. Golongan ini senang berada dalam bidang pekerjaan yang mempunyai banyak interaksi dengan orang-orang lain. Indikator pada kebutuhan ini diantaranya:

- a) Mengupayakan kualitas hubungan sosial, bekerjasama dengan orang lain.
- b) Tidak ingin merugikan orang lain.
- c) Bersedia bertukar pikiran dengan orang lain

McClelland menganggap kebutuhan afiliasi yang kuat dapat merusak objektivitas dalam kemampuan pengambilan keputusan. (McClelland, 1961:123)

Kebutuhan Kekuasaan (N-Pow) adalah kebutuhan untuk otoritas, untuk bertanggung jawab. Menginginkan wewenang lebih tinggi akan ada guna pengaruh terhadap orang lain, disamping memiliki keinginan untuk mengatur orang lain. Para individu yang mencari kekuasaan biasanya berkecenderungan untuk mencari posisi-posisi kekuasaan atau dengan pengaruh. Indikator kebutuhan ini diantaranya :

- a) Berkeinginan menjadi pemimpin diantara rekannya
- b) Memiliki keinginan tertentu untuk mempengaruhi serta mengatur orang lain tanpa paksaan
- c) Menginginkan wewenang (otoritas) lebih tinggi
- d) Memenangkan argumentasi

2. Teori Kebutuhan Alderfer

Alderfer (1969) terkenal dengan teori ERG. Teori ini terdapat tiga hirarki kebutuhan inti yaitu :

- a) Kebutuhan Eksistensi yang merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan serta keselamatan (meringkas teori kebutuhan Maslow).
- b) Kebutuhan Berhubungan yang merupakan kebutuhan manusia untuk melakukan interaksi antar satu individu dengan individu lainnya dalam organisasi, meringkas kebutuhan sosial dan kasih sayang dari teori Maslow.
- c) Kebutuhan Pertumbuhan yang merupakan keinginan setiap individu untuk memperoleh penghargaan serta dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Meringkas kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri dari teori Maslow (Robbins, 2001:171).

Menurut Wijono (2010:39), Teori Alderfer ini dengan sangat mudah dapat kita gunakan dalam pembelajaran. Dengan berasumsikan teori ini kita harus berupaya keras untuk menanamkan pentingnya kesuksesan dalam pembelajaran. Sukses dalam belajar merupakan awal dari kesuksesan berikutnya. Semakin mahir kita dalam menanamkan pentingnya kesuksesan dalam pembelajaran, maka akan semakin tinggi semangat belajar mahasiswa. Demikian pula dengan motivasi berorganisasi mahasiswa.

c. Motivasi Berorganisasi menurut Islam

Islam memotivasi umatnya untuk bekerja untuk menjemput rezeki dan sarana meningkatkan taraf hidup, diiringi tawakal kepada Allah. Hal ini juga dapat diterapkan pada motivasi berorganisasi. Motivasi berorganisasi pada penelitian ini yang dikhususkan pada *grassroots leadership*, diberikan amanah yang begitu besar, karena merupakan tonggak awal majunya organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu, seharusnya seorang pemimpin harus memiliki motivasi untuk memperjuangkan organisasinya. Sebagaimana disebutkan dalam hadits riwayat muslim no.3433

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ الْمُثَنَّى وَمُحَمَّدُ بْنُ بَسَّارٍ قَالَا حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ جَعْفَرٍ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ سِمَاكِ بْنِ حَرْبٍ عَنْ عَلْقَمَةَ بِنِ وَائِلِ الْحَضْرَمِيِّ عَنْ أَبِيهِ قَالَ سَأَلَ سَلْمَةَ بْنَ يَزِيدَ الْجُعْفِيَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ يَا نَبِيَّ اللَّهِ أَرَأَيْتَ إِنْ قَامَتِ عَلَيْنَا أُمَرَاءُ يَسْأَلُونَا حَقَّهُمْ وَيَمْنَعُونَا حَقَّنَا فَمَا تَأْمُرُنَا فَأَعْرَضَ عَنْهُ ثُمَّ سَأَلَهُ فَأَعْرَضَ عَنْهُ ثُمَّ سَأَلَهُ فِي الثَّانِيَةِ أَوْ فِي الثَّلَاثَةِ فَجَدَبَهُ الْأَشْعَثُ بْنُ قَيْسٍ وَقَالَ اسْمَعُوا وَأَطِيعُوا فَإِنَّمَا عَلَيْهِمْ مَا حُمِّلُوا وَعَلَيْكُمْ مَا حُمِّلْتُمْ وَحَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ حَدَّثَنَا شَبَابَةُ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ سِمَاكِ بْنِ هَذَا الْإِسْنَادِ مِثْلَهُ وَقَالَ فَجَدَبَهُ الْأَشْعَثُ بْنُ قَيْسٍ فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اسْمَعُوا وَأَطِيعُوا فَإِنَّمَا عَلَيْهِمْ مَا حُمِّلُوا وَعَلَيْكُمْ مَا حُمِّلْتُمْ

Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Al Mutsanna dan Muhammad bin Basyar keduanya berkata; telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Ja'far telah menceritakan kepada kami Syu'bah dari Simak bin Harb dari

'Alqamah bin Al Wa'il Al Hadlrami dari ayahnya dia berkata : Salamah bin Jazid Al Ja'fi bertanya kepada rasulullah saw : ya rasulullah, bagaimana jika terangkat diatas kami kepala-kepala yang hanya pandai menuntut haknya dan menahan hak kami, maka bagaimanakah kau menyuruh kami berbuat? Pada mulanya rasulullah mengabaikan pertanyaan itu, hingga ditanya kedua kalinya, maka rasulullah saw bersabda : dengarlah dan ta'atlah maka sungguh bagi masing-masing kewajiban sendiri-sendiri atas mereka ada tanggung jawab dan atas kamu tanggung jawabmu (H.R. Muslim, 45/3433).

Rakyat memiliki hak dan pemimpin memiliki tanggung jawab. Begitu pula sebaliknya, Antara keduanya harus ada keseimbangan dan kesetaraan. Karena hakekat kepemimpinan hanyalah amanat yang harus diemban oleh seorang pemimpin. Hal ini juga dapat diterapkan pada ranah organisasi.

Amanat yang diemban pemimpin untuk mencapai kesepakatan bersama merupakan wujud dari kekokohan suatu organisasi, sebagaimana disebutkan dalam Al-Quran surat Al-Anfal ayat 46

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ

Artinya : Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

Ayat ini menerangkan bahwa dalam sebuah organisasi tidak boleh terdapat percekocokan yang membawa kepada permusuhan yang pada akhirnya mengakibatkan hancurnya kesatuan. Dalam tafsirnya al-Maraghi menerangkan pertentangan yang menyebabkan rusaknya koordinasi dan organisasi akan membawa kepada kelemahan dan kegagalan.

Jika dibalik situasinya menjadi terciptanya koordinasi yang kondusif dalam suatu organisasi, secara langsung maupun tidak langsung dapat menumbuhkan dorongan untuk melakukan kegiatan berorganisasi yang dilakukan secara sungguh-sungguh (termotivasi) terlebih pada segi kepemimpinan.

2. *Grassroots Leadership*

a. Definisi *Grassroots*

Secara leksikal *grassroots* diberi makna sebagai masyarakat bawah. Merriam dan Webster (2006: 802) menjelaskan *grassroots* sebagai 1) basic, fundamental (misal *faktor grassroots dalam memutuskan untuk membeli rumah*); 2) menjadi, berasal dari, atau beroperasi di dalam (misal *sebuah organisasi grassroots atau dukungan politik grassroots*); 3) tidak diadaptasikan atau ditambahkan menjadi sebuah fasilitas atau operasi yang menyenangkan. Dapat diartikan bahwa semuanya baru (*a grassroots refinery*).

Gerakan akar rumput adalah gerakan yang menggunakan orang-orang di distrik, wilayah, atau komunitas tertentu sebagai basis untuk gerakan politik atau ekonomi (Gove, 1961). Gerakan dan organisasi akar rumput menggunakan aksi kolektif dari tingkat lokal untuk mempengaruhi perubahan di tingkat lokal, regional, nasional, atau internasional. Gerakan akar rumput diasosiasikan dengan pengambilan keputusan dari bawah ke atas, bukan dari atas ke bawah, dan terkadang dianggap lebih alami atau spontan daripada struktur kekuasaan yang lebih tradisional (Yenerall, 2017).

Sebuah gagasan akar rumput sering digabungkan dengan demokrasi partisipatoris. Istilah ini dapat dibedakan karena akar rumput sering kali merujuk pada gerakan atau organisasi tertentu,

sedangkan demokrasi partisipatoris mengacu pada sistem pemerintahan yang lebih besar.

Karena merujuk pada gerakan atau organisasi tertentu, maka gagasan *grassroots* atau akar rumput ini juga dapat bergerak pada ranah pendidikan terutama pada tingkat perguruan tinggi.

b. Definisi *Grassroots Leadership*

Wilson (1973:32) mendefinisikan *grassroots leadership* dalam literatur gerakan sosial sebagai stimulasi perubahan sosial atau tantangan *status quo* oleh mereka yang tidak memiliki wewenang formal, kekuasaan yang didelegasikan berkuasa atau “berbagai metode kelembagaan untuk melakukannya” Pemikiran kepemimpinan akar rumput juga memunculkan gambaran tentang taktik perubahan terbuka dan aksi langsung, seperti piket, aksi unjuk rasa dan demonstrasi. Pelunakan Radikal juga merupakan pemimpin akar rumput karena mereka: bekerja untuk menciptakan perubahan, beroperasi dari bawah ke atas, kurang memiliki wewenang formal dan sering membuat perubahan di luar status quo.

Berghardt dalam Boehm (2006:78) *grassroots leadership* dikenal sebagai komponen yang penting untuk mempromosikan partisipasi, demokrasi, dan pemberdayaan komunitas, sebagaimana juga untuk kampanye pengembangan perubahan sosial, proyek, dan pelayanan dalam kelompok non profit.

Kezar (2011:497) *Grassroots leadership* didefinisikan sebagai melakukan usaha tanpa wewenang formal dan berfokus pada kekuatan untuk membuat perubahan. Kellogg (2001:04) *Grassroots leadership* itu berbeda. Hal ini membahas tentang mendukung masyarakat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sementara banyak masyarakat telah memandang mereka memiliki wewenang untuk menyelesaikan masalah, semakin

banyak orang menyadari perlunya mengambil tanggung jawab atas perubahan yang mereka inginkan.

Berdasarkan definisi *grassroots leadership* dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa *grassroots leadership* adalah kepemimpinan yang memiliki kekuatan membuat gebrakan perubahan mempromosikan partisipasi, demokrasi, dan pemberdayaan pada anggotanya dengan menciptakan sebuah wadah kelompok atau organisasi. Dari definisi diatas peneliti memaknai *grassroots leadership* sebagai kepemimpinan perintis suatu organisasi sebagai wadah untuk aktualisasi kelompok dalam pengembangan diri.

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kezar (2012) dengan tahun-tahun sebelumnya, *grassroots leadership* pada kampus mencakup berbagai hal diantaranya seperti dukungan kepemimpinan dalam melakukan perubahan pada kampus, kemampuan mencapai kompleksitas kognitif, gebrakan inovasi untuk mengembangkan kampus, dll.

Berdasarkan paparan yang dijelaskan sebelumnya bahwa definisi *grassroots leadership* pada kampus berbeda dengan *grassroots leadership* lainnya, akan tetapi belum ditemukan definisi yang dapat mewakili *grassroots leadership* di kampus. Dengan kata lain *grassroots leadership* di kampus merupakan kepemimpinan perintis yang pertama kali menjabat pada organisasi kampus melakukan berbagai gebrakan inovasi.

c. Dimensi *Grassroots leadership*

Bernal (1998:124) mengidentifikasi dimensi *grassroots leadership* dalam lima aktivitas diantaranya:

- 1) *Networking*
Membangun dukungan dan menghubungkan kelompok yang berbeda yang dapat menawarkan legitimasi yang mengarah pada perubahan.
- 2) *Organizing*
Menghadiri pertemuan, perencanaan atau mengikuti kegiatan secara langsung atau tidak langsung yang mengarah pada perubahan.
- 3) *Developing consciousness*
Membantu sesama untuk meningkatkan kewaspadaan lembaga dan ketidakadilan sosial melalui dan media. Hal ini bersifat krusial untuk mengadakan dan mempertahankan momentum yang dipertahankan untuk berbagai pergerakan sosial. Mengorganisasi sebelumnya terpisah dari tugas memimpin, membangun kesadaran seringkali diabaikan sebagai bagian dari dinamika proses.
- 4) *Holding office*
Melayani posisi terpilih atau tertunjuk dalam organisasi secara langsung atau tidak langsung yang mengarah pada perubahan.
- 5) *Acting as spokesperson*
Berbicara pada media sebagai perwakilan resmi atau tidak resmi.

Perbedaan dari aktivitas tersebut tidak berarti harus sesuai meskipun termasuk ke dalam dimensi *grassroots leadership*. Tidak setiap pemimpin membutuhkan partisipasi di setiap dimensi kepemimpinan dikarenakan aktivitas tersebut memiliki tingkat kepentingan yang sama dengan menyesuaikan situasi.

d. *Grassroots Leadership* dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan merupakan tema yang populer, tema tersebut telah banyak dikemukakan oleh banyak tokoh. Selain itu, kepemimpinan dapat dilihat dari perspektif Islam. Kepemimpinan adalah sebagai perihal memimpin berisi kegiatan menuntun, membimbing, memandu, menunjukkan jalan, mengepalai, melatih agar orang-orang yang dipimpin dapat mengerjakan sendiri (Nawawi, 1993:28). Perspektif ini juga dapat dikaitkan dengan *grassroots leadership* yang memiliki dasar yang sama yaitu kepemimpinan.

Grassroots leadership yang merupakan kepemimpinan perintis yang pertama kali menjabat pada organisasi tentunya berguna sebagai landasan awal bagi kepemimpinan selanjutnya. Ajaran Islam juga mencantumkan landasan-landasan kepemimpinan. Salah satunya disebutkan dalam Al-Quran surat As Sad ayat 26:

يٰۤاٰدٰوُدْ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰخِمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ
وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ
اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

“Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”

Pada ayat ini, Allah menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus bersikap adil, amanah, dan mendahulukan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi (Tafsir Kementerian Agama RI).

Adil dalam memimpin akan juga memiliki balasan oleh Allah Subhanahu wa Ta'ala, hal ini dijelaskan dalam H.R. Muslim yang berbunyi

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَزُهَيْرُ بْنُ حَرْبٍ وَابْنُ نُمَيْرٍ قَالُوا حَدَّثَنَا
سُفْيَانُ بْنُ عُيَيْنَةَ عَنْ عَمْرِو بْنِ يَعْنَى ابْنِ دِينَارٍ عَنْ عَمْرِو بْنِ أَوْسٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ
بْنِ عَمْرِو قَالَ ابْنُ نُمَيْرٍ وَأَبُو بَكْرٍ يَبْلُغُ بِهِ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَفِي
حَدِيثِ زُهَيْرٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ الْمُقْسِطِينَ عِنْدَ
اللَّهِ عَلَى مَنَابِرٍ مِنْ نُورٍ عَنْ يَمِينِ الرَّحْمَنِ عَزَّ وَجَلَّ وَكَلَّمَا يَدَيْهِ يَمِينُ الَّذِينَ
يَعْدِلُونَ فِي حُكْمِهِمْ وَأَهْلِيهِمْ وَمَا وَلُوا

“Sesungguhnya orang-orang yang berlaku adil, pada hari Kiamat kelak, ia berada di atas mimbar dari cahaya di sebelah kanan Allah Azza wa Jalla yang Maha pemurah. Kedua tangan Allah sebelah kanan. (Mimbar tersebut) diberikan untuk orang yang bersikap adil dalam berhukum mereka, keluarga mereka, dan yang mereka kuasai” (H.R. Muslim, No. 3406).

3. Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas

a) Definisi

UKMF adalah unit kegiatan mahasiswa di tingkat fakultas yang secara spesifik mengembangkan kompetensi mahasiswa di bidang: kepemimpinan, penalaran, bakat dan minat, peningkatan kesejahteraan dan/atau pengabdian masyarakat.

b) Tugas-tugas pokok

Tugas-tugas pokok Unit Kegiatan Mahasiswa UIN Walisongo diantaranya; menyusun program kerja yang sesuai dengan bidangnya, mengusulkan program kerja yang diketahui BEMF kepada Dekan untuk mendapatkan pengesahan, melaksanakan program kerja yang telah disahkan Dekan, mempertanggungjawabkan pelaksanaan program kerja kepada Dekan melalui BEMF, UKMF dipimpin oleh seorang ketua yang berhak menyusun kepengurusan tersendiri sesuai dengan kebutuhan, susunan pengurus UKMF diketahui oleh BEMF dan disahkan oleh Dekan, pembentukan UKMF baru hanya dapat dilakukan dengan izin dari Dekan, UKMF yang dipandang tidak produktif dapat dibubarkan oleh Dekan, pemilihan ketua dan reorganisasi kepengurusan UKMF dilakukan secara internal dengan ketentuan dan tata cara yang disepakati oleh anggota tiap- tiap lembaga yang bersangkutan. (Buku Kegiatan Ekstra Kurikuler Mahasiswa UIN Walisongo, 2015:61)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. *Case study* adalah model penelitian kualitatif yang terperinci tentang individu atau suatu unit sosial tertentu selama kurun waktu tertentu. Secara lebih dalam *case study* merupakan suatu model yang bersifat komprehensif, intens, memerinci, dan mendalam serta lebih diarahkan sebagai upaya untuk menelaah masalah-masalah atau fenomena yang bersifat kontemporer (berbatas waktu). (Hardiansyah 2015:150).

B. Lokasi penelitian

Penelitian ini meneliti beberapa UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan di UIN Walisongo Semarang. Pemilihan lokasi ini dikarenakan Fakultas Psikologi dan Kesehatan tergolong salah satu fakultas baru di UIN Walisongo Semarang.

C. Sumber data

Pada penelitian ini data didapatkan dari informan utama yaitu pemimpin perintis pada UKM di FPK sebanyak 3 orang. Dari penelitian ini diambil informan yang memiliki karakteristik sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Mahasiswa/ i yang menjabat sebagai ketua UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan masa pembentukan awal.
2. Bersedia untuk wawancara.

D. Cara Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan proses tanya jawab yang mengarah pada tujuan tertentu (Berg, 2011). Tujuan tertentu yang dimaksud adalah tujuan penelitian untuk menggali informasi yang berhubungan dengan fokus penelitian.

Wawancara pada penelitian ini menggunakan pendekatan mendalam (*in-depth*) karena memiliki tujuan memperoleh informasi yang mendalam dari subjek yang dengan batasan tema yang telah dibuat sebagai kontrol wawancara.

Bentuk wawancara yang dipilih pada penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur karena pada wawancara bentuk ini pertanyaan bersifat terbuka sehingga informan dapat lebih bebas mengungkapkan jawaban tanpa dibatasi tetapi masih ada batasan tema agar tidak melebar ke arah yang tidak diperlukan (Herdiansyah, 2012 : 123).

2. Dokumen

Menurut Hamidi (2004:72) Dokumentasi adalah segala informasi yang berasal dari catatan penting dari suatu lembaga, organisasi, maupun dari perorangan. Berdasarkan pendapat kedua ahli bisa disimpulkan bahwa dokumentasi adalah tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari suatu lembaga, organisasi, atau perorangan yang dapat memperkuat hasil penelitian.

E. Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan:

1. Kredibilitas

Uji kredibilitas (*Credibility*) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dilakukan.

a) Meningkatkan kecermatan dalam penelitian

Menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi pengamatan secara rinci terhadap faktor yang muncul membandingkan data wawancara dengan dokumen.

b) *Member check*

Untuk mengetahui keakuratan data dengan melakukan pemberian kembali data pada informan untuk mengecek kembali data yang dituliskan sudah sesuai dan akurat.

2. Konsultasi hasil penelitian

Mengonsultasikan hasil penelitian pada ahli dan pihak-pihak terkait.

F. Prosedur Analisis dan Interpretasi Data

Cresswell (2010: 276) menjabarkan langkah-langkah analisis data sebagai berikut:

a. Mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis

Langkah ini melibatkan transkripsi wawancara, *scanning* materi menuliskan data lapangan, memilah dan menyusun data kedalam jenis yang berbeda sesuai dengan sumber informasi.

b. Membaca keseluruhan data

Mengambil dan menganalisis gagasan umum dari data yang diperoleh.

c. Menganalisis lebih detail dengan meng-*coding* data

Proses mengolah materi atau informasi menjadi segmen tulisan sebelum memaknainya. Langkah ini berupa mengambil data gambar tulisan, mensegmentasi kalimat-kalimat ke dalam kategori sesuai pada *NVivo* atau secara manual.

d. Terapkan proses *coding*

Mendeskripsikan setting orang, katregori dan tema yang akan dianalisis. Peneliti membuat berbagai kode untuk mendeskripsikan semua informasi.

e. Menarasikan deskripsi dan tema-tema dalam bentuk laporan kualitatif

Pendekatan ini dapat meliputi pembahasan kronologi peristiwa, tema atau keterkaitan antar tema.

f. Menginterpretasi atau memakanai data

Langkah ini membantu penulis dalam mengungkapkan esensi dari suatu gagasan (Lincoln dan Guba dalam Creswell 2010: 276) interpretasi data juga dapat berupa makna yang berasal dari perbandingan antara hasil penelitian dengan informasi yang berasal dari literatur atau teori.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi subjek

1. Informan 1

Nama : AR

Usia : 23

Kode verbatim : P1

Informan berinisial AR dengan kode verbatim P1, merupakan seorang *grassroots leader* Unit Kegiatan Mahasiswa yang bergerak di bidang seni. AR merupakan mahasiswa dari fakultas psikologi dan kesehatan Universitas Walisongo Semarang semester akhir. Hal yang membuat AR bersedia menjadi *grassroots leader* adalah diberi amanah dari pihak fakultas, semangat anggota yang membuat AR ikhlas dan bertekad untuk ikut serta mengembangkan organisasi tersebut dimana pada sisi lain AR juga sangat tertarik dan memiliki bakat di bidang seni.

Memimpin organisasi baru, AR mengarahkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian AR beserta anggotanya yang berjuang di awal dimulai dari menjalin relasi antar organisasi dan penguatan pondasi organisasi, kemudian berlanjut dengan prestasi organisasi yang dipimpin AR telah mengikuti beberapa lomba di luar yang berkaitan dengan kesenian. Selain itu mengisi *event-event* kecil, seperti musikan dan berteater dalam undangan organisasi lain.

Meskipun memimpin organisasi baru membutuhkan usaha lebih, namun AR bersama anggota memiliki cara tersendiri dengan memfasilitasi kegiatan seperti dana, sarpras, bimbingan keorganisasian untuk bisa mengharumkan nama fakultas. Selain itu AR mengadakan kegiatan rutin, mengadakan agenda *refreshing*, memotivasi anggota agar penerus organisasi yang AR pimpin dapat menjalankan warisan dari kepemimpinannya.

2. Informan 2

Nama : TN

Usia : 24

Kode verbatim : P2

Informan berinisial TN dengan kode verbatim P2, merupakan seorang *grassroots leader* Unit Kegiatan Mahasiswa yang bergerak di bidang jurnalistik. TN merupakan mahasiswa dari fakultas psikologi dan kesehatan Universitas Walisongo Semarang semester yang telah lulus. Hal yang membuat TN bersedia menjadi *grassroots leader* adalah juga diberikan amanat dari voting anggota dikarenakan organisasi jurnalistik yang TN ikuti membutuhkan reorganisasi dari ketua sebelumnya yang membuat organisasi tersebut tidak berjalan semestinya. Walaupun pada saat itu tidak punya pengalaman apapun dibidang jurnalistik, TN yakin kalau dirinya punya kemampuan *leadership* yang baik untuk masalah tentang jurnalistik mungkin bisa dibantu anggotanya yang lebih mengerti dibidang jurnalistik yang sebelumnya pernah ikut di organisasi jurnalistik yang lebih senior pada fakultas lain kala itu.

Memimpin organisasi baru, TN mengarahkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi yang menurutnya lumayan sulit. Pencapaian TN beserta anggotanya yang berjuang di awal dimulai dari menyelenggarakan workshop selama dua hari dengan mengundang pemateri dari organisasi jurnalistik lain, selain itu dengan kepemimpinan TN mampu merekrut anggota lumayan banyak dan memiliki program pembuatan majalah dan buletin saat itu.

TN berusaha menjalani sebaik mungkin dengan amanah yang diberikan. Selama satu periode kepemimpinan TN bersemangat untuk bertanggung jawab atas organisasi yang TN pimpin hingga akhir. TN memiliki kewajiban untuk mengayomi temen-temen anggota yang lain dan pengurus-pengurus.

3. Informan 3

Nama : SH

Usia : 23

Kode Verbatim : P3

Informan berinisial SH dengan kode verbatim P3, merupakan seorang *grassroots leader* Unit Kegiatan Mahasiswa yang bergerak di bidang olahraga. SH merupakan mahasiswa dari fakultas psikologi dan kesehatan Universitas Walisongo Semarang semester akhir. SH bersedia menjadi *grassroots leader* karena ia juga melihat para *grassroots leaders* yang lain di fakultasnya bersama-sama sebagai pemimpin organisasi baru. Dengan berpemikiran sebagai istilahnya “pembuat jalan baru” membuat SH semakin giat agar dapat berjuang bersama dengan *grassroots leaders* lain supaya kedepannya kegiatan organisasi di fakultasnya maju dan diakui sebagai organisasi intra.

Memimpin organisasi baru, SH mengarahkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian kepemimpinan SH untuk organisasi waktu itu adalah dapat membentuk suatu organisasi yang solid dapat terbentuk walau minimnya peralatan, bahkan tidak ada peralatan sama sekali. Di sisi lain SH mengajak anggotanya untuk melakukan latihan bersama dengan organisasi olahraga fakultas lain maupun dengan pihak luar kampus.

SH telah cukup dapat membulatkan tekadnya memperjuangkan organisasi olahraga di fakultasnya. Meskipun SH seorang perempuan diamanati berkecimpung *grassroots leadership* pada organisasi olahraga, akan tetapi SH berupaya untuk menjalin relasi dengan organisasi olahraga fakultas lain, sehingga organisasi yang SH pimpin memiliki dukungan dari organisasi senior fakultas lain.

B. Hasil penelitian

Temuan berhasil mendapatkan umpan balik yang sangat baik dan positif pada motivasi berorganisasi *grassroots leadership*. Hasil temuan yang dibahas telah disesuaikan dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Temuan menunjukkan motivasi berorganisasi *grassroots leadership* beserta peranannya. Penulisan sumber data hasil temuan akan ditandai dengan kode-kode tertentu sesuai dengan jenis data dan sumber data, contoh (W.P1.2) berarti W adalah wawancara yang dilakukan dengan informan pertama atau yang disebut P1 pada tabel baris ke 2 fakta dalam transkrip wawancara.

1. Motivasi Berorganisasi

Seseorang tergerak melakukan hal-hal yang ingin dicapainya. Sebagai penggerak organisasi baru mereka bersedia untuk memimpin. Terdapat aspek-aspek yang mendukung motivasi berorganisasi pada *grassroots leadership*. Meliputi:

a. Prestasi

1) Tanggung Jawab

Ketika situasi sulit melanda pada suatu organisasi yang baru dibentuk, pemimpin tentu memikirkan cara untuk menghadapinya. Hal tersebut merupakan bentuk tanggung jawab dari *grassroots leadership*. Seperti kutipan dari AR berikut ini.

“Dengan anggota tentunya menjalin keakraban, salah satunya dengan membuat event kecil yang melibatkan semua anggota, lalu menjalin relasi antar organisasi lain yang serupa tujuannya agar kita pegiat yang sama memiliki gambaran untuk dipertimbangkan dan diterapkan di organisasi sendiri selain itu dapat saling bahu membahu antar organisasi lain dalam pembuatan event” (W.P1.4)

Jawaban AR menunjukkan bahwa melibatkan anggota dan menjalin keakraban dengan organisasi lain

yang lebih senior agar mendapatkan referensi dan dapat saling membantu dengan organisasi lain. Hal tersebut memiliki perbedaan dengan apa yang diutarakan oleh TN seperti kutipan berikut ini.

“Eee..pastinya kan kesulitan itu ada ya..soalnya kan organisasi-organisasi awal pas di fakultas psikologi dan kesehatan pasti punya masalahnya sendiri-sendiri, tapi cara menghadapinya ya..kan aku sendiri sebagai pimpinan umum pastinya punya bawahan ya..jadi gimana caranya bareng-bareng nyelesaiin masalah enggak sendirian, gak semua beban itu dibebankan ke ketua tapi gimana kita cari jalan tengahnya bareng-bareng kayak gitu. Terus untuk menghadapi situasi sulit, belajar dari pengalaman-pengalaman sih. Jadi kan sebelum di e..pimpinan LPM Esensi, aku juga ikut organisasi-organisasi lain jadi tuh kayak pemecahan masalah-masalah organisasi ya udah sedikit banyak udah paham lah, karena udah punya pengalaman sebelum-sebelumnya kayak gitu.” (W.P2.5)

Jawaban diatas yang diutarakan oleh TN bertanggung jawab dengan belajar pengalaman-pengalaman terdahulu ketika mengikuti organisasi lain. Hal ini juga memiliki perbedaan dengan apa yang diutarakan SH seperti kutipan berikut ini.

“Biasanya tuh suatu ketika aku sempet down..... maksudnya kan cari solusinya lewat senior sebagai penguat sama pendorong aku sehingga sampe waktu kepengurusan berakhir tuh sama senior sebagai penguat jiwa ragaku.” (W.P3.5)

Dari jawaban informan di atas dapat diartikan bahwa meskipun melalui pendekatan yang berbeda seperti menjalin keakraban dengan organisasi lain yang lebih senior, belajar pengalaman-pengalaman terdahulu ketika mengikuti organisasi lain, mencari dukungan motivasi dengan senior organisasi lain, tetapi mereka

memiliki dasar yang sama dalam bertanggung jawab yakni mendapatkan dukungan-dukungan dari organisasi lain yang lebih senior atau memiliki pengalaman selama bertahun-tahun baik materiil maupun non materiil.

2) Pencapaian

Organisasi yang baru dibentuk memiliki rencana dan usaha untuk mencapai tujuan-tujuannya. Dipandu oleh *Grassroots leadership* dengan memulai dari pencapaian-pencapaian kecil sebagai pondasi awal. Seperti kutipan dari AR berikut ini.

“Pencapaian saya dan teman-teman yang berjuang di awal yaitu relasi antar organisasi dan penguatan pondasi organisasi, untuk prestasi kita mengikuti beberapa lomba di luar yang berkaitan dengan kesenian selain itu mengisi event-event kecil, seperti musikan dan berteater dalam undangan organisasi lain.” (W.P1.5)

Pencapaian yang dijelaskan AR menunjukkan bahwa ia menjalin relasi antar organisasi dan penguatan pondasi organisasi. Berbeda dengan jawaban AR, Jawaban TN berfokus pada pelatihan keterampilan, merekrut anggota yang lumayan banyak seperti kutipan berikut ini.

“Nah pencapaian yang udah aku dapetin selama menjadi pimpinan umum ee.. yaitu yang pertama itu bisa nyelenggarakan workshop itu workshopnya dua hari dan ngundang dari LPM Idea dan itu buat LPM baru itu sesuatu yang e..apa ya? Mungkin lumayan sulit, karena e..kita harus ngundang pembicara dari luar kayak gitu. Terus apa lagi ya? Ya pencapaiannya mungkin kita bisa rekrut anggota yang saat itu lumayan banyak dan e...bisa latihan bareng bikin majalah, bikin bulletin walaupun belum dicetak saat itu.” (W.P2.6)

Pencapaian TN dalam bidang jurnalistik membutuhkan pelatihan-pelatihan seperti *workshop* dan lainnya yang dijelaskan sebelumnya. Dari penjelasan informan-informan yang sebelumnya, SH memiliki jawaban yang serupa seperti kutipan berikut ini.

“Pencapaian yang luar biasa grassroots leadership waktu itu untuk organisasi itu adalah kita dapat membentuk suatu organisasi yang solid. Dimana organisasi olahraga ini dapat terbentuk walaupun minimnya peralatan, bahkan tidak ada peralatan sama sekali. Jadi disini kita melakukan latihan bersama dengan UKM di fakultas-fakultas lain dan di luar kampus, begitu.” (W.P3.6)

Prestasi yang dicapai di bidang olahraga apapun tentu membutuhkan wadah yang *solid*, sebagaimana dijelaskan oleh SH sebelumnya. Dari jawaban informan diatas dapat digaris bawahi pada pencapaian-pencapaian *grassroots leadership* menuju prestasi dilakukan melalui pengadaan pelatihan-pelatihan dengan berkolaborasi dengan pihak yang lebih senior pada bidangnya baik fakultas lain maupun luar kampus.

3) Pengambilan Resiko

Berbagai permasalahan yang dialami organisasi baru, tentu juga diiringi dengan pengambilan keputusan *grassroots leadership* yang memiliki resiko agar terlaksana berbagai program kerja yang telah direncanakan sebelumnya. Seperti kutipan dari AR berikut ini.

“Kendala yang aku alami dulu tuh ya apa ya? Hmm...banyaknya divisi yang belum paham tugasnya, Dikit-dikit tanya. Terus apa lagi ya? Kurangnya kontroling anggota per divisi, jadinya realisasi UKM kadang awut-awutan, terus proker-proker banyak yang

belum terlaksana. Ada yang kalo ikut rapat malah gak fokus. Yang paling bikin kesel tuh ketika udah ada pembagian kerja per divisi yang udah dijadwal malah gak dikerjain, rapat anggota malah banyak yang gak dateng dengan alesan tarik-tarikan sama UKM lain lah (merangkap menjadi pengurus di banyak UKM), terus lagi sibuk lah, minim respon kalo ada agenda rapat lah sembarang kalir, habis itu banyak anggota yang tidak komitmen terus undur diri.” (W.P1.6)

AR menerangkan bahwa resiko yang menjadi sorotan utamanya yakni dari pihak anggota yang kurang fokus menjalankan tugas-tugas sesuai jadwal yang disepakati dikarenakan merangkap bagian organisasi bidang lain sehingga berujung pada undur diri (tidak berkomitmen). Hal ini serupa dengan jawaban TN pada kutipan berikut ini.

“Kendalanya yaitu gak punya kakak tingkat, satu mahasiswa mengikuti banyak UKM, banyak melakukan mentoring dari luar UKM, layouter kurang, modelnya kekeluargaan, anggota gak harus ikut ke program kerja yang menyebabkan banyak anggota yang sering ilang-ilang.” (W.P2.7)

TN menambahkan jika hilangnya komitmen anggota juga dapat disebabkan oleh tidak adanya senior di fakultasnya, banyak melakukan *mentoring* dari luar organisasi, *layouter* kurang, modelnya kekeluargaan. Demikian pula jawaban SH yang memiliki kesamaan seperti kutipan berikut ini.

“Kesulitan yang dialami ya... dimana disitu kita kan namanya organisasi baru itu kan pasti juga anggota juga sangat terbatas, sangat sedikit dan itu juga kan tahu sendiri tiap orang kan punya komitmen dan tidaknya itu nah sulit untuk dikendalikan. Jadi apa namanya ya? Sulit ya itulah nah terus kemudian yang kedua itu e.... dari anggotanya sendiri itu kan bercabang-cabang di ukm lain. Karena kan tahu sendiri angkatan pertama kita tuh mahasiswanya sedikit

terlebih untuk yang aktif di organisasi juga sedikit, dan orangnya itu-itu saja. Nah itu yang menjadi kendala.”
(W.P3.7)

SH juga sadar akan krisis komitmen pada organisasinya. Ia menambahkan bahwa hilangnya komitmen pada anggota dikarenakan mahasiswa atau mahasiswi yang mengikuti beberapa organisasi baru yang ada di fakultasnya terbilang sedikit. Dari jawaban informan diatas dapat diartikan bahwa resiko utama *grassroots leadership* yakni krisis komitmen yang secara garis besar disebabkan oleh sedikitnya mahasiswa yang mengikuti organisasi sehingga merangkap bagian di beberapa organisasi.

4) Tekad

Berhasilnya tujuan-tujuan yang telah direncanakan organisasi baru tidak lepas kaitannya dengan tekad untuk mendorong berbagai upaya di dalamnya. Seperti kutipan dari AR berikut ini.

“Sebagai ketua ya... memfasilitasi kegiatan seperti dana, sarpras, bimbingan keorganisasian untuk bisa mengharumkan nama fakultas. Selain itu aku juga menjaga komitmen dengan mengadakan kegiatan rutin UKM, meskipun dulu kadang-kadang ya banyak yang gak ikut tapi hasil dari kegiatan itu di share ke anggota lain biar menambah minatnya dengan sesuatu yang menarik. Kalo misal belum menambah minatnya juga mengadakan agenda refreshing. Apa lagi ya? Eee....ya memotivasi anggota dengan pendekatan personal maupun emosional. Karena agar adek kelas kita tuh tetep bisa menjalankan warisan dari kakak kelasnya.”
(W.P1.7)

Dari penjelasan AR di atas tekad untuk mencapai keberhasilan organisasinya dengan menjaga komitmen.

Pada bidang jurnalistik, TN menerangkan tekadnya pada kutipan berikut ini.

“Tekad aku untuk mencapai keberhasilan organisasi yang aku waktu itu pimpin ee... ya dengan amanah yang udah diberikan itu jadi menjalani sebaik mungkin dan kita melihat tujuan apa sih yang ingin dicapai awalnya tujuan yang mungkin gak terlalu tinggi maksudnya tujuan-tujuan yang bisa dicapai oleh orang yang baru pertama kali memimpin gitu. Kayak yang tadi aku bilang kita nyelenggarain workshop atau bikin buletin atau majalah kayak gitu. Jadi ya kalo aku sendiri sih tekadnya ya e..untuk satu periode kepemimpinan ya aku selesaiin sampe akhir kayak gitu tanggung jawab pastinya harus bisa ngayomi temen-temen anggota yang lain dan pengurus-pengurus. Jadi mereka tuh gak bakal kabur kayak gitu.maksudnya bisa mengerjakan tugas yang diberikan kayak gitu.” (W.P2.8)

Menjalankan sebaik mungkin dengan amanah yang diberikan merupakan tekad TN untuk mencapai keberhasilan organisasinya, meskipun tetap rendah dalam berekspektasi. Pada bidang olahraga, SH mengutarakan jawaban seperti kutipan berikut ini.

“Tekad saya itu cukup dibilang bulat. Saya awalnya itu bingung, dimana saya sebagai seorang perempuan di amanati menjadi seorang grassroots leadership di UKM olahraga. Nah, disitu saya memiliki kebingungan saya harus seperti apa dan bagaimana. Alhamdulillahnya dulu kan e.. jurusan saya itu bergabung di fakultas lain sebelum terbentuk fakultas psikologi dan kesehatan. Dimana disitu saya mengikuti e.. UKM olahraga di fakultas tersebut. Nah, maka dari itu saya memiliki rekan kenalan di UKM olahraga tersebut, sehingga membuat tekad saya akhirnya memerjuangkan mengedepankan membentuk organisasi UKM olahraga di FPK ini karena adanya rekan tersebut, sehingga saya e.. memiliki peluang dan kesempatan untuk menjalin interaksi dengan UKM olahraga di tingkat universitas atau di fakultas-fakultas lain dimana senior fakultas tersebut itu juga mendukung saya dalam membangun

UKM olahraga di FPK ini. Jadi saya memiliki support sistem dari senior UKM fakultas lain dan itu yang membuat saya semakin mengedapankan memperjuangkan UKM olahraga di FPK.” (W.P3.8)

Menjalin relasi dengan organisasi olahraga baik dalam maupun luar kampus merupakan tekad SH dalam mencapai keberhasilan, karena menurutnya cara tersebut memiliki hasil yang positif terhadap *support system*. Dari Jawaban tiga informan diatas dapat diartikan tekad yang diwujudkan *grassroots leadership* bergantung pada prioritas misi awal organisasi.

5) Kekhususan bidang

Kemampuan yang khas atau khusus menjadikan pembeda kemampuan dengan anggota lainnya yang membuat individu merasa memiliki prestasi tersendiri yang dapat dibanggakan. Seperti kutipan dari AR berikut ini.

“Kemampuan yang saya banggakan kala itu adalah bagaimana saya dapat membackup apa yang anggota dan pengurus belum bisa lakukan, ketika humas belum bisa membangun relasi dengan organisasi lain, saya bisa membantu organisasi untuk membangun relasi, ketika sekretaris butuh bantuan membuat proposal pencairan dana kegiatan saya juga ikut andil, selain itu saya merasa mampu membawa pengurus dan anggota untuk bergerak bersama walaupun masih belum sempurna namun bagaimana caranya agar mereka mau bekerjasama.” (W.P1.8)

Dapat mem-*back up* tugas anggota yang belum mampu melakukannya untuk bergerak bersama merupakan kebanggaan tersendiri bagi AR. Selain itu, hal ini serupa dengan jawaban TN pada kutipan berikut ini.

“Kemampuan yang dibanggain waktu jadi pemimpin itu ya aku mungkin bisa merangkul temen-temen ya..karena juga e..temen-temen yang ada di lpm esensi juga hampir semua aku udah kenal semua sebelum masuk itu, jadi untuk membuat lingkungan yang kekeluargaan itu gampang banget, jadi menurut aku dengan adanya kekeluargaan itu semua...apaya..pekerjaan itu gak kerasa kayak canggung atau gimana atau ngerasa kayak itu tuh sebuah beban, tapi kekeluargaan itu bahwa karena tanggung jawab pasti lebih dikerjain.” (W.P2.9)

TN menambahkan bahwa ia merasa bangga akan adanya kekeluargaan dalam organisasinya yang membuatnya tidak canggung untuk melaksanakan tugas. Meski begitu, jawaban SH memiliki pendapat tersendiri.

“Kemampuan yang saya banggakan pada saat itu adalah dimana sebagai seorang perempuan bisa meyakinkan mereka bahwa UKM ini bisa berdiri dan berjalan dengan baik, meskipun belum memiliki sarana dan prasana.” (W.P3.9)

SH memiliki kebanggaan tersendiri yakni optimis untuk memaksimalkan organisasinya walau dengan sumber daya minim. Dari jawaban informan diatas dapat diartikan bahwa *grassroots leadership* memiliki tuntutan untuk lebih mampu membuat iklim kekeluargaan dalam berorganisasi walau memiliki berbagai kekurangan.

b. Afiliasi (Rasa kasih sayang)

1) Hubungan sosial

Kualitas hubungan sosial menjadi salah satu indikator penting dalam aspek afiliasi. Hubungan sosial dalam organisasi baru patut ditanamkan dan dijaga agar terjaganya kualitasnya. Seperti kutipan dari AR berikut ini.

“Salah satu yang saya upayakan dalam menjaga hubungan dengan anggota adalah yang utama saling sapa, salam dan menanyakan kabar, itu yang harus ditanamkan ke anggota sejak mereka masuk di dalamnya, keterbukaan dengan anggota juga diperlukan dalam menjaga hubungan, dengan kejujuran dan menerima pendapat atau masukan dari anggota.” (W.P1.9)

AR menerangkan bahwa menjaga hubungan dengan anggotanya melalui pendekatan pembangunan karakter anggota. Dari penjelasan sebelumnya, TR dapat melengkapi cara AR dengan mengadakan pertemuan secara intensif yang dijelaskan pada kutipan berikut ini.

“Hubungan dalam organisasi kalo aku ee.. merekatkannya dengan ngadain rapat tiap minggu. Terus juga gak cuma bahas-bahas itu sih masalah organisasi, tapi kita juga kadang-kadang kumpul diluar misalnya kayak di angkringan e...bahas tentang ya..yang ringan-ringan terus juga waktu itu aku pernah juga ngajak kayak tiap minggu cfd an itu di simpang lima bareng-bareng jadi tuh organisasi tuh gak cuma sekedar di kampus doang, tapi luar kampus juga kita tuh deket gitu..gak cuma kalo ee.. butuhnya aja gitu tapi tuh kita emang bener-bener deket dan solid gitu...itu tuh yang membuat fondasi awal organisasi bisa berjalan dengan baik.” (W.P2.10). Hal serupa juga dialami oleh SH (W.P3.10).

Dari jawaban tiga informan diatas dapat diartikan secara garis besar bahwa membangun karakter anggota melalui pengadaan pertemuan yang intensif merupakan cara yang ditempuh pemimpin dalam menjaga hubungan dengan anggota.

2) Umpan balik

Terjaganya umpan balik menjadi salah satu indikator penting dalam aspek afiliasi. Dengan melalui

pendekatan secara personal, membuat anggota merasa diperhatikan pemimpinnya. Seperti kutipan dari AR berikut ini.

“Dengan pendekatan secara personal, terutama terhadap mereka yang kurang aktif, seringkali saya menanyakan kabar, kesibukannya dan ada masalah apa sehingga mereka kurang aktif. Pendekatan personal semacam itu saya buat agar tidak kehilangan anggota dan selama ini beberapa dari mereka yang saya tanyai kembali aktif di organisasi.” (W.P1.10)

Pendekatan personal merupakan kunci utama AR. Dengan adanya umpan balik secara personal dengan anggotanya, dapat memunculkan komitmen anggotanya. Pada bidang jurnalistik, TN menjelaskan kutipan pada berikut ini.

“Nah umpan balik dalam berorganisasi yang aku dapetin tuh ya..aku berarti belajar organisasi, belajar menjadi pemimpin terus juga belajar bersosialisasi dengan temen-temen yang lain baik yang seangkatan dengan aku atau dibawahku kayak gitu. Terus e..ya umpan baliknya jadi nambah relasi mungkin kan dikenal dari lpm-lpm lain atau lpm universitas kayak gitu. Jadi tuh sebenarnya umpan baliknya tuh positifnya banyak banget daripada mungkin pusingnya jadi ketua ya..tapi overall sih ya umpan baliknya bagus.” (W.P2.11)

TN menjelaskan bahwa relasi menjadi hasil positif yang mendampinginya selain kesulitan-kesulitan *leadership* yang dialaminya. Jawaban SH juga merasakan hal yang sama seperti dijelaskan pada kutipan berikut ini.

“Cara saya mendapatkan umpan balik dalam berorganisasi itu dimana saya mengikuti sebuah organisasi dan pasti itu mendapatkan umpan balik. Disitu saya dapat menemukan relasi-relasi lain antar pengurus, antar anggota di tingkat UKM lainnya bahkan tingkat fakultas maupun universitas dan di lingkup luar kampus, disitu merupakan umpan balik yang sangat

saya rasakan ketika bergabung ke dalam organisasi.”
(W.P3.11)

Dari penjelasan beberapa informan diatas dapat diartikan bahwa *grassroots leadership* memanfaatkan umpan balik melalui jalinan relasi dengan anggota maupun dengan organisasi lain, sehingga mendapatkan masukan-masukan informasi yang mengembangkan organisasi.

3) Kerja sama

Kerja sama juga menjadi indikator penting dalam aspek afiliasi. Bekerja sama melaksanakan tugas masing-masing anggota organisasi menjadi suatu keharusan sehingga anggota lain merasa terbantu. Seperti kutipan dari AR berikut ini.

“Terkadang merasa keberatan, (kadang kadang) Ya merasa, kalau pas tugas itu berat pasti saya bantu dan arahkan untuk mengajak anggota yang lain juga.. saya juga memberi tugas sesuai dengan passion masing. Masing anggota, jika tidak berkenan boleh pindah ke bagian lain, agar kinerjanya lebih totalitas.” (W.P1.12)

Jawaban AR menjabarkan tentang bekerja sama dengan anggota yang merasa keberatan melalui pendekatan persuasif, demikian pula dengan TN. TN menambahkan jika bekerja sama dengan anggota yang keberatan dilakukan melalui pendekatan personal seperti kutipan berikut ini.

“Kalo anggota lain merasa dirugikan ya sebisa mungkin dibicarakan e..mungkin empat mata dulu atau langsung kita adakan rapat gitu..jadi tuh anggota punya masalah harus cepet-cepet diselesaikan karena tuh kita gak tahu, mungkin apa yang orang lain pendam kayak gitu dibicarakan dengan orang-orang yang mungkin bukan di lingkungan esensi malah jadi menimbulkan berita-berita yang gak baik gitu tentang LPM. Jadinya

kalo misalnya ada masalah, sebisa mungkin saya selalu bilang kalo harus dibicarakan mungkin dengan misalnya pada divisi atau kepala divisinya atau langsung pada pimpinan umumnya.” (W.P2.12) hal yang sama juga dituturkan oleh informan SH (W.P3.12)

Dari penjelasan Informan-informan diatas dapat diartikan bahwa pada organisasi baru memiliki kerja sama yang bersifat kekeluargaan. Sebagai *grassroots leader* yang menemui anggota yang keberatan dalam bekerja sama, pendekatan personal dan persuasif menjadi solusi.

c. Kekuasaan

1) Memimpin

Memimpin organisasi baru memiliki cerita tersendiri dibandingkan dengan pemimpin penerusnya. Terdapat hal yang menjadikan pembeda dengan generasi penerus, yakni seperti kutipan dari AR berikut ini.

“Amanah dari pihak fakultas, dema dan semangat anggota yang membuat saya ikhlas dan bertekad untuk ikut serta mengembangkan organisasi tersebut.” (W.P1.13)

Jawaban yang dituturkan AR menitikberatkan amanah sebagai alasan utama dirinya sebagai pemimpin organisasi baru. Jawaban serupa juga menjadikan TN pemimpin waktu itu seperti yang dijelaskan pada kutipan berikut ini.

“Ya soalnya pada saat itu, sebenarnya udah ada ketua sebelumnya. Cuman saat itu lpm esensi gak jalan sehingga butuh reorganisasi e.. akhirnya pada saat itu dilakukan voting kayak gitu terus habis itu akhirnya ditunjuklah saya jadi ketua kayak gitu..jadi yak arena pilihan teman-teman ya amanat untuk saya ya..dilakukan aja sebaik mungkin gitu. Walaupun pada saat itu gak punya pengalaman apapun dibidang jurnalistik, cuman yakin aja kalo misalnya kita punya kemampuan leadership yang baik untuk masalah tentang

jurnalistik mungkin nanti bisa dibantu oleh temen-temen yang lain pada saat itu dibantu oleh yang lebih mengerti dibidang jurnalistik yang sebelumnya pernah ikut di LPM Ushuluddin gitu.” (W.P2.13)

Dari jawaban yang dijelaskan informan sebelumnya, SH juga mengakui bahwa salah satu jawabannya yakni amanah, kemudian SH juga melengkapi jawaban AR dan TN pada kutipan berikut ini.

“Kalo masalah itu kan saya juga melihat temen-temen yang lain ya....dari UKM lain kan...jadi kan semuanya di FPK sendiri tuh mereka juga baru sebagai pemimpin kayak gitu. Jadi saya melihat oh temen-temen saya kita melihat ini kita sama-sama berjuang gitu, istilahnya kan babat alas di organisasi di FPK sendiri dimana kan fakultasnya kita, kalo dari kita gak memulai tuh siapa lagi? Jadi saya melihat dari temen-temen berjuang bareng-bareng gimana supaya kedepannya kegiatan UKM di FPK itu maju organisasinya bisa ter UP jadi gak Cuma gimana ya? Gak Cuma pupuk bawang gitu lo..Kan juga mau diakui sebagai organisasi intra di FPK di fakultas di UIN juga kan?” (W.P3.13)

Selain amanah, SH juga melihat dari sisi perjuangan yang dilakukan sesama pemimpin baru pada organisasi lain menjadikan kepemimpinannya untuk membuka banyak peluang bagi organisasinya. Dari penjelasan informan-informan sebelumnya, dalam memajukan organisasi di fakultasnya dan juga diakui Universitas, landasan utama yang dipegang teguh *grassroots leadership* yakni amanah untuk memimpin.

2) Dominansi

Kerelaan anggota untuk mengikuti tugas dan arahan pemimpinnya merupakan terwujudnya dominansi pemimpin. Walaupun melihat informan dari pembahasan

sebelumnya yang menjelaskan bahwa organisasi baru mengedepankan prinsip kekeluargaan, akan tetapi anggota tetap mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik, sebagaimana yang dijelaskan AR pada kutipan berikut ini.

“Asal ada komunikasi yang baik dan tugas yang jelas anggota pasti mau menjalankan tugasnya apalagi sebagai pemimpin saya tidak hanya memberi tau jobdesk namun membantu jobdesk tersebut bersama pengurus dan anggota lainnya.” (W.P1.14)

Jawaban AR menerangkan bahwa kerelaan anggota untuk mengerjakan tugas didasari oleh keikutsertaan membantu *jobdesk*, sehingga anggota memiliki kebersamaan dengan pemimpinnya. Hal tersebut juga dijelaskan oleh TN dalam kutipan berikut ini.

“Soalnya pada saat itu kaan e...kita angkatan pertama, jadi apa ya..jiwa untuk membangun fakultas yang lebih baik itu besar jadi segala tugas tuh pada angkatan pertama tuh kayak semua tuh ya..bisa dikerjakan dengan baik gitu..karena tuh kita pengen sama-sama bikin fakultas psikologi dan kesehatan tuh apalagi dibidang jurnalistiknya tuh maju.” (W.P2.14)

Sebagai angkatan pertama dalam organisasi, memiliki jiwa yang lebih besar dalam membangun fakultasnya dibanding dengan penerusnya. Dalam organisasi yang dipimpin SH menjelaskan hal yang serupa seperti berikut.

“Dimana pada saat itu kita merasa berada dalam fakultas angkatan pertama._Jadi dimana semuanya itu merupakan dimulai dari nol, kosong, zero. Dah itu kita babat alas, mau gak mau kita harus mendirikan sebuah organisasi, sebuah sistem, dan sebuah hal yang harus ditata dalam fakultas. Maka dari itu, kita berjuang bersama sehingga terbentuklah sistem-sistem organisasi kala itu. Jadi kita berjuang bersama untuk membawa

nama fakultas kita sendiri supaya diakui keberadaanya.” (W.P3.14)

Dari pernyataan ketiga informan memiliki pengaruh untuk membuat anggota mengerjakan tugas dengan kerelaan. Hal ini dapat diartikan kerelaan anggota pada organisasi baru berbanding lurus dengan keikutsertaan pemimpin dalam memperjuangkan nama fakultas. Semakin *intens* kebersamaan anggota dengan pemimpinnya dalam memperjuangkan organisasi, maka anggota semakin menerima arahan dari pemimpinnya.

3) Wewenang

Wewenang memiliki keterkaitan dengan pengambilan keputusan dan yang menyertainya. Wewenang yang dimiliki pemimpin tidak serta merta selalu diatas segalanya. Seperti kutipan dari AR berikut ini.

“Tentu saja saya memiliki wewenang lebih sebagai pemimpin organisasi berhak membuat keputusan, namun karna keputusan di organisasi yang saya tempati berdasarkan musyawarah, maka keputusan tersebut atas keputusan bersama. (W.P1.15)

AR mengutarakan bahwa pengambilan keputusan pada organisasinya berdasarkan musyawarah, meskipun dirinya mampu mengambil keputusan secara mandiri. Pada organisasi yang TN pimpin dijelaskan pada kutipan berikut ini.

“Aku gak tau ya..apakah itu wewenang lebih atau engga tapi dalam kepemimpinan ormawa kita dibebasin gimana kita membentuk organisasi itu misal strukturnya atau segala macem jadi tuh kalo dibilang wewenang lebih mungkin itu bisa dibilang begitu. Jadi diangkatan pertama kita kayak bikin AD/ART nya sendiri, bikin seragam dll, jadi semuanya itu emang ee... wewenang

sendiri tapi juga memerlukan persetujuan dari misal kalo ngadain acara memerlukan persetujuan dari WD3 kayak gitu. Jadi wewenang lebih itu ada cuma masih terkontrol dari fakultas.” (W.P2.15)

TN menganggap bahwa wewenang yang lebih merupakan kebebasan dalam membentuk organisasi yang tetap dalam kendali dari fakultas. Jawaban SH memiliki kemiripan dengan jawaban AR yang mana dijelaskan pada kutipan berikut ini.

“Wewenang lebih kala itu pasti ada, karena disitu saya selaku sebagai leader. Akan tetapi saya tidak pernah mengedepankan wewenang yang saya punya. Karena saya rasa ini merupakan sesuatu yang harus diperjuangkan bersama sehingga kita harus saling mengedepankan pendapat bersama, tidak mengedepankan pendapat sendiri. Karena jika dalam suatu organisasi itu dlebihkan oleh ego pasti tidak akan berjalan dengan baik.” (W.P3.15)

Dari ketiga informan di atas dapat diartikan meskipun memiliki wewenang lebih pada *grassroots leadership*, akan tetapi wewenang tersebut digunakan atas keputusan bersama karena organisasi baru bersifat kekeluargaan dan juga dalam kendali dari fakultas.

4) Argumentasi

Terlaksana atau tidaknya sebuah kesepakatan dimulai dari argumentasi. Argumentasi dilakukan dalam sebuah pertemuan. Dalam sebuah pertemuan tersebut pada organisasi yang terutama baru dibentuk, memerlukan berbagai masukan. Sebagai pemimpin perlu untuk mengutarakan argumennya. Seperti kutipan dari AR berikut ini.

“Tidak disetujui secara mutlak, artinya ada sebagian disetujui namun dengan catatan tertentu, yang

tentunya untuk kebaikan bersama karna yang menjalani juga semua anggota.” (W.P1.17)

AR menerangkan bahwa argumen yang diutarakan pada anggota cukup memberatkan bagi sebagian pihak, namun hal itu diperlukan untuk kebaikan bersama. Hal tersebut serupa dengan jawaban TN pada kutipan berikut ini.

“Sejauh saya memimpin e...bagaimana orang lain menanggapi pendapat saya ya.. responnya cukup baik, kalo dalam rapat gitu saya pasti mengutarakan pendapat saya dan kemudian mengembalikan lagi ke forum. Gimana? Apakah forum setuju atau tidak ataukah ada opsi lain. Jadi disitu gak cuma ee..pendapat saya yang dilihat, tapi temen-temen yang lain juga bisa berpendapat dan kalo gak setuju dengan pendapat saya juga boleh disanggah kayak gitu atau didebat. Jadi sama-sama menemukan solusi terbaik gak cuma apa kata ketua harus dilakukan tetapi bagaimana baiknya untuk organisasi. Ya anggota kan lebih bisa melihat dari sisi yang lain kalo misalnya ketua kan mungkin dari satu sisi aja.” (W.P2.16)

Jawaban yang diungkapkan oleh TN dapat diartikan sebagai pelengkap penjelasan AR. Pada kepemimpinan SH menanggapi hal ini seperti kutipan berikut.

“Pendapat saya ketika melakukan pertemuan. Pasti ada yang welcome dan ada juga yang cuek. Yang bener-bener welcome pasti pengurus itu akan hadir dengan sendirinya tanpa perlu adanya paksaan dan dikejar-kejar, dan ada juga pengurus atau anggota yang cuek. Jadi kalau belum-belum loyal terhadap organisasi. Jadi ya ada pendapat dari beberapa sisi orang masing-masing berbeda. Itulah yang sangat perlu buat evaluasi bahkan untuk introspeksi saya sendiri, bagaimana agar semua berjalan dengan baik.” (W.P3.16)

Serupa dengan kedua informan sebelumnya, SH menambahkan bahwa pertemuan-pertemuan yang diadakan sangat diperlukan sebagai bahan evaluasi agar

organisasi berjalan dengan baik. Dari pernyataan ketiga informan dapat diartikan argumen yang ada pada *grassroots leadership* juga terdapat adanya persamaan maupun perbedaan. Meski demikian, pemimpin mengedepankan argumen-argumen yang disepakati bersama. Terlepas anggota organisasi *welcome* atau tidak pada kepemimpinannya.

d. Eksistensi

1) Pemenuhan kebutuhan

Memenuhi kebutuhan organisasi baru menjadi indikator yang penting untuk menjaga keberadaan organisasi agar tetap aktif. Kurangnya berbagai sumber daya dalam organisasinya membuat pemimpin belajar dari organisasi lain sebagai mentor. Seperti kutipan dari AR berikut ini.

“Kalo dibilang gimana cara awal untuk menghidupi UKM ku ya ikut pentas di UKM fakultas lain, ikut workshop-workshop juga masih ngikut fakultas lain, terlebih lagi belajar dari senior atau alumni dari UKM yang basisnya sama dari fakultas lain yang menjadikan mereka sebagai mentor. Selain itu, juga menjalin relasi dengan berbagai fakultas yang dapat diambil ilmunya, dan mendapat pinjaman sarana prasarana.” (W.P1.18)
hal yang sama juga dituturkan oleh informan SH (W.P3.17)

Jawaban AR menerangkan bahwa pemenuhan kebutuhan organisasinya dengan mengikuti kegiatan bersama fakultas lain sebagai mentor hingga dukungan sarana dan prasarana. Pada bidang jurnalistik, pemenuhan kebutuhan organisasi TN memiliki kebutuhan yang serupa dengan AR dan SH, seperti kutipan dibawah ini.

“Untuk kebutuhan organisasi..untuk pengembangan sih bisa terpenuhi ya..mungkin dari lpm esensi masih awal jadi kita ngundang pembicara-pembicara dari luar, dari lpm-lpm lain. Nah sayangnya untuk memenuhi kebutuhan e..kayak peralatan misal pada saat itu printer,mungkin kamera dll itu masih menjadi kendala karena terbatasnya anggaran dari fakultas. Walaupun pada akhirnya ada printer cuman itu dipake untuk semua organisasi mahasiswa yang ada di fakultas psikologi dan kesehatan. Jadi sampai saat ini belum ada dana untuk peralatan-peralatan itu sih.....”
(W.P2.17)

Jawaban TN menjelaskan, jika terbatasnya sarana dan prasana yang serupa dialami AR dan SH bisa dikatakan saling tumpang tindih memiliki kaitan erat dengan merangkapnya mahasiswa pada beberapa posisi organisasi selain terbatasnya anggaran dari fakultas. Dari penjelasan ketiga informan diartikan bahwa terbatasnya pemenuhan kebutuhan pada organisasi, disiasati *grassroots leadership* dengan mencari dukungan organisasi lain yang senior sesuai bidangnya.

2) Pengelolaan keamanan

Keamanan menjadikan bagian penting dari terjaganya eksistensi organisasi yang masih baru, sehingga organisasi tetap diketahui sebagai organisasi aktif. Berkaitan dengan situasi dan kondisi internal, Mengelola keamanan organisasi baru dapat dengan cara memegang anggota aktif. Seperti kutipan dari AR berikut ini.

“Dengan memegang beberapa anggota aktif untuk tetap menghidupi organisasi.” (W.P1.19)

Jawaban AR menjelaskan bahwa menurutnya hanya dengan beberapa anggota yang aktif cukup efektif dalam

pengelolaan situasi dan kondisi organisasi menjadi kondusif dan produktif. Perlunya menjaga situasi dan kondisi internal juga dilakukan oleh TN seperti kutipan TN berikut ini.

“Kalo dari lpm esensi sendiri kita itu bikin sosial media. Dimana di sosial media itu wadah untuk kita ngeliat yang kegiatan-kegiatan, atau misal media promosi, terus juga media e.. tulisan-tulisan yang udah ditulis sama anggota. Jadi tuh kita ada fanpage facebook, ada instagram, blog dimana tuh jadi wadah buat kita untuk kayak memperlihatkan ke mahasiswa-mahasiswa lain kalo misalnya lpm esensi tuh punya sesuatu dan kita tuh aktif gitu misal ngadain workshop atau tulis menulis bikin berita gitu.” (W.P2.19)

TN menambahkan, mengelola keamanan organisasi baru tidak melulu berkaitan dengan situasi dan kondisi internal, tetapi juga terdapat cara lain dengan mempromosikan kegiatan-kegiatan. Pada bidang olahraga SH mengutarakan seperti kutipan berikut ini.

“Cara mengamankan situasi dan kondisi organisasi pada saat itu adalah pasti saya memikirkan bahwa orang akan melihat sebelah mata. Dimana organisasi olahraga yang dipimpin oleh seorang perempuan bahkan sarana dan prasarana itu sendiri tidak ada pasti akan dianggap remeh. Akhirnya saya berusaha sekuat mungkin bagaimana meyakinkan mereka bahwa UKM ini bisa berdiri dan bisa dijalankan secara perlahan dan bertahap. Jadi saya akan terus memberikan pengertian dan berusaha untuk memerjuangkan sarana dan prasarana yang kita butuhkan yang akhirnya terealisasi di kepemimpinan berikutnya, seperti itu.” (W.P3.18)

Karena organisasinya belum memiliki sarana dan prasarana yang memadai, SH berfokus pada usaha berjuang untuk memenuhi sarana dan prasarana organisasinya. Berdasarkan kutipan wawancara di atas memperlihatkan bahwa pengelolaan keamanan situasi dan kondisi pada *grassroots leadership*, dapat dilakukan

berbagai cara seperti memegang anggota aktif, promosi kegiatan, memerjuangkan sarana dan prasarana, dll, hal tersebut dilakukan menyesuaikan situasi dan kondisi yang dihadapi masing-masing *leadership*.

C. Pembahasan

Grassroots leadership sebagai kepemimpinan perintis suatu organisasi sebagai wadah untuk aktualisasi kelompok dalam pengembangan diri. Hal ini sejalan dengan Kellogg (2001:04) *Grassroots leadership* itu berbeda. Hal ini membahas tentang mendukung masyarakat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sementara banyak masyarakat telah memandang mereka memiliki wewenang untuk menyelesaikan masalah, semakin banyak orang menyadari perlunya mengambil tanggung jawab atas perubahan yang mereka inginkan.

Munculnya motivasi *grassroots leadership* mahasiswa untuk berorganisasi diawali dengan berpegang teguh pada amanat yang didapatkan dari voting sesama mahasiswa sehingga terciptanya dorongan untuk menjadi penggerak untuk memajukan fakultas baru yang membuka berbagai peluang dengan membentuk organisasi. Hal ini sejalan dengan Purwati (2018) motivasi berorganisasi merupakan dorongan dalam diri individu yang mengarahkan individu tersebut untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku secara sadar dalam melaksanakan setiap kegiatan atau aktivitas organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, semua informan memiliki motivasi yang saling berkaitan. Motivasi berorganisasi *grassroots leadership* memiliki peranan penting bagi organisasi yang baru dibentuk karena dengan adanya motivasi berorganisasi, *grassroots leadership* akan semakin terdorong untuk memajukan organisasi.

Hal pertama yang menjadi aspek motivasi *grassroots leadership* mahasiswa untuk berorganisasi adalah memiliki kebutuhan untuk berprestasi. Memiliki jalinan relasi dengan organisasi yang lebih senior memudahkan *grassroots leadership* mendapatkan berbagai dukungan baik materiil (misal. sarana dan prasarana) maupun non-materiil (misal. pengadaan pelatihan). Dukungan yang didapat dari pihak yang lebih senior membantu *grassroots leader* mewujudkan misi awal organisasi.

Sebagai organisasi baru, misi awal organisasi menuntut *grassroots leadership* untuk lebih mampu menciptakan iklim organisasi bagi keseluruhan anggota di dalamnya. Karena tuntutan tersebut, motivasi *grassroots leadership* untuk berorganisasi rentan terhadap krisis komitmen anggota. Sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Purwati (2018), motivasi berorganisasi memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasi. Sehingga kedua variabel tersebut harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi lebih baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Hal ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Sulistiobudi dan Kadiyono (2017) yang menerangkan bahwa kondisi *engaged* sendiri lebih banyak dibangun atas dimensi dedikasi. Dimensi ini berkaitan dengan antusiasme, identifikasi yang kuat dengan pekerjaan, bangga terhadap pekerjaannya, terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan yang dimilikinya dan merasa bahwa pekerjaan memberikan arti bagi dirinya. Melalui *mastery climate*, bahwa dukungan penguasaan kompetensi dari perusahaan sangat bermakna untuk menumbuhkan keterlibatan dalam pekerjaan, merasa pantang menyerah karena mampu untuk menyelesaikan masalah. Karena dedikasi itulah dapat membuat anggota semakin termotivasi untuk berkomitmen dengan organisasi yang diikutinya.

Memiliki kebutuhan berhubungan antar pribadi yang ramah (afiliasi) sehingga dapat bekerja sama menjadi aspek motivasi lain

bagi *grassroots leadership* mahasiswa. Merangkul anggota merupakan pondasi awal dalam membangun karakter anggota. Melalui pendekatan personal dan persuasif, pemimpin mendapat umpan balik positif dari anggota. Karena *grassroots leadership* bersifat kekeluargaan, maka kedekatan dengan anggota harus dibina melalui pengadaaan rapat secara intensif. Hal ini memiliki kemiripan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fakhria dan Setiowati (2017) yang menerangkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara fasilitasi sosial dengan motivasi berprestasi.

Kebutuhan untuk berpengaruh terhadap anggota (dominansi) merupakan aspek yang penting memimpin sebuah organisasi. *Grassroots leadership* tidak sepenuhnya mengedepankan wewenangnya, dikarenakan bersifat kekeluargaan sehingga terciptanya wewenang yang diputuskan pemimpin dari sebuah mufakat. Seiring dengan dijaganya mufakat, kerelaan anggota dapat menaati tugas yang diberi pemimpin dengan sendirinya. Northouse (2013:186) menjelaskan proses kepemimpinan (transformasional) dimana pemimpin menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas baik pemimpin maupun pengikut. Pemimpin jenis ini memperhatikan kebutuhan dan motif pengikut dan mencoba membantu pengikut mencapai potensi maksimal mereka. Meningkatkan potensi tidak lepas kaitannya dengan program kerja. Sehingga dari program kerja itulah *grassroots leadership* dapat menjaga eksistensi organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imran (2019). Hasil penelitian menjelaskan bahwa eksistensi organisasi internal kampus dikenal oleh mahasiswa lain atau himpunan mahasiswa lain, eksisnya organisasi tidak luput dari beberapa program yang di jalankan oleh pengurus.

Menjaga eksistensi organisasi merupakan kebutuhan yang mengiringi organisasi sejak pertama kali dibentuk. Kurangnya sumber daya pada organisasi baru mendorong pemimpin untuk memenuhi

kebutuhan organisasi serta mengelola situasi dan kondisi organisasinya. Berdasarkan penemuan lapangan, menjalin relasi dengan organisasi yang lebih senior menjadikan mereka sebagai *mentor* dalam berorganisasi dan juga pendukung sarana prasarana. Sebagaimana dijelaskan Murray (2006:455) *mentoring* adalah sebuah pasangan yang disengaja dari orang yang lebih terampil atau berpengalaman dengan orang kurang ahli atau kurang berpengalaman, dengan disepakati memiliki tujuan orang yang kurang berpengalaman tumbuh dan mengembangkan kompetensi spesifik. Hal ini juga berkaitan dengan pengelolaan situasi dan kondisi organisasi. Penemuan lapangan juga memperlihatkan bahwa pengelolaan keamanan situasi dan kondisi pada *grassroots leadership*, dapat dilakukan menyesuaikan situasi dan kondisi yang dihadapi masing-masing *leadership*. Tujuan dari istilah difasilitasi yang dinyatakan oleh Murray (2006:455) sejalan dengan penemuan ini yang salah satunya memandu perubahan perilaku yang diinginkan dari pihak yang terlibat. Hal ini diartikan sesuai dikarenakan proses *mentoring* menyesuaikan kebutuhan pada organisasi yang dilakukan *mentoring* sehingga berdampak pada pengelolaan situasi dan kondisi.

Pembahasan diatas memiliki keterkaitan yakni menjalin relasi dengan organisasi yang lebih senior sehingga memudahkan *grassroots leadership* mendapatkan berbagai dukungan baik materiil (misal. sarana dan prasarana) maupun non-materiil (misal. pengadaan pelatihan). Menjalिन relasi juga dapat berfungsi sebagai bentuk tanggung jawab memegang amanat, menunjang pencapaian prestasi, mendapatkan umpan balik informasi dikarenakan kurangnya sumber daya yang dimiliki oleh organisasi baru. Keterkaitan lain yaitu *grassroots leadership* memiliki sifat kekeluargaan, oleh karena itu memiliki kedekatan personal. Dengan adanya kedekatan personal sehingga terciptanya wewenang yang diputuskan pemimpin merupakan hasil dari sebuah mufakat.

Dari keterkaitan tema di atas dapat diartikan motivasi berorganisasi *grassroots leadership* merupakan dorongan kepemimpinan awal organisasi untuk mengajak anggota bekerja sama dengan menjalin relasi pada organisasi yang lebih senior sebagai pembangun karakter anggota. Konsep ini berbeda dengan teori motivasi yang berlandaskan kebutuhan dari McClelland khususnya kebutuhan akan kekuasaan. Pada *grassroots leadership* kebutuhan akan kekuasaan tidak semata-mata pemimpin tersebut berambisi untuk memimpin, akan tetapi berdasarkan kerelaan dari anggota. Disamping itu, kebutuhan berprestasi, kebutuhan kasih sayang (afiliasi) dan kebutuhan eksistensi dari Alderfer memiliki kesamaan. Kebutuhan berprestasi pada *grassroots leadership* bisa dikatakan tinggi karena mereka rela bertanggung jawab dengan berupaya mencapai tujuan awal organisasi yang memiliki resiko. Hal ini juga diiringi dengan bentuk kasih sayang terhadap anggota agar dapat bekerja sama dengan mengadakan pertemuan rutin. Dengan mengadakan pertemuan rutin, eksistensi organisasi juga akan tetap terjaga.

Temuan lain didapatkan keterkaitan dengan motivasi berorganisasi *grassroots leadership* pada fakultas psikologi dan kesehatan UIN Walisongo ini ialah kohesivitas kelompok. Kohesivitas kelompok digunakan sebagai salah satu faktor yang berdampak pada motivasi berorganisasi antar anggota. Melihat dari pembahasan sebelumnya yang menerangkan afiliasi dengan anggota, pemimpin mendapat umpan balik positif dari anggota dengan mengadakan rapat secara intensif. Umpan balik positif berupa terbentuknya ikatan antar anggota sehingga semakin termotivasi untuk saling menjaga ikatan tersebut agar terus bersama mewujudkan keberhasilan organisasi.

Mcshane & Glinow mengatakan kohesivitas dalam kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting didalam keberhasilan kelompok (Irawati,

2014:15). Menurut Walgito (2007), dalam kohesivitas kelompok secara umum dapat dijelaskan bagaimana anggota kelompok mempunyai perasaan bahwa dirinya merasa bersama-sama dalam kelompok, yakni saling berusaha untuk selalu membentuk ikatan emosional, akrab, dan solid sehingga dapat mempertahankan anggota tetap berada dalam kelompok.

Seperti yang dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Qomaria, dkk (2015) memiliki kesimpulan bahwa kohesivitas kelompok memiliki peranan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal tersebut terkait dengan sikap kebersamaan dan saling memiliki antar karyawan akan menciptakan rasa tanggung jawab kepada mereka dalam menjaga lingkungan yang terdapat di sekitar tempat kerja. Kohesivitas biasanya dianggap sebagai suatu kekuatan penting bagi suatu kelompok karena ia menyatukan beragam anggota menjadi satu kelompok. Kelompok homogen cenderung menjadi kelompok yang lebih kohesif dibandingkan kelompok-kelompok yang heterogen.

Sama halnya dengan temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa beberapa *Grassroots leadership* memiliki anggota yang cenderung heterogen, dikarenakan masa awal pembentukan dari masing-masing organisasi bakat minat tersebut para mahasiswa/i memiliki latarbelakang dan karakteristik yang berbeda dan disertai dengan kepemimpinan yang dinilai masih menimba ilmu dan pengalaman. Meskipun demikian, mereka masih memiliki tekad kuat untuk condong ke arah menuju sifat homogen agar semakin termotivasi mewujudkan keinginan yang ingin dicapai bersama.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Munculnya motivasi *grassroots leadership* mahasiswa untuk berorganisasi diawali dengan berpegang teguh pada amanat yang didapatkan dari *voting* sesama mahasiswa sehingga terciptanya dorongan untuk menjadi penggerak untuk memajukan fakultas baru yang membuka berbagai peluang dengan membentuk organisasi.

Motivasi berorganisasi pada *grassroots leadership* memiliki peranan penting bagi organisasi. Karena motivasi berorganisasi *grassroots leadership* memiliki hubungan yang erat dengan menjalin relasi dengan organisasi senior dan bekerja sama dengan pendekatan kekeluargaan. Sebagai kebaruan dari pembahasan diartikan motivasi berorganisasi *grassroots leadership* merupakan dorongan kepemimpinan awal organisasi untuk mengajak anggota bekerja sama dengan menjalin relasi pada organisasi yang lebih senior sebagai pembangun karakter anggota.

Temuan lain didapatkan keterkaitan dengan motivasi berorganisasi *grassroots leadership* pada fakultas psikologi dan kesehatan UIN Walisongo ini ialah kohesivitas kelompok. Meskipun memiliki latarbelakang dan karakteristik yang berbeda, mereka masih memiliki tekad kuat untuk cenderung mengarah ke sifat homogen agar semakin termotivasi mewujudkan keinginan yang ingin dicapai bersama.

B. Saran

Dalam penelitian ini tentunya masih banyak kekurangan yang baik dalam penulisan maupun kedalaman penelitian. Saran peneliti untuk penelitian selanjutnya dapat mengungkap temuan / faktor-faktor lain yang belum diungkap pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Al-Maraghi, Mustofa, (1966). *Tafsir al-Maraghi*, Kairo: Mustofa Babil Halabi
- Alsa, Asmadi. (2005). *Motivasi. Handout Kuliah Psikologi Pendidikan.*
Disampaikan dalam perkuliahan psikologi pendidikan Program Doktor Psikologi Pendidikan Islam UMY.
- Amaryllis. (1990). *Work Motivation and Productivity of Government Workers. Phillipine Journal of Psychology*, 23, 30-38.
- Azwar, S. (2000). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar Jogja Offset.
- Barling, J.I. (1977). *An Empirical Test of Maslow's Theory of Motivation in an Industrial setting. Psychological Africana*, 17, 2, 99-110.
- Bernal, D. D. (1998). *Grassroots leadership reconceptualized: Chicana oral histories and the 1968 East Los Angeles school blowouts. Frontiers: A Journal of Women Studies*, 19(2), 113-142.
- Boehm, Amnon & Staples, Lee. (2005). *Grassroots Leadership in Task-Oriented Groups: Learning from Successful Leaders. Social Work with Groups*. 28. 77-96.
- Boehm, A., Enoshm, G., & Michal, S. (2010). *Expectations of grassroots community leadership in times of normality and crisis. Journal of Contingencies and Crisis Management*, 18(4), 184-194.
- Cahyorinartri, N. (2018). *Motivasi Mahasiswa Berorganisasi Di Kampus. Jurnal Psikologi Insight*, 2(2), 27-38..
- Fahmi Irham (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*, Bandung: Alfabeta CV.
- Fakhria, M., & Setiowati, E. (2017). *Motivasi Berprestasi Siswa Ditinjau dari Fasilitasi Sosial dan Ketakutan akan Kegagalan. Psikohumaniora : Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 29-42.
- Gove, Philip Babcock (1961). *Webster's Third New International Dictionary of the English Language*, Unabridged

- Hardiasyah, Haris (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Psikologi*, Jakarta :Salemba Humanika.
- Imran, A. (2019). *Eksistensi Organisasi Internal Kampus* (Studi tentang Keikutsertaan Mahasiswa Sosiologi Angkatan 2016-2017 dalam Organisasi Internal Kampus). *Skripsi*, 1(281412048).
- Irawati, Debora. 2010 . Hubungan Kohesivitas Kelompok dan Kecerdasan Emosi dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Malang. *Skripsi* .
- Jainudin (2018). *Perjuangan Sang Pecinta Ilmu (Kyai Abdul Mujib Abbas) Analisis Dalam Perspektif Teori Kepribadian McClelland*.
- Johnson, B., & Christensen, L. (2004). *Educational reasearch quantitative, qualitative, and mixed approches second edition* . Boston: Pearson Education, Inc.
- Kaswan, (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kellog, W. K. (2001). *Grassroots leadership Development: Workbook for Aspiring or Current Grassroots Leaders*.
- Kezar, A., & Lester, J. (2009). *Supporting faculty grassroots leadership. Research in Higher Education*, 50(7), 715-740. doi: [10.1007/s11162009-9139-6](https://doi.org/10.1007/s11162009-9139-6)
- Kezar, A., Bertram Gallant, T., & Lester, J. (2011). *Everyday people making a difference on college campuses The tempered grassroots leadership tactics of faculty and staff. Studies in Higher Education*, 3. doi: [10.1080/03075070903532304](https://doi.org/10.1080/03075070903532304)
- Latipah, Eva. (2017). *Psikologi dasar bagi guru (Ed. 1, Cet. 1)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Lester, J., & Kezar, A. J. (2012). *Understanding the formation, functions, and challenges of grassroots leadership teams. Innovative Higher Education*, 37(2), 105-124. doi: [10.1007/s10755-011-9191-y](https://doi.org/10.1007/s10755-011-9191-y)
- Lexy J.Moloeng, (2009). *Metodologi penelitian kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Machungwa, P.D., & Schmitt, N. (1983). *Work motivation in developing country. Journal of Applied Psychology*, 68, 1, 31-42.

- Mangkunegara.(2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Marpaung, Parlindungan. (2007) *Setengah Isi Setengah Kosong*. Bandung: MQS Publishing.
- May, D. B., Susskind, D., & Shapiro, N. S. (2013). *Faculty grassroots leadership in science education reform Considerations for institutional change, culture, and context*. *Creative Education*, 4(07), 22. <http://dx.doi.org/10.4236/ce.2013.47A2005>
- Mc. Clelland, D.C, *The Achieving Society*, Princeton, Van Nostrand, 1961.
- Merriam-Webster. (2006). *Webster's New Explorer Encyclopedia Dictionary*. Springfield: Massachusetts.
- Murray, M. (2006). Innovations in Performance Improvement with Mentoring. *Handbook of Human Performance Technology:Principles, Practices, and Potential, Third Edition*.(Chapter 19, Hal 455-477)
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership Theory and Practice Six Edition*. Los Angeles: Sage Publication.
- Nurhayati, T. (2016). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja*. *Edueksos: Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 1(2).
- Ormrod-a, J. E. (2008). *Educational Psychology Developing Learners Jilid 1 (ed. 6)*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Purwati, A. E. (2018). *Hubungan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih Outbound Provider* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim)
- Qomaria, Nurul, and Muhammad A. Musadieq. "Peranan Kohesivitas Kelompok Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif (Studi Pada PT. Panca Mitra Multi Perdana Situbondo)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, vol. 29, no. 1, Dec. 2015, pp. 77-85.
- Rivai, Veithzal, (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Depok: Rajawali.
- Robbins. P.S. (1994) *Teori Organisasi Struktur Design dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan.

- Robbins, P.S. (2001). *Perilaku Organisasi :Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Diterjemahkan Dr. Hadyana Pujaatmakadan Drs. Benyamin Molan. Edisi 8. Jilid 1. Jakarta : Prenhallindo.
- Setiawan, D. (2018). *Penerapan Teori Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Ruang Terbuka Hijau Kota Surabaya*.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sulistiobudi, R., & Kadiyono, A. (2017). *Menumbuhkan keterlibatan Positif dalam Bekerja: Melalui Iklim Kompetensi ataukah Pengembangan Kompetensi?*. Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, 2(1),60-80.
- Syaiful Arifin. (2014). *Mahasiswa dan Organisasi*. Jakarta: Grafindo Persada.hlm.23
- Walgito, Bimo. (2007). *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wexley, K.N., & Yulk, G.A. (1977). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Richard D. Irwin: Homewood. Illinois.
- Wijono, Sutarto. (2015). *Psikologi industri dan organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia* (Ed. Revisi, Cet. ke-4). Jakarta: Kencana.
- Yenerall, Kevan M. (2017). "grassroots politics.". *Encyclopedia of American Government and Civics*.
- Yusuf, Syamsu. (2012). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- H.R. Muslim, No. 3406.
- H.R. Muslim, No.3433.
- <https://quran.kemenag.go.id/sura/04>
- <https://quran.kemenag.go.id/sura/26>
- <https://quran.kemenag.go.id/sura/38>

LAMPIRAN

A. Pedoman Wawancara

1. Identitas

Nama :
 Usia :
 Profesi :
 Tanggal wawancara :

2. Pertanyaan penelitian

Aspek		Indikator	Pertanyaan
Motivasi (kebutuhan)	1. Prestasi	1. Individu memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab 2. Individu memiliki rencana dan usaha untuk mencapai tujuan 3. Individu mampu mengambil resiko atas keputusannya 4. Individu mempunyai tuntutan untuk berhasil dalam berupaya 5. Individu memiliki keinginan menjadi unggul pada bidang tertentu	1. Bagaimana anda menghadapi situasi sulit saat menjadi <i>grassroots leadership</i> ? 2. Apasajakah pencapaian yang didapatkan ketika menjadi <i>grassroots leadership</i> ? 3. Sejauh mana anda menempatkan permasalahan pada organisasi saat itu? 4. Bagaimanakah tekad anda untuk mencapai suatu keberhasilan pada organisasi? 5. Apasajakah kemampuan yang anda banggakan saat menjadi <i>grassroots leadership</i> ?
	2. Afiliasi	1. Individu mengupayakan kualitas hubungan sosial 2. Bersedia bertukar pikiran dengan orang lain 3. Tidak ingin merugikan orang lain	1. Bagaimana anda menjaga hubungan dalam berorganisasi? 2. bagaimanakah cara anda mendapatkan umpan balik dalam berorganisasi? 3. Apa yang anda lakukan ketika anggota lain merasa dirugikan?

	3.Kekuasaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individu berkeinginan menjadi pemimpin diantara rekannya 2. Individu berkeinginan tertentu untuk mempengaruhi serta mengatur orang lain tanpa paksaan 3. Individu menginginkan wewenang (otoritas) lebih tinggi 4. Individu mampu memenangkan argumentasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengapa anda rela menjadi pemimpin yang pertama yang umumnya merupakan tugas berat? 2. Mengapa anggota anda rela mengerjakan tugas organisasi kala itu? 3. Apakah anda memiliki wewenang yang lebih kala itu? 4. Bagaimanakah orang lain menanggapi pendapat anda ketika melakukan pertemuan tertentu?
	4.Eksistensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individu mampu memenuhi kebutuhan dalam organisasi 2. Individu mampu mengelola keamanan organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah anda memenuhi kebutuhan organisasi? 2. Bagaimanakah anda mengamankan situasi dan kondisi organisasi?

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

1. Verbatim

a. Informan 1

Nama : AR

Usia : 23

Profesi : *Grassroots Leader* UKM Seni “Teater Momento”

Tanggal wawancara : 7 September 2020

Kode verbatim : P1

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Assalamu’alaikum mba	Wa’alaikum salam mas
2	Mohon maaf sebelumnya mengganggu waktunya, jadi saya ingin bertanya dengan mbak seputar <i>grassroots leadership</i> yang mbak alami ketika di UKM	Okee..Boleh-boleh
3	Kalau mba sudah bersedia mohon diisi form tersebut	Okelah mas...sudah saya isi nih..
4	Bagaimana anda menghadapi situasi sulit saat menjadi <i>grassroots leadership</i> ?	Dengan anggota tentunya menjalin keakraban, salah satunya dengan membuat event kecil yang melibatkan semua anggota, lalu menjalin relasi antar oraganisasi lain yang serupa tujuannya agar kita pegiat yang sama memiliki gambaran untuk dipertimbangkan dan diterapkan di organisasi sendiri selain itu dapat saling bahu membahu antar organisasi lain dalam pembuatan event
5	Apasajakah pencapaian yang didapatkan ketika menjadi <i>grassroots leadership</i> ?	Pencapaian saya dan teman" yang berjuang di awal yaitu relasi antar organisasi dan penguatan pondasi organisasi, untuk prestasi kita mengikuti beberapa lomba di luar yang berkaitan dengan kesenian selain itu mengisi event" kecil, seperti musikan dan berteater dalam undangan organisasi lain
6	Sejauh mana anda menempatkan permasalahan pada organisasi saat itu?	Kendala yang aku alami dulu tuh ya apa ya? Hmm...banyaknya divisi yang belum paham tugasnya, Dikit-dikit tanya. Terus apa lagi ya? Kurangnya kontroling anggota per divisi, jadinya realisasi UKM kadang awut-awutan, terus proker-proker banyak yang belum terlaksana. Ada yang kalo ikut rapat malah gak fokus. Yang paling bikin kesel tuh ketika udah ada pembagian kerja per divisi yang udah dijadwal malah gak dikerjain, rapat anggota malah banyak yang gak

		dateng dengan alesan tarik-tarikan sama UKM lain lah (merangkap menjadi pengurus di banyak UKM), terus lagi sibuk lah, minim respon kalo ada agenda rapat lah sembarang kalir, habis itu banyak anggota yang tidak komitmen terus undur diri.
7	Bagaimanakah tekad anda untuk mencapai suatu keberhasilan pada organisasi?	Sebagai ketua ya... memfasilitasi kegiatan seperti dana, sarpras, bimbingan keorganisasian untuk bisa mengharumkan nama fakultas. Selain itu aku juga menjaga komitmen dengan mengadakan kegiatan rutin UKM, meskipun dulu kadang-kadang ya banyak yang gak ikut tapi hasil dari kegiatan itu di share ke anggota lain biar menambah minatnya dengan sesuatu yang menarik. Kalo misal belum menambah minatnya juga mengadakan agenda refreshing. Apa lagi ya? Eee...ya memotivasi anggota dengan pendekatan personal maupun emosional. Karena agar adek kelas kita tuh tetep bisa menjalankan warisan dari kakak kelasnya.
8	Apasajakah kemampuan yang anda banggakan saat menjadi <i>grassroots leadership</i> ?	Kemampuan yang saya banggakan kala itu adalah bagaimana saya dapat membackup apa yang anggota dan pengurus belum bisa lakukan, ketika humas belum bisa membangun relasi dengan organisasi lain, saya bisa membantu organisasi untuk membangun relasi, ketika sekretaris butuh bantuan membuat proposal pencairan dana kegiatan saya juga ikut andil, selain itu saya merasa mampu membawa pengurus dan anggota untuk bergerak bersama walaupun masih belum sempurna namun bagaimana caranya agar mereka mau bekerjasama
9	Bagaimana anda menjaga hubungan dalam berorganisasi?	Salah satu yang saya upayakan dalam menjaga hubungan dengan anggota adalah yang utama saling sapa, salam dan menanyakan kabar, itu yang harus ditanamkan ke anggota sejak mereka masuk di dalamnya, keterbukaan dengan anggota juga diperlukan dalam menjaga hubungan, dengan kejujuran dan menerima pendapat atau masukan dari anggota
10	Bagaimanakah cara anda mendapatkan umpan balik dalam berorganisasi?	Dengan pendekatan secara personal, terutama terhadap mereka yang kurang aktif, seringkali saya menanyakan kabar, kesibukannya dan ada masalah apa sehingga mereka kurang aktif. Pendekatan personal semacam itu saya buat agar tidak kehilangan anggota dan selama ini beberapa dari mereka yang saya tanyai kembali aktif di organisasi
11	Apakah anggota merasa keberatan dgn pendapat/perintah ? Jika iya seberapa sering? Apakah anda merasa ketika memberikan tugas pada anggota terkadang merasa tugas tersebut kurang cocok/ terlalu berat buat anggota (per individu)	Terkadang merasa keberatan, (kadang kadang) Ya merasa, klau pas tugas itu berat pasti saya bantu dan arahkan untuk mengajak anggota yang lain juga.. saya juga memberi tugas sesuai dengan passion masing. Masing anggota, jika tidak berkenan boleh pindah ke bagian lain, agar kinerjanya lebih totalitas

12	Apa yang anda lakukan ketika anggota lain merasa dirugikan?	Saya coba memberikan pemahaman tentang keuntungan berorganisasi apalagi jika aktif berorganisasi namun apabila anggota tersebut masih merasa dirugikan semua kembali ke pilihannya anggota tersebut mau melanjutkan atau tidaknya
13	Mengapa anda rela menjadi pemimpin yang pertama yang umumnya merupakan tugas berat?	Amanah dari pihak fakultas, dema dan semangat anggota yang membuat saya ikhlas dan bertekad untuk ikut serta mengembangkan organisasi tersebut
14	Mengapa anggota anda rela mengerjakan tugas organisasi kala itu?	Asal ada komunikasi yang baik dan tugas yang jelas anggota pasti mau menjalankan tugasnya apalagi sebagai pemimpin saya tidak hanya memberi tau jobdisk namun membantu jobdisk tersebut bersama pengurus dan anggota lainnya
15	Apakah anda memiliki wewenang yang lebih kala itu?	Tentu saja saya memiliki wewenang lebih sebagai pemimpin organisasi berhak membuat keputusan, namun karna keputusan di organisasi yang saya tempati berdasarkan musyawarah, maka keputusan tersebut atas keputusan bersama.. selain itu wewenang saya sebagai leader juga dapat belajar mengkoordinir pengurus dan anggota tentunya dengan tidak semena-mena
16	Bagaimanakah orang lain menanggapi pendapat anda ketika melakukan pertemuan tertentu?	Jika saya berpendapat dalam suatu rapat atau acara tertentu, ada sebagian yang memahami pendapat saya ada juga yang menanggapi dan memberi masukan
17	Dari musyawarah tersebut, apakah keputusan yg diambil dari pendapat mu sering disetujui mayoritas anggota?	Tidak disetujui secara mutlak, artinya ada sebagian disetujui namun dengan catatan tertentu, yang tentunya untuk kebaikan bersama karna yang menjalani juga semua anggota. Keputusan bersama mas... Musyawarah soalnya
18	Bagaimanakah anda memenuhi kebutuhan organisasi?	Kalo dibilang gimana cara awal untuk menghidupi UKM ku ya ikut pentas di UKM fakultas lain, ikut workshop-workshop juga masih ngikut fakultas lain, terlebih lagi belajar dari senior atau alumni dari UKM yang basisnya sama dari fakultas lain yang menjadikan mereka sebagai mentor. Selain itu, juga menjalin relasi dengan berbagai fakultas yang dapat diambil ilmunya, dan mendapat pinjaman sarana prasarana.
19	Bagaimanakah anda mengamankan situasi dan kondisi organisasi?	Dengan memegang beberapa anggota aktif untuk tetap menghidupi organisasi
20	bagaimana kah kondisi organisasi saat dipegang anggota aktif tsb?	Terkoordinir dengan cukup baik
21	Okelah mbak...saya rasa cukup. Terima kasih atas jawabannya	Ya mas... nanti kalau ada yang kurang chat aja gak papa.

2. Verbatim

b. Informan 2

Nama : TN

Usia : 24

Profesi : *Grassroots Leader* LPM Esensi

Tanggal wawancara : 9 September 2020

Kode verbatim : P2

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Assalamu'alaikum mbak	Wa'alaikum salam mas
2	Mohon maaf sebelumnya mengganggu waktunya, jadi saya ingin bertanya dengan mbak seputar <i>grassroots leadership</i> yang mbak alami ketika di UKM mbak	<i>Grassroots leadership</i> ? Hmm...oke..
3	Kalau mba sudah bersedia mohon diisi form tersebut	Iya mas..udah selesai diisi nih mas
4	Saya wawancara sekarang ya mba?	Ya monggo...
5	Bagaimana anda menghadapi situasi sulit saat menjadi <i>grassroots leadership</i> ?	Eee..pastinya kan kesulitan itu ada ya..soalnya kan organisasi-organisasi awal pas di fakultas psikologi dan kesehatan pasti punya masalahnya sendiri-sendiri, tapi cara menghadapinya ya..kan aku sendiri sebagai pimpinan umum pastinya punya bawahan ya..jadi gimana caranya bareng-bareng nyelesaiin masalah enggak sendirian, gak semua beban itu dibebankan ke ketua tapi gimana kita cari jalan tengahnya bareng-bareng kayak gitu. Terus untuk menghadapi situasi sulit, belajar dari pengalaman-pengalaman sih. Jadi kan sebelum di e..pimpinan LPM Esensi, aku juga ikut organisasi-organisasi lain jadi tuh kayak pemecahan masalah-masalah organisasi ya udah sedikit banyak udah paham lah, karena udah punya pengalaman sebelum-sebelumnya kayak gitu.
6	Apasajakah pencapaian yang didapatkan ketika menjadi <i>grassroots leadership</i> ?	Nah pencapaian yang udah aku dapetin selama menjadi pimpinan umum ee.. yaitu yang pertama itu bisa nyelenggarakan workshop itu workshopnya dua hari dan ngundang dari LPM Idea dan itu buat LPM baru itu sesuatu yang e..apa ya? Mungkin lumayan sulit, karena e..kita harus ngundang pembicara dari luar kayak gitu. Terus apa lagi ya? Ya pencapaiannya mungkin kita bisa rekrut anggota yang saat itu lumayan banyak dan e...bisa latihan bareng bikin majalah, bikin bulletin

		walaupun belum dicetak saat itu
7	Sejauh mana anda menempatkan permasalahan pada organisasi saat itu?	Kendalanya yaitu gak punya kakak tingkat, satu mahasiswa mengikuti banyak UKM, banyak melakukan mentoring dari luar UKM, layouter kurang, modelnya kekeluargaan, anggota gak harus ikut ke program kerja yang menyebabkan banyak anggota yang sering ilang-ilang.
8	Bagaimanakah tekad anda untuk mencapai suatu keberhasilan pada organisasi?	Tekad aku untuk mencapai keberhasilan organisasi yang aku waktu itu pimpin ee... ya dengan amanah yang udah diberikan itu jadi menjalani sebaik mungkin dan kita melihat tujuan apa sih yang ingin dicapai awalnya tujuan yang mungkin gak terlalu tinggi maksudnya tujuan-tujuan yang bisa dicapai oleh orang yang baru pertama kali memimpin gitu. Kayak yang tadi aku bilang kita nyelenggarain workshop atau bikin buletin atau majalah kayak gitu. Jadi ya kalo aku sendiri sih tekadnya ya e..untuk satu periode kepemimpinan ya aku selesaiin sampe akhir kayak gitu tanggung jawab pastinya harus bisa ngayomi temen-temen anggota yang lain dan pengurus-pengurus. Jadi mereka tuh gak bakal kabur kayak gitu.maksudnya bisa mengerjakan tugas yang diberikan kayak gitu.
9	Apasajakah kemampuan yang anda banggakan saat menjadi <i>grassroots leadership</i> ?	Kemampuan yang dibanggain waktu jadi pemimpin itu ya aku mungkin bisa merangkul temen-temen ya..karena juga e..temen-temen yang ada di lpm esensi juga hampir semua aku udah kenal semua sebelum masuk itu, jadi untuk membuat lingkungan yang kekeluargaan itu gampang banget, jadi menurut aku dengan adanya kekeluargaan itu semua...apaya..pekerjaan itu gak kerasa kayak canggung atau gimana atau ngerasa kayak itu tuh sebiah beban, tapi kekeluargaan itu bahwa karena tanggung jawab pasti lebih dikerjain
10	Bagaimana anda menjaga hubungan dalam berorganisasi?	Hubungan dalam organisasi kalo aku ee.. merekatkannya dengan ngadain rapat tiap minggu. Terus juga gak cuma bahas-bahas itu sih masalah organisasi, tapi kita juga kadang-kadang kumpul diluar misalnya kayak di angkringan e...bahas tentang ya..yang ringan-ringan terus juga waktu itu aku pernah juga ngajak kayak tiap minggu cfd an itu di simpang lima bareng-bareng jadi tuh organisasi tuh gak cuma sekedar di kampus doang, tapi luar kampus juga kita tuh deket gitu..gak cuma kalo ee.. butuhnya aja gitu tapi tuh kita emang bener-bener deket dan solid gitu...itu tuh yang membuat fondasi awal organisasi bisa berjalan dengan baik.
11	Bagaimanakah cara anda mendapatkan umpan balik dalam	Nah umpan balik dalam berorganisasi yang aku dapetin tuh ya..aku berarti belajar organisasi, belajar menjadi

	berorganisasi?	pemimpin terus juga belajar bersosialisasi dengan temen-temen yang lain baik yang seangkatan dengan aku atau dibawahku kayak gitu. Terus e..ya umpan baliknya jadi nambah relasi mungkin kan dikenal dari lpm-lpm lain atau lpm universitas kayak gitu. Jadi tuh sebenarnya umpan baliknya tuh positifnya banyak banget daripada mungkin pusingnya jadi ketua ya..tapi overall sih ya umpan baliknya bagus.
12	Apa yang anda lakukan ketika anggota lain merasa dirugikan?	Kalo anggota lain merasa dirugikan ya sebisa mungkin dibicarakan e..mungkin empat mata dulu atau langsung kita adakan rapat gitu..jadi tuh anggota punya masalah harus cepet-cepet diselesaikan karena tuh kita gak tahu, mungkin apa yang orang lain pendam kayak gitu dibicarakan dengan orang-orang yang mungkin bukan di lingkungan esensi malah jadi menimbulkan berita-berita yang gak baik gitu tentang LPM. Jadinya kalo misalnya ada masalah, sebisa mungkin saya selalu bilang kalo harus dibicarakan mungkin dengan misalnya pada divisi atau kepala divisinya atau langsung pada pimpinan umumnya.
13	Mengapa anda rela menjadi pemimpin yang pertama yang umumnya merupakan tugas berat?	Ya soalnya pada saat itu, sebenarnya udah ada ketua sebelumnya. Cuman saat itu lpm esensi gak jalan sehingga butuh reorganisasi e.. akhirnya pada saat itu dilakukan voting kayak gitu terus habis itu akhirnya ditunjuklah saya jadi ketua kayak gitu..jadi yak arena pilihan teman-teman ya amanat untuk saya ya..dilakukan aja sebaik mungkin gitu. Walaupun pada saat itu gak punya pengalaman apapun dibidang jurnalistik, cuman yakin aja kalo misalnya kita punya kemampuan leadership yang baik untuk masalah tentang jurnalistik mungkin nanti bisa dibantu oleh temen-temen yang lain pada saat itu dibantu oleh yang lebih mengerti dibidang jurnalistik yang sebelumnya pernah ikut di lpm ushuluddin gitu.
14	Mengapa anggota anda rela mengerjakan tugas organisasi kala itu?	Soalnya pada saat itu kaan e...kita angkatan pertama, jadi apa ya..jiwa untuk membangun fakultas yang lebih baik itu besar jadi segala tugas tuh pada angkatan pertama tuh kayak semua tuh ya..bisa dikerjakan dengan baik gitu..karena tuh kita pengen sama-sama bikin fakultas psikologi dan kesehatan tuh apalagi dibidang jurnalistiknya tuh maju jadinya ya punya kesadaran dari dalam diri sendiri kayak gitu lagian juga untuk organisasi ini bisa jadi ajang aktualisasi diri dari temen-temen anggota, jadi mereka pastinya pengen dong punya pengalaman lebih gitu gak cuma dibidang akademik, tapi juga punya pengalaman berorganisasi.
15	Apakah anda memiliki wewenang yang lebih kala itu?	Aku gak tau ya..apakah itu wewenang lebih atau engga tapi dalam kepemimpinan ormawa kita dibebasin gimana kita membentuk organisasi itu misal strukturnya atau segala macam jadi tuh kalo dibilang

		wewenang lebih mungkin itu bisa dibilang begitu. Jadi diangkat pertama kita kayak bikin AD/ART nya sendiri, bikin seragam dll, jadi semuanya itu emang ee... wewenang sendiri tapi juga memerlukan persetujuan dari misal kalo ngadain acara memerlukan persetujuan dari WD3 kayak gitu. Jadi wewenang lebih itu ada cuma masih terkontrol dari fakultas.
16	Bagaimanakah orang lain menanggapi pendapat anda ketika melakukan pertemuan tertentu?	Sejauh saya memimpin e... bagaimana orang lain menanggapi pendapat saya ya.. responnya cukup baik, kalo dalam rapat gitu saya pasti mengutarakan pendapat saya dan kemudian mengembalikan lagi ke forum. Gimana? Apakah forum setuju atau tidak ataukah ada opsi lain. Jadi disitu gak cuma ee..pendapat saya yang dilihat, tapi temen-temen yang lain juga bisa berpendapat dan kalo gak setuju dengan pendapat saya juga boleh disanggah kayak gitu atau didebat. Jadi sama-sama menemukan solusi terbaik gak Cuma apa kata ketua harus dilakukan tetapi bagaimana baiknya untuk organisasi. Ya anggota kan lebih bisa melihat dari sisi yang lain kalo misalnya ketua kan mungkin dari satu sisi aja.
17	Bagaimanakah anda memenuhi kebutuhan organisasi?	Untuk kebutuhan organisasi..untuk pengembangan sih bisa terpenuhi ya..mungkin dari lpm esensi masih awal jadi kita ngundang pembicara-pembicara dari luar, dari lpm-lpm lain. Nah sayangnya untuk memenuhi kebutuhan e..kayak peralatan misal pada saat itu printer,mungkin kamera dll itumasih menjadi kendala karena terbatasnya anggaran dari fakultas. Walaupun pada akhirnya ada printer cuman itu dipake untuk semua organisasi mahasiswa yang ada di fakultas psikologi dan kesehatan. Jadi sampai saat ini belum ada dana untuk peralatan-peralatan itu sih..tapi untuk lpm sendiri, dana untuk pencetakan majalah atau buletin tuh adadari universitas, nah itu kita punya dana itu tapi belum pernah dicairin karena belum ada majalah atau bulletin yang sampai ke tahap pencetakan.
18	Bagaimanakah anda mengamankan situasi dan kondisi organisasi?	Ya..kita banyak-banyak sering kumpul, sering komunikasi baik langsung maupun tidak langsung via chat gitu atau telfon atau ya..pertemuan itu kan penting ya...kalo misalnya ada komunikasi yang baik jadi lingkungan organisasi itu kan kita jadi lebih terbuka kayak gitu. Jadi kita tahu apa sih sebenarnya masalah yang dihadapi sama temen-temen anggota, jadi gak cuman dari sudut pandang ketua mungkin yang melihat ada masalah tapi mereka juga aktif gitu loh misalnya dari kepemimpinan saya juga kurang, pastinya kan mereka bisa apa yah..e...ngasih saran atau nasihat gitu
19	Bagaimana cara menjaga agar organisasi anda tetap eksis?	Kalo dari lpm esensi sendiri kita itu bikin sosial media. Dimana di sosial media itu wadah untuk kita ngeliat yang kegiatan-kegiatan, atau misal media promosi,

		terus juga media e.. tulisan-tulisan yang udah ditulis sama anggota. Jadi tuh kita ada fanpage facebook, ada instagram, blog dimana tuh jadi wadah buat kita untuk kayak memperlihatkan ke mahasiswa-mahasiswa lain kalo misalnya lpm esensi tuh punya sesuatu dan kita tuh aktif gitu misal ngadain workshop atau tulis menulis bikin berita gitu
20	Okelah mbak...saya rasa sudah cukup. Terima kasih atas jawabannya	Ya mas... nanti kalau ada yang kurang chat aja via whatsapp

3. Verbatim

c. Informan 3

Nama : SH

Usia : 23

Profesi : *Grassroots Leader* UKM Olahraga “Gema SC”

Tanggal wawancara : 10 September 2020

Kode verbatim : P3

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Assalamu'alaikum mbak	Wa'alaikum salam mas
2	Mohon maaf sebelumnya mengganggu waktunya, jadi saya ingin bertanya dengan mbak seputar <i>grassroots leadership</i> yang mbak alami ketika di UKM mbak	Ya gakpapa mas..
3	Kalau mba sudah bersedia mohon diisi form tersebut	Ya..
4	Saya wawancara sekarang ya mba?	Sek sebentar, belum selesai ngisinya
5	Bagaimana anda menghadapi situasi sulit saat menjadi <i>grassroots leadership</i> ?	Biasanya tuh suatu ketika aku sempet down, jadi pernah tuh nangis tuh ya allah ini apa sih aku belum sanggup jadi pemimpin tapi kok dijadiin pemimpin apalagi perempuan di UKM yang kayak gitu. Nah itu pernah sampe down terus aku larinya ke senior-senior kan? “Mas ini gimana?” maksudnya kan cari solusinya lewat senior sebagai penguat sama pendorong aku sehingga sampe waktu kepengurusan berakhir tuh sama senior sebagai penguat jiwa ragaku.

6	Apasajakah pencapaian yang didapatkan ketika menjadi <i>grassroots leadership</i> ?	Pencapaian yang luar biasa <i>grassroots leadership</i> waktu itu untuk organisasi itu adalah kita dapat membentuk suatu organisasi yang solid. Dimana organisasi olahraga ini dapat terbentuk walaupun minimnya peralatan, bahkan tidak ada peralatan sama sekali. Jadi disini kita melakukan latihan bersama dengan UKM di fakultas-fakultas lain dan di luar kampus, begitu..
7	Sejauh mana anda menempatkan permasalahan pada organisasi saat itu?	kesulitan yang dialami ya... dimana disitu kita kan namanya organisasi baru itu kan pasti juga anggota juga sangat terbatas, sangat sedikit dan itu juga Kan tahu sendiri tiap orang kan punya komitmen dan tidaknya itu nah sulit untuk dikendalikan. Jadi apa namanya ya? Sulit ya itulah nah terus kemudian yang kedua itu e... dari anggotanya sendiri itu kan bercabang-cabang di ukm lain. Karena kan tahu sendiri angkatan pertama kita tuh mahasiswanya sedikit terlebih untuk yang aktif di organisasi juga sedikit, dan orangnya itu-itu saja. Nah itu yang menjadi kendala.
8	Bagaimanakah tekad anda untuk mencapai suatu keberhasilan pada organisasi?	Tekad saya itu cukup dibilang bulat. Saya awalnya itu bingung, dimana saya sebagai seorang perempuan di amanati menjadi seorang <i>grassroots leadership</i> di UKM olahraga. Nah, disitu saya memiliki kebingungan saya harus seperti apa dan bagaimana. Alhamdulillahnya dulu kan e.. jurusan saya itu bergabung di fakultas lain sebelum terbentuk fakultas psikologi dan kesehatan. Dimana disitu saya mengikuti e.. UKM olahraga di fakultas tersebut. Nah, maka dari itu saya memiliki rekan kenalan di UKM olahraga tersebut, sehingga membuat tekad saya akhirnya memerjuangkan mengedepankan membentuk organisasi UKM olahraga di FPK ini karena adanya rekan tersebut, sehingga saya e.. memiliki peluang dan kesempatan untuk menjalin interaksi dengan UKM olahraga di tingkat universitas atau di fakultas-fakultas lain dimana senior fakultas tersebut itu juga mendukung saya dalam membangun UKM olahraga di FPK ini. Jadi saya memiliki support sistem dari senior UKM fakultas lain dan itu yang membuat saya semakin mengedepankan memperjuangkan UKM olahraga di FPK.
9	Apasajakah kemampuan yang anda banggakan saat menjadi <i>grassroots leadership</i> ?	Kemampuan yang saya banggakan pada saat itu adalah dimana sebagai seorang perempuan bisa meyakinkan mereka bahwa UKM ini bisa berdiri dan berjalan dengan baik, meskipun belum memiliki sarana dan prasana.
10	Bagaimana anda menjaga hubungan dalam berorganisasi?	Saya sebagai leader dalam organisasi itu sendiri juga harus merangkul pengurus dan anggota-anggotanya, dimana saya sering mengajak diskusi bersama sambil bercanda dan itu yang merekatkan hubungan antara saya dan kepengurusan lainnya.apabila terjadi

		miskomunikasi, itu pasti akan diselesaikan dicari titik temunya solusinya bagaimana dan sehingga mendapatkan titik temu yang sesuai dengan keinginan bersama.
11	Bagaimanakah cara anda mendapatkan umpan balik dalam berorganisasi?	cara saya mendapatkan umpan balik dalam berorganisasi itu dimana saya mengikuti sebuah organisasi dan pasti itu mendapatkan umpan balik. Disitu saya dapat menemukan relasi-relasi lain antar pengurus, antar anggota di tingkat UKM lainnya bahkan tingkat fakultas maupun universitas dan di lingkup luar kampus, disitu merupakan umpan balik yang sangat saya rasakan ketika bergabung ke dalam organisasi.
12	Apa yang anda lakukan ketika anggota lain merasa dirugikan?	Hal yang pertama kali saya lakukan ketika anggota lain merasa dirugikan yang pertama saya akan bertanya kepada beliau yang merasa dirugikan, kendala apa, masalah apa yang mereka rasakan. Nah mulai dari situlah kita akan berdiskusi bersama antar tiap anggota secara personal satu persatu yang merasa dirugikan itu sendiri dan saya akan memberikan pengertian yang terkait apa yang mereka pikirkan itu tidak sesuai dengan apa yang terjadi, seperti itu.
13	Mengapa anda rela menjadi pemimpin yang pertama yang umumnya merupakan tugas berat?	kalo masalah itu kan saya juga melihat temen-temen yang lain ya...dari UKM lain kan...jadi kan semuanya di FPK sendiri tuh mereka juga baru sebagai pemimpin kayak gitu. Jadi saya melihat oh temen-temen saya kita melihat ini kita sama-sama berjuang gitu, istilahnya kan babat alas di organisasi di FPK sendiri dimana kan fakultasnya kita, kalo dari kita gak memulai tuh siapa lagi? Jadi saya melihat dari temen-temen berjuang bareng-bareng gimana supaya kedepannya kegiatan UKM di FPK itu maju organisasinya bisa ter UP jadi gak Cuma gimana ya? Gak Cuma pupuk bawang gitu lo..Kan juga mau diakui sebagai organisasi intra di FPK di fakultas di UIN juga kan?
14	Mengapa anggota anda rela mengerjakan tugas organisasi kala itu?	Dimana pada saat itu kita merasa berada dalam fakultas angkatan pertama. Jadi dimana semuanya itu merupakan dimulai dari nol, kosong, <i>zero</i> . Dah itu kita babat alas, mau gak mau kita harus mendirikan sebuah organisasi, sebuah sistem, dan sebuah hal yang harus ditata dalam fakultas. Maka dari itu, kita berjuang bersama sehingga terbentuklah sistem-sistem organisasi kala itu. Jadi kita berjuang bersama untuk membawa nama fakultas kita sendiri supaya diakui keberadaanya.
15	Apakah anda memiliki wewenang yang lebih kala itu?	Wewenang lebih kala itu pasti ada, karena disitu saya selaku sebagai <i>leader</i> . Akan tetapi saya tidak pernah mengedepankan wewenang yang saya punya. Karena saya rasa ini merupakan sesuatu yang harus diperjuangkan bersama sehingga kita harus saling

		mengedepankan pendapat bersama, tidak mengedepankan pendapat sendiri. Karena jika dalam suatu organisasi itu diletakkan oleh <i>ego</i> pasti tidak akan berjalan dengan baik.
16	Bagaimanakah orang lain menanggapi pendapat anda ketika melakukan pertemuan tertentu?	pendapat anda ketika melakukan pertemuan. Pasti ada yang <i>welcome</i> dan ada juga yang <i>cuek</i> . Yang benar-bener <i>welcome</i> pasti pengurus itu akan hadir dengan sendirinya tanpa perlu adanya paksaan dan dikejar-kejar, dan ada juga pengurus atau anggota yang <i>cuek</i> . Jadi kalau belum-belum loyal terhadap organisasi. Jadi ya ada pendapat dari beberapa sisi orang masing-masing berbeda. Itulah yang sangat perlu buat evaluasi bahkan untuk introspeksi saya sendiri, bagaimana agar semua berjalan dengan baik.
17	Bagaimanakah anda memenuhi kebutuhan organisasi?	Cara saya memenuhi kebutuhan organisasi adalah dengan melakukan pertemuan rutin antar pengurus. Kemudian untuk tindakan secara fisik, nah itu saya melakukan kegiatan latihan bersama tiap minggunya. Dan latihan bersama itu kita menginduk ke fakultas lain yang sudah ada sarprasnya, seperti itu.
18	Bagaimanakah anda mengamankan situasi dan kondisi organisasi?	Cara mengamankan situasi dan kondisi organisasi pada saat itu adalah pasti saya memikirkan bahwa orang akan melihat sebelah mata. Dimana organisasi olahraga yang dipimpin oleh seorang perempuan bahkan sarana dan prasarana itu sendiri tidak ada pasti akan dianggap remeh. Akhirnya saya berusaha sekuat mungkin bagaimana meyakinkan mereka bahwa UKM ini bisa berdiri dan bisa dijalankan secara perlahan dan bertahap. Jadi saya akan terus memberikan pengertian dan berusaha untuk memerjuangkan sarana dan prasarana yang kita butuhkan yang akhirnya terealisasi di kepemimpinan berikutnya, seperti itu.
19	yowes makasih mbak, saya kira udah cukup.maaf kalo ngerepotin	Sama-sama mas...maaf juga kalo jawabnya panjang dan lebar..nanti kalo kurang, tanya via chat aja ya...
20	Saya pamit dulu mbak, assalamualaikum	Wa alaikum salam

Dokumentasi

Informan 1



Pertemuan rutin organisasi

Mengundang pemateri dari organisasi lain

Informan 2



Agenda pertemuan dalam acara buka bersama



Mengundang pemateri

Informan 3



Mengadakan pertemuan rutin dengan anggota

MEMBER CHECK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TN

Profesi : *Grassroots Leader* UKM Jurnalistik

Menyatakan benar bahwa data yang digunakan untuk keperluan penelitian skripsi sesuai dengan wawancara sebenarnya yang dilakukan oleh nama yang disebut di bawah ini :

Nama : Satriya Adhi Nugraha

Pekerjaan : Mahasiswa

Fakultas : Psikologi dan Kesehatan

Program Studi : Psikologi

NIM : 1507016028

Demikianlah semoga data ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.

Semarang, 5 Oktober 2020



(TK)

MEMBER CHECK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AR

Profesi : *Grassroots Leader* UKM Olahraga

Menyatakan benar bahwa data yang digunakan untuk keperluan penelitian skripsi sesuai dengan wawancara sebenarnya yang dilakukan oleh nama yang disebut di bawah ini :

Nama : Satriya Adhi Nugraha

Pekerjaan : Mahasiswa

Fakultas : Psikologi dan Kesehatan

Program Studi : Psikologi

NIM : 1507016028

Demikianlah semoga data ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.

Semarang, 5 Oktober 2020



(AR)

MEMBER CHECK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SH

Profesi : *Grassroots Leader* UKM Seni

Menyatakan benar bahwa data yang digunakan untuk keperluan penelitian skripsi sesuai dengan wawancara sebenarnya yang dilakukan oleh nama yang disebut di bawah ini :

Nama : Satriya Adhi Nugraha

Pekerjaan : Mahasiswa

Fakultas : Psikologi dan Kesehatan

Program Studi : Psikologi

NIM : 1507016028

Demikianlah semoga data ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya untuk bahan peneltian.

Semarang, 5 Oktober 2020



(SH)

INFORMED CONSENT
LEMBAR PENJELASAN PENELITIAN

Nama peneliti : Satriya Adhi Nugraha
NIM : 1507016028
Instansi pendidikan : Psikologi UIN Walisongo Semarang
Judul penelitian : Motivasi Berorganisasi *Grassroots Leadership* pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN WALISONGO

Peneliti adalah mahasiswa Program S1 Psikologi UIN Walisongo Semarang. Saudara/i telah diminta ikut berpartisipasi dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah secara sukarela. Saudara berhak menolak berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dalam bentuk wawancara. Wawancara dilakukan satu kali selama kurang lebih 60 menit. Segala informasi yang saudara berikan akan digunakan sepenuhnya hanya dalam penelitian ini. Peneliti sepenuhnya akan menjaga kerahasiaan identitas saudara dan tidak dipublikasikan dalam bentuk apapun. Jika ada yang belum jelas, saudara boleh bertanya pada peneliti. Jika saudara sudah memahami penjelasan ini dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, silahkan saudara menandatangani lembar persetujuan yang akan dilampirkan.

Peneliti,



Satriya Adhi Nugraha

Lembar Persetujuan Menjadi Informan

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TK

Fakultas/jurusan : Psikologi dan Kesehatan/Psikologi

Profesi : *Grassroots Leader* UKM Jurnalistik

Dengan ini menyatakan persetujuan saya untuk ikut berpartisipasi sebagai informan dalam penelitian tentang “Motivasi Berorganisasi *Grassroots Leadership* pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo ” saya menyatakan bahwa ikut serta dalam penelitian ini bersifat sukarela dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Saya juga memperkenankan peneliti untuk menggunakan data-data dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian. Sebagai informan dalam penelitian ini saya menyetujui untuk melakukan wawancara pada tempat dan waktu yang telah kami sepakati dan mengizinkan peneliti menggunakan alat perekam selama proses wawancara.

Semarang, 9 September 2020

Informan



(TK)

Lembar Persetujuan Menjadi Informan

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AR

Fakultas/jurusan : Psikologi dan Kesehatan / Psikologi

Profesi : *Grassroots Leader* UKM Seni

Dengan ini menyatakan persetujuan saya untuk ikut berpartisipasi sebagai informan dalam penelitian tentang “Motivasi Berorganisasi *Grassroots Leadership* pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo ” saya menyatakan bahwa ikut serta dalam penelitian ini bersifat sukarela dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Saya juga memperkenankan peneliti untuk menggunakan data-data dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian. Sebagai informan dalam penelitian ini saya menyetujui untuk melakukan wawancara pada tempat dan waktu yang telah kami sepakati dan mengizinkan peneliti menggunakan alat perekam selama proses wawancara.

Semarang, 7 September 2020

Informan



(AR)

Lembar Persetujuan Menjadi Informan

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SH

Fakultas/jurusan : Psikologi dan Kesehatan / Gizi

Profesi : *Grassroots Leader* UKM Olahraga

Dengan ini menyatakan persetujuan saya untuk ikut berpartisipasi sebagai informan dalam penelitian tentang “Motivasi Berorganisasi *Grassroots Leadership* pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo ” saya menyatakan bahwa ikut serta dalam penelitian ini bersifat sukarela dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Saya juga memperkenankan peneliti untuk menggunakan data-data dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian. Sebagai informan dalam penelitian ini saya menyetujui untuk melakukan wawancara pada tempat dan waktu yang telah kami sepakati dan mengizinkan peneliti menggunakan alat perekam selama proses wawancara.

Semarang, 10 September 2020

Informan



(SH)

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas diri

1. Nama lengkap : Satriya Adhi Nugraha
2. Tempat & tgl. Lahir : Semarang, 14 Agustus 1997
3. Alamat rumah : Jl. Kintelan No.119 RT04 / RW04 Kec.
Gajahmungkur Kota Semarang
- Hp : 087831128868
- Email : satriyes@gmail.com

B. Riwayat pendidikan

1. Pendidikan Formal:
 - a. SD. Hj. Isriati Baiturrahman 1 Semarang Tahun: 2009
 - b. SMP N 11 Semarang Tahun: 2012
 - c. SMA Islam Sultan Agung 1 Semarang Tahun: 2015

Semarang, 23 Januari 2021



Satriya Adhi Nugraha

NIM: 1507016028