

## Strategi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) dalam Meningkatkan Kemampuan *Leadership* Mahasiswa di STIKES Hamzar

Ayatullah, Kamaruddin, Randa Gusti Pradana, Supriadi, Rian Hidayat

STIT Palapa Nusantara Lombok-NTB

ayatullah01@gmail.com kamaruddin02@gmail.com

### Abstract

Student organizations are an inseparable part of campus life and play an important role in developing students' capacities, including leadership abilities. This study aims to examine the strategies used by the Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) to improve students' leadership abilities in East Lombok. This study used a qualitative method, with data collected through interviews, observation, and documentation involving GMNI administrators and members in East Lombok. The results showed that GMNI implemented tiered cadre formation, regular training, and involvement in social activities as efforts to develop students' leadership. However, the implementation of these strategies still faced several challenges, such as limited resources and low student interest. This study concludes that GMNI's strategies are quite effective in improving students' leadership abilities, but innovation and adaptation are still needed to make them more relevant to the conditions of students in the current digital era.

**Keywords:** GMNI; Student Leadership; Cadre Formation; Student Organization; Leadership.

**Abstrak:** Organisasi mahasiswa merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan kampus dan berperan penting dalam pengembangan kapasitas mahasiswa, termasuk kemampuan kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi yang digunakan oleh Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) dalam meningkatkan kemampuan *leadership* mahasiswa di Lombok Timur. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap pengurus serta anggota GMNI di Lombok Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GMNI menerapkan strategi kaderisasi berjenjang, pelatihan rutin, serta keterlibatan dalam kegiatan sosial sebagai upaya pengembangan *leadership* mahasiswa. Namun demikian, pelaksanaan strategi tersebut masih menghadapi sejumlah tantangan,

seperti keterbatasan sumber daya dan rendahnya minat mahasiswa. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi GMNI tergolong cukup efektif dalam meningkatkan kemampuan *leadership* mahasiswa, tetapi masih diperlukan inovasi dan adaptasi agar lebih relevan dengan kondisi mahasiswa di era digital saat ini.

**Kata Kunci:** GMNI; Kepemimpinan Mahasiswa; Kaderisasi; Organisasi Mahasiswa; *Leadership*.

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses yang disengaja dan sistematis untuk mendorong, membantu, dan membimbing seseorang untuk mewujudkan potensi penuhnya dan berkembang dari satu kualitas ke kualitas lainnya dengan kematangan yang lebih besar (Novika Malinda Safitri, 2015). Masalah pendidikan sama sekali tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Pendidikan bagi kehidupan manusia merupakan kehidupan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan suatu kelompok manusia akan sulit untuk hidup berkembang sejalan dengan cita-citanya untuk maju (Ahmad Izzuddin et al., 2024). Pengembangan SDM merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melakukan pilihan-pilihan. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemerataan dalam peningkatan kemampuan manusia dan pemanfaatan kemampuan itu (Ahmad Izzudin et al., 2023).

Dengan cara ini, jelas bahwa tujuan Pendidikan Nasional Indonesia adalah untuk menumbuhkan individu-individu yang setara, baik secara intelektual maupun moral, sehingga Indonesia dapat mencapai potensi penuhnya sebagai sebuah bangsa (Perdana, 2018). Sempurna pada tingkat intelektual dan spiritual. Dalam pemikiran Islam, laki-laki sempurna disebut sebagai insan kamil (manusia sempurna). Secara sederhana, jika manusia digunakan untuk mewakili kemanusiaan, itu adalah representasi dari seseorang dengan kepribadian hebat yang dapat menjadi panutan bagi kemanusiaan dan menjadi dermawan bagi lingkungan sekitarnya (Sitorus & Lasso, 2021).

Organisasi mahasiswa merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari mahasiswa dalam kehidupan kampus, Organisasi mahasiswa dibagi menjadi dua, yaitu organisasi intrakampus dan ekstrakampus (Husnul Wafa, 2017). Pemuda merupakan elemen kunci dalam pembangunan sosial, pendidikan, dan kebudayaan di suatu daerah. Mereka berperan sebagai agen perubahan yang mampu mempertahankan nilai-nilai budaya sekaligus mendorong inovasi sosial demi kemajuan masyarakat. Partisipasi pemuda dalam bidang

sosial, pendidikan, dan kebudayaan menjadi aspek penting dalam menciptakan masyarakat yang harmonis dan berdaya saing tinggi. Namun, tantangan globalisasi dan modernisasi sering kali menyebabkan pergeseran nilai dan berkurangnya keterlibatan pemuda dalam pelestarian budaya serta kegiatan sosial (Arif Santoso, 2019).

Penataan ulang sistem pendidikan dalam rangka menyongsong perubahan dan kemajuan bangsa yang dapat menyesuaikan dengan perubahan zaman. Dengan cara, mengembalikan hakikat dari pendidikan yang sebenarnya yaitu pendidikan untuk memanusiakan manusia atau pendidikan yang membebaskan (Rosadi et al., 2022).

Sebagai generasi penerus, pemuda Indonesia memiliki tanggung jawab besar untuk melanjutkan perjuangan ini dan membawa negara ke arah yang lebih maju. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), yang akan menjadi kunci dalam mengolah kekayaan alam dan membangun negara. Namun, tantangan seperti degradasi moral di kalangan pemuda, korupsi, radikalisme, dan kemiskinan masih menjadi hambatan yang harus diatasi (Kartika Sari et al., 2024).

Rendahnya keterlibatan pemuda dalam kegiatan pendidikan nonformal di Kabupaten Lombok Timur menjadi isu yang memerlukan perhatian serius (M. Saipul Watoni & Zakaki, 2025). Banyak pemuda kurang aktif dalam program bimbingan belajar, taman baca, mentoring adik tingkat, maupun kelas kreatif yang dapat meningkatkan kapasitas masyarakat sekaligus mengasah *soft skill* mereka. Padahal, pendidikan nonformal merupakan ruang strategis bagi pemuda untuk menjadi agen perubahan di tengah keterbatasan akses pendidikan formal di beberapa wilayah. Selain itu, kesadaran pemuda untuk terlibat dalam gerakan literasi seperti kampanye baca, pendirian taman baca masyarakat, atau program belajar masyarakat juga masih rendah, sementara angka minat baca di Lombok Timur belum mencapai kategori memadai (Kemendikbud, 2022).

Leadership di kalangan mahasiswa memiliki peranan yang sangat penting dalam pembentukan karakter dan identitas generasi muda. Mahasiswa, sebagai agen perubahan dan penerus bangsa, dituntut untuk memiliki kemampuan Leadership yang baik agar mampu berkontribusi secara positif dalam masyarakat. Di tengah dinamika sosial, politik, dan ekonomi yang terus berkembang, kemampuan untuk memimpin dan bekerja sama menjadi semakin krusial.

Organisasi kampus untuk mahasiswa terbagi menjadi dua jenis, yaitu: organisasi intra kampus yang menjadi organisasi yang wajib diikuti oleh mahasiswa, karena memiliki

kedudukan yang resmi dan legal karena mendapat pendanaan perguruan tinggi dengan tujuan untuk kemajuan perguruan tinggi tersebut dan organisasi ekstra kampus yang ada di luar lingkungan perguruan tinggi yang pada umumnya bergerak pada bidang politik, sosial, dan intelektual. Setiap organisasi atau Lembaga Pendidikan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu misalnya dalam public speaking, leadership, teamwork yang tidak didapatkan di bangku kuliah. Hal ini merupakan salah satu alasan mahasiswa aktif dalam berorganisasi. Keterlibatan mahasiswa dalam melakukan perubahan bukanlah gerakan yang diperankan secara individu, melainkan secara berkelompok.

Organisasi kemahasiswaan hadir di tengah mahasiswa sebagai wadah untuk pengembangan diri. Berbicara tentang organisasi kemahasiswaan, ada sebuah organisasi yang telah lama menjadi bagian dari perubahan bangsa Indonesia yaitu Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI). Organisasi mahasiswa ini telah dikenal secara luas, hal ini karena sentralnya peranan organisasi mahasiswa tersebut dalam sejarah gerakan mahasiswa Indonesia dan juga telah menghasilkan banyak pemimpin bangsa Indonesia yang berkecimpung ke berbagai sendi kehidupan diantaranya menjadi tokoh nasional.

Dalam perspektif fungsionalis melihat organisasi GMNI sebagai suatu jaringan kelompok yang bekerja sama secara terorganisir, teratur dan bernilai. GMNI dilihat sebagai suatu sistem yang stabil dengan suatu kecenderungan menjaga kestabilan dan keseimbangan. perbuatan atau tindakan dilakukan karena memiliki fungsi. Kalau sesuatu tidak berfungsi, maka hal itu lambat laun akan hilang. Pola perilaku hilang bila tidak berfungsi.

GMNI adalah salah satu organisasi eksternal kampus yang dikenal dengan organisasi gerakan, yang dilakukan oleh sekelompok manusia dengan status mahasiswa, oleh karena itu GMNI disebut juga sebagai student movement. Gerakan yang dimaksud adalah suatu upaya atau tindakan yang dilakukan secara terencana dengan tujuan melakukan pembenahan/pembaharuan yang meliputi semua aspek kehidupan sosial, politik, ekonomi, budaya dan lain sebagainya.

Di Universitas Gunung Rinjani, GMNI membangun strategi kaderisasi yang terstruktur melalui program Pendidikan Kader Dasar (PKD) dan Kelas Ideologi yang dilakukan secara rutin. Kegiatan ini tidak hanya berfokus pada aspek teoritis ideologi marhaenisme, tetapi juga membekali mahasiswa dengan keterampilan kepemimpinan praktis seperti manajemen organisasi, teknik advokasi, dan komunikasi publik. GMNI UGR juga aktif mengadakan diskusi terbuka dan forum kampus tentang isu-isu sosial lokal seperti

ketimpangan pendidikan dan pembangunan desa. Melalui pendekatan ini, GMNI di UGR berhasil menciptakan ruang pembelajaran alternatif yang mendorong mahasiswa untuk berani bersuara, berpikir kritis, dan tampil sebagai pemimpin di lingkungan kampus maupun masyarakat.

Di STKIP Hamzanwadi, GMNI menekankan pendekatan kultural dalam strategi pengembangan kepemimpinan mahasiswa. Mereka mengintegrasikan nilai-nilai lokal dan kearifan budaya Sasak ke dalam proses kaderisasi, sehingga materi ideologi dan kepemimpinan terasa lebih kontekstual bagi mahasiswa. GMNI juga aktif melibatkan mahasiswa dalam kegiatan sosial seperti pengabdian masyarakat di desa terpencil, pelatihan literasi untuk anak-anak, dan kampanye kesadaran gender. Kegiatan-kegiatan ini dirancang untuk melatih mahasiswa menjadi pemimpin yang peka terhadap realitas sosial dan mampu mengorganisir aksi kolektif yang bermanfaat bagi publik. Dengan strategi tersebut, GMNI STKIP Hamzanwadi menanamkan nilai kepemimpinan berbasis empati dan kerja nyata.

Di IAIH NW Pancor, GMNI menghadapi tantangan ideologis karena dominannya pemikiran keagamaan dalam kehidupan kampus. Namun, GMNI justru memanfaatkan hal ini untuk memperkuat dialog lintas perspektif antara nilai-nilai marhaenisme dan Islam progresif. Strategi pengembangan leadership difokuskan pada penguatan kapasitas intelektual melalui diskusi tematik, seminar kebangsaan, dan pelatihan kepemimpinan berbasis nilai-nilai Pancasila dan keadilan sosial. GMNI juga mendorong mahasiswa untuk aktif dalam perdebatan publik dan terlibat dalam struktur organisasi kampus sebagai bentuk latihan kepemimpinan. Pendekatan inklusif ini membuat GMNI IAIH menjadi ruang alternatif bagi mahasiswa yang ingin mengembangkan potensi kepemimpinan mereka tanpa harus tercerabut dari akar keagamaannya.

Demikian juga pada mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Palapa Nusantara Lombok-NTB, GMNI Palapa Nusantara hadir sebagai organisasi yang menyatakan bahwa perubahan akan bangsa bukan hanya tugas mereka yang berkecimpung dalam dunia politik. Dalam meningkatkan peranan mahasiswa dalam pemberdayaan masyarakat, organisasi GMNI telah memberikan kontribusi pada masyarakat di Desa. Kontribusi tersebut merupakan salah satu program kerja yang telah di rencanakan pada rapat umum, yaitu melakukan kunjungan ke Desa Selebung ketangga, desa poton bako Kabupaten Lombok Timur. Beberapa kegiatan yang dilakukan adalah melakukan pemeriksaan kesehatan, mengajak warga Desa untuk melestarikan lingkungan dengan menanam pohon magrove dan

membantu mengatasi permasalahan pertanian dalam meningkatkan produktivitas hasil, supaya bisa meningkat prekonomian petani.

Dalam menemukan permasalahan dari judul skripsi ini, pendekatan teoritis yang digunakan melibatkan beberapa kerangka berpikir utama. Pertama, teori gerakan sosial menjadi landasan untuk memahami GMNI sebagai aktor kolektif yang berupaya mendorong perubahan sosial, khususnya dalam ranah pengembangan kepemimpinan mahasiswa. Gerakan seperti GMNI lahir sebagai respons terhadap berbagai tantangan struktural dan mencoba menciptakan ruang partisipatif bagi mahasiswa untuk tumbuh secara politik dan ideologis. Menurut Sidney Tarrow, gerakan sosial muncul karena adanya ketimpangan sosial dan bertujuan untuk melakukan perubahan melalui mobilisasi kolektif (Tarrow, 2011).

Kedua, digunakan teori kepemimpinan transformasional yang menyoroti bagaimana seorang pemimpin tidak hanya memberi arahan, tetapi juga menginspirasi dan mentransformasi pengikutnya. Dalam konteks ini, GMNI tidak sekadar membina anggota, tetapi juga menanamkan nilai-nilai perjuangan dan kemampuan berpikir kritis agar mahasiswa mampu menjadi pemimpin yang visioner dan progresif. Seperti yang diungkapkan oleh Bernard M. Bass, pemimpin transformasional mampu meningkatkan kesadaran kolektif serta menggerakkan anggota untuk bertindak berdasarkan nilai-nilai moral yang tinggi (Bass & Riggio, 2006). Selanjutnya, teori yang tak kalah penting adalah teori kaderisasi organisasi. Kaderisasi merupakan inti dari setiap organisasi berbasis ideologi seperti GMNI. Melalui proses kaderisasi yang terstruktur, GMNI mencetak mahasiswa dengan kompetensi kepemimpinan, loyalitas organisasi, serta daya juang tinggi. Proses ini penting sebagai upaya regenerasi dan kesinambungan perjuangan organisasi. Kaderisasi dalam organisasi mahasiswa juga menjadi mekanisme utama dalam menumbuhkan kesadaran kritis serta kemampuan berorganisasi yang berorientasi pada perubahan sosial (Wijayanto, 2015).

Mahasiswa sebagai agen perubahan (*agent of change*) memiliki tanggung jawab strategis dalam menjawab tantangan sosial, politik, dan budaya yang berkembang di masyarakat. Namun, pada kenyataannya, peran mahasiswa saat ini kerap mengalami pergeseran. Banyak mahasiswa yang kurang tertarik dengan kegiatan organisasi kemahasiswaan, termasuk organisasi ekstra kampus seperti GMNI, sehingga mengalami stagnasi dalam hal pengembangan jiwa kepemimpinan dan kesadaran kritis. Fenomena ini juga terjadi di Lombok Timur, di mana antusiasme mahasiswa terhadap aktivitas kaderisasi dan pengembangan kepemimpinan cenderung menurun. Di sisi lain, masih minim kajian yang

secara spesifik mengungkap bagaimana strategi organisasi seperti GMNI dijalankan dalam membina kepemimpinan mahasiswa di daerah ini.

Sebagai organisasi yang berideologi marhaenisme dan memiliki sejarah panjang dalam membentuk pemimpin bangsa, GMNI memiliki tanggung jawab untuk mencetak kader yang tidak hanya memahami teori kepemimpinan, tetapi juga mampu mempraktikkannya dalam kehidupan kampus maupun masyarakat. Namun, efektivitas strategi yang digunakan GMNI dalam proses kaderisasi dan penguatan kapasitas kepemimpinan mahasiswa di Lombok Timur belum diketahui secara mendalam. Apakah strategi tersebut relevan dengan kebutuhan mahasiswa saat ini? Bagaimana penerapannya di berbagai kampus dengan karakter mahasiswa yang berbeda-beda? Dan apa saja hambatan yang dihadapi dalam implementasinya?

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan dengan judul Peran Himpunan Mahasiswa Islam dalam Meningkatkan Keterlibatan Pemuda pada Bidang Sosial dan Budaya di Makassar (F. Hamzah & R. Amalia, 2019). Perbedaan dalam penelitian terletak pada lokasi, waktu dan hasil penelitian dalam partisipasi pemuda melalui program pelatihan kepemimpinan, seminar budaya, dan kolaborasi dengan komunitas seni lokal.

Berdasarkan kondisi tersebut, perlu dilakukan penelitian untuk mengkaji lebih dalam strategi yang dijalankan GMNI dalam meningkatkan kemampuan leadership mahasiswa, khususnya di wilayah Lombok Timur. Penelitian ini penting guna memberikan pemetaan awal terhadap peran organisasi ekstra kampus dalam membentuk pemimpin muda yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki keberanian, visi kebangsaan, dan komitmen terhadap keadilan sosial.

Persoalan-persoalan di atas melatar belakangi keinginan peneliti untuk mencermati dan menganalisis secara lebih mendalam mengenai strategi GMNI untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan mahasiswa di Lombok, khususnya Lombok timur. Dengan judul Strategi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) dalam Meningkatkan Kemampuan Leadership Mahasiswa di Lombok Timur.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian kualitatif deskriptif dipilih karena bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan fenomena sosial secara mendalam melalui data yang diperoleh dari interaksi langsung antara peneliti dengan subjek penelitian. Metode kualitatif

adalah sebuah penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam kontak sosial secara alami dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang ingin dibahas (Salsabila Nanda, 2025).

Penelitian dilakukan di sekretariat GMNI Lombok Timur, Sekretariat GMNI Stikes Hamzar. Waktu pelaksanaan penelitian pada bulan Januari-Maret 2024. Informan dalam penelitian ini dipilih dengan memperhatikan keterlibatan aktif mereka dalam organisasi GMNI Cabang Lombok Timur dan peran strategis mereka dalam pelaksanaan program-program pemberdayaan pemuda. Informan terdiri dari beberapa kategori: pengurus inti GMNI, kader aktif yang terlibat dalam kegiatan sosial, pendidikan, dan kebudayaan, serta tokoh masyarakat yang menjadi mitra kerja organisasi dalam program-program tersebut.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan) *interview* (wawancara), dan dokumentasi. Keabsahan data dalam penelitian ini merupakan aspek penting untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh akurat, relevan, dan dapat dipercaya. Untuk itu, digunakan beberapa teknik validasi, yakni triangulasi sumber, triangulasi metode, audit trail, dan diskusi dengan ahli. Teknik analisis data dalam penelitian ini melibatkan tiga tahapan utama, yaitu organisasi data, koding dan analisis, serta interpretasi temuan.

## HASIL

### 1. Strategi GMNI dalam Meningkatkan Kemampuan *Leadership* Mahasiswa

GMNI meyakini bahwa kepemimpinan yang ideal tidak hanya dilandasi oleh kemampuan teknis memimpin, tetapi juga oleh kesadaran ideologis, keberanian bersikap, serta komitmen terhadap nilai-nilai kebangsaan dan keadilan sosial. Oleh karena itu, strategi yang digunakan GMNI tidak hanya membentuk pemimpin yang kompeten secara intelektual, tetapi juga berintegritas dan berpihak kepada kepentingan rakyat.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di GMNI DPC Lombok Timur yakni:

Strategi utama kami adalah melalui kaderisasi yang berjenjang. Kami punya tiga tahap: Basic Training (Tingkat Pratama), Intermediate Training (Tingkat Madya), dan Advanced Training (Tingkat Utama). Setiap tahapan dirancang untuk meningkatkan kesadaran ideologis, kemampuan berpikir kritis, dan kemampuan memimpin kelompok. Kami juga

sering membuat simulasi sidang, pelatihan advokasi, dan diskusi terbuka yang mengasah kemampuan berpikir strategis.

Di tingkat komisariat, kami lebih dekat dengan mahasiswa, jadi pendekatannya bersifat lebih praktis. Kami membuat program pelatihan kepemimpinan yang berbasis masalah kampus. Misalnya, mahasiswa diminta menyusun dan memimpin advokasi terhadap isu kampus seperti UKT, kebijakan rektorat, atau kesejahteraan mahasiswa. Kami juga sering mengadakan Leadership Camp, di mana kader diuji kemampuannya memimpin kelompok di lapangan.

Saya melihat strategi GMNI cukup solid. Pendekatan ideologis yang digabungkan dengan praktik langsung membuat mahasiswa tidak hanya cakap secara teoritis, tapi juga mampu bertindak. Salah satu kekuatan GMNI adalah penekanan pada keberpihakan pada rakyat kecil. Jadi, kader-kader GMNI tidak hanya punya kemampuan memimpin, tapi juga sensitif terhadap persoalan sosial. Itu nilai penting dalam membentuk pemimpin sejati.

Strategi GMNI dalam meningkatkan kemampuan leadership mahasiswa dilakukan secara berjenjang dan menyeluruh, mulai dari kaderisasi ideologis, pelatihan praktis, hingga penerjunan ke masyarakat. Selain aspek teknis kepemimpinan, GMNI juga menanamkan nilai-nilai kepekaan sosial dan keberpihakan terhadap rakyat, yang menjadi pembeda utama dalam mencetak pemimpin masa depan.

## **2. Tantangan GMNI dalam Meningkatkan Kemampuan Leadership Mahasiswa**

Dari hasil penelitian yang dilakukan di GMNI Stikes Hamzar yakni:

Tantangan terbesar saat ini adalah kurangnya minat mahasiswa terhadap organisasi ideologis. Banyak mahasiswa lebih tertarik pada organisasi yang sifatnya instan atau hanya berorientasi pada sertifikat. GMNI menuntut proses panjang, seperti kaderisasi dan diskusi intensif, dan ini tidak semua mahasiswa siap mengikutinya. Selain itu, akses terhadap sumber daya pelatihan juga terbatas, terutama di kampus-kampus daerah. Kami sering kekurangan fasilitator, tempat, atau dukungan logistik.

Kurangnya regenerasi yang konsisten. Kadang setelah satu angkatan aktif, angkatan berikutnya tidak sekuat itu. Ini menyebabkan kegiatan kaderisasi menjadi terhambat. Selain itu, kami juga menghadapi tantangan dalam mendisiplinkan kader, karena tidak semua anggota kepemimpinan. Butuh kesabaran dan pendekatan personal untuk membina mereka.

Tantangan jangka panjangnya ada pada perubahan zaman dan pola pikir mahasiswa. Saat ini, generasi muda lebih individualistik dan cepat bosan. GMNI perlu menyesuaikan metode pengkaderannya agar tetap relevan. Misalnya, penggunaan teknologi dan pendekatan digital harus dimaksimalkan. Tantangan lainnya adalah fragmentasi ideologi, di mana kader kadang bingung antara idealisme dan pragmatisme. Ini perlu dijembatani dengan pendidikan politik yang konsisten dan kontekstual.

Tantangan GMNI dalam meningkatkan kemampuan leadership mahasiswa meliputi: Kurangnya minat mahasiswa terhadap organisasi ideologis, minimnya sumber daya dan fasilitas kaderisasi, ketidak konsistenan dalam regenerasi internal, perubahan karakter mahasiswa yang lebih pragmatis dan individualistik, kebutuhan untuk menyesuaikan metode pengkaderan dengan perkembangan zaman. Tantangan-tantangan ini menuntut GMNI untuk terus beradaptasi, inovatif, dan menjaga konsistensi ideologis dalam membentuk pemimpin yang visioner dan berpihak kepada rakyat.

### **3. Respon Terhadap Peran GMNI dalam Meningkatkan Kemampuan Leadership**

Respon ini mencerminkan sejauh mana mahasiswa melihat efektivitas, relevansi, dan manfaat dari kegiatan-kegiatan GMNI seperti kaderisasi, pelatihan kepemimpinan, diskusi ideologis, advokasi sosial, dan keterlibatan dalam aksi kemasyarakatan. Respon tersebut bisa bersifat positif, netral, atau kritis, tergantung pada pengalaman langsung mahasiswa, persepsi terhadap organisasi, serta konteks sosial dan kampus tempat mereka berada.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di GMNI Stikes Hamzar yakni:

GMNI memiliki peran penting dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa di Stikes Hamzar. Melalui kegiatan seperti dialog keseragaman dan kaderisasi, kami diajarkan untuk berpikir kritis dan memahami isu sosial secara mendalam. Misalnya, dalam dialog keseragaman yang diadakan pada Juni 2024 dengan tema "Inklusi Sosial dan Kesenjangan Gender", saya mendapatkan wawasan baru tentang pentingnya peran perempuan dalam pembangunan sosial. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga membangun rasa empati dan tanggung jawab sosial kami sebagai calon pemimpin masa depan.

Setelah mengikuti beberapa program GMNI, saya merasa lebih percaya diri dalam berbicara di depan umum dan menyampaikan pendapat. GMNI mengajarkan kami untuk tidak hanya menjadi pemimpin dalam organisasi, tetapi juga di masyarakat. Melalui pelatihan dan diskusi, kami diajarkan untuk memahami kondisi sosial dan politik sekitar, serta

bagaimana cara berkontribusi secara nyata. Ini sangat membantu dalam membentuk pola pikir kritis dan analisis saya.

Salah satu tantangan utama adalah kurangnya waktu karena padatnya jadwal kuliah dan kegiatan pribadi. Namun, GMNI selalu berusaha menyesuaikan waktu kegiatan agar tidak mengganggu aktivitas akademik kami. Selain itu, ada juga tantangan dalam menjangkau mahasiswa di daerah-daerah terpencil di Lombok Timur. Namun, dengan adanya platform online, GMNI mulai mengadakan kegiatan secara daring, sehingga lebih inklusif dan dapat diakses oleh semua mahasiswa.

## PEMBAHASAN

### 1. Strategi GMNI dalam Meningkatkan Kemampuan *Leadership* Mahasiswa

Kemampuan kepemimpinan dan manajemen organisasi merupakan keterampilan krusial yang harus dimiliki mahasiswa dalam menghadapi tantangan di lingkungan profesional maupun masyarakat. Menurut Setiawan, keterampilan ini tidak hanya berperan dalam meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membentuk karakter mahasiswa menjadi pribadi yang berintegritas dan mampu memimpin dengan bijak (David Firna Setiawan, 2023). Strategi GMNI (Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia) dalam meningkatkan kemampuan *leadership* mahasiswa adalah serangkaian pendekatan, program, dan kegiatan terencana yang dirancang untuk membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa yang berjiwa nasionalis, kritis, dan berorientasi pada kepentingan rakyat. Strategi ini mencakup proses kaderisasi ideologis, pelatihan kepemimpinan berbasis praktik, pengembangan kemampuan analisis sosial, serta keterlibatan langsung dalam advokasi dan aksi sosial (Budi Prasetyo, 2021).

Dalam konteks perguruan tinggi, mahasiswa diposisikan sebagai agen perubahan (*agent of change*), penjaga moral (*moral force*), dan kekuatan sosial (*social control*). Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi seperti GMNI untuk menjalankan strategi yang sistematis dan berkelanjutan dalam membina dan meningkatkan kemampuan kepemimpinan mahasiswa. Hal ini menjadi bagian dari upaya jangka panjang dalam membangun generasi pemimpin bangsa yang berkarakter, progresif, dan berintegritas (Yustan Azidin et al., 2012).

Pentingnya konsep manajemen organisasi dalam kepemimpinan terletak pada kemampuan untuk memotivasi anggota, memfasilitasi kerjasama tim, dan mengelola sumber daya yang terbatas secara efisien (Firmansyah, 2025). Proses kaderisasi bertujuan untuk memastikan bahwa anggota organisasi tersebut, siap menjadi pemegang tongkat estafet

kepemimpimam perjuangan organisasi, sehingga kaderisasi memiliki peran yang strategis seperti menjadi tools dalam pewarisan nilai ideologi maupun kultur organisasi (Suardi M, 2022).

Dibawah ini, adalah pemaparan dan penjabaran dari hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa sumber yang berfokus pada kondisi Strategi GMNI Dalam Meningkatkan Kemampuan Leadership Mahasiswa diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Sistem Kaderisasi Berjenjang

GMNI mengembangkan sistem kaderisasi terstruktur sebagai pilar utama dalam mencetak pemimpin mahasiswa:

- 1) Pendidikan Dasar Marhaenisme (PDM): Merupakan tahap pengenalan ideologi Marhaenisme, sejarah gerakan mahasiswa, dan dasar-dasar kepemimpinan organisasi.
- 2) Pendidikan Menengah Marhaenisme (PPM): Tahapan ini memperdalam analisis sosial, taktik perjuangan, serta strategi advokasi dan pengorganisasian massa.
- 3) Pendidikan Kader Lanjut (PKL): Dikhususkan untuk kader yang sudah matang secara intelektual dan ideologis. Fokus pada perumusan kebijakan, kepemimpinan strategis, dan pengelolaan organisasi tingkat nasional.

b. Penguatan Ideologi dan Wawasan Kebangsaan

Kepemimpinan yang kuat berakar dari kesadaran ideologis dan cinta tanah air. Oleh karena itu, GMNI secara rutin menyelenggarakan: 1) Diskusi ideologi dan sejarah pergerakan nasional, 2) Bedah buku tokoh-tokoh bangsa seperti Bung Karno, Tan Malaka, Hatta, dan lain-lain, dan 3) Seminar nasionalisme dan aktualisasi Pancasila dalam kehidupan berbangsa.

c. Pengembangan *Soft Skills*

Kepemimpinan modern menuntut penguasaan berbagai keterampilan lunak (*soft skills*). GMNI mendorong kadernya untuk aktif dalam: 1) Latihan public speaking dan debat, 2) Pelatihan manajemen konflik dan komunikasi persuasive, dan 3) Pengelolaan event dan manajemen organisasi.

d. Aksi Sosial dan Advokasi

GMNI mempercayai bahwa kepemimpinan sejati terbentuk melalui keterlibatan langsung dalam realitas sosial. Oleh karena itu, organisasi ini mendorong kader untuk: 1) Terlibat dalam advokasi kebijakan public, 2) Turun langsung dalam kerja sosial di masyarakat (pendidikan rakyat, bantuan bencana, pemberdayaan desa), 3) Melakukan aksi-aksi moral sebagai bentuk kontrol terhadap penyimpangan kekuasaan

e. Peluang Kepemimpinan Struktural

GMNI membuka ruang bagi mahasiswa untuk menempati berbagai posisi kepemimpinan, mulai dari tingkat komisariat (kampus), cabang (kota), hingga pusat (nasional). Melalui jabatan ini, kader dilatih untuk: 1) Menyusun dan menjalankan program kerja, 2) Mengelola dinamika internal organisasi, dan 3) Mengambil keputusan kolektif dan bertanggung jawab atas kebijakan

f. Kolaborasi dan Penguatan Jejaring

Di era globalisasi dan kompleksitas persoalan bangsa, kemampuan membangun jejaring menjadi elemen penting dalam kepemimpinan. GMNI mendorong kader untuk: 1) Berkolaborasi lintas organisasi kemahasiswaan dan masyarakat sipil, 2) Aktif dalam forum-forum nasional dan internasional, dan 3) Menjalin komunikasi strategis dengan tokoh-tokoh publik, pemerintah, dan media.

g. Evaluasi dan Tantangan

Dalam pelaksanaannya, GMNI menghadapi berbagai tantangan seperti: 1) Kurangnya konsistensi kader dalam proses pengembangan diri, 2) Tantangan dalam regenerasi kepemimpinan yang berkelanjutan, dan 3) Fragmentasi gerakan mahasiswa akibat kepentingan politik jangka pendek.

Namun, melalui evaluasi berkala dan penguatan sistem kaderisasi, GMNI berupaya terus menyesuaikan strategi agar tetap relevan dan efektif dalam membentuk pemimpin masa depan.

## 2. Tantangan GMNI dalam Meningkatkan Kemampuan *Leadership* Mahasiswa

Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) sebagai organisasi kemahasiswaan dengan sejarah panjang dalam perjuangan kebangsaan, memiliki peran krusial dalam mencetak pemimpin masa depan. Namun, dalam menerapkan strategi pengembangan leadership, GMNI menghadapi berbagai tantangan yang perlu dicermati dan diatasi. Berikut adalah beberapa tantangan utama tersebut.

Tantangan yang dihadapi GMNI (Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia) dalam meningkatkan kemampuan leadership mahasiswa adalah berbagai hambatan internal dan eksternal yang mengganggu proses pembentukan kepemimpinan kader secara efektif dan berkelanjutan. Tantangan ini dapat berupa rendahnya minat mahasiswa terhadap organisasi berbasis ideologi, keterbatasan sumber daya pelatihan, kurangnya regenerasi kepemimpinan,

serta perubahan karakter mahasiswa yang cenderung pragmatis dan individualistis di era digital saat ini (Taufik Suryadi, 2020).

Organisasi dapat meraih banyak manfaat dengan mengintegrasikan teknologi komunikasi dalam proses kerjanya (Fadilah & Hikmah, 2024). Manfaat ini mencakup perluasan jangkauan komunikasi, peningkatan efisiensi komunikasi, fasilitasi kolaborasi, peningkatan transparansi, dan dorongan untuk inovasi (Choirunnisa et al., 2023).

#### a. Dinamika internal organisasi

GMNI sebagai organisasi yang dinamis dan tersebar di berbagai daerah, seringkali dihadapkan pada tantangan internal yang mempengaruhi efektivitas strategi pengembangan leadership:

- 1) Regenerasi dan Kontinuitas: Proses regenerasi anggota yang cepat dan kurangnya kesinambungan dalam kepengurusan dapat menyebabkan terputusnya estafet pengetahuan dan pengalaman dalam pengembangan leadership. Anggota baru mungkin kurang terpapar materi dan praktik leadership yang konsisten.
- 2) Perbedaan Pemahaman Ideologi dan Arah Gerakan: Meskipun memiliki ideologi Marhaenisme sebagai dasar, interpretasi dan prioritas dalam implementasinya dapat bervariasi antar cabang atau komisariat. Perbedaan ini bisa memengaruhi fokus dan materi dalam pengembangan leadership, sehingga tidak seragam.
- 3) Keterbatasan Sumber Daya: Baik itu sumber daya manusia (SDM) yang kompeten sebagai fasilitator leadership maupun sumber daya finansial, seringkali menjadi kendala. Program pengembangan leadership yang efektif membutuhkan investasi yang tidak sedikit, baik untuk pelatihan, *workshop*, maupun *mentorship*.
- 4) Fragmentasi Antar Cabang/Komisariat: Kurangnya koordinasi dan sinergi antar unit organisasi dapat menghambat standarisasi dan diseminasi program pengembangan leadership yang telah teruji keberhasilannya di satu tempat ke tempat lain.

#### b. Adaptasi dengan Perkembangan Zaman

Dunia terus berubah, dan tantangan yang dihadapi generasi muda saat ini berbeda dengan generasi sebelumnya. GMNI perlu beradaptasi agar strategi pengembangan leadership-nya relevan:

- 1) Perubahan Karakteristik Generasi Muda: Generasi Z dan Alpha memiliki karakteristik, minat, dan cara belajar yang berbeda.

2) Kompetisi dengan Organisasi Lain: Banyak organisasi kemahasiswaan atau kepemudaan lain yang juga gencar dalam program pengembangan leadership. GMNI perlu mencari keunikan dan nilai tambah agar tetap relevan dan diminati oleh calon pemimpin.

3) Tantangan Teknologi Informasi dan Disinformasi: Perkembangan teknologi informasi membawa tantangan baru, seperti banjir informasi dan disinformasi. Pemimpin masa depan tidak hanya perlu memiliki integritas, tetapi juga kemampuan berpikir kritis dan menyaring informasi. Strategi pengembangan leadership harus mencakup aspek literasi digital dan etika berinternet.

#### c. Implementasi Program yang Efektif

Merancang strategi adalah satu hal, mengimplementasikannya dengan efektif adalah hal lain. Beberapa tantangan dalam implementasi:

1) Kurangnya Metodologi yang Terukur: Seringkali program leadership hanya bersifat teoritis atau konseptual tanpa metodologi yang jelas dan terukur untuk menilai sejauh mana peningkatan kapasitas leadership pada peserta.

2) Kesulitan dalam Mengaplikasikan Teori ke Praktik: Materi leadership yang diajarkan mungkin sulit diaplikasikan dalam konteks riil organisasi atau masyarakat jika tidak ada simulasi, studi kasus, atau kesempatan praktik langsung.

3) Keterbatasan Mentorship dan Coaching: Pengembangan leadership yang optimal membutuhkan mentorship dari senior atau coaching yang berkelanjutan. Ketersediaan mentor yang berkualitas dan konsisten seringkali menjadi kendala.

4) Evaluasi dan *Feedback* yang Kurang Optimal: Tanpa sistem evaluasi yang komprehensif dan mekanisme *feedback* yang rutin, sulit untuk mengetahui efektivitas program dan melakukan perbaikan yang berkelanjutan.

#### d. Tantangan Eksternal

1) Pengaruh Politik Praktis: GMNI, sebagai organisasi pergerakan, tidak bisa dilepaskan dari dinamika politik. Namun, tarik-menarik kepentingan politik praktis dapat mengaburkan fokus organisasi dari misi utamanya dalam pengembangan leadership yang berintegritas.

2) Kondisi Sosial Ekonomi Mahasiswa: Tekanan akademik dan kondisi sosial ekonomi mahasiswa juga dapat mempengaruhi partisipasi dan komitmen mereka dalam program pengembangan leadership GMNI.

3) Persepsi Publik: Persepsi publik terhadap organisasi kemahasiswaan secara umum, atau terhadap GMNI secara khusus, juga dapat memengaruhi daya tarik dan kredibilitas dalam menarik calon pemimpin.

Mengatasi tantangan-tantangan ini membutuhkan komitmen kuat dari seluruh elemen GMNI, baik dari jajaran pengurus pusat hingga komisariat, serta kemauan untuk beradaptasi dan berinovasi. Dengan strategi yang adaptif, program yang terstruktur, dan dukungan yang kuat, GMNI dapat terus melahirkan pemimpin-pemimpin Marhaenis yang berkualitas dan relevan dengan tantangan zaman.

### **3. Respon Terhadap Peran GMNI dalam Meningkatkan Kemampuan Leadership**

Pemimpin masa depan harus memiliki keahlian dalam hal mengkonseptualisasikan gagasan serta bertindak dengan cara yang fleksibel untuk mengatasi berbagai situasi yang mungkin akan terjadi pada organisasinya (Ema Suci Pratiwi & Dian Marlina Verawati, 2021).

Respons mahasiswa terhadap peran Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) dalam pengembangan leadership adalah sebuah spektrum kompleks yang mencerminkan beragam pandangan, pengalaman, dan ekspektasi mereka terhadap organisasi kemahasiswaan. Respons ini tidak statis; ia terus bergerak dan dibentuk oleh faktor internal GMNI, lingkungan kampus, serta dinamika sosial-politik yang lebih luas di Indonesia.

#### **a. Respons Positif: Antusiasme dan Keterlibatan Proaktif**

Bagian mahasiswa yang merespons positif peran GMNI dalam pengembangan leadership umumnya menunjukkan antusiasme tinggi dan keterlibatan proaktif. Mereka melihat GMNI sebagai wadah yang relevan dan efektif untuk mengasah jiwa kepemimpinan mereka. Beberapa faktor yang mendorong respons positif ini meliputi:

- 1) Daya Tarik Ideologi Marhaenisme: Bagi mahasiswa yang memiliki keresahan sosial, kepedulian terhadap isu-isu kerakyatan, dan keinginan untuk memperjuangkan keadilan sosial, ideologi Marhaenisme menjadi magnet kuat. Mereka melihat GMNI sebagai tempat untuk mengembangkan leadership yang berorientasi pada kepentingan kolektif, bukan sekadar ambisi pribadi. Konsep kepemimpinan yang berpihak pada "wong cilik" dan cita-cita kebangsaan resonan dengan nilai-nilai mereka.
- 2) Reputasi dan Jejak Sejarah Pergerakan: GMNI memiliki sejarah panjang dalam pergerakan mahasiswa dan telah melahirkan banyak tokoh bangsa. Mahasiswa yang tertarik pada sejarah perjuangan dan ingin menjadi bagian dari tradisi intelektual serta aktivisme ini seringkali melihat GMNI sebagai "sekolah" kepemimpinan yang teruji. Mereka percaya GMNI dapat membentuk karakter dan jiwa kepemimpinan yang tangguh.
- 3) Program Pengembangan Leadership yang Terstruktur: Banyak komisariat dan cabang GMNI secara rutin mengadakan program kaderisasi formal (seperti Pekan Penerimaan

Anggota Baru/PPAB, Konferensi Anggota/KOAN), diskusi, pelatihan keorganisasian, dan workshop keterampilan (misalnya public speaking, advokasi, negosiasi). Mahasiswa yang mencari kurikulum dan metodologi jelas untuk meningkatkan kemampuan leadership mereka sering menemukan relevansinya dalam program- program ini.

4) Jaringan dan Koneksi Alumni: Keberadaan alumni GMNI yang tersebar luas di berbagai sektor pemerintahan, politik, akademisi, profesional, dan aktivis menjadi daya tarik tersendiri. Mahasiswa melihat GMNI sebagai pintu gerbang untuk membangun jaringan yang luas, mendapatkan mentorship dari senior berpengalaman, dan membuka peluang karier di masa depan yang relevan dengan jalur kepemimpinan yang mereka cita-citakan.

b. Kesempatan untuk Aksi Nyata:

GMNI kerap terlibat dalam isu-isu sosial, politik, dan ekonomi, baik di tingkat lokal maupun nasional. Mahasiswa yang ingin secara langsung mengaplikasikan kemampuan leadership mereka dalam advokasi, pengabdian masyarakat, atau mengawal kebijakan publik akan menemukan GMNI sebagai wadah yang memungkinkan mereka berpartisipasi dalam aksi nyata dan merasakan dampak kepemimpinan mereka.

c. Respons Netral: Pragmatisme dan Ekspektasi yang Berbeda

Ada pula kelompok mahasiswa yang bersikap netral atau kurang terlibat aktif, meskipun tidak secara langsung menolak GMNI. Respons ini seringkali muncul dari prioritas dan ekspektasi yang berbeda, atau kurangnya pemahaman tentang GMNI:

1) Fokus Utama pada Akademik: Banyak mahasiswa saat ini memiliki prioritas utama pada pencapaian akademik yang optimal. Mereka melihat kegiatan organisasi, termasuk pengembangan leadership di GMNI, sebagai aktivitas sekunder yang berpotensi mengganggu fokus studi.

2) Orientasi Karier Individual dan Spesifik: Generasi mahasiswa saat ini cenderung lebih pragmatis dan berorientasi pada pengembangan karier yang spesifik. Jika GMNI tidak secara eksplisit menunjukkan bagaimana pengembangan leadership di dalamnya berkorelasi langsung dengan prospek karier yang mereka inginkan (misalnya di bidang teknologi, startup, atau korporasi multinasional), mereka mungkin akan kurang tertarik. Mereka mencari skill set yang dianggap lebih relevan dengan tuntutan pasar kerja.

3) Kurangnya Informasi dan Sosialisasi yang Efektif: Sebagian mahasiswa baru, terutama, mungkin tidak memiliki pemahaman yang mendalam tentang GMNI, sejarahnya, ideologinya, atau program pengembangan leadership yang ditawarkan. Jika promosi dan

sosialisasi GMNI kurang efektif di awal masa perkuliahan, banyak potensi kader yang mungkin terlewat.

4) Banyaknya Pilihan Alternatif Pengembangan Leadership: Lingkungan kampus modern menawarkan beragam pilihan lain untuk pengembangan leadership. Ada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) berbasis hobi, organisasi keilmuan, startup mahasiswa, komunitas seni, atau program volunteering dari lembaga non-pemerintah. Jika GMNI tidak menonjolkan keunikan dan keunggulannya, mahasiswa bisa memilih wadah lain yang lebih sesuai dengan minat dan kebutuhan spesifik mereka.

5) Keterbatasan Waktu dan Sumber Daya: Mahasiswa seringkali menghadapi keterbatasan waktu dan terkadang juga sumber daya finansial. Komitmen untuk aktif di organisasi seperti GMNI membutuhkan alokasi waktu yang signifikan, yang mungkin sulit dipenuhi di tengah kesibukan akademik dan kebutuhan pribadi.

#### d. Respons Kritis: Skeptisisme dan Kurangnya Minat

Pada sisi lain spektrum, terdapat mahasiswa yang menunjukkan respons kritis, skeptis, atau bahkan kurang minat terhadap peran GMNI dalam meningkatkan kemampuan leadership. Hal ini seringkali disebabkan oleh persepsi negatif atau pengalaman yang kurang memuaskan:

1) Persepsi Organisasi yang Kaku atau Kurang Adaptif: Beberapa mahasiswa mungkin menganggap GMNI sebagai organisasi yang terlalu tradisional, kaku, atau lambat dalam beradaptasi dengan perkembangan zaman. Mereka mungkin merasa bahwa metode pengembangan leadership yang ditawarkan kurang inovatif atau tidak relevan dengan tantangan kontemporer.

2) Isu Internal Organisasi: Permasalahan internal seperti konflik antaranggota, birokrasi yang rumit, dugaan adanya praktik senioritas yang berlebihan, atau kurangnya transparansi dalam pengelolaan organisasi dapat membuat mahasiswa enggan bergabung atau aktif. Jika lingkungan internal tidak kondusif, pengembangan leadership akan terhambat dan menimbulkan citra negatif.

3) Kecenderungan Politik Praktis: Meskipun GMNI memiliki akar ideologi yang kuat, persepsi sebagian mahasiswa bahwa organisasi ini terlalu terkontaminasi atau dimanfaatkan oleh politik praktis tertentu (misalnya, terkait dengan partai politik atau faksi tertentu) dapat menurunkan minat mereka. Mereka mungkin mencari pengembangan leadership yang lebih independen dari afiliasi politik yang dirasa membatasi.

4) Kesenjangan antara Ideologi dan Praktik: Bagi sebagian mahasiswa, ideologi Marhaenisme yang luhur mungkin terasa sulit diaplikasikan secara konkret dalam konteks modern, atau mereka melihat adanya kesenjangan antara ajaran ideologi dan praktik di lapangan. Ketidaksiuaian antara narasi ideal dan realitas internal dapat menimbulkan kekecewaan dan skeptisisme.

5) Program Leadership yang Dirasa Kurang Efektif: Jika program pengembangan leadership yang ditawarkan GMNI terasa monoton, terlalu teoritis tanpa praktik nyata, atau kurang relevan dengan keterampilan yang dibutuhkan pemimpin muda saat ini, mahasiswa akan kehilangan minat. Kurangnya mentorship yang berkualitas atau evaluasi yang terukur juga bisa menjadi kritik.

#### e. Implikasi dan Prospek ke Depan

Memahami beragam respons mahasiswa ini sangat krusial bagi GMNI untuk tetap relevan dan efektif dalam perannya sebagai pencetak pemimpin. Untuk menarik respons positif yang lebih luas dan mengatasi skeptisisme, GMNI perlu:

1) Mengadaptasi Metode dan Konten: Melakukan inovasi dalam metode pengembangan leadership agar lebih interaktif, partisipatif, dan relevan dengan gaya belajar serta minat generasi muda (misalnya, memanfaatkan teknologi digital, simulasi, dan studi kasus riil).

2) Membangun Lingkungan Organisasi yang Inklusif: Menciptakan iklim organisasi yang sehat, transparan, non-diskriminatif, dan suportif. Meminimalisir praktik senioritas atau konflik internal yang dapat menghambat partisipasi aktif mahasiswa.

3) Memperkuat Branding dan Komunikasi: Melakukan sosialisasi yang masif dan efektif tentang GMNI, sejarahnya, ideologinya, serta program pengembangan leadership yang unggul, khususnya kepada mahasiswa baru. Menyoroti value proposition unik GMNI dalam membentuk pemimpin yang berkarakter kebangsaan.

4) Menunjukkan Relevansi Ideologi di Era Modern: Menjelaskan dan menunjukkan secara konkret bagaimana nilai-nilai

5) Mengoptimalkan Peran Alumni: Memaksimalkan peran alumni tidak hanya sebagai support system finansial, tetapi juga sebagai mentor, pembimbing, dan contoh nyata keberhasilan leadership yang dibentuk oleh GMNI.

Dengan memahami dan merespons spektrum respons mahasiswa ini secara strategis, GMNI dapat terus memperkuat perannya sebagai organisasi yang relevan dan krusial dalam mencetak pemimpin masa depan Indonesia yang berintegritas, berjiwa kerakyatan, dan tangguh menghadapi dinamika zaman.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka penulis dapat memperoleh data dari hasil penelitian sehingga dapat menyimpulkan sebagai berikut: Strategi GMNI dalam meningkatkan kemampuan leadership mahasiswa dilakukan secara berjenjang dan menyeluruh, mulai dari kaderisasi ideologis, pelatihan praktis, hingga penerjunan ke masyarakat. Selain aspek teknis kepemimpinan, GMNI juga menanamkan nilai-nilai kepekaan sosial dan keberpihakan terhadap rakyat, yang menjadi pembeda utama dalam mencetak pemimpin masa depan. Tantangan GMNI dalam meningkatkan kemampuan leadership mahasiswa meliputi: Kurangnya minat mahasiswa terhadap organisasi ideologis, Minimnya sumber daya dan fasilitas kaderisasi, Ketidakkonsistenan dalam regenerasi internal, Perubahan karakter mahasiswa yang lebih pragmatis dan individualistik, Kebutuhan untuk menyesuaikan metode pengkaderan dengan perkembangan zaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Choirunnisa, L., Oktaviana, T. H. C., Ridlo, A. A., & Rohmah, E. I. (2023). Peran Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) dalam Meningkatkan Aksesibilitas Pelayanan Publik di Indonesia. *Sosio Yustisia: Jurnal Hukum dan Perubahan Sosial*, 3(1), 71–95. <https://doi.org/10.15642/sosyus.v3i1.401>
- Fadilah, S. F., & Hikmah. (2024). Urgensi Kompetensi Digital untuk Kepemimpinan Efektif di Lingkungan Organisasi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar. *Jurnal Komunikasi dan Organisasi (J-KO)*, 6(2), 99–105. <https://doi.org/10.26618/jko.v6i2.15882>
- Firmansyah, M. (2025). Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi bagi Siswa SMA Santo Arnoldus Janssen Kupang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (ABDIRA)*, 5(3), 885–890. <https://doi.org/10.31004/abdira.v5i3.709>
- Hamzah, F., & Amalia, R. (2019). Peran Himpunan Mahasiswa Islam dalam Meningkatkan Keterlibatan Pemuda pada Bidang Sosial dan Budaya di Makassar. *Jurnal Mahasiswa Islam*, 6(3), 212–214.
- Izzudin, A., Hadi, M. I., & Meitia, D. (2023). Peran Kepela Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMPN 3 Jerowaru. *Al-Gafari: Manajemen dan Pendidikan*, 1(2), 101–117. <https://www.jurnal.zarilgapari.org/index.php/gafari/article/view/41>
- Kemendikbud. (2022). *Statistik Pendidikan Indonesia Tahun 2022*. Kemendikbud.
- Nanda, S. (2025). *Metode Penelitian Kualitatif: Pengertian, Tujuan, Ciri, Jenis & Contoh*. Pojok Kampus.
- Perdana, N. S. (2018). Implementasi Peranan Ekosistem Pendidikan dalam Penguatan Pendidikan Karakter Peserta Didik. *Refleksi Edukatika: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.24176/re.v8i2.2358>

- Prasetyo, B. (2021). *Kepemimpinan Marhaenis: Strategi Kaderisasi GMNI di Era Globalisasi*. Yayasan Cakrawala Kebangsaan.
- 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. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v2i2.1130>
- Rosadi, N., Robbani, H., & Megayanti, W. (2022). Edukasi Peluang dan Tantangan Pemuda di Era Society 5.0 bagi Mahasiswa Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Tiara, Yayasan Napala Indonesia, Bogor, Jawa Barat. *PUNDIMAS: Publikasi Kegiatan Abdimas*, 1(2), 63–69. <https://doi.org/10.37010/pnd.v1i2.703>
- Safitri, N. M. (2016). Implementasi Pendidikan Karakter melalui Kultur Sekolah di SMP N 14 Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 6(2), 173–183. <https://doi.org/10.21831/jpk.v0i2.8621>
- Santoso, A. (2019). *Peran Pemuda dalam Pembangunan Sosial dan Budaya*. Gramedia.
- Sari, F. K., Astria, B. M., & Alisa, S. (2024). Peran dan Tantangan Generasi Muda dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan. *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum*, 2(2), 121–131. <https://doi.org/10.70308/adagium.v2i2.45>
- Setiawan, D. F., Noorzeha, F., Maliki, O., & Pradipta, G. D. (2023). Pengorganisasian Kelompok Peternak Ayam Kampung Kabupaten Kendal. *Darma Sabha Cendekia*, 5(2), 64–71. <https://doi.org/10.32424/dsc.v5i2.9952>
- Sitorus, L., & Lasso, A. H. (2021). Pendidikan Karakter Peduli Lingkungan melalui Pembiasaan dan Pembudayaan di Sekolah Menengah Pertama. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2206–2216. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.755>
- Suardi, M. (2022). Pendampingan Pengembangan Modul Kaderisasi Gerakan Pemuda Ansor Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(3), 1380–1385. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i3.4855>
- Tarrow, S. (2011). *Power in movement: Social movements and contentious politics*. Cambridge University Press.
- Wafa, H. (2017). Upaya Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Komisariat Universitas Negeri Surabaya dalam Menumbuhkan Nasionalisme. *Kajian Moral dan Kewarganegaraan*, 5(3), 1052–1066.
- Watoni, M. S., & Zakaki. (2025). Strategi Inovatif Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam dalam Meningkatkan Partisipasi Pemuda di Bidang Sosial, Pendidikan, dan Kebudayaan di Kabupaten Lombok Timur. *KASTA: Jurnal Ilmu Sosial, Agama, Budaya, dan Terapan*, 5(3), 183–197. <https://doi.org/10.58218/kasta.v5i3.2431>
- Yani, P., Putri, D. S., & Izzuddin, A. (2024). Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan sebagai Penunjang Keberhasilan Belajar di MI Yaqin Kaliwangkok Desa Kaliwangkok. *Al-Gafari: Manajemen dan Pendidikan*, 2(2), 102–117. <https://www.jurnal.zarilgapari.org/index.php/gafari/article/view/81>