

**KEPEMIMPINAN ORGANISASI MAHASISWA DALAM MENGHADAPI
TANTANGAN REGENERASI DAN KEBERLANJUTAN PROGRAM: STUDI
KASUS PADA WP2SOSPOL UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

Rifki Kurniawan¹, Syamsir², Muhammad Haikal faiz³, Rahmat Aidil

Fitrialdi⁴, Rianda Manorangi Irawan⁵, Syawal Irfan Hakim⁶

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial,
Universitas Negeri Padang

¹rifikikurniawan0665@gmail.com; ²syamsir@fis.unp.ac.id; ³muhammadhaikalfaz426@gmail.com ⁴amaik251103@gmail.com ⁵riandairawan@gmail.com;
⁶hakimsyawalirfan@gmail.com

ABSTRACT

Leadership is one of the key determinants of student organization sustainability, particularly in managing leadership regeneration and maintaining the continuity of work programs across successive management periods. This study aims to examine the role of student organization leadership in addressing regeneration challenges and sustaining program continuity, using WP2SOSPOL at Universitas Negeri Padang as a case study. The research employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews with organizational administrators who had direct experience in leadership and cadre development processes, then analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing, with validity ensured through source and technique triangulation. The findings indicate that WP2SOSPOL applies a hierarchical yet democratic leadership system, supported by a multi-level cadre development scheme ranging from member orientation to advanced leadership training. The most prominent regeneration challenge is the low psychological readiness of cadres to assume leadership positions, while program sustainability is strongly influenced by communication effectiveness, consistent tiered evaluation, and the role of the Advisory Board in bridging knowledge across leadership generations. The study concludes that the success of regeneration and program sustainability in student organizations largely depends on the leader's capacity to build a structured cadre system and a continuous culture of evaluation.

Keywords: *leadership; student organization; regeneration; cadre development; program sustainability*

ABSTRAK

Salah satu hal yang paling menentukan hidup-matinya organisasi mahasiswa adalah kepemimpinan — bukan hanya soal siapa yang memimpin, tapi bagaimana organisasi itu mengelola pergantian pengurus dan menjaga agar program kerja tidak berhenti setiap kali kepengurusan berganti. Tulisan ini mencoba melihat lebih dekat bagaimana kepemimpinan di WP2SOSPOL (Wadah Pengkajian dan Pengembangan Sosial Politik), Universitas Negeri Padang, menghadapi persoalan regenerasi sekaligus mempertahankan keberlangsungan program kerjanya. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui studi kasus, dengan data yang dikumpulkan lewat wawancara mendalam bersama pengurus yang sudah cukup lama berkecimpung dalam proses kaderisasi dan kepemimpinan organisasi ini. Data tersebut kemudian diolah melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, serta diperiksa keabsahannya lewat triangulasi sumber dan teknik. Dari hasil wawancara terlihat bahwa WP2SOSPOL menjalankan pola kepemimpinan yang berjenjang sekaligus demokratis, dengan tahapan kaderisasi yang cukup panjang, dari orientasi anggota baru hingga pelatihan kepemimpinan tingkat lanjut. Yang menarik, tantangan regenerasi yang paling terasa bukan soal kekurangan kader, melainkan kesiapan psikologis mereka untuk benar-benar memegang posisi pemimpin. Sementara itu, keberlanjutan program lebih banyak ditentukan oleh seberapa lancar komunikasi berjalan, seberapa konsisten evaluasi dilakukan di setiap level, dan sejauh mana Dewan Penasihat berperan menjembatani pengetahuan antar generasi pengurus. Singkatnya, penelitian ini menunjukkan bahwa berhasil-tidaknya regenerasi dan keberlanjutan program sangat bergantung pada kemampuan pemimpin membangun sistem kaderisasi yang tertata dan budaya evaluasi yang terus-menerus dijalankan.

Kata Kunci: kepemimpinan; organisasi mahasiswa; regenerasi; kaderisasi; keberlanjutan program

A. Pendahuluan

Bagi mahasiswa, organisasi bukan sekadar kegiatan sampingan di luar jam kuliah. Di sanalah banyak dari mereka pertama kali belajar berpikir kritis, mengasah karakter, dan mencoba keterampilan sosial yang tidak selalu didapat di ruang kelas. Ikut serta dalam berbagai aktivitas

organisasi memberi kesempatan untuk berlatih bekerja sama, mengelola program, berkomunikasi, sekaligus menghadapi masalah-masalah yang muncul dalam dinamika berorganisasi. Pengalaman semacam ini penting sebagai bekal mahasiswa menjadi sumber daya manusia yang punya kapasitas memimpin dan rasa

tanggung jawab sosial — hal yang sebenarnya juga diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

Dari sekian banyak faktor, kepemimpinan barangkali yang paling menentukan berhasil-tidaknya organisasi mahasiswa. Seorang pemimpin mengemban tugas mengarahkan anggota, menjaga koordinasi antar bidang, mendorong partisipasi, dan memastikan tujuan organisasi benar-benar tercapai. Kepemimpinan yang baik biasanya melahirkan budaya organisasi yang sehat dan memperkuat komitmen anggotanya. Epriliyana (2017) misalnya menemukan bahwa kepemimpinan berkorelasi erat dengan komitmen dan budaya organisasi di kalangan organisasi kemahasiswaan, yang pada dasarnya menegaskan pentingnya mutu kepemimpinan bagi keberlangsungan organisasi. Temuan Arifi, Afriansyah, dan Nellitawati (2018) juga sejalan, di mana pelaksanaan fungsi kepemimpinan ketua organisasi mahasiswa pada umumnya berada dalam kategori baik dan turut berkontribusi terhadap efektivitas

pelaksanaan program kerja organisasi.

Namun begitu, organisasi mahasiswa tidak lepas dari persoalan yang bisa mengganggu keberlangsungannya, dan salah satu yang paling sering muncul adalah regenerasi kepemimpinan. Regenerasi di sini bukan sekadar pergantian pengurus di atas kertas, melainkan proses mewariskan pengetahuan, pengalaman, nilai, dan budaya kerja kepada generasi berikutnya. Kalau proses ini tidak berjalan mulus, organisasi berisiko mengalami pelemahan kaderisasi, partisipasi anggota yang menurun, sampai program kerja yang terbengkalai. Persoalan ini terasa makin krusial mengingat sifat keanggotaan organisasi mahasiswa yang memang sementara — kesibukan kuliah, tuntutan menyelesaikan studi, dan minat pribadi yang berubah-ubah sering membuat anggota enggan melanjutkan tongkat estafet kepemimpinan ke periode selanjutnya.

Selain regenerasi, ada juga soal keberlanjutan program kerja yang sama pentingnya. Idealnya, program

kerja tidak hanya dirancang untuk mengejar capaian dalam satu periode kepengurusan saja, tapi juga memberi dampak yang terus terasa pada periode-periode berikutnya. Ini menuntut pemimpin organisasi untuk membangun sistem kerja yang terencana, mendokumentasikan setiap kegiatan dengan rapi, dan menyiapkan kader yang sanggup melanjutkan apa yang sudah dirintis.

WP2SOSPOL Universitas Negeri Padang menjadi salah satu organisasi mahasiswa di Fakultas Ilmu Sosial yang cukup aktif menjalankan program akademik, sosial, maupun pengembangan kepemimpinan, dan seperti organisasi mahasiswa pada umumnya, secara rutin mengalami pergantian kepengurusan. Karakteristik inilah yang membuat WP2SOSPOL menarik untuk dikaji lebih jauh: bagaimana kepemimpinannya menghadapi tantangan regenerasi sekaligus menjaga program kerjanya tetap berjalan.

Sudah cukup banyak penelitian yang membahas kepemimpinan di organisasi mahasiswa, misalnya dari sisi hubungannya dengan komitmen dan budaya organisasi (Epriliyana,

2017), peran ketua organisasi dalam mencapai tujuan (Arifi dkk., 2018), atau kontribusi organisasi terhadap pembentukan karakter kepemimpinan mahasiswa (Febrian, Hambali, & Hariyanti, 2022). Namun yang secara khusus mengaitkan praktik kepemimpinan dengan dua isu sekaligus — regenerasi dan keberlanjutan program — masih terbilang jarang, apalagi dalam konteks WP2SOSPOL Universitas Negeri Padang. Kekosongan inilah yang menjadi alasan penelitian ini dilakukan, dengan harapan bisa menambah wawasan kajian kepemimpinan organisasi mahasiswa sekaligus memberi masukan praktis bagi pengelolaan organisasi sejenis.

Dari uraian di atas, penelitian ini disusun untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut:

1. Bagaimana praktik kepemimpinan diterapkan dalam pengelolaan WP2SOSPOL Universitas Negeri Padang?
2. Apa saja tantangan regenerasi yang dihadapi WP2SOSPOL Universitas Negeri Padang?
3. Langkah-langkah apa yang ditempuh kepemimpinan organisasi dalam

mempertahankan keberlanjutan program kerja di WP2SOSPOL?

4. Faktor-faktor apa yang mendukung pelaksanaan kepemimpinan organisasi dalam menghadapi tantangan regenerasi dan menjaga keberlanjutan program?
5. Apa saja kendala yang menghambat pelaksanaan kepemimpinan organisasi dalam konteks regenerasi dan keberlanjutan program di WP2SOSPOL?

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis praktik kepemimpinan, tantangan regenerasi, strategi keberlanjutan program, serta faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi WP2SOSPOL Universitas Negeri Padang. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan bisa memperkaya kajian ilmu administrasi publik, khususnya soal kepemimpinan organisasi mahasiswa, kaderisasi, dan keberlanjutan program. Secara praktis, hasilnya diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi bagi WP2SOSPOL sendiri, rujukan bagi organisasi kemahasiswaan lain, serta masukan bagi Universitas Negeri Padang dalam mengembangkan ekosistem organisasi mahasiswa yang lebih sehat dan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, dipilih karena tujuannya memang untuk memahami secara mendalam bagaimana kepemimpinan organisasi mahasiswa menghadapi tantangan regenerasi dan menjaga keberlanjutan program di WP2SOSPOL Universitas Negeri Padang. Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif cocok dipakai untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dengan peneliti sendiri berperan sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Pendekatan studi kasus memungkinkan peneliti berfokus pada satu organisasi saja, sehingga pemahaman yang didapat soal praktik kepemimpinan, proses regenerasi, dan upaya menjaga keberlanjutan program bisa lebih menyeluruh.

Penelitian dilaksanakan di WP2SOSPOL Universitas Negeri Padang. Organisasi ini dipilih karena aktif menjalankan berbagai kegiatan akademik, sosial, dan pengembangan kepemimpinan mahasiswa, serta rutin mengalami pergantian kepengurusan — sehingga relevan untuk dikaji dari

sisi dinamika kaderisasi dan regenerasinya.

Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yakni berdasarkan kesesuaiannya dengan kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2023). Data dalam artikel ini bersumber dari wawancara mendalam terhadap pengurus inti WP2SOSPOL yang menjabat sebagai Kepala Difusi Sosial Masyarakat, dan sudah tiga tahun berproses di organisasi tersebut — mulai dari anggota muda, pengurus bidang, hingga akhirnya memimpin sebuah bidang. Pengalaman dan posisi informan ini membuatnya cukup representatif untuk menjelaskan praktik kepemimpinan, mekanisme kaderisasi berjenjang, proses transfer pengetahuan antarpengurus, serta faktor pendukung dan penghambat keberlanjutan program organisasi.

Data dikumpulkan lewat wawancara mendalam yang direkam dan ditranskripsikan secara verbatim, kemudian dilengkapi telaah dokumen sekunder berupa gambaran struktur kepengurusan dan alur kaderisasi organisasi. Analisisnya mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman sebagaimana diuraikan Sugiyono (2023), yang terdiri dari tiga

tahap: reduksi data (memilih dan menyederhanakan hasil wawancara agar sesuai fokus penelitian), penyajian data (menguraikan data dalam bentuk narasi tematik), dan penarikan kesimpulan (merumuskan temuan berdasarkan pola dan tema yang muncul). Keabsahan data diperiksa lewat triangulasi teknik, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan data sekunder terkait struktur dan alur kaderisasi, untuk memastikan konsistensi dan akurasi informasi yang didapat.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Praktik Kepemimpinan di WP2SOSPOL

Dari hasil wawancara terlihat bahwa WP2SOSPOL menjalankan sistem kepemimpinan yang berjenjang dan hierarkis — setiap anggota melewati tahapan keanggotaan secara bertahap sebelum bisa menduduki posisi pimpinan. Informan menceritakan bahwa dirinya menjalani proses ini selama tiga tahun: tahun pertama sebagai anggota muda, tahun kedua sebagai pengurus, dan baru pada tahun ketiga dipercaya memimpin sebuah bidang. Pola berjenjang

seperti ini menunjukkan bahwa posisi kepemimpinan di WP2SOSPOL tidak didapat begitu saja, melainkan lewat proses pembuktian kompetensi dan tanggung jawab yang terus berlangsung.

Soal gaya kepemimpinan, informan menegaskan bahwa WP2SOSPOL konsisten mengambil pendekatan demokratis, bukan otoriter. Keputusan organisasi diambil lewat musyawarah dan kesepakatan bersama, dengan mempertimbangkan masukan dari forum — bukan semata kehendak pemimpin. Ini sejalan dengan pandangan Northouse (2022) bahwa gaya kepemimpinan demokratis menekankan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan, dan cocok dengan karakter organisasi mahasiswa yang umumnya lebih efektif ketika menerapkan pendekatan partisipatif — anggota merasa dihargai dan punya ruang menyumbangkan gagasan.

Struktur kepemimpinan WP2SOSPOL juga ditopang oleh Dewan Penasihat (DP), yang bertugas membimbing kepengurusan baru. Anggotanya dipilih dari mantan pemimpin organisasi periode sebelumnya, dan tugas mereka

mengarahkan kepengurusan baru soal keberlanjutan program kerja serta praktik pengelolaan organisasi yang sudah berjalan. Keberadaan struktur penasihat semacam ini memperkuat fungsi kepemimpinan sebagai perantara komunikasi dan pengarah — sebagaimana dikemukakan Thoha (2021) — sekaligus menjadi jembatan transfer pengetahuan antargenerasi kepengurusan.

Tantangan Regenerasi di WP2SOSPOL

Yang menarik dari temuan penelitian ini, tantangan utama regenerasi kepemimpinan di WP2SOSPOL ternyata bukan soal minimnya jumlah kader, melainkan rendahnya kesiapan psikologis mereka untuk naik ke jenjang kepemimpinan. Informan menjelaskan bahwa hampir tidak ada kader yang benar-benar merasa siap saat dicalonkan atau mencalonkan diri — wajar saja mengingat besarnya tanggung jawab yang harus dipikul dalam sistem organisasi yang berjenjang dan terstruktur ini. Karena itu, dukungan dan keyakinan dari sesama pengurus jadi penting untuk meyakinkan calon pemimpin bahwa ia mampu menjalankan amanah

tersebut, sekaligus mengingatkan bahwa pemimpin tidak bekerja sendirian karena ada jajaran pengurus yang mendukung di belakangnya.

Temuan ini memperkuat apa yang sudah disampaikan Febrian, Hambali, dan Hariyanti (2022), bahwa hambatan regenerasi di organisasi mahasiswa banyak berkaitan dengan faktor internal anggota — bukan cuma soal waktu yang terbatas karena tuntutan akademik, tapi juga soal kesiapan mental dan kepercayaan diri kader untuk mengambil peran kepemimpinan yang lebih besar. Menariknya, informan menyebutkan bahwa indikator keberhasilan regenerasi di WP2SOSPOL justru diukur dari sejauh mana anggota lama bersedia melanjutkan keterlibatannya pada dua periode kepengurusan berikutnya. Semakin sedikit yang bertahan, semakin kuat indikasi bahwa proses kaderisasi periode sebelumnya belum berhasil membentuk kesiapan kader secara optimal.

Strategi Kaderisasi sebagai Fondasi Regenerasi

Untuk mengatasi tantangan tersebut, WP2SOSPOL menjalankan

sistem kaderisasi berjenjang dengan enam tahapan utama. Semuanya dimulai dari open recruitment, yang menempatkan peserta sebagai calon anggota muda. Setelah itu ada orientasi organisasi, lalu Basic Training 1 yang berisi materi dasar kepemimpinan, manajemen, teknik orasi, dan sejarah organisasi. Pada Basic Training 2, peserta mulai diberi ruang praktik lewat latihan orasi dan debat, biasanya digelar di luar ruangan.

Tahap berikutnya adalah pradiklat — rangkaian kegiatan luar ruangan yang dirancang untuk melatih jiwa pergerakan anggota lewat aktivitas seperti penjelajahan alam dan interaksi langsung dengan masyarakat. Puncak kaderisasi tingkat dasar adalah diklat, berupa kegiatan perkemahan tiga hari dua malam yang biasanya digelar akhir tahun, ditutup dengan penerbitan Surat Keputusan kelulusan bagi angkatan muda. Jenjang tertinggi dalam kaderisasi ini adalah Latihan Dasar Kepemimpinan Manajemen Mahasiswa (LTMN), dengan materi yang jauh lebih mendalam dan biasanya disampaikan langsung oleh senior organisasi.

Struktur kaderisasi berjenjang ini sejalan dengan konsep tahapan kaderisasi yang dikemukakan Thoha (2021) — penerimaan anggota, pendampingan, pelatihan kepemimpinan, pemberian tugas, dan evaluasi. Dengan enam jenjang yang tertata ini, WP2SOSPOL berusaha memastikan setiap kader mendapat bekal yang cukup sebelum dipercaya mengemban tanggung jawab kepemimpinan, sehingga regenerasi tidak terjadi secara mendadak, melainkan lewat pematangan kompetensi yang bertahap.

Transfer Pengetahuan Antargenerasi Kepengurusan

Transfer pengetahuan dari pengurus lama ke pengurus baru di WP2SOSPOL berjalan lewat dua jalur: formal dan struktural berjenjang. Jalur formal terwujud lewat kegiatan serah terima jabatan saat pergantian kepengurusan. Sementara jalur struktural berjenjang memanfaatkan hierarki organisasi, di mana setiap tingkatan menyampaikan pengetahuan sesuai cakupan tanggung jawabnya — anggota mendapat pemahaman soal keanggotaan dan program kerja dasar, sedangkan pengurus di level

lebih tinggi mendapat pembekalan yang lebih luas.

Di sinilah peran Dewan Penasihat menjadi krusial. Dipilih dari mantan pemimpin organisasi periode sebelumnya, DP bertugas membentuk arah kepengurusan baru dengan menjelaskan program kerja periode lalu, proses kerja yang sudah berjalan, serta cara pemetaannya. Pada periode penelitian ini dilakukan, Dewan Penasihat WP2SOSPOL beranggotakan tiga orang — satu mantan ketua umum dan dua mantan kepala bidang periode sebelumnya. Mekanisme ini menggambarkan fungsi kepemimpinan sebagai perantara komunikasi sebagaimana dikemukakan Thoha (2021), sekaligus jadi strategi nyata dalam menjaga keberlanjutan program lewat penguatan dokumentasi dan transfer pengalaman secara berjenjang.

Faktor Pendukung dan Penghambat Keberlanjutan Program

Ada beberapa faktor pendukung keberlanjutan program kerja WP2SOSPOL yang terungkap dari wawancara. Pertama, kerja sama yang baik antara pimpinan dan

anggota — mengingat pelaksanaan program kerja sepenuhnya dijalankan oleh anggota, bukan angkatan muda, sehingga dukungan dan partisipasi aktif mereka jadi prasyarat utama. Kedua, ketersediaan dukungan pendanaan program kerja, serta kemampuan ketua pelaksana dalam mengelola keterlibatan anggotanya.

Di sisi lain, ada juga faktor penghambat yang teridentifikasi: komunikasi yang kurang efektif antarpengurus, ketidakamanan koordinator maupun anggota dalam menjalankan tugas, serta konflik internal berupa saling menyalahkan ketika program kerja tidak berjalan sesuai rencana. Kesulitan mendapatkan dukungan eksternal juga menjadi kendala tersendiri. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keberlanjutan program sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi, sistem koordinasi, dan komitmen individu anggota — sekali lagi menegaskan bahwa mutu kepemimpinan dan keterlibatan anggota adalah penentu penting keberhasilan program jangka panjang.

Mekanisme Evaluasi sebagai Penjamin Keberlanjutan Program

Agar program kerja tetap berjalan meski kepengurusan berganti, WP2SOSPOL menerapkan sistem evaluasi berlapis yang dilakukan secara berjenjang dan periodik. Lapisan pertama adalah rapat internal di level divisi, membahas kendala teknis masing-masing bidang. Lapisan kedua adalah rapat pimpinan, tempat setiap kepala bidang menyampaikan kendala divisinya ke jajaran pimpinan. Lapisan ketiga adalah rapat kepengurusan bulanan untuk mengevaluasi keseluruhan program kerja yang sudah dilaksanakan.

Selain evaluasi bulanan, ada juga rapat kerja di pertengahan periode

kepengurusan untuk memaparkan kendala dan solusi atas program yang sudah berjalan separuh periode. Evaluasi puncaknya dilakukan di forum Musyawarah Besar (Mubes) pada akhir periode kepengurusan — menjadi ruang untuk menyampaikan kekurangan kepengurusan, hasil evaluasi menyeluruh, dan rencana perbaikan bagi kepengurusan berikutnya. Sistem evaluasi berjenjang ini menunjukkan bahwa keberlanjutan program tidak hanya bergantung pada perencanaan di awal periode, tapi juga pada budaya

evaluasi yang konsisten dan terdokumentasi — sejalan dengan pentingnya penilaian program yang dilakukan secara rutin.

Dampak Kepemimpinan terhadap Keberhasilan Regenerasi dan Keberlanjutan Program

Ada dua indikator utama yang bisa dipakai untuk melihat keberhasilan kepemimpinan dalam konteks regenerasi. Pertama, dari sisi kepengurusan — sejauh mana sebuah kepengurusan mampu menciptakan regenerasi yang setidaknya setara dengan kepengurusan sebelumnya, ditandai dengan kuatnya proses kaderisasi dan terlaksananya program kerja. Kedua, dari sisi banyaknya anggota lama yang bersedia melanjutkan keterlibatannya hingga dua periode berikutnya, yang mencerminkan berhasil-tidaknya proses pembentukan kesiapan kader pada periode sebelumnya.

Dari sisi keberlanjutan program, informan menegaskan bahwa keberhasilan program kerja pada periode berjalan akan menjadi preseden positif bagi pelaksanaan program serupa di periode berikutnya.

Sebaliknya, kalau program kerja tidak terlaksana dengan baik, keberlanjutannya di periode selanjutnya jadi tidak pasti. Menariknya, informan juga menekankan bahwa proses kaderisasi tidak melulu berlangsung dalam forum formal seperti pelatihan dan kelas kepemimpinan, tapi juga lewat aktivitas informal — konsolidasi di sekretariat organisasi, sesi berbagi pengalaman dengan senior — yang diam-diam ikut membentuk kesiapan kader.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan keterkaitan erat antara kepemimpinan, regenerasi, dan keberlanjutan program: kepemimpinan yang efektif menciptakan iklim yang kondusif bagi kaderisasi, dan kaderisasi yang berhasil pada gilirannya menjamin keberlanjutan program kerja organisasi dalam jangka panjang. Praktik di WP2SOSPOL memperlihatkan bahwa ketiga aspek ini tidak berdiri sendiri-sendiri, melainkan membentuk satu siklus yang saling memperkuat — kepemimpinan demokratis dan berjenjang melahirkan sistem kaderisasi yang terstruktur, sistem

kaderisasi yang terstruktur menghasilkan kader yang siap melanjutkan kepemimpinan, dan kesiapan kader itu pada akhirnya menjamin keberlangsungan program kerja organisasi dari satu periode ke periode berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifi, B., Afriansyah, H., & Nellitawati. (2018). Pelaksanaan fungsi kepemimpinan ketua himpunan mahasiswa jurusan pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 7(1).
- Epriliyana, N. N. (2017). Sinergitas kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi (Studi pada organisasi mahasiswa perguruan tinggi di Kabupaten Jember). *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 12(2), 91–101.
- Febrian, A., Hambali, & Hariyanti. (2022). Persepsi mahasiswa terhadap peran organisasi intra kampus dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa pada masa pandemi Covid-19 di Universitas Riau. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4).
- Hardani, H., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hendro, Y., Sutresna, I., & Ridwan, H. (2025). Analisis proses manajemen kaderisasi intra kampus dalam pembentukan karakter kepemimpinan mahasiswa keperawatan. *Jurnal Pustaka Keperawatan*, 4(2), 394–402.
- Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, E. S., & Verawati, D. M. (2021). Strategi kepemimpinan pada organisasi mahasiswa sebagai upaya mewujudkan ketercapaian program kerja (Studi kasus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi

Universitas Tidar).
Entrepreneur: Jurnal Bisnis
Manajemen dan
Kewirausahaan, 2(2), 252–
263.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022).
Organizational behavior (18th
ed.). Pearson Education.

Rukin. (2021). Metodologi penelitian
kualitatif. Takalar: Yayasan
Ahmar Cendekia Indonesia.

Siagian, S. P. (2018). Teori dan
praktik kepemimpinan. Jakarta:
Rineka Cipta.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian
kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Thoha, M. (2021). Kepemimpinan
dalam manajemen. Jakarta:
Rajawali Pers.

Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 12 Tahun 2012 tentang
Pendidikan Tinggi.

Yukl, G. (2020). Leadership in
organizations (9th ed.).
Pearson Education.