

**PERAN ORGANISASI INTRA KAMPUS DALAM  
PENGEMBANGAN *SOFT SKILL* MAHASISWA**

(Studi Pada Organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam (MAWAPALA)  
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang)

Skripsi

Program Sarjana (S-1)

Jurusan Sosiologi



Oleh:

Vina Nafiatul Ulum Al-Aziva

1606026021

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

**SEMARANG**

**2022**

## NOTA PEMBIMBING

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 5 (lima) eksemplar  
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan  
Ilmu Politik UIN Walisongo Semarang  
Di Tempat

*Assalamu'alaikum. wr. wb*

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara/i:

Nama : Vina Nafiatul Ulum Al-Aziva  
NIM : 1606026021  
Jurusan : Sosiologi

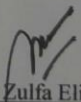
Judul Skripsi : Peran Organisasi Intra Kampus Dalam Pengembangan *Soft Skill* Mahasiswa (Studi Pada Organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam (MAWAPALA) UIN Walisongo Semarang)

Dengan ini telah saya setuju dan mohon agar segera diujikan. Demikian atas perhatiannya, diucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Semarang, 19 September 2022

Pembimbing,

  
Dr. Hj. Misbah Zulfa Elizabeth, M.Hum  
NIP. 196201071999032001

## LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PERAN ORGANISASI INTRA KAMPUS DALAM PENGEMBANGAN  
SOFT SKILL MAHASISWA

(Studi Pada Organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam  
(MAWAPALA) UIN Walisongo Semarang)

Disusun Oleh

Vina Nafiatul Ulum Al-Aziva

1606026021

Telah diujikan di depan majelis penguji skripsi pada tanggal 5 Oktober 2022 dan  
dinyatakan

LULUS

Susunan Dewan Penguji



**Ketua**  
Dr. Ahwan Fanani, M.Ag.  
NIP. 197809302003121001

**Sekretaris**

Dr. Hj. Misbah Zulfah Elizabeth, M.Hum  
NIP. 196201071999032001

**Penguji I**

Dr. H. Mochamad Parmudi, M.Si.  
NIP. 196904252000031001

**Penguji II**

Akhriyad Sofian, M.A.  
NIDN. 2022107903

**Pembimbing**

Dr. Hj. Misbah Zulfah Elizabeth, M.Hum  
NIP. 196201071999032001

## PERNYATAAN

### PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan manapun yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 19 September 2022



Vina Nafiatul Ulum Al-Aziva  
1606026021

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat, taufiq serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Peran Organisasi Intra Kampus dalam Pengembangan *Soft Skill* Mahasiswa (Studi Pada Organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam (MAWAPALA) Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang)”**. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah kepada Nabi Muhammad Saw, nabi yang kita nantikan syafaatnya di hari akhir kelak.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan, arahan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag., selaku Rektor UIN Walisongo dan segenap pimpinan di UIN Walisongo Semarang,
2. Dr. Misbah Zulfa Elizabeth, M. Hum., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Walisongo Semarang serta selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan serta bimbingan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini,
3. Dr. H. Mochamad Parmudi, M. Si., selaku Ketua Jurusan Sosiologi UIN Walisongo Semarang,
4. Segenap dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu kepada penulis
5. Segenap civitas akademik yang telah membantu secara administratif,
6. Ibu Siti Fatimah dan Bapak Abdul Azis selaku orang tua yang senantiasa memberikan dukungan do'a dan kasih sayang serta segalanya bagi penulis yang selalu penulis harapkan ridhonya,
7. Rizki Ariyadin Mubarak selaku Ketua Umum Mawapala Periode 2022 yang telah memberikan izin dan ruang bagi penulis dalam melaksanakan penelitian ini,

8. Segenap narasumber yang telah membantu memberikan informasi untuk penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu,
9. Teman-teman seperjuangan, teman main, dan teman berkeluh kesah Elsa Ada Nurul Kamal, Siti Mundhalifah, Fitri Nur Annisa, Rahmah Devi Aninda, Fachri Khusaini, Moci, Ceting, Mba Semut, Mba Cecak, Mas Kerdu, Mas Kelek, dan teman-teman Jurusan Sosiologi 2016 khususnya Sosiologi A yang sudah menemani selama perkuliahan,
10. Kelompok KKN posko 65 desa Krasak Kec. Pecangaan Kab. Jepara,
11. Keluarga besar Mawapala dan Caraka Buwana yang selalu menjadi keluarga ke dua, teman, saudara serta sebagai wadah untuk mengasah diri,
12. Terakhir, kepada segenap keluarga dan pihak-pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu namun turut membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Demikian ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang berjasa, semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan yang lebih melimpah. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat.

Semarang, 19 September 2022  
Penulis

Vina Nafiatul Ulum Al-Aziva

## **MOTTO**

*“Hadapi kekuranganmu dan akui mereka, tapi jangan biarkan mereka menguasaimu. Biarkan mereka mengajarimu tentang kesabaran, kasih sayang dan pengetahuan”.*

**(Helen Keller)**

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Kedua orangtua saya, Bapak Abdul Azis dan Ibu Siti Fatimah

Terimakasih atas doa-doa yang dipanjatkan, pesan, pembelajaran, kasih sayang serta dukungan yang kuat sehingga menjadikan penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Almamater tercinta Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Walisongo Semarang.



## ABSTRAK

*Soft skill* merupakan komponen keahlian seseorang yang cenderung bersifat pada kelembutan atau kepekaan perasaan seseorang terhadap lingkungan disekitarnya. Dalam pengembangannya khususnya untuk mahasiswa, *soft skill* dapat dilakukan oleh organisasi intra kampus. Hal ini dikarenakan mahasiswa perlu dibina untuk bisa mengembangkan kemampuan *soft skill*nya agar lebih baik. Dengan konteks tersebut penelitian ini membahas bagaimana peran organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam dalam mengembangkan *soft skill* anggotanya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena dan menganalisis temuan-temuan di lapangan dengan dikaitkan dengan teori-teori yang sudah ditentukan. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dengan mengkoordinasi data temuan dan kelola menjadi satu kesatuan yang dapat diceritakan. Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, pertama Bagaimana pembinaan organisasi Mawapala dalam pengembangan *soft skill*. Kedua, Bagaimana model pembinaan organisasi Mawapala dalam pengembangan *soft skill*. ketiga, Bagaimana dampak pengembangan *soft skill* terhadap pembentukan *image* diri mahasiswa di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Berdasarkan hasil temuan dapat disimpulkan bahwa Peran organisasi Mawapala untuk pengembangan *soft skill* adalah memberikan ruang, sarana, prasarana dan pemateri. Pembinaan dalam pengembangan *soft skill* yang dilakukan oleh organisasi Mawapala dilakukan dengan cara pembinaan rutin dan pembinaan insidental. Di dalam pembinaan rutin kegiatan yang dilakukan sebagai wadah pengembangan *soft skill* diantaranya PENDAPA/Diksar, pelatihan-pelatihan, LDK (Latihan Dasar Kepemimpinan) dan masa bimbingan. Sedangkan pembinaan insidental meliputi pendampingan kepanitiaan. Adapun *soft skill* yang dikembangkan dalam berbagai kegiatan diatas diantaranya kemampuan komunikasi, kepemimpinan (*leadership*), tanggungjawab, kerjasama, manajemen waktu, adaptasi diri, berfikir kritis. Pembinaan-pembinaan diatas dilaksanakan menggunakan model pendampingan dan model diskusi. Model pendampingan digunakan organisasi Mawapala dalam melaksanakan pengembangan *soft skill* karena dianggap sebagai model pembinaan yang paling efektif. Dalam model pendampingan ini terdapat metode-metode yang digunakan diantaranya metode teladan, melatih kesadaran diri dan metode motivasi. Hasil yang dicapai dalam pembinaan pengembangan *soft skill* ini didapat kader-kader yang memiliki mental kuat, dapat menjadi pemimpin yang baik, disiplin dan aktif .

**Kata Kunci : Organisasi Mawapala, Pengembangan, *Soft Skill***

## **ABSTRACT**

Soft Skills are components of a person's expertise that tend to be soft of sensitive to one's feelings towards the surrounding environment. In its development, especially for students, soft skills can be carried out by intra-campus organizations. This is because students need to be coached to be able to develop their soft skills to be better. With this context, this study discusses the role of the Walisongo Student Organization for Nature Lovers in developing the soft skills of its members. This research is a qualitative descriptive research that aims to describe phenomena and analyze findings in the field associated with predetermined theories. In this research data collection was carried out by observation, interviews, and documentation. The data analysis used is qualitative data analysis by coordinating the data found and managed into a single unit that can be told. The questions used in this study include, first, how is Mawapala's organizational development in the development of soft skills. Second, how is the model of Mawapala's organizational development in the development of soft skills. Third, what is the impact of developing soft skills on the formation of self-image of students at Walisongo State Islamic University Semarang.

Based on the findings it can be concluded that the role of the Mawapala organization for the development of soft skills is to provide space, facilities, infrastructure and presenters. Coaching in the development of soft skills carried out by the Mawapala organization is carried out by means of routine training and incidental training. In the routine training activities carried out as a forum for developing soft skills include PENDAPA/Diksar, training, LDK (basic leadership Training) and mentoring periods. While incidental coaching includes committee assistance. The soft skills developed in the various activities above include communication skills, leadership, responsibility, teamwork, time management, self-adaptation, critical thinking. The above coaching are carried out using mentoring models and discussion models. The mentoring model used by the Mawapala organization in carrying out soft skill development because it is considered the most effective coaching model. In this mentoring model there are methods used including exemplary methods, training self-awareness and motivation. The results achieved in fostering the development of soft skills are obtained by cadres who have strong mentality, can become good leaders, are disciplined and are active.

Keywords : Mawapala Organization, Development, Soft Skills

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL`	
NOTA PEMBIMBING .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Tinjauan Pustaka .....	6
F. Kerangka Teori.....	12
G. Metode Penelitian.....	17
H. Sistematika Penulisan.....	21
BAB II TEORI PERAN, ORGANISASI INTRA KAMPUS DAN PENGEMBANGAN <i>SOFT SKILL</i> .....	24
A. Teori Peran Bruce J. Biddle dan Edwin J. Thomas.....	24
1. Konsep Peran.....	24
2. Aspek-Aspek Peran .....	24
3. Asumsi Peran.....	27
B. Organisasi Intra Kampus dan Pengembangan <i>Soft Skill</i> Mahasiswa .....	28
1. Organisasi Intra Kampus .....	28
2. Bentuk Organisasi Kemahasiswaan .....	29

C.	Pengembangan <i>Soft Skill</i> Mahasiswa .....	30
1.	Konsep Mahasiswa .....	30
2.	Pengembangan <i>Soft Skill</i> .....	32
3.	Pengembangan <i>Soft Skill</i> Menurut Al-Quran .....	37
BAB III GAMBARAN UMUM ORGANISASI MAWAPALA UIN WALISONGO SEMARANG .....		41
A.	Mawapala dalam Struktur Organisasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang .....	41
1.	Bentuk Organisasi Kemahasiswaan .....	41
2.	Fungsi dan Kewenangan .....	42
B.	Profil Organisasi .....	43
1.	Visi, Misi dan Slogan Organisasi Mawapala .....	43
2.	Lambang Organisasi Mawapala .....	44
3.	Sejarah Mawapala .....	45
4.	Struktur Organisasi .....	48
5.	Keanggotaan .....	51
C.	Program Kerja Dan Kegiatan Organisasi .....	53
1.	Program Kerja Umum .....	54
2.	Program Kerja Divisi .....	55
3.	Kegiatan Lain .....	57
4.	Interaksi Organisasi Mawapala dengan Organisasi Pencinta Alam di Semarang .....	57
BAB IV PEMBINAAN ORGANISASI MAWAPALA DALAM PENGEMBANGAN <i>SOFT SKILL</i> .....		61
A.	Pembinaan Rutin .....	61
1.	PENDAPA (Pendidikan Dasar Pencinta Alam) .....	62
2.	LDK (Latihan Dasar Kepemimpinan) .....	68
3.	Masa Bimbingan .....	72
4.	Pelatihan - Pelatihan .....	75
5.	Pengembaraan .....	78
B.	Pembinaan Insidental .....	81
1.	Pendampingan Kepanitiaan .....	81

2. Diskusi lingkungan.....	82
C. Metode Pengembangan <i>Soft Skill</i> Organisasi Mawapala .....	84
1. Fun Game .....	85
2. Lomba.....	86
BAB V MODEL PEMBINAAN DAN DAMPAK PENGEMBANGAN <i>SOFT SKILL</i> .....	87
A. Model Pembinaan <i>Soft Skill</i> di Organisasi Mawapala UIN Walisongo ....	87
1. Model Pendampingan.....	87
2. Model Diskusi .....	98
B. Dampak Pengembangan <i>Soft Skill</i> .....	101
1. Kedisiplinan Tinggi.....	102
2. Kerja sama .....	104
3. Kemampuan <i>Leadership</i> .....	105
4. Kemampuan Adaptasi Yang Tinggi .....	106
5. Kemampuan Komunikasi .....	107
C. Faktor Yang Mempengaruhi Pembinaan di Organisasi Mawapala.....	109
1. Keinginan .....	109
2. <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> .....	110
BAB VI PENUTUP .....	113
A. Kesimpulan.....	113
B. Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA .....	115
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

## DAFTAR TABEL

Tabel. 1 Jenis dan Bentuk <i>Soft Skill</i> .....	34
Tabel. 2 Daftar Nama Ketua Umum Mawapala.....	47
Tabel. 3 Susunan Pengurus Organisasi Mawapala Periode 2022 .....	49
Tabel. 4 Organisasi Pencinta Alam (Organisasi Intra Kampus ) di Semarang .....	57
Tabel. 5 Rangkaian Kegiatan PENDAPA (Pendidikan Dasar Pencinta Alam)....	62
Tabel. 6 Rangkaian Kegiatan LDK.....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1 Bagan Struktur Organisasi Kemahasiswaan .....	41
Gambar. 2 Lambang Mawapala .....	44
Gambar. 3 Bagan Struktur Organisasi Mawapala.....	49
Gambar. 4 Matriks Program Kerja Organisasi Mawapala .....	53
Gambar. 5 Wawancara dengan Ketua Umum Mawapala .....	69
Gambar. 6 Latihan Pengenalan Alat .....	74
Gambar. 7 Pelatihan Desain .....	75
Gambar. 8 Evaluasi Kegiatan .....	81
Gambar. 9 Diskusi Formal .....	82
Gambar. 10 Penataan Peralatan Setelah Kegiatan .....	90
Gambar. 11 Wawancara dengan Warga Muda Angkatan 2021 .....	96
Gambar. 12 Wawancara dengan Kepala Divisi Caving.....	102
Gambar. 13 Wawancara dengan Kepala Divisi KLH .....	103
Gambar. 14 Penyampaian Materi kepada Calon Warga Muda.....	106
Gambar. 15 Pemberian Piala.....	109

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Mahasiswa merupakan salah satu komponen penting di perguruan tinggi atau universitas. Sebagai orang yang terpelajar, mahasiswa dituntut tidak hanya mengembangkan ilmu saja tetapi harus mengembangkan potensi diri termasuk keterampilan *hard skill* dan *soft skill*. Hal tersebut dapat dipelajari dengan cara mengikuti dan aktif dalam berorganisasi misalnya dengan mengikuti organisasi mahasiswa intra kampus. Organisasi kemahasiswaan merupakan wahana dan media pengembangan diri mahasiswa kearah pengembangan pandangan ilmu pengetahuan serta integritas kepribadian mahasiswa. Organisasi intra kampus berfungsi sebagai media yang digunakan mahasiswa untuk menampung dan menyalurkan harapan mahasiswa, melalui berbagai kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 pada pasal 77 ayat 3 tentang “Pendidikan Tinggi” dijelaskan bahwa organisasi kemahasiswaan memiliki fungsi sebagai tempat untuk mengembangkan bakat, minat dan potensi pada mahasiswa diantaranya dalam bentuk sikap tanggung jawab, sikap kepekaan, berani, rasa kebanggaan, kritis, serta jiwa kepemimpinan (Republik Indonesia , 2012).

Selain sebagai penyalur aspirasi organisasi intra kampus juga berfungsi sebagai tempat melatih potensi diri baik secara teoritis maupun non teoritis. Pengembangan potensi diri mahasiswa yang dapat dilakukan oleh organisasi kemahasiswaan dibagi menjadi dua yakni *hard skill* dan *soft skill*. Aspek-aspek kompetensi *soft skill* yang dapat dikembangkan oleh sebuah organisasi meliputi *teamwork* (kerjasama), mudah menerima perbedaan, *leadership*, manajemen waktu, berfikir kritis, kreatif dan lain-lain. Kompetensi *soft skill* ini dikembangkan dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan yang



mendukung kompetensi *soft skill* seperti pendidikan karakter, pelatihan kepemimpinan, kepanitiaan dan lain-lain.

Dalam penelitian Slamet Heri Winarno (2010) tentang pengembangan *hard skill* dan *soft skill* dijelaskan bahwa kemampuan *hard skill* harus diimbangi dengan kemampuan *soft skill*, ini disebabkan hampir seluruh perusahaan mensyaratkan adanya gabungan yang sesuai antara *hard skill* dan *soft skill* (Winarno, 2010). Penelitian Andi Hidayat Muhmin (2018) menemukan bahwa *soft skill* memiliki peran yang besar untuk mendukung kesuksesan seseorang, hal ini dikarenakan jika seseorang hanya memiliki kemampuan *hard skill* yang baik tanpa diimbangi dengan kepribadian yang baik maka semua usahanya akan sia-sia. Pernyataan tersebut dibenarkan oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Depdiknas RI tahun 2009, dijelaskan bahwa keberhasilan seseorang dalam pendidikan 85% ditentukan oleh *soft skill* (Muhmin, 2018). Selain itu menurut Thomas J. Neff dan James M. Citirin faktor utama keberhasilan seseorang ditentukan oleh 90% *soft skill* sedangkan 10% ditentukan oleh *hard skill* (Neff & James M. Citirin, 1999). Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa *soft skill* sangat diperlukan oleh seluruh komponen di masyarakat.

Berkembangnya *soft skill* mahasiswa dapat dicapai ketika mahasiswa mempunyai kemampuan mengarahkan dirinya untuk terus belajar. Menurut Suyanto dalam menguasai keterampilan *soft skill* yang berupa kecerdasan emosi dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan kemahasiswaan yang dapat memberikan pengalaman nyata serta dapat membantu didalam dunia kerja. Dimulai dari organisasi dalam kelas, himpunan mahasiswa, Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) dan juga organisasi luar kampus yang dapat memberikan pelatihan *soft skill* mahasiswa seperti kemampuan berkomunikasi, kemampuan kepemimpinan, berinteraksi dengan orang lain dan kemampuan berbicara di depan umum (Suyanto, 2005).

Berdasarkan pernyataan di atas kesimpulan yang didapat adalah organisasi memiliki peran penting dalam pembentukan karakter dan *skill* seseorang. Namun dalam menjalankan organisasi terdapat banyak masalah

yang timbul seperti salah pengertian, miskomunikasi, kurangnya kerjasama, motivasi, lempar tanggung jawab dan perbedaan tujuan. Apabila masalah ini tidak diselesaikan, masalah-masalah ini dapat menimbulkan konflik yang terjadi pada para anggota organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja serta kesejahteraan organisasi. Dari beberapa masalah yang timbul dapat dilihat bahwa penyebab masalah tersebut dikarenakan kurangnya kemampuan *soft skill* pada diri seseorang (Tumengkol, 2016). Oleh sebab itu, organisasi perlu mengembangkan *soft skill* seperti pengembangan mental, kepemimpinan, manajemen waktu, berkomunikasi dan cara memotivasi kepada para anggotanya sehingga dapat menyelesaikan atau mencegah permasalahan.

Banyak organisasi yang menawarkan program yang memicu ekspresi dan kemampuan anggotanya, tak terkecuali organisasi pencinta alam. Organisasi pencinta alam selalu mendapat stigma negatif karena dianggap sebagai organisasi yang hanya berkegiatan di gunung, sungai, gua atau alam terbuka dan sering kali muncul pandangan negatif yang beranggapan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh organisasi pencinta alam hanya bersenang-senang, membuang-buang waktu dan melakukan kegiatan yang mengancam nyawa tanpa tujuan yang jelas (Andriyanto, 2016). Pada kenyataannya organisasi yang berbasis pencinta alam juga mengajarkan berbagai hal yang dapat mendukung kompetensi para anggotanya dalam bidang akademik maupun non akademik seperti melakukan penelitian, pelatihan kepemimpinan, pelatihan manajemen waktu, cara berkomunikasi, menyusun laporan, melakukan sosialisasi pentingnya menjaga lingkungan dan lain sebagainya. Hal tersebut juga dilaksanakan oleh organisasi intra kampus yang ada di UIN Walisongo Semarang termasuk organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam (MAWAPALA).

Organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam atau biasa disebut Mawapala ini berdiri pada tahun 1987. Organisasi Mawapala merupakan lembaga semi otonom sebagai lembaga kemahasiswaan tingkat *institute* yang berkaidah Islam, berazaskan Pancasila yang dibawah oleh Badan Pelaksanaan Kegiatan Mahasiswa (BPKM) sub. Unit UKM (DEMA).

Organisasi Mawapala sebagai wadah penyaluran bakat minat mahasiswa dibidang *outdoor* dan kepencaalamannya yang memiliki koordinasi terhadap setiap kegiatan olahraga alam terbuka (Organisasi Mawapala, 2017). Selain melakukan kegiatan di alam terbuka organisasi ini juga melakukan kegiatan guna mengembangkan *soft skill*. Pengembangan *soft skill* yang dilaksanakan oleh organisasi Mawapala dilakukan melalui berbagai macam kegiatan salah satunya kegiatan Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK). Pelatihan ini ditujukan kepada para pengurus baru yang dilaksanakan sebelum menjalankan roda kepengurusan.

Peran serta organisasi Mawapala dalam pengembangan *soft skill* selain mengembangkan kemampuan kepemimpinan, Mawapala juga mengembangkan *soft skill* lain kepada para anggotanya melalui kegiatan pendidikan dasar. Anggapan seseorang mengenai Pendidikan Dasar Pencinta Alam selalu dianggap negatif pada kenyataannya pendidikan dasar ini digunakan organisasi pencinta alam sebagai cara untuk membentuk karakter dari para anggotanya yang diantaranya kemampuan berkomunikasi, manajemen waktu, bekerja tim, berpikir kritis, mengendalikan diri, menerima kritik dan saran, tanggap, cekatan dan lain-lain. Beberapa kegiatan yang menunjang pengembangan *soft skill* didalam organisasi Mawapala antara lain Musyawarah Tahunan, Kepanitiaan, Pengembaraan, Pendidikan Lanjut, Masa Bimbingan, dll. Dalam pengembangan *soft skill* ini organisasi Mawapala memiliki beberapa kendala yakni, peserta tidak memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan, kesulitan menjalin regulasi dengan pihak rektorat.

Berdasarkan penjelasan permasalahan yang telah diuraikan diatas terdapat hal yang melatarbelakangi pentingnya riset ini dilaksanakan yakni penelitian ini sebagai *upgrade skill* atau *skill resources* dimana sebelumnya masyarakat hanya mengetahui tentang pentingnya mengembangkan *hard skill* kini masyarakat mengetahui bahwa *hard skill* perlu diimbangi dengan *soft skill*. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Peran Organisasi Intra Kampus Dalam Pengembangan *Soft skill* Mahasiswa (Studi Pada Organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta**

**Alam (MAWAPALA) Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang”.** Kajian ini diharapkan dapat menjelaskan sejauhmana peran serta organisasi intra kampus dalam pengembangan *soft skill* mahasiswa khususnya peran yang dilakukan organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam (MAWAPALA) Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pembinaan yang dilakukan oleh organisasi Mawapala sebagai organisasi intra kampus dalam pengembangan *soft skill* mahasiswa di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang?
2. Bagaimana model pembinaan yang dilakukan oleh organisasi Mawapala dalam pengembangan *soft skill* mahasiswa di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang ?
3. Bagaimana dampak pengembangan *soft skill* terhadap pembentukan *image* diri mahasiswa di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana pembinaan yang dilakukan oleh organisasi Mawapala sebagai organisasi intra kampus dalam pengembangan *soft skill* mahasiswa di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Mengetahui model pembinaan yang dilakukan oleh organisasi Mawapala dalam pengembangan *soft skill* mahasiswa di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Mengetahui dampak pengembangan *soft skill* terhadap pembentukan *image* diri mahasiswa di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis kajian ini bermanfaat sebagai bentuk sumbangan referensi ilmiah terhadap problematika keilmuan khususnya dalam bidang ilmu sosial. Penelitian ini juga bertujuan sebagai sumber pemikiran bagi dunia pendidikan mengenai peran serta organisasi intra kampus dalam mengembangkan *soft skill* mahasiswa khususnya pada organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam UIN Walisongo Semarang.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi organisasi**

Sebagai bahan evaluasi pelaksanaan program kerja umum pengurus organisasi Mawapala mengenai pengembangan keterampilan anggotanya dan pengambilan kebijakan untuk proses pengembangan *soft skill* yang tepat.

#### **b. Bagi penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah wawasan, pengetahuan, dan dapat menjadi sumbangan pemikiran terkait strategi organisasi dalam mengembangkan *soft skill*.

## **E. Tinjauan Pustaka**

### **1. Organisasi Intra Kampus**

Kajian mengenai organisasi intra kampus banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, adapun kajian atas organisasi intra kampus ini beragam, seperti kajian penelitian yang dilaksanakan oleh Fitri Oviyanti (2016), Riyuzen Praja Tuala dkk (2021), Kosasih (2016), Arif Prasetyo Wibowo dkk (2020) dan Fitri Antini (2020). Pada penelitian

yang dilakukan oleh Fitri Oviyanti mengembangkan kecerdasan *interpersonal* pada mahasiswa di UKMK Kopma UIN Raden Fatah Palembang, tingkat kecerdasan *interpersonal* mahasiswa yang aktif mencapai 78,61% hal ini dikembangkan melalui kegiatan pengembangan kognitif, kegiatan pengembangan afektif dan psikomotor (Oviyanti, 2016). Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyuzen Praja Tuala dkk. Penelitian ini membahas organisasi intra kampus dari sudut strategi pembinaan di UIN Raden Intan Lampung. Dalam penelitian ini menunjukkan terdapat lima strategi pembinaan organisasi kemahasiswaan intra kampus yakni strategi pembinaan bidang penalaran dan keilmuan, kelembagaan, kegemaran, minat dan bakat, bidang kesejahteraan dan yang terakhir bidang kerjasama (Tuala & Septuri, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Kosasih menfokuskan pada pengembangan *civic skill* atau keterampilan kewarganegaraan pada mahasiswa UPI. Berdasarkan penelitian ini peran organisasi mahasiswa terhadap pengembangan keterampilan kewarganegaraan yakni sebagai tempat aspirasi mahasiswa serta memicu pola pikir mahasiswa agar dapat berpikir kritis, ilmiah, dan bertanggung jawab sedangkan kendala yang dilalui adalah kendala internal dan eksternal misalnya koordinasi, fasilitas, pendanaan, gaya hidup, minat mahasiswa, perizinan dll (Kosasih, 2016). Serupa dengan riset oleh Kosasih, hasil kajian yang dilaksanakan oleh Arif Prasetyo Wibowo, Yusa Djuyandi dan Leo Agustino membahas tentang peran organisasi dalam bidang kenegaraan yakni tentang mentransformasikan nilai-nilai Pancasila. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa peran organisasi dewan pimpinan komisariat GMNI (Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia) Universitas Muhammadiyah Malang untuk mentransformasikan nilai-nilai Pancasila diwujudkan dengan program kerja disetiap periode kepemimpinan organisasi, adapun program kerja yang dilakukan oleh organisasi ini adalah diskusi rutin mingguan mengenai ideologi Marhaenisme,

keorganisasian, Pancasila 1 Juni, serta memperkenalkan biografi Bung Karno (Agustino & Arif Prasetyo Wibowo, 2020).

Selain dalam bidang kenegaraan peran organisasi mahasiswa intra kampus juga dibahas dalam bidang lingkungan seperti kajian penelitian yang dilakukan oleh Fitri Antini yang membahas peran organisasi dalam menanamkan etika lingkungan pada mahasiswa Universitas Sriwijaya Indralaya. Penelitian ini menemukan hasil bahwa organisasi pencinta alam Wahana Rimba Sriwijaya dalam menanamkan etika lingkungan pada mahasiswa Universitas Sriwijaya dengan mengajak mahasiswa untuk melestarikan alam dengan cara menjalankan kode etik pencinta alam dan menjaga kebersihan lingkungan. Selain itu juga melalui program kegiatan “Wahana Rimba Sriwijaya” bersih setiap satu minggu sekali, menanam pohon, bersih sampah, pembagian bibit, penataan sekretariat, seminar lingkungan dan sosialisasi pentingnya menjaga lingkungan pada Hari Bumi (Antini, 2020).

## 2. Pengembangan *Soft skill*

Kajian tentang pengembangan *soft skill* juga sudah banyak dibahas oleh beberapa peneliti misalnya Slamet Heri Winarno (2010), Andi Hidayat Muhmin (2018), Fani Setiani dan Rasto (2016), serta Yunny Erlia Putri, Elva Nuraina dan Farida Styaningrum (2019). Pada penelitian yang dilakukan oleh Slamet Heri Winarno memfokuskan pengembangan *soft skill* untuk meningkatkan pelayanan. Untuk mencapai kualitas pelayanan yang tinggi diperlukan *soft skill* dan *hard skill* yang baik dalam pelayanan. Terdapat dua jenis pengembangan *hard skill* dan *soft skill* yaitu dengan memberikan motivasi dan memberikan pelatihan pada karyawan. Perhitungan *hard skill* dan *soft skill* adalah faktor kunci untuk mengembangkan perusahaan secara efektif dan efisien yang merupakan kebijakan atau program yang lebih baik atas SDM yang ada dalam perusahaan tertentu (Winarno, 2010). Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Hidayat Muhmin. Penelitian ini membahas

mengenai pentingnya pengembangan *soft skill* di dalam sebuah universitas. Sebagai penyedia tenaga kerja perguruan tinggi diharuskan menyiapkan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan apa yang dibutuhkan dunia kerja. Metode yang cocok digunakan dalam pengembangan *soft skill* yakni *student centered learning* (SCL) yang mendekati pada minat, kebutuhan dan kemampuan (Muhmin, 2018).

Penelitian yang dilakukan Fani Setiani dan Rasto membahas pengembangan *soft skill* melalui proses pembelajaran pada siswa SMK Swasta di Bandung. Proses pendidikan yang melibatkan siswa secara aktif, perhatian siswa dan menarik minat, menerapkan prinsip individualitas membangkitkan motivasi siswa, dan peragaan dalam pembelajaran memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kepribadian siswa, baik secara parsial maupun secara simultan dan merupakan sarana yang efektif untuk meningkatkan *soft skill* siswa SMK (Setiani & Rasto, 2016). Pembahasan hampir serupa dilakukan oleh Hadi Rismanto yang membahas peningkatan *soft skill* dengan metode *Cooperative Learning* tipe *Jigsaw* yang dilakukan di SMK Muda Patria Kalasan. Pada kajian ini menjelaskan bahwa metode *Cooperative Learning* tipe *Jigsaw* dapat meningkatkan *soft skill* siswa di setiap siklus, yaitu kemampuan bertanggung jawab, kedisiplinan, kreatif, serta meningkatkan kemampuan komunikasi siswa. Hasil observasi pada kajian ini menerangkan adanya peningkatan *soft skill* yang signifikan, pada pra siklus menunjukkan bahwa *soft skill* siswa masih rendah dan pada siklus ke III *soft skill* siswa menjadi tinggi, hal ini memperlihatkan bahwa penerapan metode *Cooperative Learning* tipe *Jigsaw* dapat mengembangkan *soft skill* siswa (Rismanto, 2013).

Serupa dengan dua penelitian diatas penelitian yang dilakukan oleh Yunny Erlia Putri, Elva Nuraina dan Farida Styaningrum juga membahas pengembangan melalui program pembelajaran. Namun pada penelitian ini memfokuskan pada pengembangan *soft skill* melalui peningkatan



program *Teaching Factory* (TEFA) di SMK Model PGRI 1 Mejayan. Pengembangan *Teaching Factory* (TEFA) berimbas pada pembentukan karakter atau budaya kerja dan jiwa wirausaha. Hasil kajian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan sekolah di SMK Model PGRI 1 Mejayan melaksanakan program *Teaching Factory* untuk mengembangkan *hard skill* dan *soft skill* mengalami peningkatan dan dapat mengurangi angka pengangguran siswa (Putri & Elva Nuraina, 2019). Berikut beberapa kajian penelitian mengenai pengembangan *soft skill*. Perbedaan yang utama dari kajian-kajian sebelumnya dengan kajian ini terdapat pada objek penelitian yang akan diteliti. Kajian ini mengulas tentang pengembangan *soft skill* yang dilakukan oleh organisasi bukan dilakukan oleh guru ataupun perusahaan seperti penelitian yang dilakukan oleh Slamet (2010) dan Yunny dkk (2019). Adapun dalam membahas pengembangan *soft skill* di penelitian ini dibahas secara umum sehingga pembahasan yang dilakukan dapat secara menyeluruh.

### 3. Mahasiswa

Seperti dua kajian di atas, kajian penelitian mengenai mahasiswa juga telah banyak dilaksanakan seperti penelitian yang dilakukan oleh Dola Asmita & Erianjoni (2019), Yuli Budiati, Tri Endang Yani, Nuria Universari (2012), Syaeful Bakhri (2018), Rizky Firdaus (2013), dan Nova Jayanti Harahap (2019). Pada penelitian yang dilakukan oleh Dola Asmita dan Erianjoni membahas mengenai perilaku konsumtif mahasiswa yang mengikuti *trend fashion*. Hasil kajian ini menjelaskan bahwa perkembangan model berpakaian zaman sekarang memberikan pengaruh besar terhadap perilaku konsumtif mahasiswa yang masih remaja. Adapun kebiasaan perilaku konsumtif mahasiswa yakni mengincar diskon di *mall*, membeli baju di media sosial maupun *online shopping* dan seringkali membicarakan *trend fashion* terbaru didalam kelas (Asmita & Erionjoni, 2019). Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Budiati, Tri Endang Yani, Nuria Universari yang

membahas tentang motivasi mahasiswa yang memiliki keinginan untuk berwirausaha pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. Hasil pembahasan menjelaskan bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Semarang cenderung kurang berminat untuk memulai wirausaha. Beberapa dorongan mahasiswa dalam berwirausaha dipengaruhi oleh dorongan dari diri sendiri, harapan untuk mendapat pendapatan lebih, suka bekerja keras dll. (Budiati & Tri Endang Yani, 2012)

Selain dari penelitian Yuli Budiati, Tri Endang Yani, Nuria Universari, Syaeful Bakhri juga membahas mahasiswa dari segi minat yakni minat dalam investasi pasar modal. Berdasarkan hasil riset menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan diantara manfaat penanaman modal (investasi) dengan keinginan berinvestasi dan tidak ada hubungan diantara keadaan ekonomi mahasiswa dengan keinginan berinvestasi pada mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Mahasiswa menganggap investasi sebagai suatu proses pendidikan dalam mempersiapkan diri untuk membangun kehidupan ekonomi secara pribadi maupun keluarga (Bakhri, 2018). Sama halnya dengan dua kajian diatas penelitian yang dilakukan oleh Rizky Firdaus juga membahas mengenai minat mahasiswa yakni minat untuk bergabung dalam organisasi intra kampus. Dalam kajian ini dijelaskan terdapat lima faktor internal yang mempengaruhi minat mahasiswa diantaranya cita-cita, bakat, intelegensi, persepsi dan minat. Faktor persepsi menjadi faktor yang paling fundamental untuk mempengaruhi mahasiswa untuk berorganisasi. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari faktor lingkungan keluarga, masyarakat sekitar dan sekolah. Faktor sekolah merupakan faktor yang paling fundamental untuk mendorong mahasiswa bergabung dikegiatan organisasi intra kampus (Firdaus, 2013).

Berbeda dengan Nova Jayanti Harahap yang membahas hubungan antara mahasiswa dan revolusi industri 4.0. Hasil studi menunjukkan

dalam perkembangannya, revolusi industri 4.0 membawa pengaruh terhadap SDM, terutama bagi mahasiswa. Hal ini mengakibatkan munculnya tantangan bagi dunia pendidikan, sehingga mahasiswa harus menghadapi dampak negatif revolusi industri 4.0 dengan cara meningkatkan kompetensi penguasaan teknologi komputer, keterampilan komunikasi, bekerjasama, dan keinginan untuk belajar serta fleksibel terhadap perubahan lingkungan (Harahap, 2019).

## **F. Kerangka Teori**

### **1. Teori Peran Bruce J. Biddle dan Edwin J. Thomas**

Penelitian ini memakai Teori Peran dari Bruce J. Biddle dan Edwin J. Thomas. Biddle dan Thomas menyamakan fenomena peran dengan pembawaan “lakon” oleh seorang pemeran dalam panggung sandiwara. Seperti patuhnya seorang pemeran terhadap *script* (semacam skenario), peran dari sesama aktor, pendapat dan reaksi umum penonton, instruksi dari sutradara, serta dipengaruhi bakat dari aktor, seorang aktor peran dalam kehidupan bersosial juga menghadapi sesuatu yang hampir sama (Biddle, 1979). Widodo berpendapat “Peran” memiliki arti “Laku”, sesuatu yang berlaku atau bertindak yang diinginkan terdapat pada seseorang yang memiliki status dalam masyarakat. Sedangkan dalam status peran yakni aspek yang dinamis, apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya (Widodo, 2001).

Dalam kehidupan bermasyarakat, apabila seseorang memperagakan peran berarti ia memiliki suatu kedudukan dalam masyarakat. Hal ini berarti seseorang wajib mentaati terhadap jalan cerita, yang berupa kaidah-kaidah, norma sosial dan tuntutan sosial. Istilah-istilah dalam Teori Peran dibagi Biddle dan Thomas menjadi empat golongan yakni :

#### **a. Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial**

Orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial dapat dibagi menjadi dua kelompok yakni aktor atau pelaku dan target (sasaran) atau orang lain. Dalam hal ini organisasi berperan sebagai pelaku atau

aktor yang memiliki tugas untuk dapat mengembangkan *soft skill* dan anggotanya berperan sebagai target atau sasaran dalam proses pengembangan *soft skill*.

b. Perilaku yang timbul dalam interaksi sosial

Lima parameter tentang perilaku yang berkaitan dengan peran menurut Biddle dan Thomas yakni evaluasi, sanksi, harapan tentang peran, aturan, dan wujud perilaku dalam peran. Dalam kegiatan pengembangan *soft skill* di organisasi Mawapala dirancang sebagaimana mestinya sehingga memunculkan aktor dan target, sanksi aturan dan evaluasi dalam pelaksanaannya yang diatur berdasarkan pedoman-pedoman yang sudah disahkan selain itu terdapat harapan akan output suatu kegiatan.

c. Kedudukan orang dalam perilaku

Kelompok orang yang diakui perbedaannya dari kelompok lain berdasarkan sifat yang dimiliki bersama, perilaku yang mereka lakukan, dan tanggapan orang lain terhadap mereka atas perilaku yang dilakukan. Organisasi Mawapala memiliki perbedaan dengan organisasi lain yang ada di UIN Walisongo. Perbedaan ini berdasarkan fokus kegiatan dan peran yang dilaksanakan.

d. Hubungan antara orang dan perilaku

Biddle dan Thomas menyatakan bahwa hubungan yang dapat dipastikan atau tidak adanya dan dapat diprediksi ketahanannya ialah hubungan antara orang dengan perilaku dan perilaku dengan perilaku. Sebagai tempat pengembangan *soft skill*, organisasi Mawapala membentuk peran disetiap para pengurusnya yang menimbulkan perilaku-perilakunya sesuai dengan peran yang dijalankan.

Permasalahan yang terlihat dalam pengkategorian peristiwa peran ini terdiri dari: Pertama, ide-ide yang menggambar aspek-aspek yang signifikan dari tingkah laku pada kenyataan yang saling berhubungan. Kedua, ide-ide ini dirancang sebagai konsep umum, menyeluruh, tajam, dan mandiri, walaupun bukan merupakan suatu ide yang sempurna dan

utuh. Ketiga, dengan penggolongan, baik pada ide ubahan, maupun karakteristik peristiwanya, pembaca akan dipermudah untuk mengetahui mana yang tergolong hal yang deskriptif, akademik maupun keduanya.

Menurut Biddle dan Thomas teori peran dibangun dalam empat asumsi, yakni :

- a. Manusia mengidentifikasi peran bagi dirinya sendiri dan orang lain berlandaskan pembelajaran kemasyarakatan, dalam hal ini organisasi Mawapala dapat mengidentifikasi perannya sebagai organisasi pencinta alam diantaranya sebagai wadah untuk mengembangkan *soft skill* mahasiswa melalui kegiatan pendidikan dasar, masa bimbingan, LDK, Musyawarah tahunan dan lain-lain.
- b. Manusia membangun harapan mengenai peran yang akan dijalankan oleh dirinya sendiri dan orang lain dalam konteks ini sebagai organisasi pencinta alam, organisasi Mawapala menimbulkan harapan-harapan pada setiap anggotanya mengenai peran-perannya salah satunya perannya sebagai wadah pengembangan *soft skill*.
- c. Manusia wajib memotivasi dirinya sendiri dan orang lain untuk bertingkah laku sebagaimana yang diinginkan, dalam hal ini para pengurus organisasi bertugas untuk memotivasi para anggotanya untuk dapat melanjutkan masa bimbingan sampai dia dianggap pantas untuk melanjutkan roda organisasi selain itu para pengurus juga harus bisa memotivasi dirinya sendiri.
- d. Manusia bertingkah laku sesuai dengan peran yang dipilih untuk dijalankan (Biddle, 1979). Dalam konteks organisasi yang berperan sebagai pengembang *soft skill*, organisasi bertugas untuk menyediakan kegiatan-kegiatan serta sarana prasarana yang dapat menunjang pengembangan *soft skill* para anggotanya.

Teori peran ini digunakan oleh peneliti untuk menganalisis tentang keterlibatan atau peran serta seseorang dalam sebuah kegiatan organisasi serta menjabarkan hasil pengamatan yang didapat selama riset yang

berhubungan dengan peran serta organisasi untuk membina atau mengembangkan potensi-potensi yang ada pada mahasiswa.

## 2. Definisi Konseptual

### a. Pengertian Organisasi Intra Kampus

Davis menjelaskan organisasi merupakan suatu kelompok individu yang bekerjasama di bawah kepeimpinan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Hadijaya, 2015). Menurut A. Aziz Wahab organisasi merupakan sebuah cara yang tersusun dimana individu berhubungan untuk berbagai tujuan (Wahab, 2008). Sedangkan pengertian organisasi intra kampus merupakan organisasi kemahasiswaan yang mempunyai status resmi di suatu universitas dan mendapatkan pembiayaan aktifitas kemahasiswaan. Organisasi intra kampus merupakan instansi yang mengurus dan menjalankan aktifitas-aktifitas kemahasiswaan dibidang ekstrakurikuler, yang terdiri dari akademik, peningkatan minat dan *skill* serta sosial kemasyarakatan dengan tujuan menunjang pembelajaran mahasiswa berdasarkan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Hadijaya, 2015).

Bentuk-bentuk organisasi kemahasiswaan yang umumnya ada di perguruan tinggi antara lain Senat Mahasiswa, Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), dan Himpunan Mahasiswa Jurusan.

- 1) Senat Mahasiswa merupakan media normatif dan perwakilan tertinggi mahasiswa yang memiliki tugas pokok mengkoordinasi kegiatan ekstrakurikuler pada tingkat perguruan tinggi.
- 2) Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) merupakan wadah kegiatan ekstrakurikuler yang ada di perguruan tinggi, bersifat penalaran dan keilmuan, kesejahteraan mahasiswa, minat dan bakat, serta pengabdian masyarakat.
- 3) Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) merupakan wadah kegiatan ekstrakurikuler yang kegiatannya sesuai dengan program studi pada jurusan yang ada di perguruan tinggi (Widayanto, 2012).

### b. Pengertian *Soft skill*

*Soft skill* menurut Elfindri merupakan keahlian dan keterampilan hidup, baik untuk diri sendiri, kelompok serta dengan Tuhan Yang Maha Esa. *Soft skill* meliputi beberapa hal yang terkait dengan etika, keterampilan spiritual, santun, emosional, moral, dan keterampilan berkomunikasi (Elfindri, 2010). *Soft skill* merupakan komponen keahlian seseorang yang cenderung bersifat pada kelembutan atau kepekaan perasaan seseorang terhadap lingkungan disekitarnya. *Soft skill* menjadi suatu hal yang paling krusial sebab keberhasilan seseorang bukan hanya diputuskan oleh pengetahuan dan keterampilan teknis (*hard skill*) saja, melainkan yang lebih utama didukung oleh keterampilan memajemen diri dan orang lain (*soft skill*) (Cartono & Fitri Aryanti, 2018).

Komponen *soft skill* dibagi menjadi enam yakni kerjasama, percaya diri, sopan santun, disiplin, penyesuaian terhadap norma-norma, dan etos kerja serta keahlian komunikasi (Muhmin, 2018) . *Soft skill* yang biasa disebut keterampilan lunak adalah keahlian yang dipakai dalam berhubungan dan berpartisipasi dengan orang lain. Secara umum keahlian ini dapat dikategorikan menjadi tiga kategori yakni *process skills*, *social skills* dan *generic skills*. Contoh keterampilan yang dimasukkan ke dalam kelompok *soft skills* ialah, kepemimpinan, berpikir kritis, kerjasama, penyelesaian masalah, komunikatif, kreativitas, profesional, etika, dan inisiatif (Widarto, 2011).

c. Pengertian Mahasiswa

Secara harfiah mahasiswa dibagi menjadi dua kata yaitu “maha” yang artinya tinggi dan “siswa” yang artinya poin pembelajaran. Jadi, mahasiswa merupakan pelajar yang dididik di suatu universitas (Hadijaya, 2015). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mahasiswa merupakan seseorang yang belajar di perguruan tinggi (KBBI, 2015). Menurut Knopfemacher mahasiswa merupakan orang-orang berpendidikan yang terlibat dengan perguruan tinggi, dididik dan

diharapkan menjadi bibit intelektual (Knopfemacher, 1979). Sarwono mengartikan mahasiswa sebagai seseorang yang secara formal terdaftar untuk ikut serta dalam kegiatan belajar di suatu universitas dengan batasan usia antara 18-30 tahun.

Hakikatnya mahasiswa merupakan seseorang akademisi yang mempunyai tugas untuk mempraktikkan ilmunya pada masyarakat sebab mahasiswa memiliki tugas untuk menempuh suatu studi dan harus menjalaninya berdasarkan intelektualitas. Mahasiswa juga dalam berpendapat harus mengikuti aturan yang diajarkan sebagai salah satu ciri khas mereka (Sarwono, 1999). Secara formal, ciri-ciri mahasiswa yakni memiliki kartu tanda mahasiswa sebagai simbol dan legitimasinya. Secara filosofis, ciri-ciri mahasiswa sebagai berikut: rasional, cerdas, inovatif, kreatif, intelek, radikal, idealis, kritis, revolusioner, dan militan. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan mahasiswa adalah mahasiswa yang terdaftar sebagai mahasiswa di UIN Walisongo Semarang khususnya yang ikut serta dalam organisasi Mawapala dan termasuk ke dalam angkatan tahun 2018-2021.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam (MAWAPALA) UIN Walisongo Semarang. Alasan penulis menetapkan lokasi penelitian tersebut adalah karena adanya stigma negatif yang diterima oleh mahasiswa pencinta alam selain itu pada organisasi ini melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak dilakukan oleh organisasi pencinta alam lainnya seperti Latihan Dasar Kepemimpinan. Dalam organisasi ini terdapat pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang *soft skill* yang dibutuhkan oleh mahasiswa. Oleh sebab itu, peneliti memutuskan untuk menjadikan organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam sebagai lokasi dengan tujuan untuk mengetahui eksistensinya dalam



mengembangkan potensi-potensi yang ada pada mahasiswa UIN Walisongo Semarang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) dan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian ilmiah yang memiliki tujuan untuk memahami suatu peristiwa dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengutamakan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti (Moleong, 2004), dimana peneliti menggambarkan atau menjelaskan fakta-fakta atau keadaan yang ada di dalam organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam (MAWAPALA) UIN Walisongo Semarang dan menggambarkan tentang fakta dari peran organisasi tersebut dalam mengembangkan *soft skill* mahasiswa. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan deskriptif naratif (Creswell, 2018). dimana peneliti menggali dan mengumpulkan data dan segala bentuk informasi secara rinci dan mendalam tentang peran organisasi intra kampus khususnya organisasi Mawapala dalam pengembangan *soft skill* mahasiswa di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang melalui wawancara. Selanjutnya peneliti memahami, menganalisis dan menyampaikan kembali data yang disampaikan mengenai pengalaman narasumber menjadi suatu kronologi dan diatur dalam bentuk naratif yang menjelaskan mengenai peran organisasi intra kampus khususnya organisasi Mawapala dalam pengembangan *soft skill* mahasiswa di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

## 2. Sumber Data

### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data berupa wawancara langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Anwar, 1998). Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam peneliti dengan informan dengan dibuktikan

dengan adanya data berupa dokumentasi saat mencari informasi. data yang dicari berupa data proses pengembangan *soft skill*.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pihak lain, atau secara tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasanya berupa data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia (Anwar, 1998). Data sekunder dalam penelitian ini diperlukan untuk melengkapi informasi yang diperoleh dari data primer. Data ini berupa bahan-bahan tertulis yang mencakup peraturan terkait dan referensi-referensi yang menjadi panduan. Peneliti juga dapat memperoleh data berupa arsip, data jumlah anggota organisasi, foto kegiatan, serta data-data lain yang terkait dengan kebutuhan data peneliti.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi Partisipatif

Observasi yang akan dilaksanakan adalah observasi partisipatif yakni pengambilan data melalui observasi terhadap objek dengan cara mengamati langsung, hidup bersama, merasakan serta berada dalam kegiatan kehidupan objek pengamatan (Bungin, 2011). Peneliti melaksanakan observasi dengan melibatkan diri secara langsung pada kehidupan masyarakat serta ikut berperan dan merasakan aktivitas yang dilakukan dalam organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam (MAWAPALA) untuk mengembangkan *soft skill* para anggotanya.

b. Wawancara

Teknik wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara mendalam. Teknik wawancara ini merupakan proses memperoleh keterangan secara terbuka dan tepat untuk tujuan penelitian dengan cara bertemu langsung dengan narasumber atau informan. Wawancara dilaksanakan dengan tidak terstruktur, ini berarti pertanyaan yang dilontarkan menyesuaikan jawaban dari narasumber. Data yang

didapat melalui wawancara akan dijabarkan dalam bentuk narasi deskriptif yang sesuai dengan hasil penelitian. Dalam memilih narasumber peneliti menggunakan teknik *snowball* (bola salju) dimana peneliti mula-mula mengambil sampel dengan jumlah yang kecil (satu sampai dua orang) kemudian membesar (Sugiyono, 2019). Teknik *snowball* ini menggiring peneliti untuk mendapatkan informan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Informan kunci pada penelitian ini adalah Faizal Nur Rohman selaku bidang pendidikan dan pelatihan yang mengatur aspek-aspek yang menjadi syarat, ketentuan dan penilaian disetiap jenjang pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang ada di organisasi Mawapala.

Wawancara mendalam akan dilakukan dengan beberapa informan yang dipilih berdasarkan beberapa kategori antara lain Ketua Umum Mawapala, dan anggota organisasi Mawapala. Informan dipilih dengan pertimbangan mengerti tentang pengembangan *soft skill* yang dilaksanakan oleh organisasi Mawapala, dan pernah menjadi pelaku dalam proses pengembangan *soft skill* serta pernah menjadi peserta dalam pengembangan *soft skill* di dalam organisasi Mawapala. Informan ini terdiri dari 4 orang pengurus inti, 5 orang pengurus harian organisasi Mawapala, 2 orang dari anggota senior dan 4 dari anggota muda organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam UIN Walisongo Semarang.

c. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui dokumen tertulis ataupun elektronik dari pihak instansi maupun lembaga yang bersangkutan. Dokumentasi ini digunakan untuk mendukung kelengkapan data yang berkaitan dengan organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam (MAWAPALA) Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis induktif, dimana data yang didapat saling terpisah tetapi saling berhubungan dan

data yang dikumpulkan bukan untuk mendukung atau menolak hipotesis penelitian yang telah dirumuskan. Analisis induktif ini berusaha mendapatkan prinsip dan konsep-konsep berdasarkan atas kenyataan yang ada di lapangan (Dharma, 2008). Analisis data Induktif digunakan untuk mengkaji data yang dimulai dengan menganalisis keseluruhan data yang ada dari berbagai sumber yang terkumpul kemudian dikelompokkan pada tahap selanjutnya dan memeriksa kebenaran serta menjelaskan dengan analisis sesuai kemampuan daya penulis untuk membuat kesimpulan (Moleong, 2004).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis data model interaktif. Menurut Miles dan Habermas didalam proses analisis ini terdapat tiga alur kegiatan yang terjadi diantaranya :

- a. Reduksi Data, peneliti memilih dan memilah data dari hasil pengambilan data untuk ditelaah yang kemudian dikelompokkan sesuai dengan data yang diperlukan dan penting.
- b. Penyajian data, sekumpulan informasi tersusun yang memberi adanya penarikan kesimpulan dan pengumpulan data. Penyajian data dilaksanakan dengan mndeskripsikan mengenai data yang diperoleh.
- c. Menarik kesimpulan atau verifikasi merupakan sebagian dari satu kegiatan konfigurasi utuh. Data yang sudah diatur melalui analisis dengan teori yang digunakan kemudian ditarik kesimpulan yang sesuai dengan kondisi data yang didapat dan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verfikasi ini bertujuan untuk meninjau ulang data-data yang diperoleh dilapangan sehingga data yang diperoleh dapat diuji kebenarannya (Miles, Mattew B. & A. Michael Hubermas, 1992).

## **H. Sistematika Penulisan**

Agar dapat mempermudah peneliti dalam melaksanakan penelitian, perlu adanya sistematika penulisan pada penelitian ini yang disusun secara sistematis. Sistematika penulisan penelitian ini meliputi :

## BAB I PENDAHULUAN.

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab yakni latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

## BAB II PERAN, ORGANISASI INTRA KAMPUS DAN PENGEMBANGAN *SOFT SKILL* MAHASISWA.

Bab ini dipilah menjadi dua sub bab yaitu Teori Peran Bruce J. Biddle dan Edwin J. Thomas, organisasi intra kampus, dan pengembangan *soft skill* mahasiswa. Dalam sub bab Teori Peran Bruce J. Biddle dan Edwin J. Thomas akan dibahas mengenai konsep, aspek-aspek dan asumsi peran. Serta pada sub bab organisasi intra kampus dan pengembangan *soft skill* mahasiswa membahas tentang organisasi intra kampus meliputi pengertian, bentuk organisasi, manfaat organisasi serta membahas tentang pengembangan *soft skill* mahasiswa dari sudut agama Islam.

## BAB III GAMBARAN UMUM ORGANISASI MAHASISWA WALISONGO PENCINTA ALAM (MAWAPALA) UIN WALISONGO SEMARANG.

Bab ini terdapat dua sub bab, yang pertama membahas tentang profil organisasi Mawapala yang terdiri dari sejarah organisasi, visi dan misi serta struktur organisasi Mawapala. Pada sub bab ke dua akan dibahas tentang program kerja umum dan kegiatan keseharian anggota di Mawapala.

## BAB IV PEMBINAAN ORGANISASI MAWAPALA DALAM PENGEMBANGAN *SOFT SKILL*.

Bab ini di bagi menjadi dua sub bab yakni sub bab pertama membahas tentang pembinaan rutin yang dilakukan oleh organisasi Mawapala untuk meningkatkan *soft skill*. Pada sub bab kedua membahas tentang pembinaan insidental yang dilakukan organisasi Mawapala. dan serta membahas tentang metode yang dilakukan dalam pembinaan organisasi Mawapala.

## BAB V MODEL PEMBINAAN DAN DAMPAK PENGEMBANGAN *SOFT SKILL*.

Bab ini terdiri dari dua sub bab yakni model pembinaan organisasi dalam pengembangan *soft skill* dan dampak pembinaan pengembangan *soft skill* terhadap *image* mahasiswa.

## BAB VI PENUTUP

Bab ini terdiri dari dua sub bab yakni kesimpulan dan saran.

## BAB II

### PERAN, ORGANISASI INTRA KAMPUS, DAN PENGEMBANGAN *SOFT SKILL* MAHASISWA

#### A. Teori Peran Bruce J. Biddle dan Edwin J. Thomas

##### 1. Konsep Peran

Biddle dan Thomas menyepadankan peristiwa peran ini dengan pembawaan “lakon” oleh seorang pelaku dalam panggung sandiwara. Sebagaimana patuhnya seorang pelaku terhadap *script* (semacam skenario), instruksi dari sutradara, peran dari sesama pelaku, pendapat dan reaksi umum penonton, serta dipengaruhi bakat pribadi pelaku, seorang pelaku peran dalam kehidupan sosial pun mengalami hal yang hampir sama. Biddle dan Thomas membagi penggolongan fenomena peran menjadi tiga meliputi: pertama, konsep-konsep yang menggambarkan aspek-aspek yang signifikan dari perilaku dalam kehidupan nyata yang kompleks; kedua, konsep-konsep ini dimaksudkan sebagai konsep yang umum, mandiri, tajam dan komprehensif, meskipun bukan merupakan konsep yang tuntas dan lengkap; ketiga, dengan penggolongan, baik pada konsep, ubahan, maupun ciri-ciri fenomenanya, pembaca akan dipermudah dalam mengidentifikasikan mana yang termasuk hal yang deskriptif, teoritis ataupun keduanya (Biddle, 1979).

##### 2. Aspek-Aspek Peran

Dalam kehidupan sosial, membawakan peran berarti menduduki suatu posisi sosial dalam masyarakat. Dalam hal ini individu harus patuh terhadap skenario, yang berupa norma sosial, tuntutan sosial dan kaidah-kaidah. Biddle dan Thomas membagi peristilahan dalam teori peran dalam empat golongan yakni :

- a. Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial

Orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial dapat dibagi menjadi dua golongan yakni aktor atau pelaku dan target (sasaran) atau orang lain.

- 1) Aktor atau pelaku, yaitu orang yang sedang berperilaku menurut suatu peran tertentu.
- 2) Target (sasaran) atau orang lain, yaitu orang yang mempunyai hubungan dengan aktor dan perilakunya.

Aktor maupun target dapat berupa individu ataupun kumpulan individu (kelompok). Biasanya istilah aktor diganti dengan *person, ego*, atau *self*. Sedangkan target istilahnya diganti dengan istilah *after-ego, ego*, atau *non-self*.

b. Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut

Biddle dan Thomas membagi lima indikator tentang perilaku yang berkaitan dengan peran yakni harapan tentang peran, norma, wujud perilaku dalam peran, penilaian dan sanksi.

1) Harapan tentang peran (*expectation*)

Harapan tentang peran merupakan harapan-harapan orang lain tentang perilaku yang pantas, yang seharusnya ditunjukkan oleh seseorang yang mempunyai peran.

2) Norma

Menurut Biddle dan Thomas “norma” merupakan salah satu bentuk “harapan”. Jenis-jenis harapan yang dikemukakan oleh Biddle dan Thomas adalah sebagai berikut:

- a) Harapan yang bersifat meramalkan (*anticipatory*) yakni harapan tentang suatu perilaku yang akan terjadi.
- b) Harapan normatif yakni keharusan yang menyertai suatu peran. Biddle dan Thomas membagi harapan normatif menjadi dua jenis yakni harapan terselubung dan harapan yang terbuka. Harapan terselubung (*covert*) merupakan harapan-harapan yang tetap ada walaupun tidak diucapkan.



Sedangkan harapan terbuka (*overt*) merupakan harapan-harapan yang diucapkan.

### 3) Wujud Perilaku dalam Peran

Peran diwujudkan dalam perilaku oleh aktor. Wujud perilaku dalam peran ini nyata dan bervariasi. Teori peran tidak mengklasifikasikan istilah-istilahnya menurut perilaku-perilaku khusus melainkan berdasarkan pada sifat asal dari perilaku dan tujuannya. Sehingga wujud perilaku peran dapat digolongkan misalnya kedalam jenis hasil kerja, hasil olahraga, pencari nafkah, pendisiplinan anak, pemeliharaan ketertiban dan lain sebagainya.

### 4) Penilaian dan Sanksi

Menurut Biddle dan Thomas penilaian dan sanksi didasarkan pada harapan masyarakat tentang norma. Penilaian dalam teori peran adalah kesan positif atau negatif yang diberikan oleh masyarakat berdasarkan norma yang berlaku terhadap suatu perilaku yang dilakukan oleh aktor. Sedangkan sanksi merupakan usaha yang dilakukan seorang aktor dalam mempertahankan suatu nilai positif atau agar perwujudan peran diubah sedemikian rupa sehingga hal yang tadinya dinilai negatif berubah menjadi positif. Biddle dan Thomas beranggapan bahwa penilaian dan sanksi dapat datang dari orang lain (eksternal) dan dari dalam diri sendiri (internal). Jika penilaian dan sanksi datang dari luar, berarti penilaian dan sanksi terhadap peran itu ditentukan oleh perilaku orang lain. Jika penilaian dan sanksi datang dari dalam diri sendiri, maka pelaku sendirilah yang memberi nilai dan sanksi berdasarkan pengetahuannya tentang harapan-harapan dan norma-norma yang ada pada masyarakat (Biddle, 1979).

### c. Kedudukan orang-orang dalam perilaku

Sekumpulan orang yang secara bersama-sama diakui perbedaannya dari kelompok-kelompok yang lain berdasarkan sifat-sifat yang mereka miliki bersama, perilaku yang sama-sama mereka perbuat, dan reaksi orang lain terhadap mereka.

d. Kaitan antara orang dan perilaku

Biddle dan Thomas mengemukakan bahwa kaitan yang dapat dibuktikan atau tidak adanya dan dapat diperkirakan kekuatannya adalah kaitan antara orang dengan perilaku dan perilaku dengan perilaku

3. Asumsi Peran

Persoalan yang menonjol dalam penggolongan fenomena peran ini meliputi: Pertama, konsep-konsep yang menggambar aspek-aspek yang signifikan dari perilaku dalam kehidupan nyata yang kompleks. Kedua, konsep-konsep ini dimaksudkan sebagai konsep umum, mandiri, tajam, dan komprehensif, meskipun bukan merupakan konsep yang tuntas dan lengkap. Ketiga, dengan penggolongan, baik pada konsep ubahan, maupun ciri-ciri fenomenanya, pembaca akan dipermudah dalam mengidentifikasi mana yang termasuk hal yang deskriptif, teoritis ataupun keduanya.

Menurut Biddle dan Thomas teori peran dibangun dalam empat asumsi, yakni :

- a. Manusia mengidentifikasikan peran bagi dirinya sendiri dan orang lain berdasarkan pembelajaran sosial,
- b. Manusia membentuk harapan tentang peran yang akan dilakukan oleh dirinya sendiri dan orang lain
- c. Manusia harus mendorong dirinya sendiri dan orang lain berperilaku sebagaimana yang diharapkan, dan
- d. Manusia berperilaku sesuai dengan peran yang ia pilih untuk dijalankan (Biddle, 1979).

Berdasarkan pelaksanaannya, peranan sosial dapat dibedakan menjadi 3 jenis yakni peran aktif, peran partisipatif dan peran pasif

- a. Peran Aktif, merupakan suatu peran seseorang seutuhnya selalu aktif dalam tindakan pada suatu organisasi. Hal tersebut bisa dilihat dan diukur dari kehadiran serta kontribusi terhadap suatu organisasi
- b. Peran Partisipatif, merupakan peran yang dilakukan seseorang dengan berdasarkan kebutuhan atau hanya pada saat tertentu saja.
- c. Peran Pasif, merupakan peran yang tidak dilaksanakan oleh individu, artinya peran pasif ini hanya dipakai sebagai simbol dalam situasi tertentu di dalam kehidupan masyarakat (Soekanto, 2002).

## **B. Organisasi Intra Kampus dan Pengembangan *Soft Skill* Mahasiswa**

### **1. Organisasi Intra Kampus**

Pengertian organisasi menurut Barnard diartikan sebagai kumpulan individu yang terkoordinasi secara sadar, sehingga dinyatakan sebagai suatu sistem yang terdiri dari berbagai kegiatan yang saling berhubungan. Sedangkan Davis menjelaskan organisasi sebagai kelompok individu yang bekerja sama di bawah pimpinan untuk mencapai tujuan tertentu (Hadijaya, 2015). Menurut A. Aziz Wahab organisasi merupakan sebuah proses terstruktur dimana individu berinteraksi untuk berbagai tujuan. Di dalam organisasi perlu adanya manusia yang saling berinteraksi karena manusia merupakan perangkat utama setiap organisasi apapun bentuk organisasinya (Wahab, 2008). Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki kesamaan dalam mencapai tujuan dan telah ditetapkan secara bersama-sama. Organisasi mahasiswa dapat digolongkan sebagai pendidikan yang nonformal sekaligus informal, karena dalam penyelenggaraan organisasi mahasiswa ada perencanaan kegiatan yang diadakan satu tahun sekali, yang disebut dengan rapat kerja tahunan, dan juga bersifat pendidikan informal karena dalam menjalani kegiatan dalam suatu organisasi

mahasiswa banyak pendidikan yang dapat diterima berdasarkan pengalaman lapangan.

Organisasi intra kampus merupakan organisasi mahasiswa yang memiliki kedudukan resmi di perguruan tinggi dan mendapatkan pendanaan kegiatan kemahasiswaan. Organisasi intra kampus adalah lembaga yang mengatur dan melaksanakan kegiatan-kegiatan kemahasiswaan dibidang ekstrakurikuler, yang meliputi keilmuan, pengembangan minat dan bakat serta sosial kemasyarakatan dalam rangka menunjang pembinaan mahasiswa yang berdasarkan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Hadijaya, 2015).

Ciri-ciri organisasi menurut Siswanto yaitu :

- a. Terdapat sekelompok orang yang menggabungkan diri dengan suatu ikatan norma, peraturan, ketentuan dan kebijakan yang telah dirumuskan.
- b. Terdiri atas sekelompok yang saling mengadakan hubungan timbal balik, bekerjasama untuk merealisasikan maksud (*purpose*), sasaran (*objective*) dan tujuan (*goal*).
- c. Terdapat tujuan bersama yang ingin direalisasikan (Siswanto, 2007)

## 2. Bentuk Organisasi Kemahasiswaan

Bentuk-bentuk organisasi kemahasiswaan atau organisasi intra kampus antara lain Senat Mahasiswa, Unit Kegiatan Kemahasiswaan (UKM), dan Himpunan Mahasiswa Jurusan.

- a. Senat Mahasiswa (SEMA) merupakan wadah normatif dan perwakilan tertinggi mahasiswa yang memiliki tugas pokok mengkoordinasi kegiatan ekstrakurikuler pada tingkat perguruan tinggi.
- b. Unit Kegiatan Kemahasiswaan (UKM) merupakan wadah kegiatan ekstrakurikuler perguruan tinggi yang bersifat penalaran dan keilmuan, minat dan kegemaran, kesejahteraan mahasiswa serta pengabdian masyarakat.

- c. Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) merupakan wadah kegiatan ekstrakurikuler di perguruan tinggi yang bersifat penalaran dan keilmuan yang sesuai dengan program studi pada jurusan (Widayanto, 2012).

Menurut pedoman organisasi kemahasiswaan UIN Walisongo Semarang pada BAB II tentang Organisasi Kemahasiswaan di UIN Walisongo disebutkan bahwa bentuk organisasi kemahasiswaan di UIN Walisongo terdiri dari 8 organisasi yakni Senat Mahasiswa, Dewan Mahasiswa, Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM)/Unit Kegiatan Khusus (UKK), Senat Mahasiswa Fakultas, Dewan Mahasiswa Fakultas, UKM Fakultas, Himpunan Mahasiswa Jurusan dan Badan Persiapan Unit Kegiatan Mahasiswa (BPUKM).

### **C. Pengembangan *Soft Skill* Mahasiswa**

#### **1. Konsep Mahasiswa**

Secara harfiah mahasiswa terdiri dari dua kata yaitu “maha” yang berarti tinggi dan “siswa” yang berarti subjek pembelajaran. Jadi mahasiswa diartikan sebagai pelajar yang belajar di perguruan tinggi (Hadijaya, 2015). Menurut Knopfemacher mahasiswa adalah insan-insan calon sarjana yang keterlibatannya dengan perguruan tinggi, dididik dan diharapkan menjadi calon-calon intelektual (Knopfemacher, 1979). Sedangkan menurut Sarwono mahasiswa adalah seseorang yang secara resmi terdaftar untuk mengikuti pelajaran di perguruan tinggi dengan batas usia sekitar 18-30 tahun. Hakikatnya mahasiswa adalah seseorang akademisi yang memiliki beban untuk mengimplementasikan ilmunya pada masyarakat karena mahasiswa memiliki beban untuk menempuh suatu studi dan harus menjalaninya berdasarkan intelektualitas. Mahasiswa juga dalam berpendapat harus mengikuti kaidah ilmiah yang diajarkan sebagai salah satu ciri khas mereka (Sarwono, 1999). Secara formal, ciri-ciri mahasiswa yakni memiliki kartu tanda mahasiswa

sebagai simbol dan legitimasinya. Secara filosofis, ciri-ciri mahasiswa sebagai berikut: rasional, cerdas, inovatif, kreatif, intelek, radikal, idealis, kritis, revolusioner, dan militan.

Secara umum tipe dan karakter mahasiswa dapat dibagi menjadi tiga yakni tipe akademik, tipe organisasi, tipe hedonis, dan tipe aktivis mahasiswa.

a. Tipe akademik

Mahasiswa yang hanya memfokuskan diri pada kegiatan akademik dan cenderung apatis terhadap kegiatan kemahasiswaan dan kondisi masyarakat.

b. Tipe organisasi

Mahasiswa yang memfokuskan diri kepada kelembagaan baik di dalam maupun diluar kampus, cenderung peka terhadap kondisi sosial dan cenderung tidak mengkonsentrasikan diri pada kegiatan akademik.

c. Tipe hedonis

Mahasiswa yang selalu mengikuti *trend* dan *mode* tapi cenderung apatis terhadap kegiatan akademik dan kemahasiswaan.

d. Tipe aktivis mahasiswa

Mahasiswa yang memfokuskan diri pada kegiatan akademik kemudian berusaha mentransformasikan kebenaran ilmiah yang didapatkan kepada masyarakat melalui lembaga dan sebagainya serta berusaha memperjuangkannya (Muslim, 2014).

Fungsi mahasiswa dibagi menjadi empat yakni sebagai *Iron Stock*, sebagai *Moral Force*, sebagai Agen of Change dan sebagai *Social Control*.

a. *Iron Stock*

Mahasiswa sebagai salah satu unsur perguruan tinggi diharapkan dapat menjadi pribadi yang tangguh yang memiliki kemampuan serta moralitas yang baik, sehingga nantinya dapat menjadi pengganti bagi generasi-generasi sebelumnya.

b. *Moral Force*

Fungsi Mahasiswa sebagai *moral force* yakni mahasiswa diharapkan dapat menjaga nilai-nilai moral yang ada pada masyarakat serta dapat merubah atau meluruskan kembali keadaan lingkungan yang tidak bermoral sesuai dengan aa yang diharapkan.

c. *Agen Of Change* (agen perubahan)

Mahasiswa sebagai agen perubahan dimana sebagai golongan eksekutif sudah sepantasnya mahasiswa menjadi garda terdepan dalam melakukan perubahan-perubahan di suatu bangsa.

d. *Social Control* (kontrol sosial)

Sebagai kontrol sosial mahasiswa memiliki tugas sebagai penengah antara pemerintah dan masyarakat, dimana mahasiswa sebagai penyampai pendapat dan aspirasi masyarakat kepada pemerintah serta harus menunjukkan sikap yang baik terhadap masyarakat (Cahyono, 2019).

2. Pengembangan *Soft Skill*

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan merupakan suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik (Majid, 2005). Sedangkan menurut Menurut Zainal Aqib pengembangan merupakan kegiatan yang dilakukan secara bertahap dan saling berhubungan (Aqib, 2009).

*Soft skill* menurut Elfindri merupakan keahlian dan keterampilan hidup, baik untuk diri sendiri, kelompok serta dengan Tuhan Yang Maha Esa. *Soft skill* meliputi beberapa hal yang terkait dengan etika, keterampilan spiritual, santun, emosional, moral, dan keterampilan berkomunikasi (Elfindri, 2010). *Soft skill* merupakan komponen keahlian

seseorang yang cenderung bersifat pada kelembutan atau kepekaan perasaan seseorang terhadap lingkungan disekitarnya. *Soft skill* menjadi suatu hal yang paling krusial sebab keberhasilan seseorang bukan hanya diputuskan oleh pengetahuan dan keterampilan teknis (*hard skill*) saja, melainkan yang lebih utama didukung oleh keterampilan memanager diri dan orang lain (*soft skill*) (Cartono & Fitri Aryanti, 2018). Selain pengertian diatas, menurut Iyo Mulyono *soft skills* merupakan komplemen dari *hard skill*. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang, dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu (Mulyono, 2011). Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya *soft skill* merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, akan tetapi dapat dikembangkan dengan maksimal dan dibutuhkan dalam dunia pekerjaan sebagai pelengkap dari kemampuan *hard skill*.

Menurut Illah Sailah pengembangan *soft skill* hanya efektif dengan cara penulanan. Cara penulanan antara lain:

a. *Role Model*

*Role model* adalah dengan cara memberikan contoh kepada siswa, guru harus dapat memberikan contoh yang baik kepada siswanya misalnya tentang kedisiplinan, kecakapan.

b. *Message of the week*

Keadaan dimana guru harus memberikan pesan moral pada saat proses belajar mengajar berlangsung misalnya dengan memberikan kalimat motivasi untuk memotivasi siswa

c. *Hidden Curriculum*

Pelajaran dari kurikulum tersembunyi ini disampaikan dengan tidak berbentuk suatu mata pelajaran tetapi selalu disampaikan sebagai kompetensi tambahan dalam setiap kegiatan belajar mengajar. (Sailah, 2008)

Komponen *soft skill* dibagi menjadi enam yakni kerjasama, percaya diri, sopan santun, disiplin, penyesuaian terhadap norma-norma, dan etos



kerja serta keahlian komunikasi (Muhmin, 2018). *Soft skill* yang biasa disebut keterampilan lunak adalah keahlian yang dipakai dalam berhubungan dan berpartisipasi dengan orang lain. Secara umum keahlian ini dapat dikategorikan menjadi tiga kategori yakni *process skills*, *social skills* dan *generic skills*. Contoh keterampilan yang dimasukan ke dalam kelompok *soft skill* ialah, kepemimpinan, berpikir kritis, kerjasama, penyelesaian masalah, komunikatif, kreativitas, profesional, etika, dan inisiatif (Widarto, 2011).

Menurut Illah Sailah *soft skill* memiliki jenis dan bentuk yang berbeda-beda. Jenis-jenis *soft skill* dibagi menjadi 3 yakni personal, interpersonal dan gabungan antara personal dan interpersonal. Dari ketiga jenis *soft skill* diatas masing-masing memiliki bentuk yang berbeda sebagaimana dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 1

Jenis dan Bentuk *Soft Skill*

Jenis	Bentuk
Personal	Manajemen waktu Manajemen stres Manajemen perubahan Manajemen transformasi Manajemen kreatif Memiliki acuan tujuan positif
Intra personal	Kemampuan memotivasi Kemampuan memimpin Kemampuan negosiasi Kemampuan presentasi Kemampuan komunikasi Kemampuan membentuk relasi Kemampuan bicara dimuka umum
Gabungan antara	Kejujuran

personal dan intra personal	Tanggung jawab Berlaku adil Kemampuan bekerjasama Kemampuan beradaptasi Kemampuan berkomunikasi Toleransi Hormat terhadap sesama Kemampuan mengambil keputusan Dan kemampuan memecahkan masalah
--------------------------------	---

Sedangkan keempat *soft skill* utama diantaranya sebagai berikut :

a. Keterampilan Komunikasi

Keterampilan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain. Dengan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, melalui tulisan, lisan, simbol, gambar, grafis atau angka (secara langsung maupun tidak langsung).

b. Kerjasama atau kolaborasi

Keterampilan kerjasama atau kolaborasi merupakan keterampilan bekerja sama, saling bersinergi, beradaptasi dalam berbagai peran dan tanggungjawab serta menghormati perbedaan. Keterampilan ini juga diartikan sebagai kemampuan sekelompok orang-orang yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan sikap dimana seseorang melakukan apa yang sudah menjadi tugas dan kewajibannya yang seharusnya dia lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), Negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

d. Keterampilan Berpikir Kritis

Keterampilan berpikir kritis merupakan keterampilan berpikir untuk memecahkan masalah atau mengambil keputusan terhadap permasalahan yang dihadapi.

e. Keterampilan Berpikir Kreatif

Keterampilan berpikir kreatif merupakan kemampuan untuk menciptakan ide atau gagasan yang baru yang berbeda dengan yang sudah ada sebelumnya.

f. Adaptasi

Kemampuan untuk dapat menyesuaikan dengan orang atau lingkungan yang baru (Haribowo, 2022).

Baskara mengelompokkan *soft skill* ke dalam tiga aspek yakni kecakapan mengenal diri, kecakapan berpikir rasional dan kecakapan sosial.

- a. Kecakapan mengenal diri (*self-awareness*) atau kemampuan personal (*Personal Skill*). Kecakapan ini meliputi pertama, penghayatan diri sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, anggota masyarakat dan warga negara. Kedua, menyadari dan mensyukuri kelebihan dan kekurangan yang dimiliki yang sekaligus menjadikannya sebagai modal dalam meningkatkan dirinya sebagai individu yang bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun lingkungannya.
- b. Kecakapan berpikir rasional (*thinking skill*). Kecakapan ini meliputi kecakapan menggali dan menemukan informasi (*Information searching*), kecakapan mengelola informasi dan mengambil keputusan (*information Processing and decision making skills*) serta kecakapan memecahkan masalah secara kreatif (*creative problem solving skills*).
- c. Kecakapan sosial (*social skill*) kecakapan ini meliputi kecakapan komunikasi dengan empati, kerjasama, kepemimpinan, kecakapan memberi pengaruh (Baskara, 2002).

### 3. Pengembangan *Soft Skill* Menurut Al-Quran

Pentingnya mengembangkan *soft skill* dijelaskan dalam al-quran yakni pada Q.S Al- Imran ayat 134 :

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكِبْرِيَاءِ وَالْغَيْظِ  
وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Yang artinya : “(yaitu) orang yang berinfak, baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang lain. Dan Allah mencintai orang yang berbuat kebaikan”.

Ayat diatas dijelaskan bahwa seseorang perlu menahan amarah dan memaafkan kesalahan orang lain. Hal ini berarti seseorang diperlukan untuk mengembangkan *soft skill* agar dapat mengelola diri sendiri dan dapat mengelola orang lain untuk keperluan di kehidupan sehari-hari. Komponen *soft skill* yang disebutkan dalam Al-quran diantaranya manajemen waktu, kepemimpinan, kemampuan berfikir kreatif, kemampuan bersosial atau beradaptasi, dan kemampuan memecahkan masalah .

#### a. Kemampuan Manajemen Waktu

Salah satu konsep dan gagasan *soft skill* yang ada dalam Al-Quran diantaranya adalah manajemen waktu. Waktu tidak hanya diartikan sebagai emas, tetapi nyawa dari kehidupan, ia tidak dapat digantikan. Manusia yang tidak pandai dalam aspek penggunaan waktu akan menyia-nyiakan waktu dan manusia seperti itu sebenarnya tidak menghargai waktu dan nyawanya (Abidin, 2008). Hal ini dijelaskan pada Q.S Al-Asr

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا  
وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

yang artinya : “*Demi masa (Waktu). Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian , kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh dan nasihat-menasihati supaya mentaati kebenaran dan nasihat menasihati dalam kesabaran*”. (Al-Asr ayat 1-3)

b. Kemampuan Berpikir Kreatif

Berpikir kreatif bagi seorang muslim adalah sebuah keharusan atau kewajiban. Al-quran memberikan penekanan arti pentingnya aktifitas berpikir dan belajar karena hal ini yang menyelamatkan dan mampu mendorong manusia pada kemajuan peradaban. Secara umum Allah memberikan sinyal *ilahiyah* mengenai perubahan cepat dalam setiap kepribadian seseorang mu'min dengan selalu berpikir dan melakukan evaluasi atas setiap pekerjaan yang akan, sedang dan telah dilaksanakan.

c. Kemampuan Bersosial

Ketika seseorang mampu memahami kaidah moral yang ada di dalam masyarakat, maka saat itu dia telah mengembangkan kecerdasan moral didalam dirinya. Dalam proses bersosial seseorang harus memahami perbuatan yang harus dilakukan dan perbuatan yang tidak dilakukan. Kemampuan mengetahui, memahami dan peduli kepada situasi sosial dan kondisi sosial orang lain akan memberikan masukan bagi diri, dapat melahirkan sikap dan perilaku yang positif dapat diterima oleh lingkungannya sehingga akan mempermudah terjalinnya interaksi sosial dan komunikasi yang baik (Bakran, 2005).

d. Kemampuan Kepemimpinan

Manusia sebagaimana disebutkan dalam Al-Quran pada hakikatnya memiliki potensi yang luar biasa sebagai anugrah dari tuhan, manusia merupakan sebaik-baiknya ciptaan, karena kesempurnaan manusia dapat dilihat dari aspek fisik, mental, emosional, intelektual dan spiritual. Potensi yang dimiliki oleh manusia salah satunya adalah kemampuan kepemimpinan. Hal ini tersirat dalam Al-Quran Q.S Al-Baqarah ayat 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ  
فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ  
قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٠﴾

yang artinya : *“Ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada malaikat : sesungguhnya aku hendak menjadikan seseorang khalifah di muka bumi” mereka berkata “mengapa engkau menjadikan seorang khalifah di bumi dari orang-orang yang membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan engkau”.*

Istilah yang digunakan oleh Al-Quran untuk menyebut para pemimpin adalah khalifah. Oleh karena itu, manusia terlahir sebagai *khalifah ardhi* yang bertugas menggali potensi kepemimpinannya yang bertujuan memberikan pelayanan serta pengabdian yang diniatkan semata-mata karena amanah Allah SWT, yaitu dengan cara menjalankan perannya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta (Asmara, 2006).

e. Keterampilan Pemecahan Masalah

Al-Quran menjelaskan salah satu cara untuk memecahkan suatu permasalahan yaitu dengan musyawarah. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran Q.S Asy-Syuro ayat 38

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ

Yang artinya: “*dan bagi orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan tuhanNya dan mendirikan sholat, sedang urusan mereka diputuskan dengan menggunakan musyawarah antara mereka dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka.*”

Hal yang penting dari ayat di atas adalah bermusyawarah. Musyawarah penting dilakukan terutama ketika bekerja dalam tim, suatu keputusan hendaklah dilakukan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diantara *maslahat* (apa yang baik untuk umum beserta pertimbangan *mudhorat*). Adapun langkah-langkah penyelesaian masalah adalah menentukan objek permasalahan, mengumpulkan data (keterangan), membuat hipotesis, mengevaluasi hipotesis, yang terakhir kesimpulan (solusi). Kelima langkah diatas merupakan tahapan-tahapan dalam menyelesaikan satu permasalahan (Abidin, 2008).

Komponen-komponen *soft skill* yang dijelaskan diatas berkaitan dengan nilai-nilai yang terdapat di dalam konsep *akhlakul karimah*. Dalam konsep kecerdasan emosi tolak ukur dari pengembangan *soft skill* adalah integritas, komitmen, konsistensi totalitas dan ketulusan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi (*soft skill*) merupakan bagian dari akhlak dalam agama Islam sebagai mana diajarkan dalam Al-Quran.

### BAB III

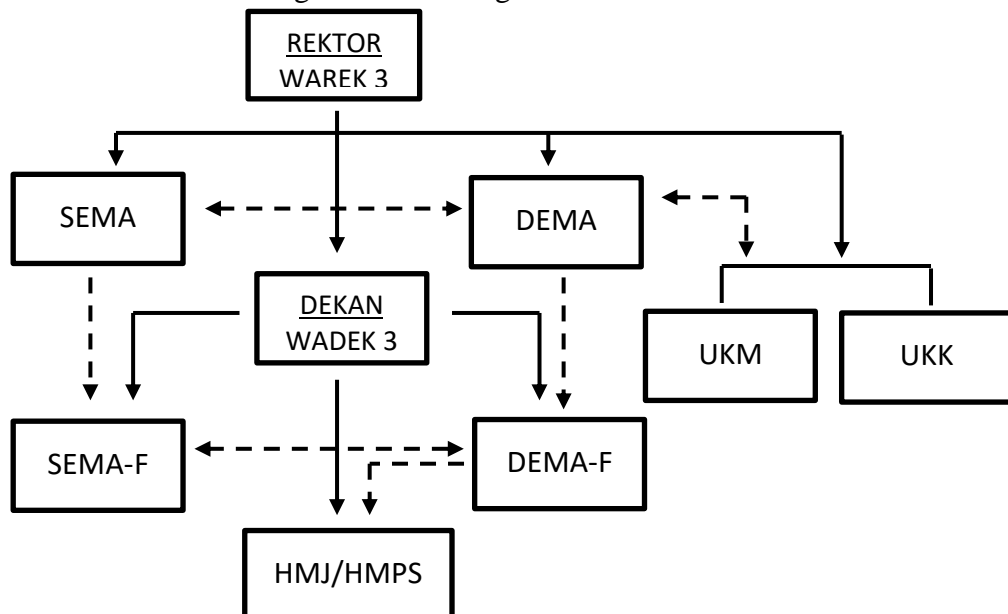
#### GAMBARAN UMUM ORGANISASI MAHASISWA WALISONGO PENCINTA ALAM (MAWAPALA) UIN WALISONGO SEMARANG

##### A. Mawapala dalam Struktur Organisasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang

###### 1. Bentuk Organisasi Kemahasiswaan

Bentuk organisasi kemahasiswaan yang ada di Universitas Islam Negeri Walisongo dapat dibedakan menjadi dua tingkat yakni organisasi kemahasiswaan di tingkat PTAI/ universitas dan tingkat fakultas. Pada tingkat PTAI organisasi kemahasiswaan di bawah pengawasan dari Wakil Rektor 3 yaitu Wakil Rektor yang menangani bidang kemahasiswaan dan kerjasama. Bentuk organisasi kemahasiswaan dibagi menjadi tiga jenis yakni Senat Mahasiswa (SEMA), Dewan Mahasiswa (DEMA), dan Unit Kegiatan Mahasiswa/Khusus (UKM/UKK). Sedangkan pada tingkat fakultas organisasi kemahasiswaan dibawah pengawasan Wakil Dekan 3 dan bentuk organisasi kemahasiswaannya dibagi tiga jenis yakni Senat Mahasiswa Fakultas (SEMA-F), Dewan Mahasiswa Fakultas (DEMA-F) dan Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ). Berikut adalah bagan struktur organisasi kemahasiswaan yang ada di UIN Walisongo.

Gambar.1  
Bagan Struktur Organisasi Kemahasiswaan





Keterangan: 1. Garis instruktif = \_\_\_\_\_  
2. Garis Koordinatif = - - - - -

Berdasarkan bagan diatas dapat dilihat bahwa kedudukan Senat Mahasiswa dan Dema UIN mempunyai kedudukan yang setara. Sedangkan UKM UIN dan BPUKM berada dibawah pembinaan Dema UIN Walisongo. Hal ini dipertegas dengan Keputusan Rektor UIN Walisongo Semarang Nomor 196 Tahun 2016 tentang Pedoman Organisasi Kemahasiswaan UIN Walisongo Semarang pada Bab II tentang Organisasi Kemahasiswaan di UIN Walisongo, yakni pada pasal 6 yang menjelaskan tentang Kedudukan-Kedudukan Organisasi Kemahasiswaan yang ada di UIN Walisongo. Pada Bab VII pasal 16 menjelaskan bahwa UKM UIN merupakan unit kegiatan mahasiswa di tingkat universitas yang ditetapkan sebagai penyelenggara kegiatan dalam bidang tertentu dengan tujuan pembentukannya. UKK UIN secara khusus mempunyai hubungan sinergitas dengan lembaga sejenis di luar kelembagaan UIN Walisongo. UKM/UKK didirikan untuk menampung aspirasi mahasiswa dalam suatu organisasi kemahasiswaan dibidang kepemimpinan, pengembangan penalaran dan keilmuan, bakat minat dan kegemaran, kesejahteraan mahasiswa, pengabdian mahasiswa serta kehumasan. Kepengurusan UKM/UKK disahkan dengan surat keputusan rektor. Suatu UKM/UKK UIN sekurang-kurangnya memiliki anggota sebanyak 25 mahasiswa aktif yang terdiri dari mahasiswa lintas fakultas dan jurusan/prodi.

## 2. Fungsi dan Kewenangan

Unit kegiatan mahasiswa atau unit kegiatan khusus memiliki fungsi sebagai wadah pengembangan kegiatan minat, bakat dan keterampilan mahasiswa. Di tingkat PTAI/ universitas UKM/UKK dikelompokkan ke dalam bidang penalaran, bidang minat khusus, bidang kesejahteraan dan bidang kerohanian. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

memiliki 11 UKM dan 4 UKK diantaranya UKM Kempo, Bandung Karate Club (BKC), Teater Mimbar, Amanat, Musik, Mawapala, PSHT, Anniswa, WEC, WSC dan KSMW. Sedangkan UKK di UIN Walisongo meliputi Kopma, KSR, Racana, Menwa.

Adapun kewenangan UKM/UKK adalah sebagai berikut :

1. Ikut serta secara aktif dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengambilan keputusan musyawarah kemahasiswaan.
2. Mengajukan dan berhak mendapatkan tanggapan, jawaban serta tindak lanjut atas usul, saran dan rancangan kebijakan kepada pimpinan universitas yang berkaitan dengan kepentingan mahasiswa.
3. Mengetahui alokasi pendanaan kegiatan kemahasiswaan ditingkat universitas.
4. Mempunyai hak jawab atas teguran Dema UIN dan Sema UIN yang berkaitan dengan pelaksanaan Pedoman Organisasi dan Program Kerja.

## **B. Profil Organisasi**

### **1. Visi, Misi dan Slogan Organisasi Mawapala**

Visi merupakan gambaran tentang masa depan (*future*) yang realistis dan ingin mewujudkan dalam kurun waktu tertentu. Visi adalah pernyataan yang diucapkan atau ditulis hari ini, yang merupakan proses manajemen saat ini dan menjangkau masa yang akan datang. Sedangkan misi adalah pernyataan mengenai hal-hal yang harus dicapai organisasi bagi pihak yang berkepentingan di masa datang (Akdon, 2006). Dalam organisasi Mawapala juga terdapat visi dan misi yang diatur dalam AD/ART. Berdasarkan AD/ART pada Bab III tentang Visi dan Misi Organisasi dijelaskan bahwa visi dan misi organisasi Mawapala adalah sebagai berikut :

Visi : Menjadi organisasi pencinta alam riset terdepan berbasis pada kesatuan ilmu pengetahuan untuk kemanusiaan dan peradaban.

Misi :

- a. Menyelenggarakan pendidikan kepencaalaan berbasis ilmu pengetahuan untuk menciptakan generasi yang beriman, bertaqwa dan *berakhlakul karimah*
- b. Meningkatkan kualitas penelitian untuk kepentingan lingkungan dan masyarakat
- c. Menyelenggarakan pengabdian yang bermanfaat untuk pengembangan masyarakat
- d. Menggali, mengembangkan dan menerapkan nilai-nilai kearifan lokal
- e. Mengembangkan kerjasama dengan berbagai lembaga dalam skala regional maupun nasional
- f. Mewujudkan kelestarian alam

Pada AD/ART Bab IV terdapat Slogan Mawapala UIN Walisongo Semarang yakni *EXPEDITION, EXPLORATION, ADVENTURE*.

## 2. Lambang Organisasi Mawapala

Gambar. 2  
Lambang Mawapala



Sumber: [Mawapala.org](http://Mawapala.org)

Lambang Mawapala memiliki arti yang dijelaskan dalam AD/ART pada BAB I pasal 1 tentang Lambang Mawapala. Arti dari lambang Mawapala yakni :

- a. Garis empat pada lambang Mawapala berarti empat pilar kebangsaan (Pancasila, UUD 45, NKRI dan Bhineka Tunggal Ika) dan warna dasar orange pada lambang Mawapala berarti kepetualangan sedangkan warna dasar putih berarti Suci
- b. Bulan sabit berwarna hijau berarti kejayaan Islam
- c. Pohon, Gunung, Air memiliki arti keseimbangan alam
- d. Tapak kaki memiliki arti pengabdian dan warna hitam memiliki arti kewibawaan

### 3. Sejarah Mawapala

Organisasi Mawapala termasuk kedalam Unit Kegiatan Mahasiswa yang bergerak dibidang minat dan bakat di dunia pencinta alam. Organisasi Mawapala memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART), dalam AD/ART ini menjelaskan tentang organisasi Mawapala meliputi nama, asas, aktivitas, permusyawaratan, keanggotaan dan lain-lain. Berdasarkan AD/ART organisasi Mawapala UIN Walisongo Semarang disahkan pada tanggal 6 Desember 1988 dan merupakan organisasi Intern yang berbadan otonom di bawah naungan UIN Walisongo Semarang. Selain bergerak dibidang kepencahayaan organisasi ini memiliki aktifitas menjalin persatuan dan persaudaraan antara sesama mahasiswa dan organisasi lain, bergerak di bidang sosial kemasyarakatan serta bergerak di bidang lain yang tidak bertentangan dengan anggaran dasar. Sesuai dengan AD/ART organisasi ini berasaskan Islam, yang bersifat kemahasiswaan dan *Ukhuwah Islamiyah*. Organisasi Mawapala memiliki tujuan agar terbinanya mahasiswa yang bertaqwa kepada Allah SWT, cinta terhadap lingkungan hidup, tanah air,

almamater, dan ikut serta mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang diridhoi Allah SWT.

Didirikannya Organisasi pencinta alam berawal dari banyaknya mahasiswa yang merasa jenuh akan keramaian kehidupan perkotaan dan ingin mencari ketenangan di alam bebas. Hal tersebut menjadikan banyak mahasiswa yang suka berpetualang ingin mendirikan organisasi pencinta alam di setiap perguruan tinggi. Hal ini juga yang mendorong sebagian mahasiswa IAIN Walisongo Semarang untuk mendirikan organisasi pencinta alam. Konsep didirikannya organisasi Mawapala bermula dari pertemuan non formal dari beberapa organisasi pencinta alam pada tanggal 26 Oktober 1987 di puncak Gunung Merapi yang diikuti oleh Noor Rokhim dari Fakultas Tarbiyah. Konsep pembentukan organisasi ini baru terealisasi setelah adanya konfirmasi dari beberapa mahasiswa atau lembaga yang ada di IAIN Walisongo tentang adanya tim khusus sebagai permulaan dari SENAT Mahasiswa yang beranggotakan empat orang yaitu Noor Rokhim dari Fakultas Tarbiyah, Agus Nugroho dari Fakultas Dakwah, Iksanudin dari Fakultas Ushuludin dan Syafiq dari Fakultas Syariah. Tim khusus tersebut kemudian menyusun naskah pendirian dan menyebar angket tentang pembentukan organisasi pencinta alam kepada para mahasiswa. Kemudian diadakan sidang umum MPR IAIN Walisongo Semarang untuk membahas mengenai pendirian organisasi pencinta alam di IAIN Walisongo, pada tanggal 16 Maret 1988, beberapa hari setelah berlangsungnya sidang umum MPR diadakan sidang terbuka di Gedung A5 Kampus 1 IAIN Walisongo Semarang yang dihadiri oleh 64 mahasiswa IAIN Walisongo Semarang. Dari sidang tersebut diputuskan dan disepakati berdirinya organisasi Mawapala. Setelah itu, dirumuskan AD/ART yang diangkat dan disetujui oleh kelembagaan yang membawahnya yakni BPKM.

Setelah itu, pada tanggal 6 Desember 1988 Mawapala diresmikan menjadi salah satu organisasi intra kampus yang ada di IAIN Walisongo.

Semenjak berdirinya organisasi ini sampai sekarang, organisasi Mawapala telah banyak mengalami pergantian kepengurusan secara *continue* dan menghasilkan nama-nama Ketua Umum Mawapala. Berikut daftar nama ketua Umum Mawapala mulai dari periode kepengurusan tahun 1987 sampai tahun 2022.

Tabel.2

Daftar Nama Ketua Umum Mawapala

No	Nama Ketua Umum	Periode Kepengurusan
1	Ony Supriyanto	1987-1988
2	M. Syafiq	1988-1989
3	Saekhu	1989-1992
4	Masykuri	1992-1994
5	Beni Karyadi	1994-1996
6	Joko Hartanto	1996-1997
7	Latif Hidayat	1997-1999
8	Hamdan	1999-2000
9	Abdul Aziz	2000-2001
10	Indarto Ishaq	2001-2003
11	Nurul Abror	2003-2004
12	Misbahul Munir	2004-2005
13	Sholahudin	2005-2006
14	Abdun Nafi' Al-Fajri	2006-2007
15	Sihabudin	2007-2008
16	M. Arif Mujib	2008-2010
17	M. Sholihin	2010-2011
18	Ahmad Aqil	2011-2012
19	Ali Mahmudi	2012-2013
20	A. Ulfi Mirza	2013-2014
21	Soim Wahyudi	2014-2015
22	Almui'dul Afwan	2015-2016

23	Ahmad Izzat Maimun	2016-2017
24	A. Rouf Andriansyah	2017-2018
25	Farchi Nabila	2018-2019
26	Faço Difa'i	2019-2020
27	Aji Muhammad	2020-2021
28	Sutiroh	2021-2022
29	Rizki Ariyadin Mubarak	2022

Sumber: Mawapala.org

Selain di dalam kepengurusan, eksistensi organisasi Mawapala terus-menerus merambat kepermukaan kampus, puncaknya pada saat Mawapala menerima warga baru untuk pertama kalinya dan mengadakan kegiatan lintas pantai di Kendal diteruskan dengan kegiatan lintas medan dari Benteng Portugis Jepara sampai ke gunung Muria Kudus. Tanggal 21-26 Oktober 1998 BPKM mendelegasikan anggota Mawapala yakni Noor Rokhim dan Umar Abdullah untuk mengikuti acara Temu Wicara dan Kenal Medan (TWKM) pencinta alam se-Indonesia yang dilaksanakan di Madawira IKIP Yogyakarta serta mengirim delegasi yakni Syafiq dalam acara konservasi lingkungan hidup yang diadakan oleh Perhutani Jawa tengah. Sampai saat ini kegiatan-kegiatan di organisasi Mawapala dibagi menjadi lima divisi yakni divisi Gunung Hutan, *Caving* atau susur gua, *Rafting* atau arung jeram, *Rock Climbing* atau panjat tebing dan divisi Konservasi Lingkungan Hidup (KLH).

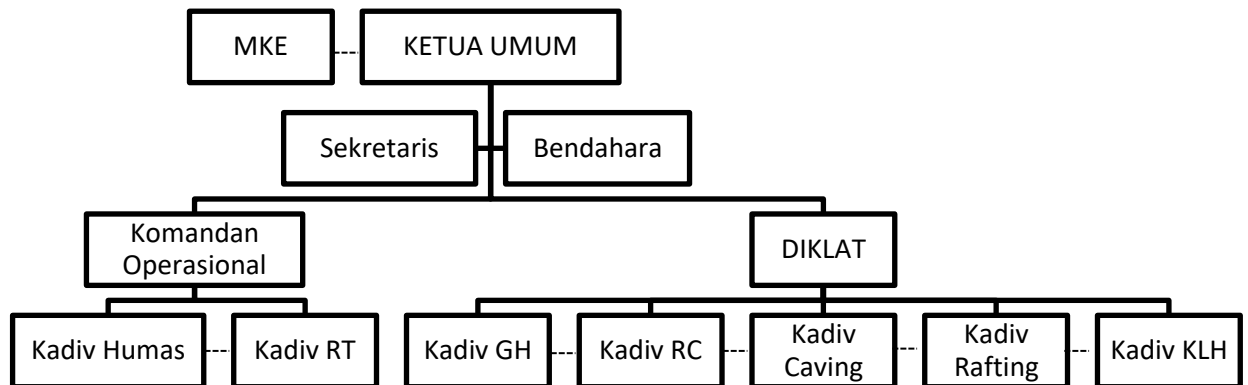
#### 4. Struktur Organisasi

Organisasi memerlukan adanya struktur kepengurusan guna mewujudkan Visi dan Misinya, begitu pula organisasi Mawapala. Struktur kepengurusan Mawapala ditetapkan dalam Musyawarah Tahunan. Stuktur ini berdasarkan fungsional yang beraskan kekeluargaan. Masa periode jabatan kepengurusan memiliki waktu selama kurun waktu satu tahun. Stuktur organisasi Mawapala terdiri dari

pelindung, penanggung jawab, pembina, MKE (Majelis Kode Etik), Pengurus inti (sekurang-kurangnya terdiri dari ketua Umum, Sekretaris, Bendahara dan Komandan Operasional) dan Pengurus harian (Kepada Divisi). Berikut struktur kepengurusan dalam organisasi Mawapala:

Gambar. 3

Bagan Struktur Organisasi Mawapala



Sumber: Arsip Organisasi Mawapala

Berdasarkan surat Keputusan Rektor UIN Walisongo Nomor: 1091/Un.10.0/R/KM.03.02/01/2022 tentang Kepengurusan UKM Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam UIN Walisongo Semarang, berikut susunan kepengurusan organisasi Mawapala periode 2022:

Tabel.3

Susunan Pengurus Organisasi Mawapala Periode 2022

No	Nama	NIP/NIM	Jabatan
1	Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag	19721230 199603 1002	Pelindung/ Rektor
2	Dr. H. Achmad Arief Budiman, M.Ag	19691031 199503 1002	Penanggungjawab/ Wakil Rektor Bid. Kemahasiswaan dan Kerjasama
3	H. Muntoha, S.Ag.,M.M.	19701111 199803 1002	Pembina/ Kabag. Akademik dan Kemahasiswaan
4	Margono S.Pd.i	19680403 199403 1005	Pembina/ Kasubag. Akademik dan Kemahasiswaan



5	Eko Purnono, M.Si.	19860423 201903 1006	Pembina/ Staf Ahli Administrasi Akademik
6	Rais Nur atifah, M.Si.	19920304 201903 2019	Pembina/ Staf Ahli Administrasi Akademik
7	Naila Fikrina Afrih Lia, M.Pd.	19880415 201903 2013	Pembina/ Staf Ahli Administrasi Akademik
8	Abdul Mukti, S.H.	19700620 200312 1003	Pembina/ JFU Administrasi Kemahasiswaan
9	Siti Kori'ah, S.Ag.	BLU	Pembina/ JFU Administrasi Kemahasiswaan
10	Rachmanto.	BLU	Pembina/ JFU Administrasi Kemahasiswaan
11	Moch, Zuhri, S.Ag.	BLU	Pembina/ JFU Administrasi Kemahasiswaan
6	Sutiroh	1608086014	Majelis Kode Etik
7	Aji Muhammad	1706026018	Majelis Kode Etik
8	Hamdani	1804036011	Majelis Kode Etik
9	Rizki Ariyadin Mubarak	1904056073	Ketua Umum
10	Annisa Maharani	1803106008	Sekretaris Umum
11	Devi Mailina Saputri	1803106027	Bendahara Umum
12	Ahmad Sofyan Ramadhan	1904026056	Komandan Operasional
13	Faizal Nur Rohman	1908096031	Pendidikan dan Pelatihan
14	Fitriah Nurhayati	2008086063	Kepala Divisi Gunung Hutan
15	Muhaemin Sulthoni	2004016005	Kepala Divisi <i>Rock Climbing</i>
16	Adi Chandra Yodanto	2006016103	Kepala Divisi <i>Caving</i>
17	Mir'atus Sholeha	1904016062	Kepala Divisi <i>Rafting</i>
18	Yasinta Humaidahh	1902016112	Kepala Divisi KLH
19	Anggi Astuti Lubis	1905036065	Kepala Divisi Rumah Tangga
20	Iin Nurlina	1902056045	Kepala Divisi Humas

Sumber : Arsip Organisasi Mawapala

Adapun hak dan kewajiban pengurus Mawapala:

- a. Pengurus berhak mengatur langkah dan menentukan sikap organisasi berdasarkan AD/ART
- b. Pengurus berkewajiban :

- 1) Menjalankan amanah yang telah diberikan sewaktu musyawarah tahunan (MUSTA)
- 2) Menjaga kelancaran jalannya organisasi
- 3) Mempertanggungjawabkan hasil kerja pada akhir kepengurusan dalam musyawarah tahunan (MUSTA).

## 5. Keanggotaan

Organisasi Mawapala memiliki dua jenjang keanggotaan yang diatur dalam AD (Anggaran Dasar) pada BAB VI dan ART (Anggaran Rumah Tangga) pada BAB II. Dua jenjang tersebut adalah warga muda dan warga penuh.

### a. Warga muda

Warga muda adalah mahasiswa UIN Walisongo Semarang yang telah lulus mengikuti Pendidikan Dasar Pencinta Alam (PENDAPA) Mawapala dan telah disahkan oleh pengurus melalui Surat Keputusan

### b. Warga Penuh

Warga penuh adalah warga muda yang telah melaksanakan jejang pendidikan dibuktikan melalui pembaiatan yang memenuhi syarat dan ketentuan organisasi serta telah disahkan oleh pengurus melalui Surat Keputusan

Selain dua jenjang keanggotaan diatas dalam organisasi Mawapala juga terdapat istilah “Kader”, yang dimaksud dengan kader adalah warga muda yang mengikuti masa jenjang pendidikan atau sudah dikelompokkan kedalam divisinya masing-masing. Adapun divisi-divisi yang ada di organisasi Mawapala meliputi divisi Gunung Hutan, *Caving*, *Rafting*, *Rock Climbing* dan Konservasi Lingkungan Hidup (KLH).

a. Divisi Gunung Hutan atau *Mountaineering*

*Mountaineering* adalah semua jenis kegiatan alam bebas yang memerlukan peralatan tertentu serta keterampilan atau keahlian yang memadai, karena resiko yang dihadapi sangat tinggi. Dalam divisi ini berfokus pada olahraga mendaki gunung, bagaimana cara bernavigasi di alam bebas, serta ilmu-ilmu yang menunjang kegiatan alam bebas lainnya terutama di wilayah gunung dan hutan.

b. Divisi *Rock Climbing*

*Rock Climbing* merupakan salah satu bagian dari *Mountaineering* yang paling penting, yang sangat memerlukan kecakapan mendaki tebing batu yang terjal, kemampuan dalam menganalisa yang tinggi, mental yang kuat, serta ketahanan fisik yang besar. *Rock Climbing* yaitu teknik memanjat tebing batu dengan memanfaatkan celah cacat batuan, baik tonjolan maupun rekahan yang mempunyai kemiringan tebing mencapai lebih dari 70 derajat. Divisi panjat tebing berfokus pada olahraga pemanjatan tebing alam maupun tebing buatan yang biasa disebut *wall climbing*.

c. Divisi *Rafting*

*Rafting* adalah olahraga mengarungi aliran sungai menggunakan media tertentu seperti perahu karet, dayung, pelampung, dan helm. Dalam kegitannya memerlukan teknik khusus mengingat resikonya yang tinggi. Divisi ini mempelajari juga bagaimana cara dalam membaca jeram serta cara dalam mempetakan jeram itu sendiri.

d. Divisi *Caving*

Divisi ini berfokus pada salah satu olahraga ekstrim yakni penelusuran gua, baik gua *vertikal* maupun gua *horizontal*. Dalam penelusuran gua *vertikal* para peserta kegiatan menggunakan media tali serta peralatan-peralatan khusus untuk menuruni dan menaiki gua. Untuk penggunaan peralatan dan teknik dalam penelusuran gua dapat dipelajari di divisi *caving*.

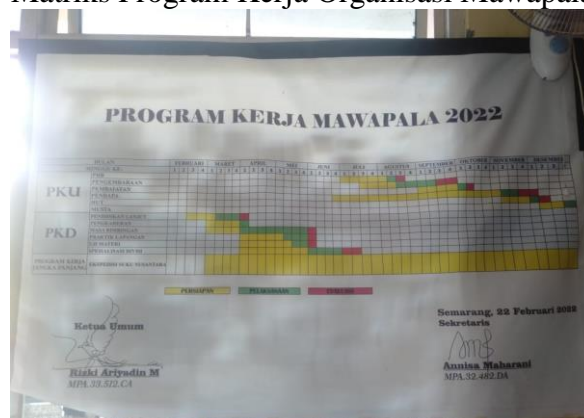
e. Divisi Konservasi Lingkungan Hidup (KLH)

Divisi ini merupakan satu-satunya divisi yang tidak melakukan kegiatan olahraga ekstrim, divisi ini cenderung berfokus pada kepedulian terhadap lingkungan, dan konservasi lingkungan hidup. Kegiatan dalam divisi ini berupa penanaman pohon, bersih sungai, membuat tulisan yang bertema isu lingkungan, sampai membuat karya tulis ilmiah mengenai flora dan fauna, dampak lingkungan terhadap kehidupan masyarakat dan masih banyak lagi kegiatan terkait konservasi lingkungan lainnya (Organisasi Mawapala, 2017).

Selain bergerak di bidang kepedulian lingkungan dan sosial, organisasi ini juga kerap aktif dalam bidang *search and rescue* (SAR), baik ikut serta dalam pencarian orang hilang, kebakaran hutan, maupun penyaluran bantuan di wilayah yang terkena dampak bencana terutama di wilayah Semarang dan Jawa Tengah. Dalam kegiatan ini Mawapala juga ikut bekerja sama dengan Unit SAR dan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Jawa Tengah dan Kota Semarang.

### C. Program Kerja Dan Kegiatan Organisasi

Gambar.4  
Matriks Program Kerja Organisasi Mawapala



Sumber: Dokumentasi Pribadi

Program kerja organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam (MAWAPALA) sesuai sidang Musyawarah Tahunan (MUSTA) yang dihadiri

seluruh bagian anggotanya dibagi menjadi dua, yaitu program kerja umum dan program kerja divisi.

#### 1. Program Kerja Umum

Program kerja umum merupakan program kerja pengurus Mawapala yang melibatkan khalayak umum dalam pelaksanaannya. Program kerja umum ini meliputi Diksar (Pendidikan Dasar), LDK (Latihan Dasar Kepemimpinan), PHB (Peringatan Hari Besar), Pembaiatan, Musta.

##### a. DIKSAR atau Pendapa

Diksar atau kepanjangan dari Pendidikan Dasar merupakan program kerja umum dimana dilaksanakan untuk merekrut anggota baru. Di organisasi Mawapala pendidikan dasar ini disebut Pendapa (Pendidikan Dasar Pencinta Alam). Tujuan dari dilaksanakannya pendidikan dasar ini adalah untuk membentuk karakter-karakter pada calon anggota baru sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi.

##### b. LDK

LDK atau Latihan Dasar Kepemimpinan adalah agenda yang dilaksanakan oleh pengurus baru guna membentuk jiwa kepemimpinan dari semua pengurus.

##### c. PHB

PHB atau Peringatan hari besar, seperti nama kegiatannya, kegiatan ini dilaksanakan guna memperingati hari besar nasional. Peringatan Hari Bumi, Peringatan Hari Besar Islam merupakan hari besar yang biasanya dirayakan oleh organisasi Mawapala dengan cara membuat acara tentang hari besar tersebut.

##### d. Pembaiatan

Pembaiatan merupakan tahapan akhir dari jenjang pendidikan warga muda untuk diangkat menjadi warga penuh. Dalam kegiatan ini para warga muda mendapat evaluasi-evaluasi kegiatan keseharian selama masa bimbingan juga mengaplikasikan beberapa materi yang telah diberikan.

##### e. MUSTA (Musyawarah Tahunan)

Musta atau Musyawarah tahunan adalah kegiatan yang dilakukan guna melaporkan pertanggungjawaban pengurus selama satu tahun kepengurusan, merencanakan program kerja umum dan program kerja divisi, menyusun struktur kepengurusan serta menelaah AD/ART. Kegiatan ini mengharuskan seluruh anggota untuk dapat berpartisipasi secara aktif untuk menyampaikan gagasan-gagasan baru guna keberlangsungan organisasi Mawapala

f. Pengembaraan

Pengembaraan merupakan tahapan terakhir sebelum warga muda diangkat menjadi warga penuh. Kegiatan di pengembaraan ini biasanya berupa riset, ekspedisi ataupun keduanya, kegiatan pengembaraan ini dapat dilaksanakan sesuai dari masing-masing divisi atau pun anggota semua divisi digabung menjadi satu kelompok. Pengembaraan ini bertujuan untuk meningkatkan rasa kekeluargaan, kerja sama, mejalin relasi, manajemen waktu, kemampuan negosiasi dan berkomunikasi disebuah angkatan serta untuk melihat bagaimana cara seseorang dalam memimpin peserta pengembaraan.

2. Program Kerja Divisi

Program kerja divisi merupakan program kerja yang dilaksanakan untuk keperluan divisi guna memfasilitasi atau melatih para anggota Mawapala dalam mengasah keterampilan yang sesuai dengan divisi yang ada di Mawapala. Kegiatan- kegiatan yang ada di program kerja divisi ini meliputi Dikjut, Masa Bimbingan, Praktik Lapangan, Spesialisasi dan Pengembaraan.

a. Dikjut

Setelah mengikuti Pendidikan Dasar, para warga muda diberikan materi mengenai divisi-divisi yang ada di Mawapala, kegiatan ini disebut Dikjut atau pendidikan lanjut. Dikjut merupakan tahapan lanjutan yang dilakukan oleh anggota muda (warga muda) guna menentukan divisi apa yang cocok berdasarkan penilaian

pengetahuan, keterampilan dan minat. Selain bertujuan untuk mengelompokkan warga muda ke dalam divisinya dikjut ini juga bertujuan untuk melatih kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama serta kemampuan beradaptasi.

b. Masa bimbingan

Setelah warga muda dikelompok-kelompokkan ke divisi masing-masing, jenjang pendidikan selanjutnya adalah Masa Bimbingan. Masa bimbingan merupakan program kerja yang disusun oleh kepala divisi guna melatih para warga muda dengan menyusun jadwal latihan materi serta latihan praktik sesuai dengan divisi masing-masing. Selain itu, warga muda juga dilatih untuk dapat membuat rancangan suatu kegiatan-kegiatan di alam bebas maupun di lingkungan kampus. Dalam pengembangan *soft skill* masa bimbingan digunakan sebagai wadah untuk melatih tanggung jawab, menumbuhkan kerja sama antara kepala divisi dan kader, menumbuhkan tingkat kedisiplinan, kemampuan berkomunikasi, toleransi, dan memecahkan masalah.

c. Praktik Lapangan

Latihan lapangan merupakan kegiatan ditengah-tengah masa bimbingan dimana kegiatan ini dilaksanakan di medan sesungguhnya untuk melihat sejauh mana warga muda atau kader memahami materi yang telah diberikan. Untuk melatih kader dalam membentuk relasi, tanggung jawab dan kemampuan presentasi.

d. Spesialisasi

Spesialisasi merupakan tahapan setelah pendidikan lanjut kegiatan ini dilaksanakan setelah para anggota muda menerima materi-materi dan latihan-latihan pada masa bimbingan. Spesialisasi ini dilaksanakan di medan yang sebenarnya dan dilaksanakan sesuai dengan divisi masing-masing. Dalam pengembangan *soft skill* kegiatan ini bertujuan untuk melatih kemampuan memimpin,

memotivasi, mengambil keputusan, kerja sama, berpikir kreatif, kemampuan berbicara dimuka umum, dan manajemen waktu.

### 3. Kegiatan Lain

Selain kegiatan-kegiatan dari program kerja umum dan program kerja divisi Mawapala juga memiliki kegiatan-kegiatan lain yakni, rapat-rapat, tahlilan, dan kerja bakti. Rapat merupakan kegiatan rutinan yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk menjalankan roda organisasi serta digunakan untuk menyelesaikan masalah. Di organisasi Mawapala selain berfungsi seperti yang dijelaskan diatas, rapat-rapat ini juga berfungsi sebagai persiapan dalam melaksanakan suatu kegiatan. *Tahlilan*, kegiatan ini memiliki tujuan untuk merealisasikan apa yang ada di Misi organisasi serta guna mencerminkan organisasi yang berada di naungan universitas Islam. Kerja bakti, seperti pada umumnya kerja bakti dilakukan anggota Mawapala guna membersihkan lingkungan sekitar kesekretariatan serta untuk membangun kerja sama antar anggota.

### 4. Interaksi Organisasi Mawapala dengan Organisasi Pencinta Alam di Semarang

Kota semarang memiliki beberapa universitas. Di universitas-universitas tersebut memiliki organisasi intra kampus yang bergerak dibidang kepencaalam. Organisasi-organisasi tersebut diantaranya :

Tabel. 4  
Organisasi Pencinta Alam (Organisasi Intra Kampus ) di Semarang

No	OPA	Asal Kampus
1	Archidipala	Jurusan Tek. Arsitek Undip Semarang
2	Aspal	Jurusan D3 Tek. Sipil Undip
3	Cikal	Jurusan D3 Tek. Kimia Undip Semarang
4	Dimapala	Jurusan D3 Tek. Mesin Undip Semarang
5	Epsilon	Jurusan MTK Undip Semarang
6	Fepala	FEB Undip Semarang
7	Gallus Lafayetti	F. Peternakan & Pertanian Undip Semarang



8	Giriwana Arnawa	F. Ilmu Kelautan Undip Semarang
9	Haliaster	Jurusan Biologi Fsm Undip Semarang
10	If Then	Jurusan Informatika Undip Semarang
11	Ipal	Jurusan Tek. Lingkungan Undip Semarang
12	Kompas	Jurusan Tek. Mesin Undip Semarang
13	Wapeala	Undip Semarang
14	Maladica	FK Undip Semarang
15	Mafiapala	Jurusan Fisika Fsm Undip Semarang
16	Mapateksi	Jurusan Tek. Sipil Undip Semarang
17	Mapeagi	Jurusan Tek. Geologi Undip Semarang
18	Mapeasi	Jurusan Tek. Sis Komputer Undip Semarang
19	Matrapala	FIB Undip Semarang
20	Nebula Indonesia	FH Undip Semarang
21	Oxygen	Jurusan Tek. Kimia Undip Semarang
22	Pagar Alam	FISIP Undip Semarang
23	Palaka	F. Perikanan Undip Semarang
24	Philar	Jurusan Tek. Elektro Undip Semarang
25	Psikologi Hijau	F. Psikologi Undip Semarang
26	Pyramide	Jurusan D3 Tek. Elektro Undip Semarang
28	Sherpa	Jurusan Tek. Geodesi Undip Semarang
29	Sobat Alam	Jurusan Tek. Industri Undip Semarang
30	Transpala	Jurusan Kimia Fsm Undip Semarang
27	Sabdapala	Poltekkes Kemenkes Semarang
31	Wapalhi	Polines Semarang
32	Komplid	Universitas Pandanaran Semarang
33	Aggregate	F. Psikologi Unissula Semarang
34	Argajaladri	Unissula Semarang
35	Arkananta	FK Gigi Unissula Semarang
36	Farmapala	Farmasi Unissula Semarang
37	Nocturnal	F. Bahasa Unissula Semarang
38	Mahapati	FTI Unissula Semarang
39	Mapadoks	FK Unissula Semarang

40	Mapakum	FH Unissula Semarang
41	Mapatek	FT Unissula Semarang
42	Makupala	STIKOM Semarang
43	MPA Himalaya	UNIMUS Semarang
44	MPA USM	USM Semarang
45	Kamapala	UPGRIS Semarang
58	Matepala	Teknik UPGRIS
46	Palapha	STIFAR Semarang
47	Argawana	STIE Bank BPD Jateng
48	Aldakawanasete	UDINUS Semarang
49	Mapalam	STIE Dharma Putra Semarang
50	Mapalasta	Akademi Statistika Muhammadiyah Semarang
51	Mawapala	UIN Walisongo Semarang
52	Widyapala	Universitas Widya Husada Semarang
53	Atmapala	Akademi Teknik Elektro Medik Semarang
54	Kpa Faperta	Fakultas Pertanian Unwahas Semarang
55	Mahepala	FEB Unika Semarang
56	Mahupa	FH Unika Semarang
64	Wanacaraka	UNIKA Semarang
57	Mapalast	Unisbank
59	Mahapawha	Unwahas Semarang
60	Mepala	IKIP Veteran Semarang
61	Maripala	STIE Pariwisata Semarang
62	Pamafa	STIP Farming Semarang
63	Sabhagiriwana'17	UNTAG Semarang
65	Bikonspala	BK Unnes Semarang
66	Chevent	Kimia Unnes Semarang
67	Green Community	Biologi Unnes Semarang
68	Koala	PGSD Unnes Semarang
69	KSG-SAC	FK. Geografi Unnes Semarang
70	Lekmapala	FT Unnes Semarang
71	Mahapala	Unnes Semarang

72	Micma Adventure	FE Unnes Semarang
73	Orpapsi	FK.Psikologi Unnes Semarang
74	Pahampalam	FH Unnes Semarang
75	Palafi	Fisika Unnes Semarang
76	Palatikom	Ilkom Unnes Semarang
77	The Mate	Matematika Unnes Semarang

Sumber : Arsip Forum Pencinta Alam Semarang

Berdasarkan tabel diatas terdapat sebanyak 77 organisasi intra kampus yang bergerak dibidang kepencaalamanan. Organisasi pencinta alam di atas dibagi menjadi dua tingkatan yakni tingkat fakultas dan tingkat universitas. Organisasi Mawapala memiliki hubungan khusus dengan OPA-OPA diatas dimana hubungan tersebut digunakan untuk menjalin relasi guna mempermudah pelaksanaan kegiatan dan guna menambah materi serta keterampilan. Selain membangun relasi, hubungan yang dilakukan oleh organisasi Mawapala dengan organisasi pencinta alam yang lain adalah sharing pengalaman dan informasi yang dimiliki oleh masing-masing organisasi pencinta alam khususnya informasi mengenai tempat kegiatan (gunung, gua, sungai, dan tebing), perlombaan, dan bencana alam.

Selain menjalin relasi dengan organisasi kepencaalamanan pada tingkat intra kampus, organisasi Mawapala juga menjalin relasi dengan organisasi kepencaalamanan ekstra kampus. Organisasi tersebut yakni FORPAS, WALHI JATENG, SCA, FPTI, BASARNAS. Interaksi yang terjalin antara organisasi Mawapala dengan organisasi kepencaalamanan di Semarang adalah untuk pengembangan pengetahuan dengan bekerja sama untuk mengembangkan pengetahuan-pengetahuan yang sebelumnya belum dimiliki oleh organisasi Mawapala atau pun pengembangan *skill* yang sudah ada di organisasi Mawapala. Keterampilan atau pengetahuan yang dikembangkan melalui relasi diantaranya pengembangan keterampilan untuk meresque khususnya keterampilan *vertical resque* dan *water resque* yang dibantu oleh BASARNAS.

## BAB IV

### PEMBINAAN ORGANISASI MAWAPALA DALAM PENGEMBANGAN *SOFT SKILL*

#### A. Pembinaan Rutin

Pengembangan *soft skill* di perguruan tinggi dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya yakni dengan kegiatan kemahasiswaan. Pengembangan *soft skill* yang dilaksanakan oleh sebuah organisasi di bidang minat dan bakat dilakukan secara tidak langsung. Para penggerak organisasi biasanya bukan hanya melihat kemampuan dari para anggotanya melainkan juga melihat bagaimana mereka bersikap ketika terjadi suatu masalah. Pengembangan *soft skill* di dalam organisasi Mawapala dilakukan melalui pembinaan disetiap kegiatan-kegiatannya. Salah satu pembinaan yang dijalankan adalah pembinaan rutin. Beberapa kegiatan yang termasuk kedalam pembinaan rutin diantaranya PENDAPA (Pendidikan Dasar Pencinta Alam), LDK (Latihan Dasar Kepemimpinan), Masa Bimbingan, kegiatan pelatihan-pelatihan, dan Pengembaraan. Dalam kehidupan sosial, membawakan peran berarti menduduki suatu posisi sosial dalam masyarakat. Dalam hal ini individu harus patuh terhadap skenario, yang berupa norma sosial, tuntutan sosial dan kaidah-kaidah. Pada struktur organisasi mawapala terdapat jabatan-jabatan yang diisi oleh orang-orang pilihan. Sesuai dengan konsep peran menurut Biddle dan Thomas peran yang dijalankan oleh warga mawapala sesuai dengan jabatan yang diterimanya. Pada jabatan pelindung yang diisi oleh Rektor Uin Walisongo berperan untuk melindungi organisasi Mawapala. Pada jabatan penanggung jawab yang diisi oleh wakil rektor 3, berperan sebagai penanggungjawab setiap kegiatan-kegiatan yang ada di organisasi mawapala dengan cara menyetujui dan menolak kegiatan yang akan diadakan. Hal ini bukan hanya berlaku pada organisasi mawapala tetapi pada seluruh organisasi intrakampus yang ada di UIN Walisongo Semarang. Pada bagian pembina berperan sebagai pembina dimana pembina ini berperan

untuk membina organisasi mawapala untuk menjalin relasi dengan bagian rektorat (Keuangan, Peralatan dan Administrasi).

1. PENDAPA (Pendidikan Dasar Pencinta Alam)

Pendidikan dasar pencinta alam/PENDAPA/Diksar merupakan kegiatan rutin setiap tahun. Pendapa dilaksanakan oleh organisasi Mawapala UIN Walisongo Semarang. Dalam pedoman pendidikan dasar pencinta alam (PENDAPA) Bab I pasal 1 tentang Ketentuan Umum dijelaskan bahwa Pendapa merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Kegiatan Pendapa bertujuan untuk menjaring mahasiswa untuk bergabung dengan organisasi Mawapala. Pendapa dilaksanakan dalam bentuk pelatihan. Adapun rangkaian kegiatan yang ada di Pendapa sebagai berikut:

Tabel. 5

Rangkaian Kegiatan PENDAPA (Pendidikan Dasar Pencinta Alam)

No	Nama Kegiatan	Rangkaian Kegiatan	<i>Soft skill</i>
1.	Pra Pendapa	Sarasehan	Kemampuan berkomunikasi Kerjasama Kedisiplinan
		<i>Pre test</i>	Kemampuan Berkomunikasi
		Materi ruang	Kemampuan komunikasi Kerjasama Kedisiplinan
		Praktik	Tanggung jawab

			Kedisiplinan Kerjasama
		<i>Post Test</i>	Komunikasi Kerjasama
2.	Pendapa	TM Pendapa	Komunikasi <i>Leadership</i>
		<i>Packing Akbar</i>	<i>Leadership</i> Tanggung jawab
		Pendapa	<i>Leadership</i> Tanggung jawab Komunikasi Kerjasama Kedisiplinan Berpikir kritis

Pra Pendapa merupakan tahapan yang dilakukan sebelum pendapa dilaksanakan. Seperti yang terdapat pada tabel diatas rangkaian kegiatan Pra Pendapa diantaranya sarasehan, *pre test*, materi ruang, praktik, latihan fisik dan yang terakhir *post test*. Sarasehan merupakan kegiatan yang dilaksanakan guna memperkenalkan organisasi kepada calon warga Mawapala dengan menampilkan video-video kegiatan pada masing-masing divisi. Pada kegiatan sarasehan terdapat pembinaan untuk mengembangkan *soft skill* dari anggota Mawapala diantaranya kemampuan komunikasi, kedisiplinan, dan kerjasama. Kemampuan berkomunikasi pada kegiatan ini dikembangkan dengan cara mewajibkan seluruh pengurus (para panitia) untuk bisa menjelaskan organisasi Mawapala dari struktur kepengurusannya, tugas dari setiap struktur kepengurusan sampai kegiatan pada masing-masing divisi. Bukan hanya kemampuan pengurus yang dikembangkan kemampuan berkomunikasi dari warga muda pun ikut dikembangkan karena warga muda diminta

untuk dapat berinteraksi dengan memulai pembicaraan bersama calon warga Mawapala sehingga calon warga Mawapala merasa nyaman.

Pengembangan pada kemampuan bekerjasama dilaksanakan sepanjang acara sarasehan ini berlangsung. Dimulai dari sebelum acara dimulai sampai acara berakhir. Pengembangan kerjasama dilakukan dengan mengajarkan kepada warga muda untuk mendekorasi tempat acara secara bersama-sama walaupun sudah ada orang yang bertanggung jawab atas tugas tersebut. Sama halnya ketika acara berakhir warga muda juga diminta untuk tetap bersama-sama membereskan tempat agar bersih seperti semula. Selain pengembangan kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama dalam kegiatan sarasehan ini pun kedisiplinan ikut dikembangkan. Pengembangan yang dilaksanakan dengan cara mematuhi tata tertib pra Pendapa yang telah disepakati bersama, selain dengan mematuhi tata tertib seluruh anggota Mawapala yang bertugas pada acara ini diwajibkan untuk datang tepat pada waktunya.

Tahapan setelah sarasehan yakni *pre test*. *Pre test* ini merupakan kegiatan yang digunakan untuk mengetahui sejauhmana wawasan dari calon warga Mawapala tentang organisasi Mawapala dan tentang lingkungan. Selain untuk mengetahui wawasan dari calon warga muda *pre test* ini juga bertujuan untuk mengetahui kekuatan fisik dari calon warga Mawapala. Dalam *pre test* ini pengembangan *soft skill* yang ada yakni meningkatkan kemampuan berkomunikasi. Hal ini dikarenakan dalam kegiatan *pre test* terdapat pos wawancara. Setelah *pre test* kegiatan selanjutnya yakni materi ruang. Materi ruang merupakan tahapan pra pendapa dimana para calon warga Mawapala diberikan materi-materi yang akan dipraktikkan dalam Pendapa. Materi-materi tersebut yakni kepencahayaan, keorganisasian, kemawapalaan, MPRG, navigasi darat, PPGD, SAR, Survival, dan materi tentang lima divisi yang ada di Mawapala. Pengembangan *soft skill* yang ada dalam kegiatan ini yakni

kemampuan berkomunikasi, kerjasama, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan presentasi.

Latihan praktik bertujuan untuk melatih *skill* calon warga untuk menunjang keberhasilan pendapa. Latihan praktik yang diajarkan kepada calon warga muda diantaranya praktik *rappeling*, simpul, navigasi darat, PPGD, *survival*, praktik pembuatan bivak ponco serta bivak buatan dari alam. Pengembangan *soft skill* yang ada pada kegiatan ini diantaranya untuk melatih tanggung jawab, kerjasama dan kedisiplinan dari calon warga Mawapala dan seluruh elemen yang ada di organisasi Mawapala. Hal ini dikarenakan pada latihan praktik ini seluruh peserta diwajibkan untuk dapat mentaati peraturan pra pendapa, menjaga alat-alat yang digunakan dalam latihan praktik, serta dapat saling membantu untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang membutuhkan kinerja banyak orang seperti pada saat navigasi darat, PPGD, dan pada saat pembuatan bivak.

Kegiatan selanjutnya yakni *post test*. *Post test* merupakan tahap terakhir dari rangkaian kegiatan Pra Pendapa. Pada tahap ini bertujuan untuk menilai sejauh mana penangkapan yang diterima oleh calon warga Mawapala selama kegiatan Pra Pendapa. Sama halnya dengan *pre test* kegiatan ini meliputi pos materi, wawancara dan pos fisik. Pada *post test* ini pengembangan *soft skill* juga dilaksanakan yakni mengembangkan kerjasama dan kedisiplinan dari warga Mawapala yang ikut serta dalam kegiatan ini.

Kegiatan setelah Pra Pendapa yakni Pendapa. Berdasarkan tabel diatas, rangkaian kegiatan Pendapa meliputi TM Pendapa, *Packing* akbar dan Pendapa. TM Pendapa merupakan kegiatan guna memberi tahukan berkas-berkas serta peralatan dan perbekalan yang dibutuhkan selama Pendapa dilaksanakan. Kegiatan selanjutnya yakni *packing* akbar. *Packing* akbar ini diikuti oleh seluruh peserta dan panitia Pendapa.



Kegiatan ini bertujuan untuk membantu para peserta untuk mengemas barang-barang yang akan dibawa dan agar tidak membawa barang-barang yang tidak dibutuhkan dalam pendapa. Selanjutnya yakni kegiatan Pendapa. Kegiatan Pendapa ini bertujuan untuk mempraktikkan semua hal yang telah diajarkan selama masa Pra Pendapa dan untuk melatih kesiapan dari peserta Pendapa (calon warga Mawapala). Selain untuk mempraktikkan materi-materi yang telah diajarkan pendidikan dasar ini juga bertujuan untuk membentuk karakter calon warga Mawapala.

Pembentukan karakter dalam konteks *soft skill* yang dikembangkan dalam kegiatan ini diantaranya melatih kerjasama, kedisiplinan, kemampuan *leadership*, kemampuan komunikasi, tanggung jawab, motivasi, dll. Berdasarkan pengamatan, pendidikan dasar ini merupakan kegiatan yang menjadi dasar untuk membentuk karakter-karakter dari calon warga Mawapala agar dapat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi Mawapala. Pembentukan karakter ini dilakukan dengan cara sedikit memberikan paksaan serta memberikan tekanan kepada peserta pendidikan dasar, hal ini dikarenakan cara inilah yang paling cocok untuk membentuk karakter seseorang.

“di Pendapa ini memang ada sedikit tekanan ini bertujuan untuk menurunkan mental mereka dan kami selaku panitia bisa dengan mudah untuk memasukkan karakter-karakter yang kami inginkan seperti disiplin, tanggung jawab, kerjasama, serta meningkatkan kemampuan berpikir dari para peserta, karena ketika nanti setelah Pendapa ini mereka harus bisa tetap berpikir disegala keadaan.”

Berdasarkan penjelasan Faizal Nur Rohman dapat disimpulkan bahwa penekanan terhadap seseorang dapat mempermudah untuk mengembangkan karakter dari orang lain. Untuk membantu dalam penekanan ini terdapat aturan-aturan dan sanksi yang diberlakukan dan harus dipatuhi oleh seluruh peserta maupun panitia serta tamu undangan. Selain untuk melatih kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, dan kemampuan berpikir dari peserta, Pendapa ini juga berfungsi untuk

mengembangkan kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerjasama, berpikir kritis dari para panitia.

“Pendapa ini sih berguna banget ya untuk mengembangkan kemampuan khususnya bagi saya untuk mengembangkan kemampuan berkomunikasi/doktrinasi. Karena di Pendapa ini banyak senior-senior yang hadir jadi saya bisa memperhatikan bagaimana cara mereka untuk menyampaikan materi kepada peserta. Dalam Pendapa ini juga membantu saya meningkatkan kerjasama saya terutama dengan teman satu kelompok saya.”

Berdasarkan penjelasan Devi Mailina Saputri selaku bendahara umum Mawapala dapat disimpulkan bahwa bukan hanya membentuk karakter dari calon warga Mawapala, Pendapa ini juga berguna untuk membantu mengembangkan kemampuan-kemampuan dari anggota Mawapala yang lainnya khususnya kemampuan berkomunikasi dan kerjasama. Kemampuan berkomunikasi dalam Pendapa sangat dibutuhkan karena dalam Pendapa ini selain mempraktikkan seluruh materi yang telah dipelajari para panitia juga harus dapat mengevaluasi ketika kemampuan ini tidak diasah para panitia akan kesusahan dan akan kebingungan untuk memberikan materi dan evaluasi kepada para peserta Pendapa. Seperti halnya komunikasi kemampuan kerjasama juga dibutuhkan dalam Pendapa ini, ketika seseorang tidak dapat bekerjasama dengan kelompoknya itu akan mengganggu dalam pelaksanaan kegiatan serta mengganggu tugas-tugas dari panitia tersebut. Selain kerja sama kemampuan *leadership* juga dapat dikembangkan dalam kegiatan ini seperti penuturan Ahmad Sofyan Ramadhan selaku Komandan Operasional

“gini mba, Pendapa ini kalo dikatakan berguna buat pembentukan karakter calon warga, tapi bagi panitianya juga salah satunya buat ngembangin kemampuan kepemimpinan, mungkin awalnya cuma bisa mengoordinir kegiatan-kegiatan kecil dan panitianya juga sedikit tapi di Pendapa ini kan panitianya ada banyak, ada SC dan OC terus juga ini termasuk dalam kegiatan besar di organisasi ini jadi ya menurut saya karena tanggungjawab yang diemban makin berat pastinya kemampuannya juga makin meningkat.

Berdasarkan penuturan Ahmad Sofyan Ramadhan dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatan Pendapa terdapat pengembangan *soft skill* yang dirasakan salah satunya kemampuan *leadership*. Hal ini dikarenakan semakin bertambahnya tanggungjawab yang diemban maka semakin meningkat pula kemampuan memimpin yang dimiliki oleh seseorang. Dari semua penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa peranan kegiatan Pendidikan Dasar Pencinta Alam (PENDAPA) ini sangat bermanfaat untuk pengembangan *soft skill* mahasiswa khususnya anggota Mawapala. pengembangan *soft skill* yang ada pada kegiatan ini meliputi kerjasama, *leadership*, berpikir kritis, disiplin dan lain-lain.

Berdasarkan hasil temuan yang telah dijelaskan di atas dapat dianalisis melalui teori peran yang dikemukakan oleh Biddle dan Thomas. Menurut Biddle dan Thomas Aktor atau pelaku, yaitu orang yang sedang berperilaku menurut suatu peran tertentu. Target (sasaran) atau orang lain, yaitu orang yang mempunyai hubungan dengan aktor dan perilakunya (Biddle, 1979). Dimana para panitia Pendapa berperan sebagai aktor yang memberikan pembinaan kepada calon warga Mawapala yang berperan sebagai target (sasaran). Menurut Biddle dan Thomas “norma” merupakan aturan salah satu bentuk “harapan”. Jenis-jenis harapan yang dikemukakan oleh Biddle dan Thomas adalah sebagai berikut: Harapan normatif yakni keharusan yang menyertai suatu peran. Pada harapan normatif ini yang terdapat pada organisasi Mawapala yakni harapan terbuka (*overt*). Dimana harapan ini merupakan harapan-harapan yang diucapkan. Pada harapan terbuka ini disampaikan pada pembahasan di atas dimana ketua umum mengungkapkan harapan akan pembinaan dari pengembangan *soft skill* ini.

## 2. LDK (Latihan Dasar Kepemimpinan)

Kegiatan LDK merupakan kegiatan yang bertujuan untuk menyatukan pandangan tentang kepengurusan bagi para pengurus baru, di dalam kegiatan ini para pengurus diberi arahan mengenai tugas-tugas

yang diberikan kepada mereka pada saat Musyawarah Tahunan. Kegiatan LDK ini dilaksanakan dalam bentuk diskusi. Selain itu kegiatan ini digunakan oleh organisasi Mawapala sebagai wadah untuk memberikan materi tentang bagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik. Seperti penjelasan diatas kegiatan ini diberikan khusus kepada para pengurus baru, hal ini dilakukan agar para pengurus dapat menjalankan roda organisasi dengan baik, selain itu tujuan diberikannya materi kepemimpinan ini adalah agar para pengurus yang memiliki kader dapat mengarahkan kadernya dengan baik. Adapun rangkaian acara pada kegiatan ini meliputi :

Tabel. 6  
Rangkaian Kegiatan LDK

No	Acara	<i>Soft skill</i>
1	Materi kepemimpinan	<i>Leadership</i> Berpikir kritis Kerjasama
2	<i>Brainstorming</i>	Berpikir kritis
3	<i>Mentoring</i>	Berpikir kritis

Materi kepemimpinan yang disampaikan dalam kegiatan LDK (Latihan Dasar Kepemimpinan) ini diantaranya penjelasan tentang pemimpin, kepemimpinan, macam-macam pemimpin, penganalisisan masalah, mengambil keputusan, cara mengayomi para anggotanya terutama anggota muda.

“kegiatan ini perlu dilakukan ya karna LDK ini bisa menjadikan saya paham arti sebuah pemimpin dan saya mempunyai gambaran bagaimana cara yang akan saya lakukan untuk memimpin para pengurus dan warga muda saya nantinya.”

Berdasarkan penuturan Rizki Ariyadin Mubarak selaku Ketua Umum Mawapala Periode 2022 dapat disimpulkan bahwa penting untuk melakukan kegiatan LDK disetiap tahunnya sebelum rapat kerja karena

di dalam LDK ini dapat memberikan gambaran tentang bagaimana cara memimpin serta memberikan gambaran bagaimana kepemimpinan yang cocok untuk dijalankan selama satu tahun kepengurusan. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Yuke Maduratna Sari dan Sarmini. Dimana dijelaskan bahwa kegiatan latihan dasar kepemimpinan yang dilakukan dengan cara memberikan materi tentang kepemimpinan dan organisasi kepada siswa berperan penting dalam menumbuhkan sikap kepemimpinan siswa (Sari & Sarmini, 2017).

Gambar.5  
Wawancara dengan Ketua Umum Mawapala



Sumber: Dokumentasi Pribadi

Selain melatih kemampuan kepemimpinan LDK ini juga berguna untuk melatih keterampilan berpikir kritis dan memecahkan masalah. Keterampilan berpikir kritis merupakan kemampuan untuk berpikir secara kritis, kreatif, inovatif dan analitis. Kemampuan ini juga meliputi kemampuan untuk mengaflikasikan pengetahuan dan memahami masalah yang baru dan berbeda. Pembinaan yang diberikan untuk melatih kemampuan berpikir kritis dalam penyelesaian masalah ini dengan cara para pengurus dibagi menjadi beberapa kelompok, kemudian pemateri memberikan sebuah masalah yang terjadi dalam suatu organisasi, pengurus diminta untuk mencari akar masalahnya dan mencari solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut. Dalam pelatihan untuk menyelesaikan masalah harus bisa mengetahui inti dari masalah tersebut, selain itu juga terdapat materi resolusi konflik.

*Brainstorming* merupakan rangkaian acara yang dilaksanakan pada saat kegiatan LDK. Tujuan dari acara ini adalah untuk menyamakan persepsi mengenai gambaran umum program kerja selama satu tahun. Acara ini dipimpin oleh ketua umum, dimana ketua umum menjelaskan tentang *matriks* program kerja umum kepada para pengurus dan warga penuh yang hadir, yang nantinya *matriks* tersebut akan dibawa kedalam rapat kerja. Pengembangan *soft skill* yang ada dalam acara ini yaitu pengembangan kemampuan berpikir kritis dimana para pengurus baru diharuskan untuk langsung tanggap tentang jangka waktu yang telah ditentukan pada *matriks* tersebut sehingga mereka dapat membagi waktu di dalam masa bimbingan.

Setelah *brainstorming* acara dilanjutkan dengan *mentoring*. Dalam *mentoring* ini para pengurus diberi gambaran lebih rinci mengenai tugas-tugas (program kerja divisi dan umum) apa saja yang harus disiapkan untuk keperluan di dalam rapat kerja. *Mentoring* dilakukan oleh semua pengurus tanpa terkecuali dengan mentor masing-masing. Mentor ini biasanya dipilih dari pengurus sebelumnya atau dari senior yang dianggap kompeten dalam bidang tersebut. Sama halnya dengan *brainstorming* pada acara *mentoring* pun para pengurus diharuskan untuk berpikir kritis menanggapi apa yang disampaikan oleh mentornya masing-masing agar tidak ada hal yang dilewatkan dan para pengurus tahu dengan jelas mengenai tugas-tugasnya.

Berdasarkan penjelasan diatas selain kemampuan dalam memimpin, berpikir kritis, dan kemampuan dalam memecahkan dalam kegiatan LDK ini secara tidak langsung para pengurus juga diajarkan untuk cepat dalam beradaptasi, dari yang awalnya hanya menjalankan kegiatan-kegiatan yang telah disusun oleh para pengurus sebelumnya kini mereka harus menyusun kegiatan tersebut.

### 3. Masa Bimbingan

Masa bimbingan merupakan kegiatan yang digunakan untuk memberikan materi baik berupa teori maupun praktik yang dilakukan oleh kepala divisi kepada warga muda (kader). Masa bimbingan biasanya dijalankan selama kurun waktu satu bulan yang dibagi menjadi beberapa pertemuan. Dalam konteks pengembangan *soft skill* masa bimbingan ini merupakan kegiatan yang penting untuk dapat meningkatkan kemampuan *soft skill* dari masing-masing elemen yang ada di Mawapala baik pengurus, warga muda, maupun warga penuh non pengurus. Pengembangan *soft skill* pada masa bimbingan ini dilaksanakan dalam bentuk diskusi dan pelatihan. Pengembangan *soft skill* dalam masa bimbingan ini dilakukan dengan cara mengajarkan untuk tepat waktu dan mematuhi aturan, memberikan tugas untuk memberikan materi, membuat *rundown* acara, mengatur kebutuhan peralatan dan menjaganya serta mengkoordinir dan mengatur jalannya kegiatan dan seluruh peserta kegiatan. Dengan kata lain, dalam pengembangan *soft skill* masa bimbingan digunakan sebagai wadah untuk melatih tanggung jawab, menumbuhkan kerja sama antara kepala divisi dan kader, menumbuhkan tingkat kedisiplinan, kemampuan berkomunikasi, toleransi, dan memecahkan.

Pengembangan *soft skill* dalam masa bimbingan dibagi menjadi dua tahapan yakni pada saat pemberian materi dan pada saat praktik lapangan. Pemberian materi pada masa bimbingan ini bertujuan untuk menambahkan pengetahuan mengenai divisi yang dipilihnya. Salah satu materi yang mendukung adanya pengembangan *soft skill* yakni materi Manajemen Perjalanan Rimba Gunung (MPRG).

“dalam divisi gunung hutan kan terdapat materi Manajemen Perjalanan Rimba Gunung (MPRJ), nah materi inilah yang dijadikan bahan latihan para kader divisi gunung hutan untuk bisa mengatur perjalanan dan mengatur waktu. Dalam praktiknya juga materi ini sangat penting karena ini materi dasar di dalam divisi gunung hutan jadi dalam menyusun ini diperlukan pengetahuan mengenai apa saja yang dibutuhkan dalam suatu perjalanan.”

Berdasarkan penuturan dari Fitriah Nurhayati dapat disimpulkan bahwa pada masa bimbingan dapat dijadikan sebagai wadah untuk mengembangkan *soft skill* yakni kemampuan berpikir kritis dan manajemen waktu. Selain mengatur waktu di dalam suatu acara dalam pembinaan mengenai manajemen waktu anggota Mawapala diwajibkan pula untuk memperhatikan jadwal kuliahnya seperti yang disampaikan oleh Hamdani selaku Majelis Kode Etik

“walaupun aktif berorganisasi tapi harus tetap memperhatikan tugas kuliah soalnya ada kegiatan yang butuh waktu sehari-hari terus tidak dapat menghadiri perkuliahan, jadi solusinya sebelum kegiatan itu dilaksanakan kami tidak akan membuang kesempatan absen, biasanya juga sebelum ngadain rapat pasti ditanyain dulu ada yang kuliah ngga dihari itu biar ngga mengganggu jadwal kuliah sama pengerjaan tugas kuliah.

Berdasarkan penuturan dari Hamdani dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi Mawapala tidak hanya diajarkan untuk dapat mengatur waktu dalam berkegiatan tetapi juga diajarkan untuk tetap bisa mengatur waktu antara kuliah dengan organisasi sehingga tidak terjadi tumpang tindih antara organisasi dan kuliah serta tidak mengganggu perkuliahan. Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh S. Rosnetty Saragih. Dimana manajemen waktu dapat dikembangkan melalui kegiatan-kegiatan seperti membuat jadwal kegiatan, membuat tujuan kegiatan serta dengan cara mengatur prioritas kegiatan (Saragih, 2017). Hal-hal tersebutlah yang digunakan oleh organisasi Mawapala melalui kegiatan masa bimbingan untuk dapat mengembangkan kemampuan manajemen waktu dari para anggotanya. Dalam masa bimbingan ini juga terdapat pengembangan kemampuan komunikasi. Kemampuan komunikasi dalam masa bimbingan ini dilatih dengan cara menjadikan seseorang sebagai pemateri dalam suatu pertemuan, memberikan kesempatan kepada warga muda untuk mempresentasikan hasil pembelajarannya kepada seluruh warga penuh, serta mengajarkan



warga Mawapala materi-materi yang mempraktikkan komunikasi dengan sinyal-sinyal tertentu, seperti yang disampaikan oleh Faizal Nur Rohman:

“di divisi *rafting* itu ada materi mengenai sinyal yang digunakan dalam pengarungan, jadi sebelum pengarungan peserta yang mau ikut pengarungan harus tau arti dari sinyal-sinyal itu biar ngga salah jalan, di divisi RC, GH sama divisi *Caving* juga ada materi ini.”

Berdasarkan penuturan Faizal Nur Rohman dapat disimpulkan bukan hanya melatih kemampuan komunikasi secara lisan dan tulisan organisasi Mawapala juga melatih warganya untuk dapat berkomunikasi melalui sinyal-sinyal atau simbol-simbol yang ada. Selain melalui pengaplikasian materi kemampuan komunikasi dapat melalui rapat-rapat dalam menyusun kegiatan-kegiatan dalam masa bimbingan serta sebelum seseorang dipilih menjadi seorang kepala divisi biasanya harus melewati uji materi. Uji materi ini bertujuan untuk melihat seberapa paham kader dengan materi yang telah disampaikan selain itu uji materi bertujuan untuk melihat bagaimana cara kader menyampaikan materi dan bagaimana cara kader untuk memahami orang lain dengan materi yang akan disampaikannya. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan masa bimbingan memiliki peran yang penting untuk mengembangkan kemampuan *soft skill* anggota Mawapala. Adapun *soft skill* yang dikembangkan dalam masa bimbingan ini diantaranya kemampuan berkomunikasi baik secara tulisan, lisan dan simbol, kemampuan *leadership*, kerjasama tim, manajemen waktu, dan tanggung jawab.

Berdasarkan penggolongan peran yang dikemukakan oleh Soekanto peran yang dilakukan oleh pengurus dalam masa bimbingan ini tergolong dalam peran aktif. Peran aktif merupakan suatu peran seseorang seutuhnya selalu aktif dalam tindakan pada suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dan diukur dari kehadiran serta kontribusi terhadap suatu organisasi (Soekanto, 2002). Dalam hal ini pengurus berperan secara aktif dilihat berdasarkan kontribusinya dalam masa bimbingan guna mengembangkan *soft skill* kadernya. Hal ini diperjelas dengan hasil

temuan dilapangan yang memperlihatkan selama masa bimbingan pembinaan kader atau warga muda dipegang penuh oleh kepala divisi yang bertanggung jawab.

#### 4. Pelatihan - Pelatihan

Pembinaan dalam pengembangan *soft skill* yang dilakukan oleh organisasi Mawapala dilaksanakan juga melalui kegiatan pelatihan-pelatihan. Pelatihan-pelatihan ini bertujuan untuk melatih kemampuan *hard skill* dan kemampuan *soft skill*. Pelatihan-pelatihan ini meliputi pelatihan pengenalan alat, pelatihan desain, dan pelatihan jurnalistik. Dalam konteks pengembangan *soft skill* pelatihan-pelatihan ini berguna untuk mengembangkan tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, kemampuan komunikasi, kemampuan presentasi, dan kemampuan berpikir kritis.

Gambar.6  
Latihan pengenalan Alat



Sumber: Dokumentasi Pribadi

Pada pelatihan pengenalan alat yang dilaksanakan pada tanggal 6 Juli 2022. Warga muda atau kader dikelompokkan berdasarkan divisinya masing-masing dan mengenalkan alat-alat yang dipakai didivisinya kepada kader divisi lain. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk melatih mental dan mengetahui sejauh mana penguasaan alat para kader. Selain itu, tujuan dari metode ini adalah untuk melihat kerja sama antar anggota Mawapala sekurang-kurangnya kerjasama antar kader di divisinya sendiri. Selain melatih kerja sama pelatihan ini juga dapat

berguna untuk melatih kemampuan komunikasi mereka dilihat dengan bagaimana cara mereka menyampaikan materi mengenai alat kepada kader divisi lain. Kedisiplinan pun dilatih dalam latihan pengenalan alat, seperti yang dituturkan oleh Faizal Nur Rohman

“salah satu contoh kegiatan yang digunakan untuk melatih sikap kader adalah kegiatan pelatihan pengenalan alat. Dimana didalam kegiatan ini secara tidak langsung melatih mental, kerjasama, kedisiplinan, kemampuan menyampaikan materi. Dalam pelatihan ini juga dinilai bagaimana sikap kader berdasarkan indikator nilai yang telah sepakati”

Berdasarkan penuturan Faizal Nur Rohman dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengembangan *soft skill* ini dapat dilakukan di setiap kegiatan yang ada di Mawapala contohnya pelatihan pengenalan alat. Selain itu hasil dari pelatihan pengenalan alat yang dilaksanakan oleh organisasi Mawapala mampu menjadikan anggota Mawapala menjadi lebih percaya diri. Karena dalam pelatihan ini warga muda diharuskan menjelaskan mengenai alat-alat yang ada didivisinya kepada warga muda yang lain dan kepada warga penuh yang hadir.

Gambar. 7  
Pelatihan Desain



Sumber : Dokumentasi pribadi

Model pelatihan desain diatas diberikan dengan cara pemateri memberikan materi mengenai *tools-tools* yang ada pada aplikasi *Coreldraw* dan menjelaskan fungsi-fungsinya serta memberi tahu bagaimana penggunaan serta memperlihatkan hasil pada pemakaian masing-masing *tools*, selanjutnya para peserta dibagi menjadi beberapa

kelompok, masing-masing kelompok terdiri dari 2 individu dimana individu-individu tersebut bertukar pendapat mengenai desain-desain yang akan mereka buat. Pelatihan desain diatas selain melatih kemampuan *hard skill* juga melatih *soft skill*, *soft skill* yang dilatih dalam pelatihan diatas adalah kedisiplinan, kerjasama, tanggungjawab, dan komunikasi. seperti penuturan dari Faizal Nur Rohman

“dalam pelatihan ini seseorang yang terlambat akan mendapatkan hukuman berupa 2 seri (20x *push up/sit up*) untuk melatih kedisiplinannya. Untuk melatih kerjasamanya dipelatihan ini dibentuk beberapa kelompok satu kelompok terdiri dari 2 individu yang berbeda angkatan untuk melihat kemampuan kerjasama antar warga. Untuk melatih tanggung jawab para peserta dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dan menjaga alat-alat yang digunakan baik alat milik pribadi maupun pinjaman. Untuk melatih komunikasinya dalam pelatihan ini setelah selesai membuat desain para desainer diminta untuk mempresentasikan hasil desain yang mereka buat selain itu dalam pengerjaannya para peserta juga berdiskusi untuk bisa menghasilkan desain yang sesuai dengan apa yang diminta oleh pemateri”

Berdasarkan penuturan dari Faizal di dalam pelatihan desain grafis diatas selain melatih kemampuan *hard skill* para anggota Mawapala juga melatih *soft skill*. Dalam pelatihan desain juga terdapat penilaian nilai mengenai sikap yang meliputi penilaian keaktifan, kedisiplinan, serta tanggung jawab dimana aspek-aspek penilaian diatas mendukung pengembangan *soft skill* yang dilakukan oleh organisai Mawapala. Selain ketiga aspek diatas pengembangan *soft skill* yang dilatih dalam pelatihan ini adalah komunikasi, dimana pemateri harus menyampaikan materi dengan baik agar dapat diterima maksudnya oleh para peserta pelatihan. Bukan hanya pemateri dari peserta juga melatih komunikasi ini dengan cara memberitahukan rencana desainnya dengan kelompoknya dan menjelaskan hasil desainnya kepada seluruh peserta yang hadir.

Sama seperti pada pelatihan desain, pada pelatihan jurnalistik ini pun metode yang digunakan adalah dengan cara memberikan materi seputar jurnalistik terlebih dahulu dah memberikan contoh artikel kepada

para peserta, setelah itu peserta diminta untuk membuat artikel sesuai dengan tema-tema yang telah ditentukan oleh pemateri.

“dalam pembuatan artikel ini terdapat tanggapan-tanggapan dari penulis maka penulis wajib untuk mengetahui mengenai tema-tema yang akan dibahas secara rinci agar tidak sembarangan memberikan tanggapan.”

Berdasarkan penuturan dari Yashinta Humaidah dapat disimpulkan bahwa dalam pelatihan jurnalistik ini selain melatih kemampuan untuk menulis dari para kader juga dapat melatih kemampuan berpikir kritis. Kewajiban untuk menyelesaikan artikel berdasarkan tema-tema yang diberikan kepada peserta pelatihan digunakan sebagai bahan pancingan agar para peserta pelatihan mau untuk melatih kemampuan berpikir mereka, sehingga ketika mereka dihadapkan dalam keadaan yang menuntut mereka untuk berpikir mereka sudah terbiasa.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh dengan cara membuat peserta berkolaborasi dengan temannya dapat mengembangkan kemampuan *soft skill* dari warga Mawapala. Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Galih Mustikaningrum dkk. Dimana pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa metode yang dilakukan dengan cara membuat siswa dapat bekerjasama dengan temannya dan dapat memimpin kelompok dalam skala kecil dapat menumbuhkan kemampuan tanggungjawab, *leadership* dan meningkatkan karakter yang lainnya (Mustikaningrum & Linda Pramusinta, 2020). Seperti halnya yang dilakukan dalam pelatihan-pelatihan diatas dimana setiap pelatihan terdapat pembagian kelompok guna melihat kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh warga Mawapala khususnya kemampuan *soft skill*.

##### 5. Pengembaraan

Pengembaraan merupakan tahapan yang harus dilalui oleh warga muda untuk dapat dilantik menjadi warga penuh. Kegiatan yang dilaksanakan pada pengembaraan ini meliputi *explore*, penelitian

ataupun keduanya, pemilihan kegiatan diserahkan kepada warga muda yang akan menjalankan kegiatan tersebut. Dalam penyusunan kegiatan ini warga muda sudah tidak mendapatkan bimbingan dari para pengurus secara intensif. Hal ini dikarenakan warga muda dituntut untuk bisa membuat kegiatan sendiri dan mengkoordinirnya sehingga nantinya ketika mereka diangkat menjadi warga penuh mereka dapat mengarahkan dan membantu warga muda selanjutnya. Dalam konteks pengembangan *soft skill* pada pengembaraan ini, *soft skill* yang dapat di kembangkan oleh warga muda antara lain kerjasama,

“dalam pengembaraan ini kerja sama saya dengan teman angkatan saya semakin meningkat karena saya merasa kerjasama ini sangat berguna, selain kerjasama hal lain yang berkembang dalam pengembaraan ini meningkatkan cara berpikir saya menjadi lebih kritis dari sebelumnya karena saya untuk membuat rangkaian acara harus di rancang dengan sungguh-sungguh.

Berdasarkan penuturan Sabrina Ayu Y (selaku warga muda) dapat disimpulkan bahwa pengembaraan dapat meningkatkan kualitas dari warga muda diantaranya kerja sama dan berpikir kritis. Selain meningkatkan kemampuan dalam memimpin walaupun masih belum dikatakan baik. Selain mengembangkan kemampuan kerjasama dan kepemimpinan pengembaraan ini juga dapat meningkatkan kemampuan adaptasi. Hal ini disebabkan dalam pemilihan peserta pengembaraan salah satu kemampuan yang harus dimiliki adalah kemampuan adaptasi dengan budaya ataupun iklim yang baik. Untuk melatih kemampuan adaptasi yang baik organisasi Mawapala, melatih para anggotanya untuk melakukan kegiatan-kegiatan di alam terbuka, memberikan materi sosiologi pedesaan, kunjungan ke Mapala lain daerah Semarang dan sekitarnya. Selain itu, dalam materi gunung hutan juga dijelaskan sebelum melakukan pendakian seseorang harus melakukan *aklimatisasi* (penyesuaian suhu tubuh dengan suhu lingkungan) dengan cara mandi atau hanya membasuh sebagian badan dengan air agar tubuh dapat beradaptasi dengan baik.

Dapat dikatakan pembinaan dalam pengembaraan ini dapat mengembangkan *soft skill* mahasiswa khususnya anggota Mawapala. Dilihat dari aspek *performance* (wujud perilaku dalam peran) dimana peran diwujudkan dalam perilaku oleh aktor. Wujud perilaku dalam peran ini nyata dan bervariasi. Teori peran tidak mengklasifikasikan istilah-istilahnya menurut perilaku-perilaku khusus melainkan berdasarkan pada sifat asal dari perilaku dan tujuannya. Sehingga wujud perilaku peran dapat digolongkan misalnya kedalam jenis hasil kerja, hasil olahraga, pencari nafkah, pendisiplinan anak, pemeliharaan ketertiban dan lain sebagainya (Biddle, 1979). Berdasarkan hasil yang ditimbulkan akan adanya pengembangan *soft skill* disetiap kegiatan di organisasi Mawapala. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa peran organisasi Mawapala melalui pembinaan rutin yang dilaksanakan melalui kegiatan pendidikan dasar, latihan dasar kepemimpinan, masa bimbingan, serta pengembaraan. Dalam mengembangkan kemampuan *soft skill* para anggotanya dilihat dari hasil yang nampak pada para anggotanya seperti kemampuan kerja sama, berpikir kritis, kemampuan *leadership* kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi.

Berdasarkan penjelasan hasil temuan di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi Mawapala telah melakukan perannya dalam mengembangkan *soft skill* mahasiswa melalui kegiatan-kegiatan yang diadakan dibantu dengan kinerja para pengurusnya. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pipit Widiatmaka, Agus Pramusinto dan Kodiran. Dimana pada penelitian ini menjelaskan mengenai peran organisasi kepemudaan dalam mengembangkan karakter melalui kegiatan *Rijalul Ansor*, Pendidikan Kepemimpinan Dasar, serta Pendidikan dan Latihan Dasar (Diklatsar) (Widiatmaka & Agus Pramusinto, 2016). Sedangkan kegiatan yang digunakan dalam pembinaan pengembangan *soft skill* oleh organisasi Mawapala meliputi

Pendapa, Latihan Dasar Kepemimpinan, Masa Bimbingan, Pengembaraan dan kegiatan pelatihan.

## **B. Pembinaan Insidental**

Selain melakukan pembinaan rutin di organisasi Mawapala juga melaksanakan pembinaan lain yakni pembinaan insidental, yang termasuk kedalam pembinaan insidental ini diantaranya pendampingan kepanitiaan, dan kegiatan diskusi.

### **1. Pendampingan Kepanitiaan**

Dalam melakukan pendampingan kepanitiaan dalam organisasi Mawapala dibentuk dua kepanitiaan yakni *Steering Committe* dan *Organizing Committe*. *Steering Committe* atau biasa disebut SC merupakan kepanitiaan yang berisi para pengurus sedangkan *Organizing Committe* atau OC beranggotakan warga muda. Selain membentuk dibentuknya dua kepanitiaan dalam satu kegiatan untuk melakukan pendampingan kepanitiaan organisasi Mawapala menunjuk penanggung jawab (PJ) untuk mengarahkan tugas-tugas disetiap unsur kepanitiaan mulai dari ketua sampai sie-sie nya. Dalam pengembangan *soft skill* pendampingan kepanitiaan digunakan untuk melatih kerjasama, adaptasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan *leadership*. Menurut Adi Chandra Yudanto:

“menjadi penanggung jawab sebuah sie bisa menjadi bahan latihan untuk meningkatkan berbagai kemampuan *soft skill*, terutama kemampuan *leadership*, komunikasi dan kerjasama. karena menjadi penanggung jawab kami diminta untuk bisa mengarahkan, memberi masukan, membantu menyiapkan segala yang dibutuhkan dalam kegiatan, dan memberi tahu apabila ada kesalahan”

Berdasarkan pernyataan Adi Chandra Yudanto, pendampingan kepanitiaan memiliki peran yang penting untuk meningkatkan kemampuan *soft skill* di organisasi Mawapala mengingat pendampingan kepanitiaan juga tidak dilakukan hanya satu kali melainkan berkali-kali setiap ada kepanitiaan. dalam pendampingan kepanitiaan salah satu *soft*



*skill* yang dapat dibentuk adalah tanggung jawab. Pengembangan *soft skill* yang berhubungan dengan sikap tanggung jawab dilakukan oleh organisasi Mawapala dengan cara memberikan tugas disetiap kepanitiaan kepada para anggotanya terutama warga muda dituntut untuk menyelesaikan tugas atau amanah yang diberikan. Selain warga muda para pengurus juga diberikan amanah untuk bertanggung jawab terhadap pendampingan di dalam kepanitiaan.

Gambar .8  
Evaluasi Kegiatan



Sumber : Dokumentasi pribadi

Gambar diatas adalah pelaksanaan evaluasi kegiatan, evaluasi ini bertujuan untuk melihat jalannya acara dari awal sampai akhir dan memberikan kritik dan saran mengenai jalannya acara kepada para penyelenggara acara. Tahap evaluasi dilakukan untuk mengoreksi bagian-bagian yang kurang dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Dalam evaluasi kegiatan ini bisa dilihat bagaimana anggota Mawapala menjalankan amanah yang diberikan dan melihat bagaimana anggota Mawapala bertanggung jawab akan kekurangan dalam pelaksanaan suatu kegiatan.

## 2. Diskusi lingkungan

Kegiatan diskusi bertema lingkungan merupakan salah satu program kerja dari komandan operasional. Dalam diskusi ini diharuskan terdapat permasalahan-permasalahan yang hangat mengenai isu-isu lingkungan di Indonesia. Selain isu-isu tentang lingkungan diskusi ini juga bisa membahas tentang masalah-masalah yang terdapat pada suatu divisi

dibantu dengan penayangan video dokumenter mengenai kegiatan di divisi tersebut.

Gambar : 9  
Diskusi Formal



Sumber : Dokumentasi Pribadi

Gambar diatas menggambarkan bagaimana proses diskusi yang ada di organisasi Mawapala dilaksanakan, tema yang dibahas pada diskusi diatas adalah mengenai pelanggaran Analisis Dampak Lingkungan (AMDAL). Dalam proses diskusinya para peserta diminta untuk mencari salah satu isu pelanggaran AMDAL dan dikaji dampak-dampak yang terjadi pada lingkungan sekitar akibat pelanggaran tersebut. Untuk melatih kemampuan berpikir kritis anggotanya melalui diskusi biasanya diawali dengan pemberian isu-isu terhangat baik isu tentang lingkungan, tentang kegiatan kemahasiswaan maupun tentang kesejahteraan organisasi Mawapala. Pada penelitian yang dilakukan oleh Fitri Oviyanti dijelaskan bahwa kegiatan kajian-kajian dapat mengembangkan kemampuan interpersonal seseorang. Selain itu, pendampingan kepanitiaan juga dapat berperan penting karena perlu adanya kerjasama antar anggota untuk menciptakan sikap empati (Oviyanti, 2016). Organisasi Mawapala mampu menumbuhkan jiwa kritis melalui kegiatan diskusi dimana didalam kegiatan tersebut para peserta berdebat mengenai materi yang disampaikan oleh pemateri seperti apa yang disampaikan oleh Faizal Nur Rohman :

“diskusi sering dilakukan di organisasi Mawapala. Tema dalam diskusi selalu diangkat dari isu hangat yang terjadi. Diskusi ini

diikuti oleh semua warga Mawapala agar tercipta diskusi aktif antar warga. Hal ini dapat meningkatkan pemikiran kritis serta dapat mengikuti isu-isu terbaru yang sedang terjadi. Tidak hanya itu warga Mawapala juga dapat mengasah kemampuan komunikasi dalam organisasi”

Berdasarkan penuturan Faizal Nur Rohman dapat disimpulkan bahwa metode diskusi dapat untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis serta kemampuan dalam berkomunikasi anggota organisasi Mawapala. Sama halnya dengan pembinaan rutin, pada pembinaan insidental ini pun dapat dilihat wujud perilaku dalam peran itu yang ditandai dengan adanya perkembangan pada *soft skill* anggota Mawapala.

Menurut Biddle dan Thomas, penilaian dalam teori peran adalah kesan positif atau negatif yang diberikan oleh masyarakat berdasarkan norma yang berlaku terhadap suatu perilaku yang dilakukan oleh aktor (Biddle, 1979). Aspek penilaian dalam organisasi Mawapala dilakukan oleh orang lain terhadap peran pengurusnya menjalankan roda organisasi dimana dalam hal ini dilakukan oleh Kawapala ataupun warga penuh non pengurus. dalam penjelasan diatas pengurus berperan sesuai dengan amanah yang diberikan kepadanya. Hal ini dibuktikan pada saat masa bimbingan, Pendapa, pada saat pelatihan-pelatihan maupun kegiatan lainnya. Aspek penilaian dalam peran paling terlihat ketika pendampingan kepanitiaan dimana pengurus ataupun warga penuh yang bertugas sebagai SC (*Steering Committe*) mendampingi warga muda yang bertugas sebagai OC (*Organizing Committe*).

### **C. Metode Pengembangan *Soft Skill* Organisasi Mawapala**

Pengembangan *soft skill* pada organisasi Mawapala mengalami banyak kendala yakni kurangnya peserta dalam proses pengembangan *soft skill* ini. Dalam mengatasi kendala tersebut strategi yang dilakukan oleh organisasi Mawapala adalah dengan cara melakukan pendekatan terhadap warga muda. Pendekatan kepada warga muda dianggap menjadi strategi yang paling efektif agar warga muda tetap memiliki keinginan untuk menjalankan program

pengembangan *soft skill* di organisasi Mawapala. Strategi tersebut dibagi menjadi dua metode atau cara yakni dengan cara mengadakan *fun game* dan perlombaan.

#### 1. Fun Game

Salah satu kegiatan di luar program kerja yang didalamnya terdapat proses pembinaan pengembangan *soft skill* secara tidak langsung adalah kegiatan *fun game*. Kegiatan *fun game* dilaksanakan oleh organisasi Mawapala biasanya dilaksanakan diakhir kepengurusan dimana kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan keakraban antar anggota dan meningkatkan rasa kekeluargaan antara anggota Mawapala. selain itu dalam kegiatan ini juga terdapat pembinaan untuk mengembangkan *soft skill*. *Soft skill* yang dikembangkan dalam kegiatan ini adalah kerjasama, komunikasi, manajemen waktu, tanggung jawab, kepemimpinan.

“dalam mengadakan kegiatan *fun game* ini selain meningkatkan rasa kekeluargaan antar anggota juga digunakan sebagai latihan untuk memimpin, mengatur waktu, bekerjasama, berkomunikasi dan melatih tanggung jawab, karena dalam kegiatan ini perlu perencanaan yang matang agar kegiatan berjalan dengan lancar.”

Berdasarkan penuturan dari Faizal Nur Rohman dapat disimpulkan bahwa metode yang digunakan untuk mengembangkan *soft skill* di organisasi Mawapala dilakukan dengan cara pendekatan diri melalui *fun game*. Hal ini dilakukan oleh pengurus organisasi Mawapala karena dengan melakukan pendekatan kepada sesama anggota dirasa dapat meningkatkan kerjasama, komunikasi, mengatur waktu dan kepemimpinan serta dapat memaksimalkan kinerja masing-masing anggota di dalam organisasi Mawapala. Selain dengan melakukan kegiatan *fun game* atau liburan, strategi yang dilakukan untuk saling mendekatkan diri antar anggota dapat dilakukan dengan cara mengadakan kegiatan kerjabakti untuk membersihkan lingkungan *basecamp*, merayakan bulan suci Ramadhan dengan mengadakan acara buka bersama dan *tarawih*, mengadakan acara *syukuran* disetiap pencapaian, *tahlilan*, dan kegiatan-kegiatan lain. Kegiatan-kegiatan

tersebut selain untuk mempererat tali persaudaraan dan untuk mendekatkan diri juga bisa digunakan sebagai wadah dalam mengembangkan kemampuan–kemampuan seperti kemampuan berkomunikasi dan kemampuan kerjasama.

## 2. Lomba

Selain melalui kegiatan *fun game* adapula kegiatan lain yang dapat menunjang perkembangan *soft skill* anggota Mawapala yakni melalui perlombaan. Perlombaan yang digunakan sebagai bahan pengembangan *soft skill* bukan hanya perlombaan yang diadakan oleh organisasi Mawapala sendiri melainkan juga yang diadakan oleh organisasi atau lembaga-lembaga yang lainnya. Perlombaan ini dapat dijadikan strategi dalam pendekatan antar sesama warga disebabkan dalam perlombaan ini seringkali warga muda dan warga penuh dikelompokkan menjadi satu kelompok. Menurut Ahmad Sofyan Ramadhan selaku Komandan Operasional

“sebelum lomba ada persiapannya biasanya latihan fisik dan latihan yang dapat menunjang lomba yang diadakan. Karna sering latihan bareng jadi bisa terjalin keakraban antar para anggota”

Berdasarkan penuturan Ahmad Sofyan Ramadhan dapat disimpulkan bahwa perlombaan dapat menjadi cara untuk dapat meningkatkan rasa kekeluargaan antar warga Mawapala. Perlombaan juga menjadi motivasi para warga muda untuk tetap menjalankan jenjang pendidikan yang ada di organisasi Mawapala. Selain dapat meningkatkan rasa kekeluargaan perlombaan ini dapat meningkatkan kemampuan *soft skill* dari warga Mawapala yakni dapat meningkatkan kemampuan kerjasama, manajemen waktu, kreatifitas, tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat ketika berlatih khususnya para atlet bekerjasama untuk mempersiapkan perlombaan yang akan diadakan. Para atlet juga dapat mengatur waktu antara waktu kuliah, latihan dan organisasi. Kemampuan kreatifitas dan tanggung jawab dapat dilihat dari latihan yang dilakukan bermacam-macam dan konsistensinya dalam menjalankan latihan.

## BAB V

### MODEL PEMBINAAN DAN DAMPAK PENGEMBANGAN *SOFT SKILL*

#### A. Model Pembinaan *Soft Skill* di Organisasi Mawapala UIN Walisongo

##### 1. Model Pendampingan

Pengembangan diri memiliki peran penting untuk internalisasi nilai-nilai dan perilaku seseorang dan proses mengembangkan potensi bakat dan minat dari seseorang. Pengembangan diri diartikan sebagai proses pembentukan sikap dan perilaku yang relatif menetap melalui pengalaman yang berulang-ulang sampai pada tahap kemandirian mengenai suatu perilaku tertentu. Dalam suatu pengembangan memiliki metode atau model yang digunakan untuk menjalankan proses pengembangan. Dalam kehidupan sehari-hari model dimaksudkan terhadap pola atau bentuk yang akan menjadi acuan atau patokan. Dalam konteks pendidikan model diartikan sebagai kerangka konseptual berkenaan dengan rancangan yang berisi langkah teknis dalam kesatuan strategis yang harus dilakukan dalam mendorong terjadinya situasi pendidikan, dalam wujud perilaku belajar dan mengajar dengan kecenderungan berbeda antara satu dengan yang lainnya. Dengan demikian dapat dipahami bahwa model merupakan contoh, acuan atau gambaran realita yang memusatkan perhatian pada beberapa sifat dari kehidupan yang sebenarnya. Yang dimaksud dengan model dalam penelitian adalah model normatif dimana model menyediakan jawaban terbaik terhadap satu persoalan. Model ini memberi rekomendasi tindakan-tindakan yang perlu diambil, khususnya dalam proses pembinaan pengembangan *soft skill* mahasiswa.

Melihat permasalahan mengenai kurangnya kemampuan *soft skill* dari seseorang, maka seseorang perlu melakukan pengembangan *soft skill* yang telah dimiliki sebelumnya agar dapat mendukung kemampuan-kemampuan yang telah dimiliki. Organisasi Mawapala yang bergerak di bidang kepencahayaan dan kegiatan ekstrem dapat melatih mental

seseorang dan meningkatkan kemampuan yang mendukung pendidikannya di dalam perkuliahan. Selain memberikan kegiatan yang melatih mental dan pendidikan, Mawapala juga memiliki beberapa kegiatan yang bertujuan untuk pengembangan *soft skill* dari para anggotanya agar memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan, dapat memajemen waktu, mengatasi masalah, dapat menjadi pemimpin yang baik dan lain-lain. Seperti penuturan dari Rizki Ariyadin Mubarak selaku Ketua Umum organisasi Mawapala.

“ya saya berharap dengan adanya pengembangan karakter di Mawapala ini bisa menjadikan warga Mawapala khususnya warga muda agar bisa berkomunikasi dengan baik, bisa mengatur waktu, bisa disiplin, bisa memimpin sama bisa menjalankan roda organisasi dengan baik. Cara yang paling sering digunakan itu ya dengan cara ngasih contoh sama ngasih tau ke warga muda soalnya warga muda itu selalu memperhatikan perilaku kami sebagai pengurus.

Dari penuturan Ketua Umum Mawapala di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pembinaan *soft skill* sangat penting dilakukan untuk mengembangkan kemampuan komunikasi, kemampuan memimpin, disiplin dan manajemen waktu. Pembinaan ini harus ditanamkan kepada para anggotanya dengan baik dari tahun ke tahun agar setiap warga Mawapala memiliki kemampuan-kemampuan di atas. Pembinaan juga dilakukan secara perlahan, bertahap dan dilakukan secara terus menerus karena setiap anggota memiliki penangkapan terhadap pembinaan yang dilakukan berbeda-beda sehingga kadang pembinaan yang dilakukan juga berbeda dengan anggota yang lainnya. Dalam konteks teori peran, harapan yang diinginkan oleh ketua umum dalam wawancara di atas dapat dikategorikan sebagai harapan terbuka, dimana tujuan-tujuan yang ingin dicapai dari pengembangan *soft skill* disampaikan secara langsung kepada para anggota Mawapala.

Pengembangan *soft skill* yang dilakukan oleh organisasi Mawapala tidak semua disampaikan secara gamblang melainkan dilakukan dengan

cara memberikan contoh hal-hal yang menunjukkan perilaku atau sikap yang baik seperti yang disampaikan oleh Rizki Ariyadin Mubarok. Model pembinaan yang sering digunakan untuk mengembangkan *soft skill* digunakan oleh organisasi Mawapala dibagi menjadi dua model yakni model pendampingan dan model diskusi. Model pendampingan aktivitas yang selalu dilakukan oleh kelompok-kelompok sosial seperti pengajaran, pengarahan atau pembinaan dalam kelompok dan bisa menguasai, mengendalikan serta mengontrol orang-orang yang mereka dampingi. Model pembinaan menggunakan model pembinaan yang dilakukan oleh organisasi ini dilaksanakan dengan cara memberikan contoh, memberi pengertian mengapa tindakan tersebut yang harus dilakukan, memberi nasihat, dan memberikan sanksi. Adapun model pembinaan yang dilakukan oleh organisasi Mawapala sebagai berikut :

a. Metode Teladan

Pembinaan pengembangan *soft skill* yang ada di organisasi Mawapala dilakukan dengan berbagai cara salah satunya dengan memberikan contoh kepada warga muda. Hal ini juga dilakukan oleh senior atau warga penuh non pengurus yang memberikan contoh kepada para pengurus untuk melaksanakan tugasnya menjalankan roda organisasi. Pembinaan pengembangan sikap di organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam atau Mawapala dilakukan dengan cara memberikan teladan atau pemberian contoh. Pemberian contoh merupakan metode yang sangat penting dan merupakan metode yang sering diterapkan dalam pengembangan sikap para anggota di dalam organisasi Mawapala. Hal ini dikarenakan setiap warga muda akan meniru hal-hal yang dilakukan oleh para warga penuh khususnya para pengurus. Pada setiap pembinaan yang dilakukan oleh organisasi Mawapala terdapat komponen *soft skill* yang dikembangkan. Komponen-komponen yang dikembangkan dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan meliputi tanggung jawab, disiplin, kerjasama, pengambilan keputusan, dan segala sikap



positif dicontohkan oleh pengurus maupun warga penuh lainnya kepada warga muda untuk ditiru. Seperti yang dituturkan oleh Faizal Nur Rohman selaku Diklat Mawapala:

“ngga cuma pengurus yang ngasih contoh, warga penuh pun juga ikut ngasih contoh ke warga muda. Misalnya buat menanamkan kerjasama. Ketika ada kegiatan kerjabakti baik pengurus maupun warga penuh ataupun Kawapala ikut serta dalam kerjabakti tersebut. jadi para warga muda juga ikut serta dalam kerja bakti tersebut terus harapannya ketika mereka menjadi warga penuh mereka akan melakukan hal yang serupa seperti yang dicontohkan sebelumnya.

Berdasarkan pernyataan Faizal Nur Rohman dapat disimpulkan bahwa organisasi Mawapala melalui pengurus dan warga penuh melakukan pembinaan sebaik mungkin, memberikan contoh sebaik mungkin kepada warga muda sehingga warga muda dapat mengikuti apa yang dilakukan warga penuh dan menghindari hal negatif.

Berdasarkan data yang ditemukan dapat disimpulkan bahwa pembinaan yang dilakukan oleh organisasi Mawapala ini menggunakan metode teladan. Model pembinaan menggunakan metode teladan ini paling sering digunakan ketika warga muda baru melalui atau melaksanakan suatu kegiatan atau baru mulai beradaptasi dengan lingkungan organisasi Mawapala. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Choirul Anam dan Suharningsih, Dimana dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa metode teladan merupakan metode yang dilakukan dengan memberikan contoh. Dalam penelitian ini pemberian contoh dilakukan oleh Kyai untuk meningkatkan kedisiplinan dari para santri-santrinya. (Anam & Suharningsih, 2014).

Pada pembinaan menggunakan model teladan memunculkan harapan-harapan tentang peran yang dijalankan serta yang dihasilkan dari peran tersebut. Harapan inilah yang menjadikan organisasi Mawapala terus menerus melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang kemampuan anggotanya terutama kemampuan *soft skill*.

Berdasarkan Biddle dan Thomas harapan tersebut termasuk kedalam harapan yang bersifat meramalkan (*anticipatory*) yakni harapan tentang suatu perilaku yang akan terjadi (Biddle, 1979).

Gambar. 10  
Penataan peralatan setelah kegiatan



Sumber : Dokumentasi pribadi

Gambar diatas merupakan salah satu contoh penerapan metode teladan yang dilakukan oleh pengurus. Pada gambar tersebut pengurus membantu dan mencontohkan kepada warga muda untuk bisa bekerjasama dengan siapapun. Selain mencontohkan warga muda dalam bekerja sama hal yang dilakukan pengurus juga mencerminkan bagaimana seorang pemimpin dalam bertindak yakni dengan tidak hanya memerintah tetapi ikut serta dalam menjalankan suatu kegiatan. Berdasarkan Illah Sailah mengenai cara penularan soft skill hal yang dilakukan oleh organisasi Mawapala termasuk kedalam *Role Mode*. Hal ini dikarenakan, *role mode* adalah cara memberikan contoh kepada peserta pembinaan, yang mengharuskan pembina memberikan contoh yang baik kepada peserta (Sailah, 2008). Sehingga dapat disimpulkan bahwa metode pemberian contoh termasuk kedalam *role mode*.

b. Metode Nasihat

Selain dengan cara memberikan contoh metode yang digunakan dalam model pendampingan terdapat juga metode lain yakni dengan memberikan pengertian dan memberikan nasihat. Sama halnya dengan metode teladan pada metode ini juga

dilaksanakan oleh semua elemen yang ada di organisasi Mawapala. Metode nasihat ini digunakan ketika suatu kepanitiaan mendapatkan halangan dalam menjalankan suatu kegiatan, masalah yang sering terjadi adalah ketidak sepakatan antar panitia yang mengakibatkan terhambatnya jalannya persiapan acara. Seperti namanya metode nasihat dilaksanakan dengan cara memberikan nasihat kepada ketua panitia agar dapat disampaikan atau memberikan gambaran kepada ketua panitia sehingga ketua panitia dapat menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Seperti yang dituturkan oleh Fitriah Nurhayati selaku Kadiv Gunung Hutan

“saya sering banget dapat nasihat apalagi soal pengkaderan kan rata-rata anak Mawapala itu *basicnya* dari divisi gunung hutan jadi kalo saya kesusahan banyak banget dapat masukannya, apalagi waktu saya masih AM itu dikasih banyak arahan gimana caranya menyusun kegiatan, terus nyiapin list perbekalan dan peralatan dll. Jadinya tu ada bayangan kalo ada masalah terus jadi tau solisinya apa.”

Berdasarkan penjelasan diatas metode nasihat dapat digunakan untuk sebagai metode pengembangan *soft skill* yakni untuk menyelesaikan masalah dan melatih kemampuan komunikasi antar anggota. hal ini dapat dilihat dari penuturan diatas bahwa pesan yang disampaikan diterima dengan baik. Metode nasihat ini sangat diperlukan dalam proses pengembangan *soft skill* karena metode ini dapat mendorong seseorang untuk terus menjalankan tugasnya dan dapat membantu seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. selain untuk warga muda dan pengurus warga penuh juga sering kali diberikan nasihat untuk dapat membantu kinerja pengurus maupun kinerja warga muda didalam sebuah kepanitiaan. Seperti yang dituturkan oleh Devi Mailina Saputri

“warga penuh yang sudah tidak ikut serta dalam kepengurusan namun masih sering mengunjungi sekretariat seringkali diberikan nasihat oleh para senior agar dapat membantu meringankan kinerja pengurus maupun memberikan suport kepada warga muda agar dapat

menurunkan masa bimbingan serta membantu warga muda untuk bersosialisasi dengan para senior maupun dengan anggota organisasi lainnya.”

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan adanya harapan akan peran yang dijalankan oleh warga penuh untuk tetap membantu menjalankan roda organisasi walaupun sudah tidak ikut serta dalam kepanitiaan. dalam penjelasan teori peran dapat dilihat bahwa pengurus berperan sebagai aktor yakni orang yang memiliki tugas disini diartikan sebagai kelompok yang memiliki tugas sebagai pemberi nasihat kepada warga muda yang disini diartikan sebagai target atau kelompok yang menerima proses pengembangan *soft skill*. Hal ini juga diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Choirul Anam dan Suharningsih. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa pembinaan yang dilakukan dengan cara memberikan nasihat, teguran dan pengertian termasuk kedalam metode nasihat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa metode yang dilakukan oleh organisasi Mawapala termasuk kedalam metode nasihat (Anam & Suharningsih, 2014). Lain halnya dengan apa yang disampaikan oleh Illah Sailah dimana pemberian nasihat termasuk kedalam cara penularan *massage of the week*. Dimana pembina harus memberikan pesan moral atau nasihat dan motivasi kepada peserta pembinaan pada saat proses pembinaan berlangsung (Sailah, 2008). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian nasihat yang dilakukan oleh para warga Mawapala kepada warga muda termasuk kedalam cara penularan *massage of the week*.

c. Metode Pembiasaan

Cara atau metode selanjutnya yang dilakukan oleh organisasi Mawapala dalam pembinaan pengembangan *soft skill* yakni dengan cara membiasakan anggotanya untuk melakukan hal-hal yang tidak melenceng dari aturan-aturan yang ada. pembiasaan dilakukan organisasi Mawapala untuk membina dalam rangka mengembangkan

*soft skill* mahasiswa khususnya anggota Mawapala. Pembiasaan ini dilakukan dengan membiasakan anggota Mawapala agar tepat waktu, memimpin, berbicara di depan umum, beradaptasi, berpikir kritis dan bekerjasama. Metode ini dilakukan dengan cara berulang-ulang sehingga para anggota Mawapala mulai terbiasa. Dalam organisasi Mawapala metode ini dilakukan dengan cara menjadikan mereka sebagai ketua panitia dalam sebuah kepanitiaan, dapat juga dilakukan dengan cara menjadikan mereka kedalam satu kelompok atau membuat mereka berkegiatan diluar daerahnya. Hal ini bertujuan agar dapat membentuk *soft skill* yang sesuai dengan apa yang diinginkan seperti apa yang disampaikan oleh Faizal Nur Rohman

“dalam melakukan pengembangan sikap kepemimpinan, disiplin, berpikir kritis dan lain-lain perlu adanya pembiasaan dari kader, hal ini juga perlu dibantu oleh para pengurus dengan cara selalu mengingatkan, memberikan sanksi, menjadikan kader sebagai ketua panitia dan membiasakan mereka untuk bekerjasama.”

Berdasarkan penuturan Faizal Nur Rohman dapat disimpulkan bahwa selain menggunakan metode teladan, *soft skill* pun dapat dikembangkan menggunakan metode lain yakni menggunakan metode pembiasaan dengan cara dibantu oleh pengurus organisasi. Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Aisyahnur Nasution juga dijelaskan mengenai metode pembiasaan. Dimana dalam penelitian itu dijelaskan bahwa metode pembiasaan dilaksanakan dengan membiasakan seseorang untuk melakukan hal yang mencerminkan akhlak mulia (Nasution, 2019).

Berdasarkan apa yang dijelaskan oleh Illah Sailah metode pembiasaan dalam pembinaan pengembangan *soft skill* dapat digolongkan kedalam jenis metode penulatan *hidden curriculum*. Dimana pembinaan dilakukan dengan tidak berbentuk suatu kegiatan tertentu namun disampaikan sebagai kompetensi tambahan dalam

setiap kegiatan (Sailah, 2008). Sehingga berdasarkan penjelasan dapat disimpulkan bahwa metode pembiasaan yang dilakukan oleh organisasi Mawapala termasuk kedalam jenis *penularan hidden curriculum*.

d. Menumbuhkan Kesadaran

Perlu adanya proses menumbuhkan kesadaran yang bertahap dan berkesinambungan agar warga muda mampu menerapkan sikap yang baik seperti yang dicontohkan oleh pengurus maupun warga penuh selaku penggerak roda organisasi. Dalam menumbuhkan kesadaran para anggotanya seringkali diberikan contoh secara berulang-ulang dan terus menerus setelah itu para pembina hanya melihat dan memberitahu jika ada kesalahan. Hal ini bertujuan agar warga muda kritis dan mulai menyadari sikap-sikap yang tidak sesuai dan mulai merubahnya. Seperti yang dijelaskan oleh Rahmah Devi Aninda selaku Warga penuh Mawapala

“biasanya untuk menumbuhkan kesadaran kami mengoreksi kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh warga muda dan memberi tahu hal yang benar, misalnya dalam pendidikan dasar ketika peserta diperintahkan untuk bekerjasama dengan kelompoknya malah memilih untuk mengerjakannya sendiri akan ditegur dan diperintahkan lagi untuk dapat bekerja sama.”

Berdasarkan penjelasan di atas untuk menumbuhkan kesadaran seseorang perlu dilakukan secara terus menerus dan berulang-ulang sehingga ketika seseorang mulai terbiasa dengan perintah atau komentar dia akan mengubah sikapnya serta akan menyadari bahwa yang diperintahkan oleh pembina akan berdampak baik untuk keperluan dirinya sendiri. Hal ini memunculkan kesadaran kepada warga muda agar dapat bersikap dan berpengetahuan lebih baik dari senior-seniornya. Berdasarkan apa yang dijelaskan oleh Illah Sailah metode menumbuhkan kesadaran dalam pembinaan pengembangan *soft skill* dapat digolongkan kedalam jenis metode penularan *hidden curriculum*. Dimana pembinaan dilakukan dengan tidak berbentuk

suatu kegiatan tertentu namun disampaikan sebagai kompetensi tambahan dalam setiap kegiatan (Sailah, 2008). Sehingga berdasarkan penjelasan dapat disimpulkan bahwa metode menumbuhkan kesadaran yang dilakukan oleh organisasi Mawapala termasuk kedalam jenis *penularan hidden curriculum*.

e. Motivasi

Melihat kurangnya keterampilan *soft skill* yang dimiliki oleh para anggota khususnya warga muda, sehingga jika mereka tidak mendapatkan motivasi dan dorongan orang lain. Oleh karena itu pemberian motivasi kepada para anggota organisasi Mawapala itu sangat penting dilakukan agar mereka memiliki keinginan dalam melakukan perubahan didalam diri mereka sendiri. Dalam teori peran dijelaskan bahwa manusia wajib dapat memoti memotivasi dirinya sendiri dan orang lain untuk bertingkah laku sebagaimana yang diinginkan, dalam hal ini para pengurus organisasi bertugas untuk memotivasi para anggotanya untuk dapat melanjutkan masa bimbingan sampai dia dianggap pantas untuk melanjutkan roda organisasi selain itu para pengurus juga harus bisa memotivasi dirinya sendiri. Seperti yang dituturkan oleh Annisa Maharani selaku Sekretaris Umum

“pemberian motivasi kepada warga muda itu penting, agar warga muda dapat menyelesaikan masalah yang dihadapinya, selain itu memberikan motivasi juga dapat menjadikan warga muda tidak merasa sendirian menjalani masa bimbingan ini, juga sebagai bahan pendekatan warga penuh ke warga muda.”

Selain memberikan dukungan, para pengurus juga memberikan motivasi kepada warga muda dengan cara memberikan penghargaan kepada warga muda yang telah patuh terhadap aturan-aturan yang diberlakukan seperti yang dituturkan oleh Faizal Nur Rohman

“pemberian penghargaan berupa piala bergilir dan kalimat penghargaan seperti hebat, bagus, patut dicontoh, dapat dijadikan sebagai bahan motivasi bagi waga muda untuk terus

menunjukkan sikap-sikap yang baik dan memotivasi mereka untuk tetap melanjutkan jenjang pendidikan”.

Gambar.11

Wawancara dengan warga muda angkatan 2021



Sumber : Dokumentasi Pribadi

Ada juga pernyataan yang dilontarkan oleh Ghepira selaku warga muda angkatan 2021 mengenai motivasi yang diberikan oleh pengurus organisasi dan warga penuh

“Motivasi dari pengurus membuat saya berfikir kalau saya itu sanggup menjalankan masa bimbingan walaupun saya tidak memiliki teman didalan satu divisi. Para pengurus selain memberi motivasi juga mengarahkan saya dalam mengambil keputusan.”

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan dukungan moral untuk para warga muda sangat penting diberikan, selain digunakan untuk mengubah perilaku dan menguatkan mental atau niat motivasi juga berguna untuk menjadikan warga muda merasa nyaman, karena mereka merasa beban yang ditanggung tidak dihadapi sendirian. Selain itu motivasi yang diberikan oleh para senior dapat mendorong para anggota Mawapala khususnya anggota muda untuk bersikap sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pengurus atau yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah disepakati. Sama halnya dengan metode nasihat pada metode motivasi juga termasuk kedalam cara penulanan *massage of the week*. Dimana pembina harus memberikan pesan moral atau nasihat



dan motivasi kepada peserta pembinaan pada saat proses pembinaan berlangsung (Sailah, 2008). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi yang dilakukan oleh para warga mawapala kepada warga muda termasuk kedalam cara penuluran *massage of the week*.

Dilihat dari teori peran yang dipaparkan oleh biddle dan thomas terdapat harapan yang timbul akan kedudukan yang dimiliki oleh para pengurus Mawapala. Harapan tentang peran merupakan harapan-harapan orang lain tentang perilaku yang pantas, yang seharusnya ditunjukkan oleh seseorang yang mempunyai peran. Harapan yang timbul ini akibat adanya suatu kedudukan (Biddle, 1979). Di dalam Mawapala harapan ini lebih fokus terhadap kinerja-kinerja para pengurus dan panitia dalam melaksanakan kegiatan.

## 2. Model Diskusi

Diskusi diartikan sebagai percakapan *responsive* yang dijalin oleh pertanyaan-pertanyaan problematis yang diarahkan untuk memperoleh pemecahan masalah (Mulyasa, 2007). Pembinaan menggunakan model diskusi yang dilaksanakan oleh organisasi Mawapala dilaksanakan oleh organisasi Mawapala dilakukan dengan dua cara yakni dengan mentoring dan dengan sharing pendapat. Metode mentoring merupakan metode yang dilaksanakan dengan cara memberikan mentor yang kompeten untuk membantu pembinaan pengembangan *soft skill* yang dilakukan. Pada pembinaan dengan metode mentoring ini biasanya dilakukan satu persatu dengan artian setiap anggota Mawapala memiliki mentor masing-masing. Dalam mentoring ini mentor bertanggung jawab untuk memberikan pengarahan kepada setiap anggota Mawapala. Mentoring dapat dilakukan secara tatap muka ataupun melalui media elektronik. Dalam pembinaan dengan metode mentoring, mentor berperan sebagai fasilitator yang bertugas membimbing, mengarahkan dan membina

warga Mawapala. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Paul Joae B, Onieqie Ayu D, dan Dewi Wulandari dimana metode mentoring dilakukan dengan cara membimbing melatih, konseling dan membentuk jaringan. Pada penelitian ini juga dijelaskan bahwa metode mentoring dapat membantu mahasiswa dalam mengembangkan kemampuan psikomotor, interpersonal dan keterampilan komunikasi dalam mengatasi masalah (Nito & Onieqie Ayu Dhea Manto, 2020).

Metode sharing pendapat merupakan metode diskusi mengenai keseharian di *basecamp* Mawapala dan tidak berhubungan dengan kegiatan apapun selain itu juga terdapat diskusi yang bersifat formal untuk membahas isu-isu terbaru. Jadi bisa diartikan bahwa diskusi ini berada diluar kegiatan maupun program kerja dari pengurus. Diskusi ini dilakukan untuk melatih kemampuan komunikasi, kemampuan dalam menyelesaikan masalah, melihat sudut pandang dari warga muda mengenai kondisi *basecamp* dan melihat bagaimana kerjasama dari warga muda serta dapat digunakan untuk melatih kemampuan berpikir kritis pada anggota Mawapala. Selain itu diskusi ini juga berguna untuk melihat kemampuan adaptasi yang dimiliki oleh setiap warga.

“biasanya kita ngobrol-ngobrol santai untuk bertukar pikiran dengan warga muda, tujuan utamanya sih buat mengakrabkan diri jadi mereka ngga canggung kalo mau cerita soal masalahnya. Tapi kadang obrolannya jadi memunculkan pendapat-pendapat mereka soal organisasi ini, bagaimana mereka ingin mengembangkan organisasi ini agar lebih baik, kadang juga malah membahas soal perencanaan kegiatan yang mau mereka jalani, jadi sering kali kita kasih tau kekurangan-kekurangan apa aja yang ada dirancangan itu”.

Berdasarkan penuturan Rizki Ariyadin Mubarak kegiatan diskusi yang dilakukan dapat menumbuhkan tingkat kepercayaan dari warga muda kepada warga penuh, hal ini juga dapat menumbuhkan daya berfikir kritis dari kader, selain itu diskusi ini juga dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam memimpin, karena pembahasan

diskusi yang dibawakan secara santai dan kader mendapat gambaran yang baik tentang masalah yang dihadapi. Di organisasi Mawapala metode ini seringkali dilakukan secara spontanitas dan biasanya untuk membahas hal-hal yang berhubungan dengan keberlangsungan organisasi Mawapala, mengatasi masalah-masalah yang ada di organisasi Mawapala, serta *sharing* pendapat antara warga muda dengan pengurus, pengurus dengan pengurus, pengurus dengan warga penuh ataupun dengan seluruh elemen yang ada diorganisasi Mawapala. Dengan kata lain diskusi ini memberikan kesempatan kepada warga Mawapala untuk menyampaikan pendapatnya untuk membantu penyelesaian masalah.

Berdasarkan apa yang dijelaskan oleh Illah Sailah metode *sharing* dan *mentoring* pada model pembinaan diskusi ini dapat digolongkan kedalam jenis metode penuliran *hidden curriculum*. Dimana pembinaan dilakukan dengan tidak berbentuk suatu kegiatan tertentu namun disampaikan sebagai kompetensi tambahan dalam setiap kegiatan (Sailah, 2008). Sehingga berdasarkan penjelasan dapat disimpulkan bahwa metode *sharing* dan metode *mentoring* yang dilakukan oleh organisasi Mawapala termasuk kedalam jenis *penuliran hidden curriculum*.

Untuk mengetahui sejauhmana peran atau peranan yang dilakukan oleh organisasi Mawapala melalui kinerja pengurus maupun warga penuh non pengurus dalam membina anggotanya untuk mengembangkan *soft skill* dapat dilihat ketika mereka menjalankan tugasnya. Dimana dapat dilihat perilaku dan tindakan yang dilakukan selama memegang kedudukan atau posisi tersebut. Dilihat berdasarkan indikator harapan yang disampaikan oleh Biddle dan Thomas yaitu harapan-harapan orang lain tentang perilaku yang pantas dan semestinya dilakukan oleh seseorang mempunyai peran (Biddle, 1979). Maka peran organisasi Mawapala diharapkan dapat mengembangkan *soft skill* yang telah dimiliki oleh anggota Mawapala sebelumnya. Dilihat berdasarkan indikator norma,

yaitu keharusan yang menyertai suatu peran dalam menjalankan suatu tugas (Biddle, 1979). Maka organisasi Mawapala dalam menjalankan perannya diharuskan sesuai dengan norma-norma yang berlaku yakni mematuhi peraturan yang berlaku pada organisasi Mawapala yang terdapat pada AD/ADT dan Peraturan organisasi. Selain patuh terhadap peraturan – peraturan yang tertulis adapun peraturan-peraturan yang tidak tertulis yang juga harus ditaati. Hal ini ditandai dengan adanya pemberian teguran atau kritikan yang diberikan kepada warga Mawapala yang tindakannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

## **B. Dampak Pengembangan *Soft Skill***

Proses pengembangan *soft skill* pasti berdampak pada pembentukan *image* pada diri seseorang. Hal ini pula yang terjadi pada proses pengembangan *soft skill* mahasiswa yang dilaksanakan oleh organisasi intra kampus di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yakni Organisasi Mahasiswa Walisongo Pencinta Alam atau sering disebut Mawapala. *Image* anggota Mawapala yang ingin dibentuk oleh organisasi ini adalah pribadi yang memiliki mental yang kuat dapat menjadi pemimpin yang baik, seperti apa yang diharapkan oleh para pengurus organisasi Mawapala. hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Faizal Nur Rohman:

“*image* yang ingin dibentuk dalam proses pengembangan *soft skill* disetiap kegiatan adalah kader yang memiliki mental kuat, dapat menjadi pemimpin yang baik, disiplin, memiliki tingkat kerjasama yang tinggi dan aktif memberikan pendapatnya serta dapat meneruskan kepemimpinan untuk menjalankan roda organisasi.”

Berdasarkan penuturan dari Faizal Nur Rohman dapat dilihat terdapat harapan terhadap pembinaan yang dilaksanakan yakni menjadikan kader yang dapat menjadi pemimpin, dapat bekerja sama dengan anggota lain, menjadi seseorang yang disiplin dan dapat meneruskan roda kepemimpinan serta dapat bermanfaat bagi masyarakat. Harapan ini muncul diakibatkan adanya peran-peran yang dijalankan oleh para pengurus selaku penggerak organisasi Mawapala. Salah satu hasil dari

pembinaan yang telah dilaksanakan adalah meningkatnya kemampuan komunikasi. Hal ini disampaikan oleh Fitri Nur Annisa selaku Kawapala (Keluarga Alumni Walisongo Pencinta Alam)

“saya merasa setelah mengikuti serangkaian kegiatan baik ketika saya menjadi warga muda, kepala divisi *Rock Climbing*, Komandan Operasional dan menjadi Majelis Kode Etik (MKE), kemampuan *soft skill* saya dapat dikatakan meningkat dari yang sebelumnya hanya mengikuti alur kini bisa untuk mengarahkan dan memimpin serta dapat bekerja sama dengan baik. Selain itu saya juga mampu untuk menjadi pembicara (*public speaking*) dalam kegiatan seminar yang diadakan oleh organisasi pencinta alam lainnya. Pembinaan yang ada di organisasi Mawapala sangat membantu saya dalam mengembangkan kemampuan *soft skill* saya.”

Dari pernyataan yang disampaikan oleh Fitri Nur Annisa dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kegiatan pembinaan di dalam organisasi Mawapala baik pembinaan secara rutin maupun insidental telah membantu anggota Mawapala dalam meningkatkan *soft skill* yakni kemampuan memimpin, kerjasama, dan kemampuan untuk berkomunikasi. Hal-hal seperti inilah yang dibutuhkan seseorang dalam kehidupan sehari-harinya, karena dengan kematangan *soft skill* ini, akan memberikan kemudahan dalam menghadapi suatu masalah baik di lingkungan masyarakat maupun di lingkungan perusahaan. Selain yang dijelaskan oleh Fitri Nur Anisa, adapun dampak yang ditimbulkan akibat pengembangan *soft skill* yang ada di Mawapala diantaranya:

#### 1. Kedisiplinan Tinggi

Kedisiplinan dibentuk dengan baik dalam kegiatan pendidikan dasar hal ini dapat dilihat setelah pendidikan dasar selesai dilaksanakan. Kedisiplinan tinggi dapat dilihat ketika anggota Mawapala khususnya warga muda mengikuti rapat perdana dan diwajibkan untuk datang tepat waktu serta diwajibkan untuk lengkap anggota diangkatannya. Seperti apa yang dituturkan oleh Adi Chandra Yudanto selaku Kadiv *Caving*:

“hasil yang paling terlihat dalam paling berkembang dalam aspek sikap adalah sikap disiplin pada diri saya. Ini dikarenakan selama bergabung dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi Mawapala saya diajarkan untuk selalu datang tepat waktu dan mengikuti semua aturan yang telah disepakati bersama, terutama saat setelah mengikuti pendidikan dasar. Selain disiplin waktu dan mentaati aturan, semasa saya menjadi kader divisi *caving* saya dituntut untuk selalu disiplin dalam memakai, menjaga dan merawat alat-alat yang saya gunakan demi keselamatan.”

Gambar:12  
Wawancara dengan Kepala Divisi *Caving*



Sumber: Dokumentasi Pribadi

Berdasarkan penuturan Adi Chandra Yudanto kedisiplinan merupakan hal mendasar yang diajarkan di organisasi Mawapala. disetiap kegiatan kedisiplinan sangat diperlukan terutama disiplin dalam waktu, mentaati aturan dan disiplin dalam penggunaan alat. Sesuai dengan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan warga muda dapat dilihat ketika warga Mawapala menghadiri suatu kegiatan tepat pada waktunya dan ketika sedang memakai alat-alat. Di dalam organisasi Mawapala terdapat peraturan tidak tertulis untuk seseorang yang tidak disiplin peraturan tersebut yakni diberikan sanksi berupa *push up*/ lari keliling lapangan/ *sit up* sebanyak 5 seri atau sebanyak 50x. Sanksi ini lah yang awalnya menjadi motivasi para anggota Mawapala untuk tetap disiplin.

## 2. Kerja sama

Sesuai dengan penjelasan di atas hal yang diharapkan setelah anggota Mawapala mengikuti serangkaian kegiatan salah satunya adalah memiliki tingkat kerjasama yang tinggi baik diantara teman angkatan maupun dengan angkatan lainnya. Kemampuan bekerjasama merupakan kemampuan untuk memberikan kontribusi terhadap perencanaan dan mengkoordinasikan kerja tim sehingga menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, dalam bekerjasama harus dibangun kemampuan untuk saling memahami, menghargai, menghormati perilaku anggota kelompok lain serta pemahaman orang lain. Peningkatan kemampuan bekerja sama dapat dilihat Hal ini sesuai dengan apa yang dituturkan oleh Fitri Nur Anissa

“setelah saya menjalankan sebuah kegiatan dan akan menjalankan kegiatan yang baru saya merasa tingkat kerjasama kami sesama angkatan semakin meningkat, selain itu kadang ketika saya dipasangkan dengan angkatan diatas saya, saya bisa mengikuti pola kerja yang dilakukan”

Selain dari penuturan Fitri Nur Anissa ada pula penuturan dari Yashinta Humaidah selaku kepala divisi KLH :

“dalam melaksanakan program kerja kadiv kami selalu bekerjasama dengan anggota-anggota yang lain, seringkali ketika saya menjalankan program kerja saya yakni mengurus *green house* warga lain langsung membantu saya tanpa diminta.

Gambar :13

Wawancara dengan Kepala Divisi Konservasi Lingkungan Hidup



Sumber: Dokumentasi Pribadi

Berdasarkan penuturan dari Fitri Nur Anisa dan Yashinta semua dapat disimpulkan bahwa tingkat kerjasama anggota Mawapala tergolong baik hal ini ditandai ketika berkegiatan anggota Mawapala selalu bekerjasama untuk menjalankan kegiatan tersebut. Kegiatan yang ada di Mawapala memerlukan suatu kerjasama baik dalam melaksanakan program kerja maupun menjalankan suatu kegiatan di luar program kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pembinaan dalam kerjasama dilakukan secara terus menerus dalam waktu yang lama. Hal ini lah yang menjadikan anggota Mawapala memiliki tingkat kerja sama yang tinggi. Selain itu berdasarkan penuturan Yashinta dapat disimpulkan bahwa tingkat kerjasama anggota Mawapala tergolong tinggi.

### 3. Kemampuan *Leadership*

Selain kedisiplinan dan kerjasama yang tinggi adapula kemampuan *soft skill* lain yang meningkat setelah mengikuti serangkaian kegiatan di organisasi Mawapala yakni memiliki kemampuan *leadership*. Menurut Soepardi kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk memerintah, menggerakkan, melarang, membimbing, mengajak, mempengaruhi, menasehati, menyuruh, mengarahkan bahkan menghukum serta membina dengan maksud manajemen berjalan untuk mencapai tujuan (Soepardi, 1988). Kemampuan *leadership* ini sangat diperlukan ketika seseorang berkegiatan langsung dimasyarakat. Seperti yang dikatakan oleh Hani Pramono selaku Kawapala :

“setiap mengikuti kegiatan yang ada di Mawapala baik ketika dipilih untuk menjadi ketua atau memilih untuk menjadi sie dalam sebuah kepanitiaan, kemampuan *leadership* diasah sedemikian rupa, yang menjadikan kami dapat memimpin atau mengkoordinasi mengarahkan anggota-anggota yang lain selain itu juga dapat menjadikan saya lebih memahami tanggungjawab yang diberikan. Peningkatan kemampuan ini



juga saya rasakan ketika saya berkegiatan di masyarakat ditunjuk sebagai ketua dalam sebuah acara saya bisa bekerja secara profesional, dapat mengkoordinir teman-teman yang lain.”

Berdasarkan penuturan dari Hani Pramono kemampuan *leadership* atau kemampuan memimpin anggota Mawapala semuanya diasah walaupun tidak semua dijadikan sebagai pemimpin. Kemudian mampu menjadi seorang pemimpin dengan diberikan tugas sebagai pengurus inti maupun pengurus harian dan menjalankan tanggungjawabnya menjalankan roda organisasi serta mampu memupuk rasa kebersamaan antar anggota dengan melaksanakan semua program kerja secara bersama-sama. Selain itu anggota Mawapala juga dapat mengkoordinasi anggotanya dalam suatu kepanitiaan. Hal ini membuktikan bahwa ada peningkatan kemampuan *soft skill* khususnya pada kemampuan *leadership*.

#### 4. Kemampuan Adaptasi Yang Tinggi

Boylan dan Turner mengartikan kemampuan adaptasi sebagai perubahan dalam perilaku yang dicirikan oleh pendekatan inovatif atau kreatif sebagai respon dari perubahan lingkungan. Kemampuan adaptasi merupakan perubahan dalam perilaku yang dicirikan oleh pendekatan inovatif , sehingga dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah yang ada dengan solusi yang kreatif agar penyelesaian masalah dapat dilakukan secara efektif (Boylan & Kenneth A. Turner, 2017). Perlunya kemampuan adaptasi yang tinggi menjadikan organisasi Mawapala melakukan berbagai kegiatan yang menunjang berkembangnya kemampuan adaptasi anggotanya. Menurut penuturan Muhaemin Sulthoni selaku Kadiv *Rock Climbing*:

“di dalam organisasi Mawapala kami semua dilatih untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar dengan cepat. Sehingga kami terbiasa untuk langsung menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru kami datangi. Selain beradaptasi dengan lingkungan penyesuaian diri dengan suatu pekerjaan juga diperlukan. Kalo saya pribadi jelas kemampuan

adaptasi saya meningkat soalnya kan saya dari divisi *caving* tapi saya harus jadi kadiv RC kan itu ngga nyambung jadi kalo misal adaptasi saya ngga ada peningkatan saya ngga bisa menjalankan tugas saya jadi kadiv RC.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan adaptasi dilatih sebagai mana mestinya agar menjadikan warga Mawapala dapat beradaptasi dengan berbagai medan, situasi, kondisi, pekerjaan, dan lingkungan. Kemampuan ini sangat membantu anggota Mawapala untuk memperlancar berjalannya kegiatan dan membantu untuk dapat menjalin hubungan dengan masyarakat setempat.

#### 5. Kemampuan Komunikasi

Keterampilan komunikasi adalah kecakapan atau kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, melalui tulisan, lisan, simbol, gambar, grafis atau angka (secara langsung maupun tidak langsung) (Haribowo, 2022). Dalam organisasi Mawapala tidak hanya diajarkan komunikasi secara lisan dan tulisan tetapi komunikasi dalam bentuk simbol pun diajarkan.

“selain kedisiplinan, kemampuan komunikasi saya juga ikut meningkat, karena ketika saya diamanahkan menjadi kepala divisi saya diminta untuk dapat menjelaskan berbagai materi di divisi saya kepada kader-kader yang saya miliki, kadangkala saya juga diminta untuk memberikan materi untuk OPA lain. Selain menjelaskan materi saya juga sering diminta untuk menjadi moderator, MC dalam suatu acara”.

Berdasarkan penjelasan Fitri Nur Annisa dapat disimpulkan bahwa kemampuan berkomunikasi dari warga Mawapala dapat dikatakan mengalami perkembangan. Hal ini ditandai dengan diundangnya atau dimintanya warga Mawapala untuk menjadi pembicara atau MC dalam suatu acara seperti webinar, seminar, materi ruang dan lain-lain.

Gambar. 14  
Penyampaian Materi kepada Calon Warga Muda



Sumber: Dokumentasi Pribadi

Gambar di atas merupakan kegiatan materi ruang yang merupakan rangkaian kegiatan yang diadakan sebelum kegiatan Pendapa. Kegiatan materi ruang ini menjadi salah satu kegiatan yang membutuhkan kemampuan komunikasi yang baik. Seperti namanya kegiatan ini adalah kegiatan memberikan materi kepada calon warga Mawapala mengenai hal-hal apa saja yang nantinya akan dipraktikan di dalam kegiatan Pendapa. Kemampuan komunikasi ini sangat dibutuhkan dalam kegiatan ini. Hal ini disebabkan pemateri diharuskan menjelaskan materi secara jelas sehingga peserta paham dengan apa yang disampaikan dan tidak terkesan monoton serta dapat menarik perhatian dari peserta materi ruang.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas dapat dianalisis menurut teori peran dilihat dari indikator wujud perilaku dalam peran. Peran diwujudkan dalam perilaku oleh aktor. Wujud perilaku dalam peran ini nyata dan bervariasi. Teori peran tidak mengklasifikasikan istilah-istilanya menurut perilaku-perilaku khusus melainkan berdasarkan pada sifat asal dari perilaku dan tujuannya. Sehingga wujud perilaku peran dapat digolongkan misalnya kedalam jenis hasil kerja, hasil olahraga, pencari nafkah, pendisiplinan anak, pemeliharaan ketertiban dan lain sebagainya (Biddle, 1979). Berdasarkan hasil wawancara

dapat disimpulkan bahwa peran organisasi Mawapala dalam mengembangkan kemampuan *soft skill* para anggotanya bisa dikatakan berhasil dilihat dari hasil yang nampak pada para anggotanya.

### **C. Faktor Yang Mempengaruhi Pembinaan di Organisasi Mawapala**

Setiap melakukan pembinaan pasti mengalami hal-hal yang menjadikan pembinaan itu berjalan dengan lancar dan kadang mengalami hal-hal yang membuatnya tidak berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah :

#### **1. Keinginan**

Keinginan menjadi faktor yang mempengaruhi pembinaan *soft skill* yang ada di organisasi Mawapala, karena ketika seseorang tidak memiliki keinginan maka kegiatan tidak dapat dijalankan. Ketika seseorang tidak mempunyai suatu keinginan untuk mengembangkan dirinya maka sebanyak apapun pembinaan yang diberikan akan sia-sia namun sebaliknya ketika seseorang mempunyai keinginan yang tinggi walaupun pembinaan yang diberikan tidak banyak tetapi pembinaan tersebut akan berdampak pada dirinya. Sama halnya yang ada di organisasi Mawapala, ketika warga muda sudah tidak ingin melanjutkan jenjang pendidikan. Hal ini juga dijelaskan oleh Mohamad Surya dimana orang yang memiliki motivasi yang besar terhadap suatu aktivitas, akan lebih banyak memberikan perhatian dibandingkan dengan orang yang rendah motivasinya (Surya, 2015). Seperti apa yang dikatakan oleh Dimas selaku warga muda 2022:

“buat tetep ikut kegiatan yang ada di Mawapala susah mba kalo dari anaknya ngga mau. Kadang sering saya ajak buat ke basecamp aja ngga mau apalagi kalo saya minta dia buat ngebantuin persiapan kegiatan atau diminta buat nyelesain tanggung jawabnya waktu dia masuk di struktur kepanitiaan aja pasti dia ngga mau mba”.

Berdasarkan penuturan Dimas selaku warga muda angkatan 2021 dapat disimpulkan bahwa keinginan atau motivasi seseorang menjadi

faktor yang dapat mempengaruhi proses pembinaan yang ada di organisasi Mawapala. Hal ini diperkuat dengan temuan-temuan yang ada, dimana dapat dilihat ada beberapa anggota Mawapala yang tidak aktif mengikuti kegiatan sebab sudah tidak memiliki keinginan dan motivasi untuk terus melanjutkan jenjang pendidikan yang ada di organisasi Mawapala.

## 2. *Reward* dan *Punishment*

Pemberian *reward* (hadiah) kepada seseorang dapat meningkatkan, mendorong seseorang untuk bertindak dalam konteks pengembangan *soft skill* pemberian *reward* (hadiah) menjadikan orang yang dapat mengembangkan *soft skill* menjadi semakin percaya diri dan akan berusaha untuk terus melakukan hal yang berguna bagi pengembangan *soft skill* bahkan ketika seseorang diberikan reward dia akan melakukan hal-hal baru yang dapat membuatnya mengembangkan dirinya sendiri.

“ketika saya memberikan tawaran hadiah ketika dia diminta untuk memberikan masukan tentang diskusi yang sedang dijalankan, semua warga muda antusias untuk memberikan tanggapannya tentang materi diskusi tersebut”

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dapat memancing seseorang untuk dapat berpikir kritis dan menganggapi materi yang dibahas dalam diskusi, hal ini berarti reward dapat mempengaruhi pengembangan *soft skill*. Dalam pemberian *reward* pun dapat berlaku sebaliknya ketika *reward* yang dijanjikan tidak diberikan sesuai dengan kesepakatan awal dapat menjadikan seseorang tidak percaya dan malah meremehkan sehingga proses pengembangan *soft skill* dapat terhambat. Sama halnya dengan pemberian *reward* ketika pemberian *punishment* terkesan hanya formalitas saja dan monoton proses pengembangan *soft skill* dapat terhambat karena peserta pembinaan tidak menjalankan apa yang telah diarahkan, namun ketika pemberian *punishment* dilakukan secara

tegas dan tidak monoton proses pembinaan dapat berjalan dengan lancar.

Gambar. 15  
Pemberian Piala



Sumber : Mawapala

Berdasarkan temuan di lapangan bentuk pemberian *reward* yang dilakukan oleh organisasi Mawapala salah satunya dengan cara memberikan piala bergilir kepada seluruh warga. Namun ada kalanya pemberian *reward* tidak dilaksanakan dengan ketentuan diawal sehingga seluruh warga menjadi tidak percaya terhadap *reward* yang dijanjikan. Pemberian *punishment* dalam organisasi Mawapala bertujuan untuk membuat para anggotanya jera dan tidak mengulang kesalahan yang sama.

“sanksi-sanksi yang ada di organisasi Mawapala itu tergantung pelanggaran yang dilakukan yang paling kecil itu teguran kalo yang paling berat dikeluarkan secara tidak hormat dari Mawapala, nah sanksi yang paling sering diberlakukan itu sanksi fisik berupa seri mulai dari 2 seri dan yang paling banyak 10 seri disetiap kesalahan, selain sanksi seri adapula sanksi materil biasanya diberlakukan kepada warga yang melanggar kebijakan dari kepala divisi KLH.”

Berdasarkan dari penjelasan Devi Mailina dapat disimpulkan bahwa sanksi yang paling sering diberikan oleh organisasi kepada para pelanggar berupa sanksi fisik. Sanksi ini dilihat seberapa besar kesalahan yang dilakukan oleh pelanggar, pemberian sanksi ini diharapkan agar pelanggar merasa jera dan tidak melakukan kesalahan

yang sama sehingga dalam pelaksanaan pengembangan *soft skill* tidak terhambat dan dapat berjalan dengan lancar. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Biddle mengenai sanksi. Dimana sanksi merupakan usaha yang dilakukan seorang aktor dalam mempertahankan suatu nilai positif atau agar perwujudan peran diubah sedemikian rupa sehingga hal yang tadinya dinilai negatif berubah menjadi positif (Biddle, 1979). Peran organisasi Mawapala juga dapat dilihat melalui aspek sanksi dimana organisasi Mawapala mempertahankan suatu nilai positif dengan cara memberikan sanksi kepada seseorang bertindak negatif sehingga warga Mawapala yang melanggar dapat jera dan tidak melakukan hal yang melanggar AD/ART atau pun melanggar peraturan organisasi

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Peran organisasi Mawapala untuk pengembangan *soft skill* adalah memberikan ruang, sarana, prasarana dan pemateri. Pengembangan *soft skill* yang dilakukan oleh organisasi Mawapala dilakukan melalui beberapa kegiatan yang dikelompokkan kedalam dua jenis yakni melalui pembinaan rutin dan pembinaan insidental. Di dalam pembinaan rutin kegiatan yang dilakukan sebagai wadah pengembangan *soft skill* diantaranya Pendapa/Diksar, pelatihan-pelatihan, LDK (Latihan Dasar Kepemimpinan), Pengembaraan dan Masa Bimbingan. Sedangkan pembinaan insidental meliputi pendampingan kepanitiaan dan diskusi bersama. Adapun *soft skill* yang dikembangkan dalam berbagai kegiatan diatas diantaranya kemampuan komunikasi, kepemimpinan (*leadership*), tanggungjawab, kerjasama, manajemen waktu, adaptasi diri, berpikir kritis. Strategi yang digunakan dalam peningkatan pengembangan *soft skill* ini dilakukan dengan pendekatan antar warga Mawapala dengan melalui kegiatan diluar program kerja. Pembinaan-pembinaan di atas dilaksanakan menggunakan model pendampingan dan model diskusi. Model pendampingan digunakan organisasi Mawapala dalam melaksanakan pengembangan *soft skill* karena dianggap sebagai model pembinaan yang paling efektif. Dalam model pendampingan ini terdapat metode-metode yang digunakan diantaranya metode teladan, melatih kesadaran diri, metode nasihat, metode pembiasaan dan metode motivasi. Sedangkan pada metode diskusi organisasi Mawapala menggunakan metode sharing dan mentoring.



2. Dampak yang timbul akibat pembinaan pengembangan *soft skill* yang dilakukan oleh organisasi Mawapala adalah menjadikan kader-kader organisasi Mawapala memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, kemampuan *leadership* yang baik, kemampuan komunikasi yang baik, memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, memiliki tingkat kerjasama yang tinggi serta memiliki mental kuat. Faktor yang mempengaruhi pembinaan ini ada dua yakni faktor keinginan dan faktor *reward* (hadiah) serta *punishment* (hukuman).

## **B. Saran**

Bagi Organisasi Mawapala, Perlu adanya inovasi terbaru terhadap program pengembangan *soft skill* serta penegasan penerapan sanksi dan apresiasi untuk mendukung dalam meningkatkan motivasi anggota Mawapala untuk ikut serta dalam menjalankan kegiatan-kegiatan yang mendukung adanya pengembangan *soft skill* dan mewujudkan tujuan dari adanya pengembangan *soft skill* di organisasi Mawapala. selain itu mawapala juga harus lebih meningkatkan pengembangan *soft skill* yang telah ada sehingga dapat merubah stigma negatif yang diberikan oleh masyarakat kepada anggota organisasi Mawapala

Bagi peserta pengembangan *soft skill* atau anggota Mawapala, Perlu ditingkatkan lagi pemahaman akan pentingnya pengembangan *soft skill* agar dapat ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi Mawapala serta perlu adanya peningkatan bagi para warga penuh agar lebih intens dalam mendampingi warga muda didalam setiap kegiatan agar dapat mensukseskan tujuan pengembangan *soft skill* yang dilaksanakan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abidin, D. Z. (2008). *Al-Quran For Life Excellence*. Jakarta: Mizan.
- Akdon. (2006). *Strategis Managemen For Educational Management*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar, S. (1998). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offsit.
- Asmara, T. (2006). *Spiritual Centered Leadership (Kepemimpinan Berbasis Spiritual)*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Aqib, Z. (2009). *Pengembangan Profesi Guru dan Pengawas Sekolah*. Bandung: Yrama Widya.
- Bakran, H. (2005). *Prophetic Intelligence*. Yogyakarta: Islamika.
- Biddle, B. J. (1979). *Role Theory: Expectations, Identities, and Behavior*. New York: Academic Press
- Bungin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif (Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Creswell, J. W. (2018). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset (Memilih diantara Lima Pendekatan edisi ke 3)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma, S. (2008). Pendekatan, Jenis dan Metode Pendidikan. *staff.uny.ac.id*, 123.
- Elfindri. (2010). *Soft Skill untuk Pendidik*. Bandung: PT. Baduose Media.
- Hadijaya, Y. (2015). *Organisasi Kemahasiswaan dan Kompetensi Manajerial Mahasiswa*. Medan: Perdana Publishing.
- Haribowo, S. R. (2022). *Buku Ajar: Soft Skill dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: PT. Nas Media Indonesia.
- KBBI. (2015). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Knopfemacher. (1979). *Mahasiswa Dalam Perguruan Tinggi*. Jakarta: Gramedia.
- Majid, A. (2005). *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman. (1992). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Moleong, L. J. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya .
- Mulyasa. (2007). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyono, I. (2011). *Dari Karya Tulis Ilmiah sampai dengan Soft Skills*. Bandung: Yrama Widya.
- Neff, T. J., & James M. Citirin. (1999). *Lesson From The Top: The Search For America's Best Business Leader*. California: Currency.
- Organisasi Mawapala. (2017). *DIKTAT PENDAPA XXVI*. Semarang: Mawapala.
- Sailah, I. (2008). *Pengembangan Soft Skills Di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
- Sarwono. (1999). *Mahasiswa dan Peranannya dalam Perguruan Tinggi*. Bandung: Pustaka.
- Sarwono, S. W. (2015). *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siswanto. (2007). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soekanto, S. (2002). *Teori Peranan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soepardi. (1988). *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta: P2LPTK.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, M. (2015). *Strategi Kognitif dalam Proses Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto. (2005). *Konsep Dasar Anak Usia Dini*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Wahab, A. A. (2008). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Widarto. (2011). *Pengembangan Soft skills Mahasiswa Pendidikan Vokasi Melalui Clop-Work*. Yogyakarta: Paramita.

Widayanto, A. (2012). *Karakteristik Prestasi Akademik* . Yogyakarta: Lumbung Pustaka UNY.

Widodo. (2001). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja* . Jakarta: Bayumedia Publik.

### **Jurnal**

Agustino, L., & Arif Prasetyo Wibowo, Y. (2020). Peran Organisasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia dalam Mentranformasikan Nilai-Nilai Pancasila di Universitas Muhammadiyah Malang. *Jurnal Civic Hukum Vol. 5 No. 2*, hal: 191-204.

Anam, C., & Suharningsih. (2014). Model Pembinaan Disiplin Santri (Studi Kasus Pondok Pesantren Darul Fiqih Kab. Lamongan). *Jurnal Kajian Moral dan Kewarganegaraan Vol. 2 No. 2*, hal: 469-483.

Asmita, D., & Erionjoni. (2019). Perilaku Konsimtif dalam Mengikuti *Trend Fashion* Masa Kini (Studi Kasus Mahasiswi Sosiologi FIS UNP). *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan Vol. 2 No. 2*, hal: 91-96.

Bakhri, S. (2018). Minat Mahasiswa dalam Invertasi di Pasar Modal. *Al-Amwal Vol. 10 No. 1*, hal: 146-157.

Baskara. (2002). Broad Based Education Sebagai Wahana Kecakapan Hidup Education. *Jurnal Penelitian Vol.2 No.4*, hal: 357-363.

Boylan, S. A., & Kenneth A. Turner. (2017). Developing Organizational Adaptability for Complex Environment. *Journal of Leadership Education Vol. 16 No. 12*, hal: 183-198.

Budiati, Y., & Tri Endang Yani, N. (2012). Minat Mahasiswa Menjadi Wirausaha (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Universitas Semarang). *Jurnal Dinamika Sosial dan Budaya vol/ 14 No. 1*, hal: 89-101.

Cahyono, H. (2019). Peran Mahasiswa di Masyarakat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Setiabudhi Vol.1 ISSN.2686-6315*, hal: 35-40.

Cartono, & Fitri Aryanti, I. (2018). Pengembangan *Soft skill* Mahasiswa Calon Guru Melalui Pemberdayaan Unit Kegiatan Mahasiswa Di Universitas Pasundan. *Jurnal Komunikasi Pendidikan E-ISSN : 2549-4163. Vol. 2 No. 1*, hal: 69-76.

- Harahap, N. J. (2019). Mahasiswa dan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ecobisma Vol.6 No.1*, hal: 70-78.
- Kosasih. (2016). Peranan Organisasi Kemahasiswaan dalam Pengembangan *Civic Skills* Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial Vol. 2 No. 2*, hal: 64-74.
- Muhmin, A. H. (2018). Pentingnya Pengembangan *Soft skill* Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Forum Ilmiah Vol. 15 No. 2*, hal: 330-338.
- Muslim, S. B. (2014). Pergeseran Identitas Mahasiswa: Korelasi Religius dan Perilaku Mahasiswa IAIN Mataram. *Jurnal Penelitian Keislaman Vol.10 No. 2*, hal: 38-50.
- Mustikaningrum, G., & Linda Pramusinta, S. A. (2020). Implementasi Pendidikan Karakter Terintegrasi Kurikulum dan Metode Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Dasar Islam Vol.7 No.2*, hal: 154-164.
- Nasution, A. (2019). Metode Pembiasaan dalam Pembinaan Shalat Berjamaah dan Implikasinya Terhadap Penanaman Budaya Beragama Siswa SMP Negeri 2 Kabawetan. *Jurnal Al-Bahtsu Vol. 4 No. 1*, hal: 11-23.
- Nito, P. J., & Onieqie Ayu Dhea Manto, D. (2020). Pengaruh Program Mentoring Terhadap Peningkatan Kemampuan Berpikir Kritis Penggunaan Strandardized Nursing Language Mahasiswa Keperawatan sebagai Metode Pembelajaran. *Jurnal Kebidanan dan Keperawatan Vol 11 No. 2*, hal: 462-472.
- Oviyanti, F. (2016). Peran Organisasi Kemahasiswaan Intra Kampus dalam Mengembangkan Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa. *Jurnal Of Islamic Education Management Vol. 2 No. 1*, hal: 61-79.
- Putri, Y. E., & Elva Nuraina, F. (2019). Peningkatan Kualitas *Hard Skill* dan *Soft skill* Melalui Pengembangan Program *Teaching Factory* (TEFA) di SMK Model PGRI 1 Mejayan. *Jurnal Promosi : Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro Vol.7 No. 2*, hal: 26-33.
- Saragih, S. R. (2017). Mengembangkan Kemampuan Manajemen Waktu Melalui Layanan Penguasaan Konten Dengan Teknik Kontrak Perilaku Pada Siswa Kelas VIII-2 SMP N 5 Tebing Tinggi. *School Education Journal PGSD UNIMED Vol.7 No.3*, hal: 344-352.

- Sari, Y. M., & Sarmini. (2017). Peran Kegiatan Latihan Dasar Kepemimpinan Siswa Dalam Menumbuhkan Sikap Kepemimpinan Siswa. *Jurnal Kajian Moral & Kewarganegaraan Vol. 5 No. 3*, hal: 516-530.
- Setiani, F., & Rasto. (2016). Mengembangkan *Soft Skill* Siswa Melalui Proses Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 1 No 1*, hal: 160-166.
- Tuala, R. P., & Septuri, A. (2021). Strategi Pembinaan Organisasi Kemahasiswaan Intra Kampus di UIN Raden Intan Lampung. *Jurnal Kependidikan Islam Vol.11 No. 2*, hal: 237-247.
- Tumengkol, S. M. (2016). Dinamika Konflik dalam Organisasi. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum Vol. 3 No.1*, hal: 47-63.
- Widiatmaka, P., & Agus Pramusinto, K. (2016). Peran Organisasi Kepemudaan dalam Membangun Karakter Pemuda dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Pribadi Pemuda (Studi Pada Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Ansor di Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ketahanan Nasional Vol. 22 No. 2*, hal: 180-198.
- Winarno, S. H. (2010). Pengembangan *Soft Skill* dan *Hard Skill* dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Cakrawala Vol. 10 No. 2*, hal: 147-157.

### **Skripsi**

- Antini, F. (2020). *Peran Organisasi Mahasiswa Pencinta Alam Wahana Rimba Sriwijaya Dalam Penanaman Etika Lingkungan Pada Mahasiswa FKIP Universitas Sriwijaya Indralaya*. Indralaya: Prodi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya.
- Firdaus, R. (2013). *Motivasi Mahasiswa Bergabung di Organisasi Intra Kampus (Studi Eksplorasi Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP)*. Semarang: Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekomonika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Rismanto, H. (2013). *Pengembangan Soft Skill Siswa Melalui Metode Cooperative Learning Tipe Jigsaw di SMK Muda Patria Kalasan*. Yogyakarta: Skripsi Prodi Pendidikan Teknik Informatika Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.

### **Website**

Andriyanto, U. (2016, September 22). *Mahasiswa Pencinta Alam*. Retrieved April 19, 2022, pukul: 16.59 WIB from Kompasiana: <https://www.google.co.id/amp/s/www.kompasiana.com/amp/usmanandri97/mahasiswa-pencinta-alam>

### **Lain-lain**

Republik Indonesia . (2012). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang "Pendidikan Tinggi"*. Jakarta: Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia.

## LAMPIRAN



# MAWAPALA

**MAHASISWA WALISONGO PENCINTA ALAM  
UIN WALISONGO SEMARANG**

Basecamp: Komplek GSG Kampus III Jln. Prof Hamka km 02 Ngaliyan Semarang  
Telp. 081225518139 (Sutiroh), e-mail: [lestari.mawapala@gmail.com](mailto:lestari.mawapala@gmail.com)

### INDIKATOR PENILAIAN SIKAP

ASPEK	INDIKATOR	SKALA NILAI	KETERANGAN
Aktif	Dapat aktif dalam diskusi yang dilaksanakan	0-100	KB : Skala nilai 0 – 30
	Memberi pendapat tentang materi yang disampaikan		B : Skala nilai 30 – 60
	Dapat menjawab pertanyaan yang diberikan oleh pemateri		SB : Skala Nilai 60 -100
	Mengikuti materi dari awal sampai akhir		
Disiplin	Datang tepat waktu	0-100	KB : Skala nilai 0 – 30
	Mengikuti aturan yang telah dibuat		B : Skala nilai 30 – 60
	Menggunakan kaidah bahasa tulis yang benar		SB : Skala Nilai 60 -100
	Mengikuti kegiatan sesuai dengan jadwal yang telah diputuskan		
Tanggung Jawab	Melaksanakan tugas individu dengan baik	0-100	KB : Skala nilai 0 – 30
	Menerima resiko dari tindakan yang dilakukan		B : Skala nilai 30 – 60
	Melaksanakan apa yang dikatakan tanpa disuruh		SB : Skala Nilai 60 -100
	Mengakui/meminta maaf atas kesalahan yang dilakukan		



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

1. Nama : Vina Nafiatul Ulum Al-Aziva
2. TTL : Tegal, 10 Juli 1997
3. Alamat : Jl. Edelwais No 32 RT 03 RW 01 Desa  
Tegalwangi, Kecamatan Talang Kabupaten  
Tegal Jawa Tengah
4. Agama : Islam
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Jurusan/Prodi : Sosiologi
7. Pendidikan : a. SD : SDN Tegalwangi 03  
b. SMP : MTs Filial Al-Iman Adiwerna  
c. SMA : SMA N 02 Tegal
8. Pengalaman Organisasi : MAWAPALA
9. No HP : 088215703314
10. Email : vinanafiatululum@gmail.com
11. Instagram : vina\_nafiatul
12. Facebook : Vina Nafiatul Ulum Al-Aziva
13. Motto Hidup : Hadapi kekuranganmu dan akui mereka, tapi jangan biarkan mereka menguasaimu. Biarkan mereka mengajarmu tentang kesabaran, kasih sayang dan pengetahuan.