



**Dinamika Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi
Kemahasiswaan: Studi Kasus Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik
Indonesia (PMKRI) Kota Padang**

***Dynamics of Transformational Leadership in Student Organizations: A Case
Study of the Catholic Student Association of the Republic of Indonesia (PMKRI)
in Padang City***

**Syukri Ananda Dwi Zulfa^{1*}, Ulfa Zahara², Wiftada³, Yola Triana⁴, Lusiana Suhetsyah⁵,
Syamsir⁶**

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

Email : zulfasyukri2804@gmail.com^{1*}, ulfazahra66@gmail.com², wiftada@gmail.com³, yolatriana17@gmail.com⁴,
suhetsyahlusiana@gmail.com⁵, syamsirsaili@yahoo.com⁶

Article Info**Article history :**

Received : 23-05-2025

Revised : 25-05-2025

Accepted : 27-05-2025

Pulished : 29-05-2025

Abstract

Leadership within the Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI) plays a crucial role in advancing the organization and shaping the character of its cadres. PMKRI leaders are not only tasked with managing work programs but also integrating religious values and social advocacy into every step of the organization. Transformational and servant leadership models are relevant, where leaders are expected to inspire and empower their members, driving positive and sustainable change. Over time, leadership in PMKRI has undergone significant changes, transitioning from a focus on social status and ethnicity to prioritizing intellectual capacity and ideological dedication. Along with this transformation, the culture of leadership training plays an essential role in maintaining the continuity of organizational values, even when faced with the challenges of democratization and renewal. PMKRI leaders not only perform administrative tasks but also serve as activists and spiritual mentors, representing the organization in public spheres. Effective leadership in PMKRI must emphasize inclusivity, persuasive communication, and conflict management based on fraternity to navigate the dynamics of the times and ensure the organization's objectives are achieved.

Keywords : leadership, training, transformational

Abstrak

Kepemimpinan dalam Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI) memiliki peran penting dalam memajukan organisasi serta membentuk karakter kader. Pemimpin PMKRI tidak hanya bertugas mengelola program kerja, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dan keberpihakan sosial dalam setiap langkah organisasi. Kepemimpinan transformasional dan servant leadership menjadi model yang relevan, di mana pemimpin diharapkan dapat menginspirasi dan memberdayakan anggotanya, serta mendorong perubahan positif yang berkelanjutan. Dalam sejarahnya, kepemimpinan di PMKRI mengalami perubahan signifikan, dari yang awalnya berbasis status sosial dan suku menjadi lebih berfokus pada kapasitas intelektual dan dedikasi ideologis. Seiring dengan transformasi ini, budaya kaderisasi juga berperan penting dalam menjaga kesinambungan nilai-nilai organisasi, meski dihadapkan pada tantangan



demokratisasi dan pembaruan. Pemimpin PMKRI tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga berperan sebagai aktivis dan pembina rohani, serta menjadi representasi organisasi di ruang publik. Kepemimpinan yang efektif di PMKRI harus mengedepankan inklusivitas, komunikasi persuasif, serta pengelolaan konflik berbasis kekeluargaan untuk menghadapi dinamika zaman dan memastikan tujuan organisasi tercapai.

Kata Kunci : kepemimpinan, kaderisasi, transformasional

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan elemen yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberlanjutan suatu organisasi, baik itu di sektor publik, swasta, maupun dalam konteks organisasi non-profit seperti organisasi kemahasiswaan. Menurut Bass (1985: 27), kepemimpinan tidak hanya terbatas pada pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga berfungsi sebagai pendorong perubahan dan sumber inspirasi bagi anggota organisasi. Dalam hal ini, seorang pemimpin tidak hanya bertugas untuk mengarahkan dan mengelola, tetapi juga harus mampu menciptakan visi yang jelas dan memotivasi anggota untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis. Organisasi kemahasiswaan sering kali menjadi wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri, berinteraksi, dan berkontribusi dalam masyarakat. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif dalam organisasi ini sangat penting untuk membentuk karakter mahasiswa, mengarahkan visi organisasi, serta menumbuhkan semangat perjuangan di kalangan mahasiswa sebagai agen perubahan dalam masyarakat (Sudarwan, 2014: 45). Pemimpin yang baik dalam organisasi kemahasiswaan harus mampu memahami dinamika yang terjadi di lingkungan sekitar, serta mampu menginspirasi dan memberdayakan anggota untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat.

Sejak era kemerdekaan hingga pasca reformasi, organisasi kemahasiswaan di Indonesia telah mengalami perkembangan yang sangat signifikan, baik dari segi struktur, fungsi, maupun peran sosialnya. Perubahan ini tidak terlepas dari dinamika sosial politik yang terjadi di tingkat nasional, yang mempengaruhi cara mahasiswa berorganisasi dan berinteraksi dengan masyarakat. Dalam konteks ini, organisasi kemahasiswaan tidak hanya berfungsi sebagai wadah untuk menyalurkan aspirasi dan kepentingan mahasiswa, tetapi juga sebagai agen perubahan yang aktif dalam membentuk opini publik dan mempengaruhi kebijakan pemerintah.

Surbakti (2017: 134) mencatat bahwa perubahan struktur kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan mencerminkan adaptasi terhadap tuntutan zaman. Dalam hal ini, kita dapat melihat pergeseran dari model kepemimpinan elitis yang cenderung terpusat dan hierarkis menuju model yang lebih demokratis dan partisipatif. Model kepemimpinan yang baru ini memberikan ruang bagi semua anggota untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan, sehingga menciptakan suasana yang lebih inklusif dan kolaboratif. Hal ini sangat penting, terutama dalam konteks organisasi kemahasiswaan yang terdiri dari individu-individu dengan latar belakang, pandangan, dan kepentingan yang beragam.



Fenomena ini terlihat jelas dalam organisasi kemahasiswaan yang berbasis identitas keagamaan, seperti Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI). PMKRI, sebagai salah satu organisasi kemahasiswaan yang memiliki karakteristik unik, menunjukkan bagaimana kepemimpinan yang partisipatif dapat memperkuat solidaritas di antara anggotanya. Dalam PMKRI, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong anggota untuk aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan, baik di tingkat organisasi maupun dalam konteks sosial yang lebih luas.

Perubahan paradigma kepemimpinan ini juga mencerminkan kesadaran akan pentingnya peran mahasiswa dalam konteks sosial dan politik. Mahasiswa tidak lagi dipandang sebagai kelompok yang pasif, tetapi sebagai agen perubahan yang memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi dalam pembangunan masyarakat. Dalam hal ini, organisasi kemahasiswaan berperan sebagai jembatan antara mahasiswa dan masyarakat, membantu mahasiswa untuk memahami isu-isu sosial yang ada dan mendorong mereka untuk terlibat dalam upaya penyelesaian masalah tersebut.

Selain itu, pergeseran ini juga menunjukkan bahwa organisasi kemahasiswaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan zaman, termasuk perkembangan teknologi dan informasi yang mempengaruhi cara komunikasi dan interaksi antaranggota. Dengan memanfaatkan teknologi, organisasi kemahasiswaan dapat menjangkau lebih banyak anggota, memperluas jaringan, dan meningkatkan efektivitas dalam menyampaikan pesan dan aspirasi mereka.

Sebagai organisasi nasional yang mengumpulkan mahasiswa Katolik dari berbagai daerah di Indonesia, PMKRI memiliki karakteristik unik dalam pola kepemimpinannya. Greenleaf (1970: 15) menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam organisasi berbasis nilai seperti PMKRI harus mengedepankan konsep "servant leadership", di mana pemimpin berfungsi sebagai pelayan bagi anggotanya. Tjiptono (2011: 78) juga menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dalam organisasi yang fokus pada pengembangan individu dan kolektif, mendorong anggota untuk berpikir kritis dan beradaptasi dengan tantangan zaman.

Keberadaan Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI) di Kota Padang memiliki makna yang sangat khusus dan signifikan, terutama mengingat posisi mahasiswa Katolik sebagai kelompok minoritas di lingkungan yang mayoritas beragama Islam. Dalam konteks ini, PMKRI tidak hanya berfungsi sebagai organisasi yang menghimpun mahasiswa Katolik, tetapi juga sebagai wadah yang berperan dalam memperkuat identitas dan nilai-nilai keagamaan anggotanya di tengah masyarakat yang beragam. Martono (2019: 67) mencatat bahwa organisasi kemahasiswaan minoritas di daerah dengan dominasi agama tertentu sering menghadapi tantangan yang lebih kompleks dalam hal kepemimpinan, baik dalam pengelolaan internal maupun dalam membangun hubungan harmonis dengan kelompok mayoritas.

Tantangan yang dihadapi oleh PMKRI di Kota Padang mencakup berbagai aspek, mulai dari pengelolaan organisasi yang efektif hingga upaya untuk menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik dengan kelompok mayoritas. Dalam hal pengelolaan internal, pemimpin PMKRI harus



mampu menciptakan suasana yang inklusif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi. Hal ini penting untuk membangun solidaritas di antara anggota, sehingga mereka dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk mengelola perbedaan pendapat dan konflik yang mungkin muncul di dalam organisasi, sehingga dapat menjaga keharmonisan dan fokus pada misi organisasi.

Di sisi lain, membangun hubungan harmonis dengan kelompok mayoritas merupakan tantangan yang tidak kalah penting. Dalam konteks ini, PMKRI perlu mengembangkan strategi komunikasi yang efektif untuk menjelaskan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi kepada masyarakat luas. Pemimpin PMKRI harus mampu menjadi jembatan antara mahasiswa Katolik dan masyarakat mayoritas, dengan cara menunjukkan bahwa keberadaan mereka bukanlah ancaman, melainkan kontribusi positif bagi keragaman dan toleransi di masyarakat. Melalui dialog yang konstruktif dan kegiatan kolaboratif, PMKRI dapat memperkuat hubungan dengan kelompok mayoritas, serta menciptakan pemahaman yang lebih baik tentang keberagaman agama dan budaya.

Dalam satu dekade terakhir, perkembangan Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI) di Kota Padang menunjukkan adanya transformasi pola kepemimpinan yang signifikan. Perubahan ini tidak hanya mencerminkan dinamika internal organisasi, tetapi juga merupakan respons terhadap perubahan sosial, politik, dan budaya yang terjadi di masyarakat. Observasi awal menunjukkan pergeseran dari model kepemimpinan tradisional yang cenderung hierarkis menuju model yang lebih kolaboratif dan partisipatif. Dalam model kepemimpinan tradisional, keputusan sering kali diambil oleh sekelompok kecil pemimpin tanpa melibatkan anggota secara luas. Namun, dengan adanya perubahan ini, pemimpin PMKRI kini lebih mengedepankan dialog dan partisipasi aktif dari semua anggota dalam proses pengambilan keputusan.

Widodo (2018: 112) mengungkapkan bahwa perubahan pola kepemimpinan di organisasi kemahasiswaan di wilayah minoritas seperti PMKRI Kota Padang merupakan strategi adaptasi terhadap konteks sosial yang dinamis. Dalam lingkungan yang beragam, di mana mahasiswa Katolik beroperasi sebagai kelompok minoritas di tengah mayoritas beragama Islam, penting bagi PMKRI untuk mengembangkan model kepemimpinan yang tidak hanya responsif terhadap kebutuhan anggotanya, tetapi juga mampu membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar. Dengan mengadopsi pendekatan kolaboratif, PMKRI dapat menciptakan suasana yang lebih inklusif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan memiliki suara dalam organisasi.

Transformasi ini juga mencerminkan kesadaran akan pentingnya kepemimpinan yang adaptif dalam menghadapi tantangan yang kompleks. Dalam konteks sosial yang terus berubah, pemimpin PMKRI dituntut untuk memiliki kemampuan untuk merespons isu-isu yang muncul, baik di tingkat lokal maupun nasional. Misalnya, isu-isu seperti toleransi beragama, keadilan sosial, dan partisipasi dalam pembangunan masyarakat menjadi semakin relevan. Dengan mengadopsi model kepemimpinan yang partisipatif, PMKRI tidak hanya dapat meningkatkan keterlibatan



anggotanya, tetapi juga memperkuat posisinya sebagai aktor yang berkontribusi dalam dialog sosial yang lebih luas.

Penelitian mengenai kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan berbasis keagamaan umumnya lebih banyak berfokus pada organisasi yang mewakili kelompok mayoritas. Prasetyo (2020: 89) menunjukkan adanya kesenjangan dalam literatur akademik mengenai dinamika kepemimpinan organisasi kemahasiswaan minoritas, termasuk PMKRI, terutama di daerah dengan komposisi demografis yang heterogen seperti Kota Padang. Kesenjangan ini menimbulkan tantangan teoretis dan praktis dalam memahami kompleksitas kepemimpinan transformasional di konteks tersebut.

Tantangan kepemimpinan Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI) di Kota Padang tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan organisasi internal, tetapi juga mencakup berbagai upaya strategis yang lebih luas, seperti membangun solidaritas di antara anggota, menjaga keberlanjutan nilai-nilai organisasi, serta memperkuat peran advokasi sosial di masyarakat. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa PMKRI dapat berfungsi sebagai wadah yang tidak hanya mengakomodasi kepentingan anggotanya, tetapi juga berkontribusi secara positif terhadap masyarakat di sekitarnya.

Nugroho (2021: 156) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dalam organisasi kemahasiswaan berbasis identitas keagamaan harus mampu mengintegrasikan tiga dimensi utama: penguatan identitas kolektif, pemberdayaan anggota, dan keterlibatan aktif dalam isu-isu sosial kemasyarakatan. Ketiga dimensi ini menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas kepemimpinan transformasional di PMKRI Kota Padang.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika kepemimpinan transformasional dalam organisasi PMKRI Kota Padang, dengan fokus pada empat aspek utama: (1) mengidentifikasi karakteristik kepemimpinan transformasional yang dikembangkan dalam PMKRI Kota Padang; (2) menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan model kepemimpinan tersebut; (3) mengeksplorasi tantangan dan strategi adaptasi kepemimpinan PMKRI dalam konteks sosial Kota Padang; serta (4) merumuskan model kepemimpinan transformasional yang efektif untuk keberlanjutan organisasi PMKRI Kota Padang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan konsep kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi kemahasiswaan berbasis identitas keagamaan, serta memberikan rekomendasi praktis untuk penguatan kepemimpinan PMKRI di Kota Padang dan daerah-daerah serupa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif analisis dengan metode studi kasus, yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam dinamika kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan, khususnya di Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI) Cabang Kota Padang, yang memiliki karakteristik unik sebagai



organisasi kader berbasis nilai-nilai kekatolikan dan nasionalisme. Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha menangkap kompleksitas, proses, serta nuansa yang mungkin tidak terlihat hanya dari data kuantitatif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, yaitu jenis wawancara yang memungkinkan adanya alur pertanyaan terbuka namun tetap mengacu pada kerangka yang telah disiapkan sebelumnya. Informan utama dalam penelitian ini adalah Ketua PMKRI Cabang Padang yang dipilih secara purposif karena perannya yang sangat sentral dalam menjalankan fungsi manajerial organisasi. Dalam wawancara ini, peneliti menggali lebih dalam mengenai pengalaman kepemimpinan pribadi, strategi dalam mengelola dinamika organisasi, nilai-nilai yang dijunjung dan diinternalisasi, hingga tantangan serta dilemma kepemimpinan yang dihadapi selama masa jabatan.

Analisis data dilakukan dengan metode reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan berdasarkan pendekatan Miles dan Huberman. Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan konfirmasi kepada informan. Pemilihan Ketua PMKRI sebagai informan didasarkan pada perannya yang sentral dalam menjalankan roda organisasi dan pengambilan keputusan strategis. Dengan metode ini, diharapkan diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai karakteristik, gaya, dan efektivitas kepemimpinan di PMKRI Cabang Padang.

Lokasi penelitian dipilih di Sekretariat Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI) Cabang Kota Padang dengan pertimbangan karakteristik khusus wilayah dan kompleksitas tugas yang diemban oleh perhimpunan ini. Penelitian dilaksanakan pada Jum'at, 21 Maret 2025. Jadwal penelitian disusun secara sistematis dengan mempertimbangan ketersediaan informan dan aksesibilitas terhadap data yang dibutuhkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan seperti Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI) menempati posisi yang sangat penting dalam menentukan arah, stabilitas, dan dinamika organisasi. Sebagai organisasi nasional yang menghimpun mahasiswa Katolik dari seluruh penjuru Indonesia, kepemimpinan di PMKRI bukan hanya sebatas soal menjalankan program kerja yang telah direncanakan, melainkan juga menjadi motor penggerak yang menghidupkan nilai-nilai perjuangan, menginternalisasi semangat solidaritas, serta membangun karakter kader sebagai insan intelektual, kristiani, dan fraternal. Dalam konteks ini, peran pemimpin tidak hanya administratif, melainkan juga ideologis, visioner, dan transformatif. Pemimpin PMKRI harus mampu membangun integrasi antara visi profetik yang bercorak keagamaan dan keberpihakan sosial, serta realitas pergerakan mahasiswa yang senantiasa dinamis dan penuh tantangan.

Sejalan dengan pendapat Bass (1985), kepemimpinan dalam organisasi seperti PMKRI tidak hanya berfungsi untuk mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia, tetapi juga untuk memberikan inspirasi dan perubahan positif. Kepemimpinan transformasional yang ditekankan



oleh Bass sangat relevan dalam hal ini, dimana pemimpin PMKRI harus mampu menginspirasi anggotanya untuk berkembang dan mewujudkan visi organisasi.

Dalam perjalanan sejarahnya, kepemimpinan di PMKRI mengalami perubahan yang cukup signifikan, sejalan dengan perubahan konteks sosial, politik, dan budaya bangsa Indonesia. Pada masa awal berdirinya, struktur kepemimpinan di PMKRI lebih bersifat elitis dan cenderung berbasis pada kelompok-kelompok tertentu, terutama dominasi dari etnis Tionghoa dan keturunan bangsawan lokal. Fokus organisasi pada periode awal lebih diarahkan pada bidang ekonomi, perdagangan, dan sosial kemasyarakatan, mengingat kebutuhan zaman yang menuntut penguatan di sektor tersebut pasca-kemerdekaan. Seiring perkembangan, khususnya sejak era Orde Baru dan Reformasi, PMKRI mengalami transformasi identitas yang lebih progresif. Kepemimpinan tidak lagi dibatasi oleh latar belakang suku atau kelas sosial, melainkan lebih menitikberatkan pada kapasitas intelektual, komitmen ideologis, dan pengalaman organisatoris. Ini menunjukkan adanya pergeseran dari pola kepemimpinan berbasis koneksi sosial menjadi kepemimpinan berbasis kompetensi dan dedikasi.

Menurut Sudarwan (2014), perubahan dalam struktur kepemimpinan organisasi sering kali dipengaruhi oleh perubahan konteks sosial dan politik. Hal ini tercermin dalam PMKRI, yang selama bertahun-tahun beradaptasi dengan dinamika politik Indonesia, dari masa Orde Baru hingga era Reformasi. Transformasi ini menggambarkan bahwa kepemimpinan di PMKRI harus lebih inklusif dan berbasis pada kemampuan intelektual dan komitmen ideologis anggota, daripada terjebak pada hubungan sosial atau status sosial semata.

Meskipun demikian, dalam praktiknya terdapat pola-pola tidak tertulis yang membentuk budaya organisasi mengenai regenerasi kepemimpinan. Salah satu yang cukup dominan adalah apa yang disebut sebagai "mitos kaderisasi", yakni anggapan bahwa calon pemimpin ideal harus melewati jenjang kaderisasi tertentu, serta memiliki kedekatan dengan pemimpin sebelumnya. Fenomena ini kadang-kadang menimbulkan eksklusivitas dalam rekrutmen kepemimpinan, tetapi juga dapat dilihat sebagai mekanisme kontrol mutu, untuk memastikan bahwa hanya kader yang benar-benar matang secara ideologi, organisasi, dan aksi yang dapat menduduki posisi strategis. Hal ini menggambarkan bahwa dalam organisasi berbasis nilai seperti PMKRI, keberlanjutan kepemimpinan tidak hanya soal popularitas, melainkan soal kontinuitas visi dan nilai.

Menurut Greenleaf (1970), konsep "servant leadership" sangat relevan dengan fenomena ini. Pemimpin PMKRI, dalam kapasitasnya sebagai pelayan bagi kader-kadernya, bertanggung jawab untuk menjaga kesinambungan nilai dan idealisme organisasi. Meskipun demikian, pola kaderisasi ini juga harus diimbangi dengan keterbukaan terhadap proses demokratisasi dan pembaruan yang dibutuhkan oleh organisasi untuk tetap relevan di tengah tantangan zaman.

Ruang lingkup kepemimpinan di PMKRI sendiri sangat luas. Pemimpin tidak hanya diharapkan menjalankan tugas-tugas administratif internal, seperti mengelola program kerja dan mengoordinasikan presidium, tetapi juga menjadi representasi organisasi di ruang-ruang publik, baik dalam konteks advokasi sosial-politik maupun dalam membangun relasi eksternal dengan



lembaga gerejawi, pemerintah, dan masyarakat sipil. Selain itu, pemimpin juga harus mampu membina kehidupan rohani kader, mengingat identitas Katolik menjadi pilar utama PMKRI. Oleh karena itu, figur pemimpin di PMKRI memegang tiga peran utama: organisatoris, aktivis, dan pastoral. Tidak mudah untuk menyatukan ketiga peran ini dalam diri satu individu, namun inilah tantangan yang harus dihadapi dalam membangun kepemimpinan PMKRI yang utuh.

Terkait dengan konsep kepemimpinan yang lebih holistik ini, Surbakti (2017) menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus mampu mengintegrasikan berbagai dimensi kepemimpinan, termasuk aspek rohani, sosial, dan organisasi. Hal ini mengingat pentingnya pemimpin yang tidak hanya cakap dalam manajemen organisasi, tetapi juga mampu memberikan teladan dalam hal keimanan dan etika hidup.

Bentuk kepemimpinan yang ideal di PMKRI adalah model kepemimpinan soliter kolegal. Artinya, meskipun secara struktur organisasi terdapat pembagian tugas antar presidium, pemimpin utama seperti Ketua Presidium tetap menjadi figur sentral yang menentukan arah gerak organisasi. Namun, dalam pengambilan keputusan, prinsip kolegalitas tetap dijaga, dengan mempertimbangkan suara semua presidium dan anggota secara proporsional. Model ini berupaya menghindari praktik otoritarianisme sambil tetap mempertahankan efektivitas organisasi. Pemimpin di PMKRI harus mampu menjadi komunikator yang baik, membuka ruang partisipasi seluas-luasnya, namun tetap memiliki keberanian untuk mengambil keputusan penting secara cepat dan tepat, terutama dalam situasi darurat atau ketika menghadapi tekanan eksternal.

Dalam hal ini, Bass (1985) menekankan bahwa pemimpin yang efektif harus mampu menyeimbangkan antara pengambilan keputusan yang otoritatif dalam kondisi tertentu dan kolegalitas dalam situasi normal. Keseimbangan ini memungkinkan terciptanya iklim organisasi yang demokratis, namun tetap terjaga ketegasan dalam menentukan arah organisasi.

Jenis kepemimpinan yang dikembangkan di PMKRI mengedepankan model kepemimpinan transformasional dan servant leadership. Pemimpin dituntut untuk tidak hanya menjadi pengatur atau administrator, tetapi juga sebagai pelayan bagi kader dan organisasi. Ia harus mampu menginspirasi, membimbing, dan memberdayakan anggotanya, mendorong terciptanya kader-kader baru yang kritis, kreatif, dan memiliki kepekaan sosial tinggi. Selain itu, pendekatan transformasional memungkinkan pemimpin mendorong perubahan positif dalam organisasi, membangun visi jangka panjang, serta mengajak seluruh anggota untuk berpartisipasi aktif dalam mewujudkannya.

Menurut Tjiptono (2011), dalam organisasi yang berfokus pada perkembangan individu dan kolektif, seperti PMKRI, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi perubahan melalui visi yang jelas dan motivasi yang mendalam. Pemimpin yang transformasional akan mendorong anggota untuk berpikir lebih jauh, berinovasi, dan beradaptasi dengan tantangan zaman.

Dalam praktik kepemimpinan di PMKRI, keberadaan pemimpin formal dan informal memiliki peran yang saling melengkapi. Pemimpin formal, seperti Ketua Presidium Nasional



maupun Ketua Cabang, bertugas menjalankan roda organisasi sesuai mekanisme yang telah ditetapkan. Sementara itu, pemimpin informal yang bisa berasal dari kader senior, alumni, atau figur karismatik di internal berfungsi menjaga semangat idealisme, menjadi penjaga nilai, serta menjadi mentor informal bagi kader-kader muda. Hubungan yang harmonis antara pemimpin formal dan informal menjadi kunci terciptanya organisasi yang sehat dan dinamis.

Teknik kepemimpinan yang perlu diutamakan di PMKRI adalah teknik komunikasi persuasif, konsolidasi kader berbasis nilai, dan manajemen konflik berbasis pendekatan kekeluargaan. Mengingat keragaman latar belakang sosial, budaya, dan daerah asal para anggota PMKRI, pemimpin perlu mengedepankan prinsip inklusivitas dan solidaritas. Kepemimpinan tidak boleh jatuh pada favoritisme atau eksklusivisme kelompok tertentu. Sebaliknya, pemimpin harus mampu mengelola keragaman tersebut menjadi kekuatan kolektif, memperkaya dinamika organisasi, serta meningkatkan kapasitas adaptasi PMKRI terhadap berbagai tantangan zaman.

Kriteria kepemimpinan di PMKRI tidak hanya berorientasi pada aspek teknis manajerial, melainkan juga nilai-nilai spiritual dan moral. Seorang calon pemimpin harus memiliki integritas tinggi, daya juang yang kuat, kemampuan berpikir kritis-analitis, serta komitmen terhadap visi dan misi organisasi. Selain itu, penting bagi seorang pemimpin untuk menunjukkan sikap rendah hati, mau belajar dari siapa pun, serta mampu membangun budaya organisasi yang sehat berdasarkan prinsip kekeluargaan dan persaudaraan. Pendidikan kaderisasi formal seperti MPAB (Masa Penerimaan Anggota Baru), MABIM (Masa Bimbingan Anggota), dan LKK (Latihan Kepemimpinan Kader) menjadi syarat minimal untuk membentuk calon pemimpin, namun pembelajaran nyata di lapangan dan pengalaman organisasi tetap menjadi faktor penentu yang tidak kalah penting.

Prinsip etika yang dijunjung tinggi oleh pemimpin PMKRI mencakup prinsip *primus inter pares* (yang pertama di antara yang setara), nilai kejujuran, solidaritas, keberpihakan pada kaum kecil dan tertindas, serta spiritualitas Katolik yang menjadi sumber motivasi dan keteladanan. Pemimpin PMKRI harus mampu menjadikan hidupnya sebagai kesaksian nilai-nilai tersebut, bukan hanya dalam konteks internal organisasi, tetapi juga dalam kehidupan sosial yang lebih luas.

Tipologi kepemimpinan dalam PMKRI sangat bergantung pada konteks situasi dan kebutuhan organisasi. Dalam kondisi normal, model kepemimpinan demokratis deliberatif lebih dominan, di mana keputusan diambil melalui musyawarah dan pertimbangan bersama. Namun, dalam situasi krisis atau tekanan eksternal, model kepemimpinan soliter.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan PMKRI di Kota Padang memegang peranan strategis dalam membentuk arah gerak dan budaya organisasi. Hasil wawancara dengan Ketua Cabang PMKRI mengungkap bahwa pemimpin dituntut tidak hanya memiliki kapasitas manajerial, tetapi juga nilai-nilai spiritual, etis, dan ideologis yang kuat. Model kepemimpinan transformasional dan servant leadership terbukti relevan dalam mendorong kaderisasi yang berkesinambungan, menanamkan semangat solidaritas,



serta menjaga idealisme organisasi. Tujuan penelitian untuk memahami karakteristik dan tantangan kepemimpinan di PMKRI telah tercapai dengan menunjukkan bahwa keberhasilan pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuannya mengelola keberagaman internal, membangun komunikasi yang terbuka, dan menghadirkan keteladanan nilai dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan dalam PMKRI bukan hanya tentang struktur kekuasaan, melainkan juga tentang tanggung jawab moral sebagai penggerak visi profetik dan sosial. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan studi komparatif antar cabang PMKRI di berbagai daerah guna melihat dinamika kepemimpinan dalam konteks budaya dan sosial yang berbeda, serta menggali lebih dalam peran pemimpin informal dalam menjaga kesinambungan nilai organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardaniyati, L., Mujib, A., & Luzvinda, L. (2019). *Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Komitmen Resimen Mahasiswa*. Indonesian Journal of Islamic Psychology, 1(1), 81-104.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M. (2006). *Transformational leadership*. Lawrence Elbaum Associating.
- Greenleaf, R. K. (1970). *The Servant as Leader*. Robert K. Greenleaf Center for Servant Leadership.
- Harefa, D., Korengkeng, Y., Linda, O., Sahiundaleng, K., Tangkere, T., & Lengkong, F. (2024). *Analisis Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Organisasi Mahasiswa*. JMPK: Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen, 4(2), 74-84.
- Hayati, N., & Caniago, R. (2021). *The impact of transformational leadership on organizational commitment and member satisfaction in student organizations*. Journal of Leadership Studies, 15(3), 45-58.
- Makmuriana, L. (2021). *Kepemimpinan Transformasional*. Penerbit Nem.
- Munir, M., & Iqbal, A. (2021). *Transformational leadership in the digital era: Challenges and opportunities for student organizations*. International Journal of Educational Management, 35(4) 789-802.
- Sudarwan, D. (2014). *Transformasi Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Supriyanto, E. (2023). *The relevance of transformational leadership in contemporary student organizations*. Journal of Leadership and Organizational Studies, 30(2), 150-165.
- Surbakti, H. (2017). *Kepemimpinan Organisasi dan Perubahan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, F. (2011). *Manajemen Pemasaran: Prinsip, Strategi, dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi.
- Widyacahyani, A., Herawati, J., & Subiyanto, E. D. (2020). *Dampak kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan servant leadership terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 10(1), 68-74.
- Zamroni, Z. (2023). *Servant Leadership*.