

**pMANAJEMEN KEPEMIMPINAN KOMANDAN  
MENWA SATUAN 2605 IAIN CURUP DALAM  
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN ANGGOTA**

**SKRIPSI**

**Ditunjukkan Untuk Memenuhi Syarat – Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.1)  
Dalam Ilmu Tarbiyah**



**OLEH**

**ILHAMA KARINA HARAHAHAP**

**NIM : 21561022**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP  
2025**



Hal :Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Di Curup

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Setelah dilaksanakan pemeriksaan dan perbaikan dari pembimbing terhadap skripsi ini, maka kami berpendapat bahwa skripsi atas nama :

Nama : Ilhama Karina Harahap

NIM : 21561022

Fakultas : Tarbiyah

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : "MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KOMANDAN MENWA  
SATUAN 2605 IAIN CURUP DALAM MENINGKATKAN  
KEDISIPLINAN ANGGOTA"

Sudah dapat diajukan dalam sidang munaqosah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Demikian permohonan ini kami ajukan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Curup, 04 Juni 2025

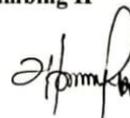
Mengetahui,

Pembimbing I



**Dr. Irwan Fatharrochman, S.Pd,I.  
M.Pd  
NIP. 198408262009121008**

Pembimbing II



**Dr. Emmi Kholilah Harahap, M.Pd.I  
NIP. 199006032020122004**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP**  
**FAKULTAS TARBIYAH**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**  
l. Dr. AK. Gani, Kontak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010,  
Curup 39119

---

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI**

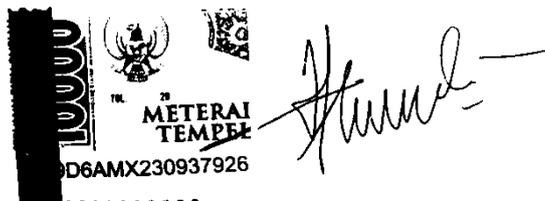
Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ilhama Karina Harahap  
NIM : 21561022  
Fakultas : Tarbiyah  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan sebagai referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, Juni 2025



**Ilhama Karina Harahap**  
**NIM. 21561022**





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP  
FAKULTAS TARBIYAH**

Jalan Dr. Ak. Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010  
Homepage: <https://www.iaincurup.ac.id> Email: [admin@iaincurup.ac.id](mailto:admin@iaincurup.ac.id) Kode Pos 39119

**PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA**

Nomor : **53** /In.34/F.T/I/PP.00.9/08/2025

Nama : **ILHAMA KARINA HARAHAP**  
NIM : **21561022**  
Fakultas : **Tarbiyah**  
Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**  
Judul : **Manajemen Kepemimpinan Komandan Satuan 2605 IAIN Curup  
Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Anggota**

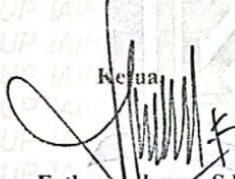
Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup,  
pada:

Hari/Tanggal : **Selasa, 19 Agustus 2025**  
Pukul : **09.30 – 11.30 WIB**  
Tempat : **Ruang 1 Gedung Munaqasyah Fakultas Tarbiyah IAIN Curup**

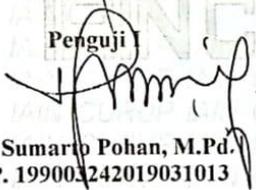
Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Ilmu Tarbiyah.

**TIM PENGUJI**

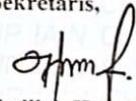
Ketua

  
**Dr. Irwan Fathurrahman, S.Pd.I. M.Pd.**  
NIP. 198408262009121008

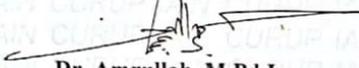
Penguji I

  
**Dr. Sumarto Pohan, M.Pd.**  
NIP. 199003242019031013

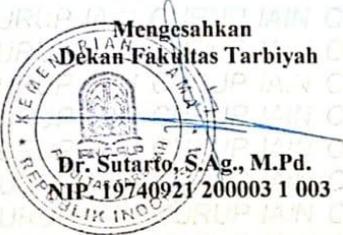
Sekretaris,

  
**Dr. Emmi Kholilah Harahap, M.Pd.I**  
NIP. 199006032020122004

Penguji II

  
**Dr. Amrullah, M.Pd.I**  
NIP. 19850328 2020121 001

Mengesahkan  
**Dekan Fakultas Tarbiyah**

  
**Dr. Sutarto, S.Ag., M.Pd.**  
NIP. 19740921 200003 1 003

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan ilmu pengetahuan-Nya, sehingga penulisan Skripsi **“Manajemen Kepemimpinan Komandan Menwa Satuan 2605 IAIN Curup Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Anggota”** mampu diselesaikan tepat waktu dan insyaAllah baik. Shalawat serta salam tak lupa juga tercurahkan kepada suru tauladan Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya yang setia hingga akhir zaman, yang telah membawa kami umatnya dari alam kebodohan menuju kehidupan yang sangat baik saat ini.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih banyak kekurangan yang disebabkan kekurangan dan keterbatasan penulisan, baik dari segi penulisan maupun penyusunan kalimat. Oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat objektif sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan penulisan ini. Melalui tulisan ini penulis ucapkan dari hati yang paling dalam untuk menyampaikan rasa cinta dan terima kasih kepada kedua orang tua, kepada Ayah Hermien Harahap, Ibu Rahayu Setiawati, dan saudara saudara saya Ammedha, Paula, Zella, Agita Harahap yang telah memberikan dukungan, doa, dan segala hal dari proses sampai penyelesaian penulisan ini.

Banyak pelajaran, cobaan dan hambatan yang penulis dapatkan dari penyelesaian penulisan ini. Namun, atas bimbingan dan arahan, serta semangat dari berbagai pihak sehingga penulisan ini mampu selesai tepat waktu, dan insyaallah dengan baik. Ucapan terimakasih juga penulis ucapkan kepada

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M. Pd. I selaku Rektor IAIN Curup.
2. Bapak Prof. Dr. Yusefri, M. Ag selaku wakil Rektor I.
3. Bapak Dr. Muhammad Istan, SE. M. Pd selaku wakil Rektor II.
4. Bapak Dr. Nelson, S. Ag., M. Pd. I selaku wakil Rektor III
5. Bapak Dr. Sutarto, S.Ag., M. Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Curup.
6. Ibu Jenny Fransiska, M. Pd selaku ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
7. Bapak Dr. Abdul Sahib, S. Pd. I., M. Pd selaku penasehat Akademik
8. Bapak Dr. Irwan Fathurrochman, S.Pd.I., M. Pd sebagai pembimbing I dan Ibu Dr. Emmi Kholilah Harahap, M. Pd.I, selaku pembimbing II yang telah membantu, dan memberi arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulisan skripsi ini.
9. Keluarga besar Mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam 2021, yang telah membantu, memberi pikiran, dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini
10. Seluruh civitas akademik IAIN Curup yang telah membantu sejak awal hingga akhir perkuliahan ini.

Atas bantuan dari segala pihak, penulis ucapkan banyak terimakasih, semoga apa yang telah kalian berikan digantikan dengan Allah SWT, dan menjadikan amal jariah untuk kita semua. Aamiin Yaa Robbal Aalamiin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Curup, Juni 2025

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ilhama Karina Harahap', with a horizontal line extending to the right.

Ilhama Karina Harahap  
Nim: 21561022

## MOTTO

*“Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi sering ketakutanlah yang membuat jadi sulit. Jadi jangan mudah menyerah”*  
(Joko Widodo)

*“Tugas kita bukanlah untuk berhasil, tapi tugas kita adalah untuk mencoba karena di dalam mencoba itulah kita menemukan kesempatan untuk berhasil.”*  
(Buya Hamka)

*“Jadilah seseorang yang berguna, dimanapun kalian berada, baik untuk masyarakat, bangsa, dan Negara.”*  
(Karina Harahap)

## **PERSEMBAHAN**

Segala puji syukur kepada Allah Swt., yang telah mempermudah proses penelitian ini hingga pada akhirnya skripsi ini sampai pada titik tujuan yang diinginkan. Dengan tidak mengurangi rasa hormat penulis persembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang sangat saya sayangi, teruntuk:

1. Kedua orang tua saya yang menjadi sebuah alasan utama saya untuk dapat bertahan dalam setiap proses yang saya jalani selama perkuliahan untuk ayah raja, cinta pertama dan panutanku Hermien Harahap dan Ibuk ku pintu surgaku Rahayu Setiawati, sebagai wujud jawaban dan tanggung jawab atas kepercayaan yang telah diamanahkan kepadaku serta atas cinta dan kasih sayang, kesabaran yang tulus ikhlas membesarkan, merawat dan memberikan dukungan moral dan material serta selalu mendoakan ku selama menempuh pendidikan sehingga aku dapat menyelesaikan studi S1 di IAIN Curup. Kebahagiaan dan rasa bangga kalian menjadi tujuan utama hidupku dan semoga kalian selalu ada di setiap langkahku. Semoga Allah SWT senantiasa memuliakan kalian baik dunia maupun akhirat, Amin.
2. Untuk kakak Ammedha Mutiara Harahap, Paula Puspa Utama Harahap, Sevra Wahyudi dan Ibong yang menjadi sumber motivasi, dan selalu memberikan dukungan, serta mengajarkan untuk terus berusaha tidak henti untuk menjadi seseorang yang sukses, memberikan semangat dan contoh yang baik dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan, terimakasih sudah menjadi kakak dan Abang yang bisa di banggakan.
3. Yang tersayang adik-adikku Zella Deri Dinanti Harahap, Agitta Tessa Ziana Harahap yang selalu menghibur memberikan semangat, memberikan motivasi, selama ini sehingga terselesaikan Skripsi ini.
4. Untuk sahabat-sahabatku Dwi Eris, Viana, Heni, Marfira, Siti Harahap yang selalu menemani proses saya, memberikan dukungan, memotivasi, menjadi tempat cerita keluh kesah, serta memberikan semangat yang luar biasa sehingga dapat terselesaikan nya skripsi ini, terimakasih selalu ada setiap masa-masa sulit saya.
5. Kepada organisasi tercintaku Resimen Mahasiswa Mahadwiyudha Satuan 2605 IAIN Curup yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman yang sangat luar biasa selama bergabung sampai saat ini.
6. Almamater kebanggaanku IAIN Curup.
7. Semua pihak yang turut memberikan do'a dan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

## ABSTRAK

### MANAJEMEN KOMANDAN SATUAN 2605 CYP IAIN CURUP DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN ANGGOTA

ILHAMA KARINA HARAHAP

21561022

Kepemimpinan komandan Resimen Mahasiswa memiliki peran penting dalam membentuk kedisiplinaan anggota. Penelitian ini mengeksplorasi kontribusi komandan melalui empat peran kunci: perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan. Sebagai perencanaan, komandan MENWA menunjukkan kemampuan strategis dalam mengambil keputusan dan mengkoordinasikan program-program keagamaan dengan gaya kepemimpinan partisipatif.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap Komandan Menwa serta anggota Menwa Satuan 2605 IAIN Curup. Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai implementasi manajemen kepemimpinan. Validitas data diperkuat dengan teknik triangulasi sumber dan metode agar hasil penelitian lebih objektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam aspek *planning*, Komandan Menwa menyusun program kerja yang berorientasi pada pembinaan kedisiplinan; pada aspek *organizing*, dilakukan pembagian tugas yang jelas serta struktur organisasi yang tertata; pada aspek *actuating*, Komandan Menwa berperan aktif dalam memberikan motivasi, teladan, serta arahan langsung kepada anggota; sedangkan pada aspek *controlling*, dilakukan pengawasan dan evaluasi rutin untuk menegakkan aturan serta memberikan sanksi yang mendidik. Secara keseluruhan, penerapan manajemen kepemimpinan Komandan Menwa Satuan 2605 IAIN Curup terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan anggota, meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan sarana dan tingkat kesadaran anggota yang bervariasi.

**Kata Kunci:** Manajemen Kepemimpinan, Disiplin, Resimen Mahasiswa, Organisasi Kemahasiswaan

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul.....</b>	<b>.....</b>
<b>Halaman Persetujuan Pembimbing.....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Pengesahan .....</b>	<b>ii</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>iv</b>
<b>Abstrak .....</b>	<b>vii</b>
<b>Daftar Isi.....</b>	<b>viii</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>x</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A . Latar Belakang.....	1
B . Fokus Penelitian .....	9
C . Rumusan Masalah.....	9
D . Tujuan Penelitian .....	10
E . Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Kajian Pustaka .....	12
1. Manajemen Kepemimpinan.....	12
2. Kedisiplinan Anggota .....	38
B Penelitian Relevan.....	49
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
A. Jenis Penelitian .....	58
B. Subjek Penelitian.....	59
C. Sumber Data .....	59
D. Teknik Pengumpulan Data .....	60
E. Teknik Analisis Data .....	63
<b>BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>68</b>
A. Temuan Hasil Penelitian .....	68
B. Analisis dan Pembahasan .....	77
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>93</b>
A. Kesimpulan .....	93
B. Saran .....	94

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>96</b>
<b>Lampiran .....</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Table 1 : Daftar Perlengkapan .....	73
Tabel 2 : Daftar Ruangan .....	74
Tabel 3 : Daftar Anggota Resimen Mahasiswa (MENWA) .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 :Pendidikan Dasar Militer (DIKSAR).....	78
Gambar 2 : Pendekatan Komandan Dan Motivasi Anggota .....	87



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kepemimpinan dipandang sebagai salah satu faktor utama yang mendorong pergerakan dan perkembangan suatu organisasi. Seorang pemimpin memiliki peran sentral dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan zaman. Tidak sedikit pihak yang meyakini bahwa efektivitas kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dalam struktur organisasi, pemimpin memiliki posisi strategis yang sangat menentukan dalam mengarahkan pencapaian tujuan. Capaian kinerja suatu organisasi sering kali mencerminkan kualitas kepemimpinan yang ada di dalamnya. Pemimpin yang efektif mampu membimbing, memengaruhi, serta mengendalikan anggota organisasi untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan begitu, diharapkan tujuan organisasi dapat diwujudkan secara optimal.<sup>1</sup>

Suatu organisasi terdiri dari kumpulan individu yang bekerja bersama, sehingga keberhasilan organisasi sangat bergantung pada pengelolaan atau manajemen yang efektif. Menurut Stoner dan rekan-rekannya, manajemen adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian aktivitas anggota organisasi dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini, peran pemimpin sangat krusial karena ia berkontribusi besar dalam menjalankan

---

<sup>1</sup> Anung Pramudyo, *Implementasi Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi*. Vol. I, No. 2, Februari 2013, 50

fungsi-fungsi manajemen lainnya, seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian dalam organisasi.<sup>1</sup>

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar melakukan tindakan yang sejalan dengan tujuan bersama. Proses kepemimpinan meliputi pengaruh dalam penetapan tujuan organisasi, memotivasi perilaku anggota untuk mencapai tujuan tersebut, serta memperbaiki dinamika kelompok dan budaya yang ada. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai upaya seorang pemimpin dalam memengaruhi atau memberikan contoh kepada bawahannya demi pencapaian tujuan organisasi.

Untuk meraih kinerja yang optimal, sebuah organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong anggota agar dapat mengembangkan serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka secara maksimal. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kekuatan, semangat, dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan orang lain agar mengikuti pemikiran dan melakukan apa yang diharapkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan organisasi tidak akan tercapai secara otomatis tanpa adanya kepemimpinan yang efektif. Oleh sebab itu, agar organisasi dapat berfungsi dengan baik dan mencapai targetnya, setiap tujuan harus disesuaikan dengan kondisi organisasi serta memberikan ruang bagi anggota untuk bekerja sama. Seorang pemimpin memiliki peran untuk memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan juga melibatkan proses pengendalian, pembimbingan, dan pengawasan terhadap

---

<sup>1</sup>*Ibid.*

perilaku anggota. Seorang pemimpin memberikan arahan dan motivasi kepada anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan tertib dan sesuai rencana, termasuk dalam hal kedisiplinan anggota.

Untuk membangun kedisiplinan dalam suatu organisasi atau lembaga, terdapat beberapa cara yang dapat ditempuh, seperti mengembangkan sikap profesional dalam menjalankan tugas, menerapkan aturan yang jelas dan konsisten, menetapkan norma perilaku, serta memberikan kesempatan kepada anggota untuk memikul tanggung jawab di lingkungan organisasi.

Salah satu organisasi mahasiswa yang menekankan pengembangan kepemimpinan dan kedisiplinan adalah Resimen Mahasiswa (MENWA). MENWA merupakan organisasi di lingkungan kampus yang berfungsi sebagai wadah bagi mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan berorganisasi. Organisasi ini bertujuan membekali anggotanya dengan keterampilan kepemimpinan dan manajemen, guna menghasilkan lulusan yang tidak hanya sarjana, tetapi juga berbekal kemampuan tambahan. Selain itu, MENWA juga berperan dalam membentuk kecerdasan dan karakter mahasiswa yang mengandung nilai-nilai keprajuritan dan kebangsaan, seperti nasionalisme, patriotisme, keberanian, loyalitas, disiplin, religiusitas, dedikasi tinggi, semangat pantang menyerah, keadilan, kejujuran, dan rasa tanggung jawab — semua nilai ini sangat penting di era globalisasi saat ini.<sup>2</sup>

Menurut Komando Nasional (KONAS), tujuan utama dari keberadaan Resimen Mahasiswa (Menwa) Indonesia adalah membekali mahasiswa dengan

---

<sup>2</sup>Waris, dkk., *Setengah Abad Resimen Mahasiswa Jayakarta*, (Jakarta: PPNI Publishing), 16

pengetahuan, sikap disiplin, ketahanan fisik dan mental, serta wawasan kebangsaan. Hal ini ditujukan untuk mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi serta menanamkan nilai-nilai dasar kepemimpinan, yang tetap sejalan dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.

Resimen Mahasiswa merupakan organisasi yang terstruktur secara nasional dan memiliki cabang di tingkat provinsi, kabupaten atau kota, serta di lingkungan perguruan tinggi..<sup>3</sup> Resimen Mahasiswa (Menwa) adalah salah satu organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi yang berfungsi sebagai wadah untuk mengembangkan potensi diri mahasiswa. Organisasi ini bertujuan memperluas wawasan, meningkatkan kapasitas intelektual, serta membentuk integritas dan karakter pribadi mahasiswa. Dengan demikian, Menwa mendukung pencapaian tujuan pendidikan tinggi melalui pembinaan kedisiplinan, ketahanan fisik dan mental, serta penguatan semangat kebangsaan agar mahasiswa mampu menjalankan peran dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi secara optimal.<sup>4</sup>

Sebagai mahasiswa, proses pengembangan diri tidak hanya terbatas di ruang perkuliahan, melainkan juga dapat diperoleh melalui keterlibatan dalam organisasi, baik yang berada di dalam kampus maupun di luar lingkungan kampus. Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup sendiri, terdapat berbagai Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) dan Unit Kegiatan Kampus (UKK) yang menjadi wadah pengembangan potensi mahasiswa. Salah satu organisasi yang menyediakan pendidikan alternatif, terutama dalam pembentukan adab, moral,

---

<sup>3</sup> <http://menwa.org/tentang-menwa/> diakses pada hari rabu, 08 januari 2025 pukul 17.41 WIB.

<sup>4</sup> Roganda Joni Iskandar Lubis, *Peran Resimen Mahasiswa Universitas Lampung dalam pembinaan Kesadaran Bela Negara* : “skripsi” (Universitas Lampung, 2017), 1

intelektualitas, ketahanan mental, serta karakter, adalah Resimen Mahasiswa (Menwa).

Resimen Mahasiswa sebagai bagian dari UKM di lingkungan perguruan tinggi bukanlah sekadar tempat berkumpul tanpa arah yang jelas. Organisasi ini berfungsi sebagai sarana bagi mahasiswa untuk mengasah keterampilan dalam berorganisasi. Menwa diharapkan mampu membekali anggotanya dengan kemampuan kepemimpinan dan pengelolaan organisasi, guna mencetak lulusan yang memiliki nilai tambah. Selain itu, Menwa juga menjadi media dalam pembentukan kecerdasan emosional dan karakter mahasiswa melalui nilai-nilai yang bercirikan semangat keprajuritan dan kebangsaan, seperti nasionalisme, patriotisme, keberanian, loyalitas, kedisiplinan, religiusitas, dedikasi tinggi, ketangguhan, keadilan, dan kejujuran, yang sangat relevan dalam menghadapi tantangan era global saat ini.<sup>5</sup>

Resimen Mahasiswa memiliki serangkaian kegiatan rutin yang terbagi dalam tiga kategori, yaitu kegiatan mingguan, bulanan, dan tahunan. Kegiatan mingguan dilaksanakan secara konsisten sebagai upaya pembinaan dan peningkatan kedisiplinan anggota Resimen Mahasiswa IAIN Curup. Setiap minggunya, anggota mengikuti berbagai aktivitas seperti latihan jasmani militer, pemahaman materi dasar MENWA, pembinaan kedisiplinan, kegiatan sosial, dan aktivitas lainnya. Berdasarkan pengamatan penulis terhadap kegiatan mingguan tersebut, terlihat adanya tingkat kedisiplinan yang cukup tinggi antara anggota dan komandan beserta jajarannya. Dalam konteks ini, peran komandan menjadi sangat

---

<sup>5</sup>Waris, dkk., *Setengah Abad Resimen Mahasiswa Jayakarta*, (Jakarta: PPNI Publishing), 1

penting, khususnya dalam hal pembinaan melalui divisi pendidikan dan pelatihan. Di sinilah peran kepemimpinan (*leadership*) sangat diperlukan, yaitu dalam menjalankan fungsi pengelolaan organisasi secara efektif dan terarah.<sup>6</sup> Peran komandan sebagai pemimpin (*leader*) sangat krusial dalam proses pembentukan karakter anggota. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab besar dalam mengarahkan, mengelola, serta membimbing anggotanya menuju arah yang lebih positif. Oleh karena itu, kemampuan seorang komandan dalam membawa dan memotivasi anggota sangat berpengaruh terhadap perkembangan individu dalam organisasi.

Tidak semua anggota Resimen Mahasiswa memiliki pemahaman awal tentang kedisiplinan, bela negara, dan nilai-nilai dasar lainnya. Banyak di antara mereka yang saat pertama kali bergabung belum memiliki keberanian atau keterampilan tertentu. Namun setelah menjalani proses pembinaan di Resimen Mahasiswa, terlihat perubahan signifikan. Misalnya, mereka yang awalnya tidak percaya diri berbicara di depan umum menjadi lebih berani, atau yang semula enggan berhadapan dengan pejabat tinggi kini tampil dengan percaya diri. Demikian pula dengan sikap disiplin yang sebelumnya belum terbentuk, mulai berkembang seiring dengan pemahaman akan situasi dan tanggung jawab yang mereka emban.

Berdasarkan pengamatan penulis, hal ini menunjukkan bahwa Resimen Mahasiswa telah berhasil menanamkan nilai-nilai kedisiplinan dan kecerdasan emosional yang melekat kuat pada setiap anggotanya. Dalam konteks organisasi,

---

<sup>6</sup>Romlah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandar Lampung: Buku Badas, 2016), 18

kedisiplinan merupakan unsur penting yang tidak bisa diabaikan. Tanpa kedisiplinan, organisasi akan kehilangan arah dan stabilitas. Disiplin berfungsi untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, menciptakan keteraturan, dan menjamin keberlangsungan sistem yang telah disepakati bersama. Kepatuhan terhadap peraturan, arahan pemimpin, serta tata tertib yang berlaku merupakan bentuk nyata dari implementasi disiplin yang harus dijunjung tinggi oleh seluruh anggota organisasi.<sup>7</sup> Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri anggota dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan hati dalam kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin dilakukan untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan.<sup>8</sup> Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan dalam memberikan arahan yang tepat serta mampu memotivasi anggotanya. Sebab, bimbingan dan instruksi dari seorang komandan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan dan kemajuan para anggota.<sup>9</sup>

Dalam menjalankan suatu organisasi, keberadaan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan mengelola organisasi secara efektif menjadi suatu keharusan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Sosok pemimpin, atau dalam konteks Resimen Mahasiswa dikenal sebagai komandan, memegang peran sentral dalam menjamin keberlangsungan organisasi. Topik mengenai

---

<sup>7</sup>Musfirah, *Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Peserta Didik Dalam Menaati Tata Tertib Di Mts Ddi Kalupang Kab. Pinrang*. (Parepare 2019), 17

<sup>8</sup>Fauziah, F. *Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kinerja Karyawan Sales Force*. (Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga, 2020), 98

<sup>9</sup>Gusti Meika Madyarti, *Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Vol.1 No 1 UNISKA MAB 2019 , 291

kepemimpinan mencakup ruang lingkup yang sangat luas, baik dalam institusi pemerintahan, organisasi sosial, maupun organisasi kemahasiswaan seperti Resimen Mahasiswa (MENWA), khususnya dalam hal pembentukan disiplin anggota.

Ketika figur kepemimpinan dalam Resimen Mahasiswa dipandang sangat berpengaruh terhadap pembentukan karakter dan kedisiplinan anggota, maka sangat penting bagi kepemimpinan tersebut untuk selaras dengan visi dan misi organisasi, dalam hal ini Resimen Mahasiswa IAIN Curup. Kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong anggota untuk senantiasa mematuhi aturan organisasi, memiliki rasa tanggung jawab, serta menjaga integritas sebagai bagian dari MENWA.

Peneliti memilih Resimen Mahasiswa IAIN Curup sebagai objek kajian karena organisasi ini memiliki karakteristik semi-militer yang kuat, dengan struktur organisasi yang jelas, tingkat kedisiplinan yang tinggi, serta sistem manajemen yang tertata. Selain itu, MENWA IAIN Curup dikenal aktif menyelenggarakan berbagai kegiatan yang berfokus pada pembentukan karakter, pengembangan kedisiplinan, dan penanaman nilai-nilai kepemimpinan bagi mahasiswa, yang menjadi aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi.<sup>10</sup> Berbagai kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi memiliki nilai positif yang signifikan, khususnya bagi masyarakat luas.

---

<sup>10</sup>Ningsih Tutuk, *Implementasi Pendidikan Karakter*, (Purwokerto: STAIN Pres, 2014), 144

Salah satu aspek penting dalam keberlangsungan kegiatan organisasi adalah kedisiplinan. Kedisiplinan berperan vital dalam membentuk karakter individu yang bertanggung jawab, tepat waktu, patuh terhadap aturan, serta mampu menjaga komitmen bersama dalam pelaksanaan kegiatan. Dalam konteks organisasi, kedisiplinan menjadi dasar untuk menciptakan tatanan kerja yang teratur dan efisien. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui sebuah penelitian yang berjudul: **"Manajemen Kepemimpinan Komandan Menwa Satuan 2605 Iain Curup Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Anggota"**.

## **B. Fokus Penelitian**

Penelitian ini difokuskan pada pembahasan mengenai Manajemen Kepemimpinan Komandan Menwa Satuan 2605 IAIN Curup Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Anggota, dengan subjek fokus penelitian ini membahas mengenai perencanaan, pengorganisasian, pngarahan, dan pengawasan yang dilakukan pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan anggota MENWA satuan 2605 IAIN Curup.

## **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Perencanaan Yang Disusun Oleh Komandan Menwa Satuan 2605 Iain Curup Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Anggota?

2. Bagaimana Pengorganisasian Komandan Menwa Satuan 2605 IAIN Curup Mengatur Pembagian Tugas, Serta Mekanisme Kerja Untuk Membangun kedisiplinan anggota?
3. Bagaimana Pengarahan Komandan Menwa Satuan 2605 IAIN Curup Memotivasi Anggota Agar Mampu Menjalankan Aturan Dan Meningkatkan Kedisiplinan?
4. Bagaimana Pengawasan Evaluasi, Yang Dilakukan Oleh Komandan Menwa Satuan 2605 Iain Curup Dalam Menjaga Serta Meningkatkan Kedisiplinan Anggota?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana perencanaan yang disusun oleh Komandan Menwa Satuan 2605 IAIN Curup dalam meningkatkan kedisiplinan anggota?
  - b. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Komandan Menwa Satuan 2605 IAIN Curup mengatur pembagian tugas, serta mekanisme kerja untuk membangun kedisiplinan anggota?
  - c. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Komandan Menwa Satuan 2605 IAIN Curup memotivasi anggota agar mampu menjalankan aturan dan meningkatkan kedisiplinan?
  - d. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana bentuk pengawasan evaluasi, yang dilakukan oleh Komandan Menwa Satuan

2605 IAIN Curup dalam menjaga serta meningkatkan kedisiplinan anggota?

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Penelitian**

#### **a. Secara Teortitas**

- 1) Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan teori-teori kepemimpinan, khususnya dalam konteks organisasi kemiliteran seperti MENWA. Hasil penelitian juga diharapkan memberikan hasil yang lebih lanjut yang dapat memperkaya literatur tentang gaya kepemimpinan yang paling efektif terhadap praktik pengalaman langsung di lapangan yang sulit dikontrol yaitu meningkatkan kedisiplinan anggota MENWA Satuan 2605 IAIN Curup.
- 2) Penelitian ini dapat meningkatkan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan di suatu organisasi kemiliteran seperti MENWA.
- 3) Hasil penelitian ini dapat menjadi tolak ukur bagi penelitian selanjutnya yang terkait dengan manajemen kepemimpinan dan kedisiplinan pada berbagai jenis organisasi, tidak hanya menwa, tetapi juga organisasi lain juga serupa di bidang tersebut.

#### **b. Secara Praktis**

- 1) Pimpinan MENWA satuan 2605 IAIN Curup dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menerapkan gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk meningkatkan kedisiplinan anggota.
- 2) Kinerja organisasi MENWA satuan 2605 IAIN Curup secara keseluruhan diharapkan dapat meningkat melalui peningkatan kedisiplinan anggota, sehingga tercipta lingkungan yang lebih profesional dan efisien.
- 3) Anggota MENWA yang lebih disiplin diharapkan dapat membawa nilai-nilai positif tersebut dalam kehidupan pribadi dan profesionalnya di masa depan serta memberikan kontribusi yang lebih baik kepada kampus maupun masyarakat

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. KAJIAN PUSTAKA

##### 1. Manajemen Kepemimpinan

Pelaksanaan atau penggerakan sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia, yang merupakan inti dari seluruh aktivitas manajerial. Proses penggerakan menimbulkan tantangan dan tuntutan besar terhadap berbagai aspek pribadi seperti nilai, sikap, harapan, kebutuhan, ambisi, serta kepuasan individu. Selain itu, proses ini juga mencakup interaksi antar individu dan interaksi dengan lingkungan fisik, yang semuanya menjadi bagian integral dalam usaha untuk menggerakkan. Manajemen sendiri dapat diartikan sebagai suatu seni sekaligus proses dalam mencapai tujuan melalui serangkaian kegiatan serta kerja sama dengan orang lain, yang mencakup tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Secara etimologis, istilah manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *management*, yang memiliki makna sebagai seni dalam mengatur dan melaksanakan sesuatu.<sup>1</sup> Dalam beberapa bahasa, istilah manajemen memiliki akar yang beragam. Dalam bahasa Latin, kata ini berasal dari gabungan *manus* yang berarti "tangan" dan *agere* yang berarti "melakukan", yang kemudian berkembang menjadi *manager*, yang bermakna "menangani" atau "mengelola". Sementara itu, dalam bahasa Arab, manajemen dikenal dengan istilah *idaarah*, yang berasal dari

---

<sup>1</sup>Lukman Asha, *Manajemen Kepemimpinan Pendidika*. (UPT Perpustakaan IAIN Curup), 20

kata kerja *adaara*, yang juga berarti mengatur atau mengelola suatu kegiatan.<sup>1</sup> Dalam bahasa Inggris, istilah *to manage* merujuk pada aktivitas mengelola atau mengatur. Sementara itu, kata *manajer* dalam konteks khusus berkaitan erat dengan peran kepemimpinan (*leading*) dan kemampuan memimpin (*leadership*), yaitu serangkaian tindakan yang dilakukan untuk menjalankan dan mengarahkan sebuah organisasi atau lembaga.<sup>2</sup>

Berbagai pakar memberikan definisi tentang manajemen. Salah satunya adalah Husaini Usman, yang menjelaskan bahwa istilah manajemen berasal dari kata Latin *manus* yang berarti "tangan" dan *agere* yang berarti "melakukan". Ketika kedua kata ini digabungkan, terbentuk istilah *managere*, yang kemudian dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *to manage* (kata kerja), *management* (kata benda), dan *manager* sebagai sebutan bagi orang yang melaksanakan fungsi tersebut. Dalam bahasa Indonesia, kata *management* diartikan sebagai pengelolaan atau manajemen.<sup>3</sup>

Manajemen dipahami sebagai suatu proses yang mencakup tahap-tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dalam pengertian kolektif, manajemen merupakan sekelompok individu yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sekumpulan orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan aktivitas manajerial disebut sebagai manajer.

G.R. Terry, dalam kutipan yang disampaikan oleh Hasibuan, mengemukakan bahwa manajemen merupakan proses khas yang terdiri dari

---

<sup>1</sup>Zainal Abidin Munawwir Ali Ma'shum, *Kamus Al-Munawwir* (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), 384-385

<sup>2</sup>Romlah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandar Lampung: Buku Badas, 2016), 18

<sup>3</sup>Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 5-6

serangkaian tindakan seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini bertujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia.<sup>4</sup> Manajemen juga dapat dianggap sebagai ilmu sekaligus seni, yang mencakup aktivitas *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*, serta memanfaatkan sumber daya melalui kerja sama antarindividu untuk mencapai sasaran yang diinginkan.<sup>5</sup>

Sementara itu, Saebani dan Komaruddin mengartikan manajemen sebagai upaya mengoordinasikan berbagai kegiatan dalam menghasilkan produk secara efisien dan efektif. Hal ini dilakukan dengan memaksimalkan keterampilan dan kemampuan manusia melalui kerja sama produktif dan penggunaan sumber daya secara optimal.<sup>6</sup> Sejalan dengan itu, menurut Stoner sebagaimana dikutip oleh Muhammad Joko Susilo, manajemen merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengelolaan berbagai sumber daya organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.<sup>7</sup>

Setiap organisasi membutuhkan manajemen sebagai elemen penting. Tanpa adanya pengelolaan yang baik, upaya apa pun akan menjadi kurang efektif dan pencapaian tujuan menjadi lebih sulit. Hasibuan menegaskan pentingnya penerapan manajemen dalam organisasi, karena pada dasarnya manusia memiliki keterbatasan baik secara fisik, pengetahuan, waktu, maupun perhatian sementara

---

<sup>4</sup>Hasibuan Melayu, *Manajemenn Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 2

<sup>5</sup>Agus Zaenul Fitri, *Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam : Dari Normatif Filosofis Ke Praktis* (Bandung: Alfabeta, 2013), 1

<sup>6</sup>Beni Ahmad Saebani dan Koko Komaruddin, *Filsafat Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2016), 17

<sup>7</sup>Muhammad Joko Susilo, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Manajemen Pelaksanaan dan Kesiapan Sekolah Menyongsongnya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), 71

kebutuhan hidup tidak terbatas. Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, manusia melakukan pembagian tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab. Dengan pembagian ini, beban kerja yang besar dan kompleks dapat diselesaikan secara lebih efisien dan tujuan organisasi pun lebih mudah dicapai.

Ramayulis, sebagaimana dikutip oleh Rahmat dan Candra dalam karya mereka, menjelaskan bahwa pada dasarnya konsep manajemen dalam Islam dikenal dengan istilah *at-tadbir*, yang berasal dari akar kata *dabbara*, yang memiliki makna pengaturan atau penataan secara terencana.<sup>8</sup> Dalam firman Allah SWT Q.S. As-Sajdah/32 : 5 terdapat juga kata *dabbara*, yaitu :

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: “Dia mengatur urusan langit dan bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”.<sup>9</sup>

Ayat tersebut mengandung makna bahwa Allah SWT bertindak sebagai pengatur dan pengelola alam semesta (*Al-Mudabbir*), atau dapat dianalogikan sebagai manajer. Keteraturan yang terlihat dalam ciptaan-Nya menjadi bukti nyata akan kebesaran dan kekuasaan Allah SWT dalam menciptakan, mengatur, dan mengelola segala yang ada di langit dan di bumi. Allah SWT menciptakan alam dalam enam hari, dan ketika manusia ditugaskan sebagai khalifah di bumi, maka sudah sepatutnya manusia bertindak sebagai pengelola yang baik terhadap bumi, sebagaimana Allah mengatur alam ini dengan penuh keteraturan dan kebijaksanaan. Istilah “mengatur” dalam konteks manajemen mencerminkan

<sup>8</sup>Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam* (Medan: LPPPI, 2017), 22

<sup>9</sup>Ma’had Tahfizh Yanbu’ul Qur’an Kudu, *Al-Qur’an Dan Al-Quddus Bi Rosmi Usmani* (Kudus: PT. Buya Barokah, 2014), 414

aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, yang dilakukan secara efisien dan melalui kerja sama dengan pihak lain.

Surah As-Sajdah ayat 5 menjelaskan bahwa Allah “*mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian urusan itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya seribu tahun menurut perhitunganmu*”. Ayat ini menegaskan bahwa seluruh tata kelola alam semesta berada dalam manajemen Allah yang sempurna, teratur, dan penuh perencanaan. Dalam perspektif kepemimpinan Islam, ayat ini memberikan pesan bahwa seorang pemimpin sebagai khalifah di bumi hendaknya meneladani manajemen ilahi, yaitu mampu mengatur urusan dengan sistematis, adil, visioner, serta berorientasi pada pertanggungjawaban akhirat. Nilai yang terkandung dalam ayat ini menuntut pemimpin untuk tidak hanya berpikir jangka pendek, tetapi memiliki perencanaan strategis yang berkelanjutan demi kemaslahatan umat. Namun, jika dikritisi dalam konteks realitas, masih banyak pemimpin muslim yang gagal menerapkan prinsip ini. Kepemimpinan kerap terjebak pada kepentingan politik sesaat, cenderung mengabaikan keadilan, serta melupakan dimensi *transendental* bahwa segala urusan akan kembali dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Oleh karena itu, ayat ini sekaligus menjadi teguran moral dan spiritual agar kepemimpinan dalam Islam tidak menyimpang dari amanah, keadilan, dan *akuntabilitas* yang telah dicontohkan oleh manajemen Allah dalam mengatur alam semesta.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Surah *As-Sajdah* ayat 5 memberikan landasan teologis bagi kepemimpinan Islam, yakni meneladani manajemen ilahi yang teratur, adil, dan penuh perencanaan. Seorang pemimpin

dituntut untuk mengelola urusan umat secara visioner, sistematis, serta mempertanggungjawabkannya tidak hanya di hadapan manusia tetapi juga di hadapan Allah. Akan tetapi, realitas kepemimpinan umat Islam sering kali jauh dari nilai-nilai tersebut karena terjebak pada kepentingan sesaat, mengabaikan keadilan, dan melupakan aspek transendental. Dengan demikian, ayat ini menjadi pengingat sekaligus kritik agar kepemimpinan dalam Islam senantiasa berlandaskan amanah, keadilan, dan akuntabilitas demi tercapainya kemaslahatan umat.

Kemampuan individu dalam mengajak, mendorong, menggerakkan, dan memengaruhi orang lain untuk melakukan suatu kegiatan demi tercapainya tujuan tertentu, terutama dalam lingkungan organisasi atau lembaga pendidikan, mencerminkan esensi dari kepemimpinan sejati. Kepemimpinan sendiri merupakan kemampuan dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerial. Hal ini mencakup kemampuan dalam mengarahkan serta memengaruhi aktivitas tugas yang dilakukan oleh individu-individu dalam suatu kelompok. Dengan demikian, kepemimpinan melibatkan partisipasi orang lain—yakni bawahan atau anggota yang dipimpin—serta mencakup pembagian kekuasaan atau otoritas dalam prosesnya.<sup>10</sup> Kepemimpinan juga berarti serangkaian tindakan untuk memimpin, membimbing, mengarahkan, bahkan mengendalikan orang lain. Seorang pemimpin biasanya memiliki pengaruh karena kecakapan dan keahlian yang dimilikinya.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Jurnal Literasiologi Emmi Kholilah Harahap, Sumarto, “*Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Upaya Benchmarking*”, Volume 3, No. 3 Januari - Juni 2020, 107

<sup>11</sup>Veithzal Rivai, Bachtiar Dan Boy Rafly Amar, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 61

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin”. Setelah mendapat imbuhan menjadi “memimpin”, kata ini diartikan sebagai aktivitas menuntun, membimbing, atau menunjukkan arah. Secara makna, memimpin juga dapat dipahami sebagai mengepalai, melatih, atau mendidik seseorang agar mampu melaksanakan tugas secara mandiri.<sup>12</sup>

Dalam konteks manajerial, *leadership* atau kepemimpinan didefinisikan sebagai proses yang dilakukan oleh seorang manajer untuk mengarahkan dan memengaruhi bawahannya dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas. Tujuannya adalah agar bawahan dapat mengerahkan seluruh kemampuan mereka, baik secara individu maupun dalam tim, demi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.<sup>13</sup>

Ngalim Purwanto mendeskripsikan kepemimpinan sebagai tindakan yang terjadi dalam hubungan antara individu dan kelompok, di mana pemimpin mendorong kelompok untuk bergerak menuju arah tertentu. Kepemimpinan juga dapat dipahami sebagai proses memengaruhi perilaku individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu dalam kondisi atau situasi tertentu. Dalam proses tersebut, akan selalu ditemukan tiga komponen utama, yaitu fungsi kepemimpinan, pengikut (anggota), dan situasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama dan penentu arah

---

<sup>12</sup> Irwan Fathurrochman And Others, *Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Contents Lists Available At Jurnal Iicet Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 12.30. (2019), 127

<sup>13</sup>Departemen Agama. *Al-Qur'an Dan Terjemahan*. (Jakarta: Al-Kamil,2007), 329

kebijakan. Ia memegang peran strategis dalam mengarahkan dan merealisasikan tujuan pendidikan secara menyeluruh di sekolah.<sup>14</sup>

Menurut Moejiono, kepemimpinan sebenarnya merupakan hasil dari pengaruh yang bersifat satu arah. Hal ini terjadi karena seorang pemimpin sering kali memiliki karakteristik tertentu yang membedakannya dari para pengikutnya. Di sisi lain, teori kepatuhan sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung memandang kepemimpinan sebagai bentuk pengaruh tidak langsung yang bersifat memaksa, dan digunakan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan kehendak pemimpin.<sup>15</sup>

Veithzal Riva'i dan Deddy Mulyadi dalam buku *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* menjelaskan bahwa kepemimpinan secara luas mencakup proses memengaruhi orang lain dalam penetapan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut agar tujuan tersebut tercapai, serta membentuk budaya dan struktur kelompok. Kepemimpinan juga berkaitan dengan cara pemimpin memengaruhi cara pandang pengikut terhadap suatu peristiwa, mengorganisasikan aktivitas demi tercapainya sasaran, membangun kerja sama tim, serta mendapatkan dukungan dari pihak-pihak di luar organisasi.<sup>16</sup>

Sementara itu, Miftah Thoha dalam buku *Kepemimpinan dalam Manajemen* mengartikan kepemimpinan sebagai pelaksanaan wewenang dan proses pengambilan keputusan. Ada pula pandangan yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan inisiatif bertindak yang melahirkan pola-pola konsisten

---

<sup>14</sup>M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung 1999, 25-26

<sup>15</sup>Nabila Padmasari, *Kepemimpinan Tim (Team Leadership)*, Vol. 3 No. 2 JULI 2023, 119

<sup>16</sup>Veithzal Riva'i dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2010), cet. Ke-7, 2

dalam menyelesaikan masalah bersama.<sup>17</sup> Kreitner dan Kinicki memberikan definisi bahwa kepemimpinan adalah suatu proses di mana seorang individu mampu mengarahkan, mendorong, memengaruhi, mengendalikan, dan memotivasi orang lain untuk bertindak sehingga tujuan bersama dalam organisasi dapat tercapai secara efektif.<sup>18</sup>

Dalam Islam, kepemimpinan (*al-qiyādah*) dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, bukan sekadar jabatan atau kekuasaan. Manajemen kepemimpinan Islam menekankan bahwa pemimpin adalah *khalifah* di muka bumi, yang bertugas mengelola umat, menegakkan keadilan, serta membawa kemaslahatan. Dari sisi manajemen, kepemimpinan Islam menuntut adanya perencanaan (*tadbīr*), pengorganisasian (*tanzhīm*), pengarahan (*taujīh*), dan pengawasan (*riqābah*), yang semuanya harus didasari nilai-nilai *ilahiah*. Hal ini berbeda dengan manajemen modern yang sering hanya berorientasi pada efisiensi dan *profit*, sedangkan Islam menambahkan dimensi moral, *spiritual*, dan akhlak.

Dalam perspektif Islam, Al-Qur'an mengajarkan bahwa manusia merupakan makhluk ciptaan Allah SWT yang paling mulia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Oleh karena itu, dibutuhkan manusia yang memiliki kualitas kepemimpinan setidaknya dalam memimpin dirinya sendiri. Allah SWT telah menetapkan bahwa manusia diciptakan sebagai khalifah di muka bumi, yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber daya yang ada serta potensi untuk memimpin dirinya maupun orang lain. Meskipun para malaikat

---

<sup>17</sup>Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: OT Raja Grafindo Persada, 2006), 5

<sup>18</sup>Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, Edisi 9: 2010, 28

mempertanyakan penunjukan manusia sebagai khalifah, Allah SWT menegaskan bahwa Dia mengetahui apa yang tidak diketahui oleh malaikat, sebagaimana dijelaskan dalam Surah Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ۝ ٣٠

Artinya :ingatlah ketika tuhan mu berfirman kepada para malaikat “sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”<sup>19</sup>

Dalam kandungan surah Al-Baqarah ayat 30 menceritakan bahwa Allah berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan khalifah di muka bumi”. Ayat ini menunjukkan bahwa manusia diberi amanah sebagai pemimpin (*khalifah*) untuk mengatur dan menjaga bumi dengan penuh tanggung jawab. Dalam Islam, kepemimpinan bukan hanya soal jabatan, tetapi amanah dari Allah yang menuntut keadilan, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap kesejahteraan bersama. Pemimpin sejati harus taat kepada Allah, adil, dan memperhatikan kepentingan rakyat. Namun, dalam kenyataannya banyak pemimpin muslim yang belum menjalankan nilai ini. Kekuasaan sering dipakai untuk kepentingan pribadi atau kelompok, sehingga amanah dan keadilan diabaikan. Karena itu, ayat ini mengingatkan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah tanggung jawab besar, yang bukan hanya dipertanggungjawabkan di hadapan manusia, tetapi juga di hadapan Allah. Sebagai khalifah Allah di bumi,

<sup>19</sup>Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2008), 56

manusia memikul tanggung jawab langsung kepada-Nya. Tugas utama yang diemban manusia dalam peran ini adalah menjaga, merawat, serta memakmurkan bumi demi terciptanya kesejahteraan bagi seluruh makhluk hidup.<sup>20</sup> Hal ini dinyatakan oleh Allah SWT dalam surah Hud ayat 61 sebagai berikut:

بُدُّوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ ۗ هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنْ // وَالْإِنْسَانِ تَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَقَوْمِ اع  
الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُجِيبٌ ٦١

Artinya: *Dan kepada (kaum) Tsamud (kami utus) saudara mereka shaleh. Shaleh berkata: "Haikaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada bagimu Tuhan selain Dia. Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku Amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya)."*<sup>21</sup>

Surah surah ini menjelaskan seruan bahwa Nabi *Shalih* kepada kaumnya agar menyembah Allah yang telah menciptakan mereka dari bumi dan memerintahkan mereka untuk memakmurkannya. Ayat ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam erat kaitannya dengan tugas memakmurkan bumi, menjaga kelestarian, serta mengelola sumber daya secara bijak. Pemimpin bukan hanya berorientasi pada kekuasaan, tetapi harus mampu membawa masyarakat menuju kesejahteraan dengan tetap berlandaskan pada ketaatan kepada Allah. Kritisnya, banyak pemimpin saat ini yang justru merusak lingkungan, mengabaikan kesejahteraan rakyat, dan menggunakan kekuasaan untuk keuntungan pribadi. Hal ini jelas bertentangan dengan pesan ayat, karena Islam menekankan kepemimpinan yang amanah, berorientasi pada kemaslahatan, serta menjaga bumi sebagai titipan Allah.

<sup>20</sup>Imam Suraji, *Etika dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadits* (Jakarta: Pustaka Al-Husna Baru, 2006), 59

<sup>21</sup>Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, 321

Dari ayat-ayat yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa setiap manusia memiliki peran sebagai pemimpin di dunia ini. Kepemimpinan itu bisa berupa memimpin diri sendiri, keluarga, masyarakat, bahkan negara. Manusia ditempatkan pada posisi yang lebih mulia dibandingkan makhluk lainnya. Seorang pemimpin akan memperoleh kedudukan yang lebih tinggi, diberi amanah untuk memajukan seluruh aspek kehidupan di bumi, dan nantinya akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.

Menurut Syekh Mahmud Hawari, sebagaimana dikutip oleh Sulistyorini melalui Jawahir, seorang pemimpin bertugas memberikan arahan, ilmu pengetahuan, serta peringatan kepada anggota atau bawahan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.<sup>22</sup> Kepemimpinan tertentu akan sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan (*leadership style*). Gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh karakteristik seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan sendiri dapat diartikan sebagai pola atau cara yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam menggunakan pengaruhnya. Proses ini bertujuan untuk memperjelas visi dan tujuan organisasi kepada bawahan atau anggota, memotivasi mereka agar berkontribusi mencapai tujuan tersebut, serta membangun budaya kerja yang produktif dalam organisasi.<sup>23</sup>

Di era globalisasi seperti sekarang, manajemen kepemimpinan menjadi aspek yang sangat krusial dalam menjalankan sebuah organisasi. Manajemen kepemimpinan merupakan sebuah disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana seseorang memimpin dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada,

---

<sup>22</sup> Emmi Kholilah Harahap, Sumarto, *Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Upaya Benchmarkin*, Vol. 3, NO. 3 Januari - Juni 2020, 109

<sup>23</sup> *Ibid.*

sambil menerapkan prinsip-prinsip dan aturan yang berlaku dalam manajemen. Dalam pelaksanaannya, seorang pemimpin harus memiliki karakter yang kuat serta mampu menerapkan prinsip kepemimpinan secara efektif agar tugas-tugas organisasi dapat dijalankan dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.<sup>24</sup>

Peran seorang pemimpin berbeda dengan manajer. Pemimpin biasanya bertugas menciptakan visi dan misi yang berani dan menginspirasi orang lain untuk mempercayainya, sementara manajer lebih fokus pada penerapan visi dan misi tersebut melalui pengelolaan aktivitas dan perilaku harian anggota organisasi. Meski berbeda, keduanya saling terkait dan saling melengkapi. Dalam konteks ini, manajemen kepemimpinan memiliki beberapa fungsi penting yang harus dijalankan dalam organisasi, di antaranya adalah:

- a. Memberikan motivasi, Manajemen kepemimpinan yang efektif mampu menghadirkan motivasi yang besar bagi anggota organisasi. Seorang pemimpin harus mampu memberikan dukungan dan pengayoman sehingga para pengikut merasa nyaman dan dihargai. Rasa nyaman ini akan menumbuhkan loyalitas serta semangat tinggi dalam menjalankan kegiatan organisasi.
- b. Membangun hubungan baik, Tugas seorang pemimpin tidak hanya mengelola organisasi, tetapi juga memastikan seluruh staf dan anggota dapat bekerja secara sinergis. Pemimpin yang terampil mampu menciptakan suasana kerja

---

<sup>24</sup>Rahmi Aulia, *Implementasi Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi. Journal Of Student Research (JsR)*, Vol.2, No.1 Januari 2024, 122

yang kondusif sehingga anggota merasa nyaman dan termotivasi. Dengan struktur organisasi yang baik, proses kerja dapat berjalan lebih maksimal.

- c. Menetapkan tujuan, Organisasi berdiri dengan dasar adanya tujuan yang jelas. Pemimpin berperan penting dalam menetapkan sasaran yang terukur dan mudah dipahami oleh seluruh anggota. Dengan pemahaman yang sama tentang tujuan tersebut, setiap anggota akan merasa memiliki tanggung jawab bersama untuk mewujudkannya.
- d. Pengendalian, Pemimpin juga bertugas mengawasi dan mengevaluasi kinerja anggota untuk memastikan setiap aktivitas berjalan sesuai rencana dan hasil yang diharapkan tercapai.

Manajemen kepemimpinan adalah disiplin ilmu yang mempelajari secara menyeluruh bagaimana seseorang dapat menjalankan peran kepemimpinan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia, sambil selalu berpegang pada prinsip dan aturan manajemen yang berlaku. Organisasi yang dipimpin oleh sosok dengan karakter kepemimpinan yang kuat dan mampu menerapkan prinsip-prinsip ini secara konsisten akan lebih mudah mencapai tujuannya.<sup>25</sup>

Manajemen kepemimpinan merupakan perpaduan antara ilmu manajemen dan kemampuan kepemimpinan yang digunakan untuk mengelola dan memimpin organisasi secara efektif dan efisien. Secara garis besar, manajemen kepemimpinan adalah keahlian dalam mengorganisasi yang dilengkapi dengan

---

<sup>25</sup> Anung Pramudyo, *Implementasi Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi*. Vol. I, No. 2, Februari 2013, 49

kemampuan untuk memimpin, mengarahkan, serta memotivasi anggota agar tujuan bersama dapat tercapai dengan cara yang optimal.<sup>26</sup>

Peran manajemen kepemimpinan sangat vital dalam menggerakkan jalannya organisasi. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan organisasi yang mampu bersaing dan beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai konsep kepemimpinan sangat penting. Hal ini mencakup karakteristik pribadi seorang pemimpin serta kualitas kepemimpinan yang berhubungan dengan efektivitas manajerial, seperti kecerdasan unggul, kestabilan emosi, motivasi yang kuat, kemampuan memecahkan masalah, serta keterampilan manajemen.<sup>27</sup>

Manajemen kepemimpinan menjadi salah satu aspek penting dalam studi organisasi dan manajemen. Beragam teori telah dirumuskan untuk memahami bagaimana seorang pemimpin dapat memengaruhi dan mengarahkan anggota tim atau organisasi secara efektif.<sup>28</sup> Berikut adalah beberapa teori utama dalam manajemen kepemimpinan:

a. Teori Great Man

Teori ini berpendapat bahwa kemampuan kepemimpinan merupakan bawaan sejak lahir, di mana seseorang memiliki sifat-sifat khusus yang menjadikannya pemimpin yang unggul. Pandangan ini berkembang pada abad ke-19 dan menekankan bahwa kualitas kepemimpinan bersifat alami dan tidak dapat dipelajari.

---

<sup>26</sup> Bambang Kurniawan, *Implementasi Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi*. Vol.2, No.1 Januari 2024, 123

<sup>27</sup> Euis Soliha dan Hersugondo, *Kepemimpinan Yang Efektif Dan Perubahan Organisasi* . Vol. 7, No. 2, 2008, 83

<sup>28</sup> *Ibid.*

b. Trait Theory

Teori sifat ini fokus pada karakteristik pribadi yang dimiliki oleh pemimpin. Menurut teori ini, individu dengan sifat-sifat tertentu seperti keberanian, kecerdasan, dan kemampuan interpersonal lebih mungkin untuk menjadi pemimpin yang efektif

c. Teori Perilaku

Teori ini menekankan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan melalui perilaku. Pemimpin yang efektif menunjukkan perilaku tertentu, seperti memberi arahan dan dukungan kepada anggota tim.

Manajemen kepemimpinan adalah proses mengelola dan memimpin individu atau tim untuk mencapai tujuan organisasi, yang meliputi bagian dari perencanaan dan pengorganisasian, pengarahan dan motivasi, pengambilan keputusan, pengembangan TIM dan individu, manajemen konflik, motivasi, dan komunikasi efektif.

Manajemen kepemimpinan adalah aspek-aspek terukur yang menunjukkan efektivitas seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Indikator ini penting untuk menilai sejauh mana seorang pemimpin mampu mengelola sumber daya dan mengarahkan tim untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>29</sup> Indikator manajemen kepemimpinan dapat diukur melalui beberapa aspek, antara lain:

a. Kemampuan Perencanaan

---

<sup>29</sup> Stoner, Freeman, & Gilbert, *Menyebut fungsi manajerial sebagai dasar kepemimpinan: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian*, 1995, 113

Perencanaan merupakan langkah awal yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan organisasi atau timnya menuju tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses ini, pemimpin menyusun berbagai strategi, menentukan sasaran, serta merancang langkah-langkah operasional yang harus ditempuh. Perencanaan yang baik mencerminkan kemampuan pemimpin dalam menganalisis kondisi saat ini, memperkirakan peluang dan risiko di masa depan, serta merumuskan tindakan yang tepat guna mencapai hasil yang diinginkan. Indikator Kemampuan Perencanaan dalam Manajemen Kepemimpinan

- 1) Penetapan Tujuan Yang Jelas, pemimpin menetapkan tujuan yang spesifik dan terukur, sehingga seluruh anggota organisasi memahami arah dan sasaran yang ingin dicapai.
- 2) Pengembangan Strategi dan Rencana Aksi, merancang strategi yang efektif serta menyusun rencana aksi yang rinci untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal, melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan, guna mengidentifikasi peluang dan ancaman yang ada.
- 4) Penetapan Prioritas dan Alokasi Sumber Daya, menentukan prioritas kegiatan dan mengalokasikan sumber daya secara efisien untuk mendukung pelaksanaan rencana yang telah disusun.
- 5) Monitoring dan Evaluasi Rencana, melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan rencana, serta melakukan penyesuaian jika diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan.

b. Kemampuan Pengorganisasian

Kemampuan pengorganisasian menunjukkan sejauh mana seorang pemimpin dapat mengatur struktur kerja dan membagi tugas secara efektif dalam tim atau organisasi. Dalam hal ini, pemimpin diharapkan mampu menyusun sistem kerja yang efisien dan menetapkan siapa yang bertanggung jawab terhadap fungsi tertentu, sehingga setiap anggota memiliki kejelasan peran dan koordinasi berjalan lancar. Berikut ini adalah poin-poin penting indikator kemampuan pengorganisasian antara lain:

- 1) Pembagian Tugas yang Tepat, pemimpin mampu menentukan dan membagi pekerjaan berdasarkan keahlian dan kapasitas individu dalam tim.
- 2) Penetapan Struktur Organisasi, menyusun struktur kerja yang sistematis dan jelas, termasuk alur pelaporan dan tanggung jawab.
- 3) Koordinasi Antarbagian, membangun hubungan kerja yang harmonis dan sinergis antar bagian/unit agar proses kerja berjalan efisien.
- 4) Pemanfaatan Sumber Daya, mengatur penggunaan sumber daya (manusia, waktu, dana) secara optimal dan efisien.
- 5) Fleksibilitas Struktur, kemampuan menyesuaikan struktur organisasi dengan kebutuhan dan dinamika lingkungan.

c. Kemampuan Pelaksanaan

Kemampuan pelaksanaan mencerminkan sejauh mana pemimpin dapat memotivasi, membimbing, dan mengarahkan anggota tim untuk menjalankan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengarahan yang efektif bertujuan untuk menciptakan semangat kerja, membangun komunikasi dua arah,

serta menjaga disiplin dan produktivitas. Berikut ini adalah poin-poin penting indikator kemampuan pengarahan antara lain:

- 1) Kemampuan Memotivasi Tim, pemimpin mampu membangkitkan semangat kerja melalui pendekatan emosional dan pemberian penghargaan.
- 2) Pemberian Instruksi yang Jelas, arahan yang disampaikan mudah dipahami, tepat sasaran, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Komunikasi Efektif, terciptanya saluran komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan anggota tim, baik secara formal maupun informal.
- 4) Pemberian Keteladanan, pemimpin menjadi contoh dalam sikap, kedisiplinan, dan etika kerja bagi bawahannya.
- 5) Kemampuan Menyelesaikan Konflik, pemimpin mampu menangani perbedaan dan konflik dalam tim secara bijaksana dan membangun.

d. Kemampuan Pengawasan

Kemampuan pengawasan merupakan keterampilan pemimpin dalam memantau dan mengevaluasi jalannya kegiatan agar tetap sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Melalui fungsi ini, pemimpin dapat mendeteksi adanya penyimpangan, menilai kinerja, serta mengambil tindakan korektif secara tepat waktu. Berikut ini adalah poin-poin penting indikator kemampuan pengawasan antara lain:

- 1) Penetapan Standar Kinerja, pemimpin menetapkan ukuran atau indikator tertentu untuk menilai keberhasilan aktivitas organisasi.
- 2) Pemantauan Secara Berkala, melakukan pemeriksaan dan pengawasan atas pelaksanaan kegiatan agar tetap berjalan sesuai rencana.

- 3) Evaluasi Hasil Kerja, menganalisis capaian kinerja dan membandingkannya dengan target yang telah ditentukan.
- 4) Pemberian Tindakan Korektif, Mengambil langkah perbaikan bila ditemukan ketidaksesuaian atau penyimpangan dalam proses kerja.
- 5) Pelaporan dan Dokumentasi, menyusun laporan yang menggambarkan hasil pemantauan dan menjadi dasar pengambilan keputusan selanjutnya.<sup>30</sup>

Menurut Suhardi terdapat komponen-komponen yang menjadi faktor utama dalam manajemen kepemimpinan: pengikut, pemimpin, komunikasi dan situasi. Indikator manajemen kepemimpinan adalah ukuran yang digunakan seorang pemimpin. Indikator-indikator ini dapat meliputi: pengembangan visi misi, perencanaan strategi, pengembangan tujuan, pengalokasian sumber daya, kerja tim, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kepuasan dan keterlibatan anggota, keteladanan, integritas, kreatif, inovasi, Empati, dan terbuka dengan ide-ide.<sup>31</sup>

Menurut James A.F. Stone dan George R. Terry menyimpulkan manajemen kepemimpinan memiliki definisi sebagai seni untuk mengelola kemampuan seseorang dalam memimpin, mengarahkan, mengkoordinasi, dan mengajak orang lain menuju tujuan dengan cara yang efisien dan efektif. Menurut Dariyanto manajemen kepemimpinan adalah seorang pemimpin dituntut untuk mampu merencanakan, menggerakkan hingga mampu merencanakan, menggerakkan hingga mampu mengevaluasi kerja anggota untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kualitas satuan organisasi. Manajemen berkaitan dengan prinsip-

---

<sup>30</sup>Terry, George R, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 87-92

<sup>31</sup>Suhardi, *Konsep Dasar Manajemen Kepemimpinan*. (Publica Indonesia utama, 9 juli 2022), 7

prinsip manajemen yaitu: pembagian kerja, keseimbangan wewenang, disiplin, kesatuan komando, kesatuan arah, mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan individu, keadilan.<sup>32</sup> Berikut ini tujuan dan fungsi manajemen kepemimpinan sebagai berikut:

Manajemen Kepemimpinan memiliki tujuan yang penting dalam organisasi yaitu:

- a. Mencapai Tujuan Organisasi: Manajemen kepemimpinan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.
- b. Meningkatkan Kinerja: Manajemen kepemimpinan bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan individu melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- c. Membangun Tim yang Kuat: Manajemen kepemimpinan bertujuan untuk membangun tim yang kuat dan solid melalui pengembangan kemampuan dan motivasi anggota.

Dengan demikian, manajemen kepemimpinan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui perencanaan yang terarah, meningkatkan kinerja, membangun TIM yang kuat, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan pengembangan.

Manajemen kepemimpinan Islam merupakan proses mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan sekelompok orang dalam mencapai tujuan organisasi berdasarkan prinsip-prinsip Al-Qur'an dan Sunnah. Kepemimpinan

---

<sup>32</sup>Daryanto dkk, *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2013), 3-4.

Islam tidak hanya menekankan pada pencapaian tujuan duniawi, tetapi juga memprioritaskan aspek *ukhrawi* dengan nilai-nilai keadilan, amanah, musyawarah, dan tanggung jawab moral.<sup>33</sup>

Manajemen kepemimpinan Islam adalah proses mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan umat dengan berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah. Prinsip utamanya meliputi amanah, keadilan, musyawarah, tanggung jawab, serta orientasi dunia-akhirat. Pemimpin dalam Islam dipandang sebagai khalifah yang wajib menjaga kemaslahatan, menegakkan keadilan, dan mempertanggungjawabkan kepemimpinannya tidak hanya di hadapan manusia, tetapi juga di hadapan Allah.

Adapun nilai-nilai utama kepemimpinan Islam antara lain:

a. Amanah (*Trustworthiness*)

adalah orang yang diberi kepercayaan untuk mengurus umat. Rasulullah SAW menegaskan bahwa kepemimpinan adalah amanah yang akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat

b. Adil (*Justice*)

Pemimpin wajib menegakkan keadilan tanpa memandang status, suku, maupun golongan

c. Syura (*Musyawarah*)

Prinsip musyawarah menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, sebagaimana tercantum dalam QS. Asy-Syura: 38

---

<sup>33</sup> Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*, Bandung: Mizan, 1996, 111

#### d. Uswah Hasanah (Keteladanan)

Pemimpin harus menjadi teladan bagi yang dipimpin, sebagaimana Rasulullah SAW disebut sebagai *uswah hasanah* (teladan yang baik)

#### e. Tanggung Jawab (*Accountability*)

Seorang pemimpin bertanggung jawab atas kesejahteraan rakyatnya, sebagaimana sabda Nabi: “Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya.”<sup>34</sup>

Komandan Menwa Mahadwiyudha Satuan 2605 Cendikia Yudha Prapanca adalah pucuk pimpinan tertinggi dalam struktur Resimen Mahasiswa (Menwa) di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Dalam kedudukannya, Komandan Satuan memiliki tanggung jawab penuh atas seluruh aktivitas, kebijakan, serta proses pengambilan keputusan strategis yang berkaitan dengan organisasi Menwa Satuan 2605, baik di lingkungan internal kampus maupun dalam hubungan eksternal.<sup>35</sup>

Pengangkatan Komandan Satuan dilakukan melalui: Surat Keputusan (SK) Rektor IAIN Curup, berdasarkan pengajuan dan rekomendasi dari Komandan sebelumnya. Surat Tugas langsung dari Komandan sebelumnya, sebagai bentuk mandat sementara atau pengalihan kewenangan, sampai diterbitkannya SK resmi. Sebagai pimpinan tertinggi di tingkat satuan perguruan tinggi, Komandan Menwa memiliki peran vital dalam menjaga arah dan kelangsungan organisasi. Dalam tugasnya, Komandan tidak hanya bertindak sebagai administrator dan pengendali kegiatan, tetapi juga sebagai teladan moral dan disiplin bagi seluruh anggota.

<sup>34</sup> **Al-Mawardi**, *Al-Ahkam As-Sultaniyyah wa Al-Wilayat Ad-Diniyyah*, Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah, 1996.

<sup>35</sup> Pedoman PuDD Resimen Mahasiswa Indonesia, 20

Komandan juga menjadi jembatan komunikasi antara Menwa dan institusi eksternal, seperti rektorat, instansi TNI/Polri, dan organisasi kemahasiswaan lainnya. Oleh karena itu, kapasitas kepemimpinan yang dituntut mencakup kemampuan manajerial, karakter kepemimpinan militeristik yang adaptif, serta integritas yang tinggi terhadap nilai-nilai kebangsaan dan keilmuan. Fungsi dan wewenang komandan satuan.<sup>36</sup>

a. Memimpin dan Mengarahkan

Komandan bertanggung jawab memimpin dan mengarahkan seluruh unsur pelaksana dan unsur pelayanan komando dalam menjalankan program kerja dan kegiatan organisasi.

b. Pengambil Keputusan Tertinggi

Individu atau pihak yang memiliki otoritas dan tanggung jawab untuk membuat keputusan penting dalam suatu organisasi, proyek, atau kegiatan. Mereka biasanya memiliki wewenang untuk membuat keputusan strategis yang mempengaruhi arah dan hasil organisasi. Contoh PDT termasuk CEO, direktur, atau komandan

c. Menjaga Stabilitas Organisasi

Komandan wajib memastikan bahwa seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan:

- 1) Nilai-nilai ke-Mahadwiyudha-an
- 2) Semangat kebangsaan dan bela Negara
- 3) Ketentuan kelembagaan yang berlaku di IAIN Curup

d. Pembina Karakter dan Disiplin Anggota

---

<sup>36</sup>AD/ART Resimen Mahasiswa Mahadwiyudha Indonesia.

Komandan menjadi figur sentral dalam pembinaan mental, fisik, dan kedisiplinan anggota Menwa, melalui proses kaderisasi, pelatihan rutin, serta penguatan ideologi dan wawasan kebangsaan. Pembinaan karakter dan disiplin anggota adalah peran yang bertanggung jawab untuk membentuk dan mengembangkan karakter anggota, serta memastikan kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan dan norma yang berlaku. Mereka berperan dalam: Membentuk karakter anggota yang kuat dan positif, Meningkatkan kedisiplinan dan kepatuhan anggota, Mengembangkan kemampuan dan keterampilan anggota, Menjadi contoh dan teladan bagi anggota lainnya.

e. Penghubung Kelembagaan

Komandan membangun dan memelihara hubungan antara organisasi dengan lembaga lain, seperti menjalin hubungan formal dengan pihak internal kampus dan instansi eksternal dalam rangka membangun jaringan kemitraan, menjalin silaturahmi, dukungan kegiatan, mengoptimalkan sumber daya dan peluang yang tersedia melalui kerja sama dengan lembaga lain dan representasi MENWA dalam berbagai forum.

Dari kesimpulan diatas menjelaskan bahwa manajemen kepemimpinan komandan MENWA pucuk pimpinan tertinggi dalam struktur Resimen Mahasiswa (Menwa) di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Dalam kedudukannya, Komandan Satuan memiliki tanggung jawab penuh atas seluruh perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dalam aktivitas,

kebijakan, serta proses pengambilan keputusan strategis yang berkaitan dengan organisasi Menwa Satuan 2605, baik di lingkungan internal kampus maupun dalam hubungan eksternal. Indikator manajemen kepemimpinan meliputi kemampuan perencanaan, kemampuan pengorganisasian, kemampuan pengarahan, dan kemampuan pengawasan.

## **2. Kedisiplinan Anggota**

### **a. Pengertian Kedisiplinan Anggota**

Secara etimologis, kata disiplin berasal dari bahasa Latin *discere* yang berarti belajar. Dari akar kata tersebut berkembang menjadi *disciplina* yang mengacu pada proses pengajaran atau pelatihan. Seiring waktu, makna kata *disciplina* pun mengalami perkembangan dan kini memiliki pengertian yang lebih luas. Dalam bahasa Inggris, disiplin disebut *discipline*, yang berarti tertib, patuh, serta kemampuan mengendalikan tingkah laku atau menguasai diri sendiri. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin diartikan sebagai aturan atau ketentuan yang dibuat untuk mengatur tingkah laku. Kata disiplin sendiri memiliki akar pada kata *disciple*, yang bermakna mengajar dan melatih. Dengan demikian, disiplin dapat dipahami sebagai proses melatih seseorang melalui pengajaran atau pelatihan agar mampu mengendalikan dirinya dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan.<sup>37</sup> Disiplin dapat diartikan sebagai berbagai bentuk pengarahan atau pelatihan yang bertujuan membantu anak mempelajari cara-cara

---

<sup>37</sup>Pius A Partanto dan M. Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), 128

untuk menghadapi tuntutan dari lingkungan sekitar, sekaligus menyelesaikan berbagai tuntutan yang mungkin harus dipenuhinya dalam lingkungannya.<sup>38</sup>

Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya. Sikap ini akan meningkatkan semangat dan motivasi kerja, sehingga turut membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan, maupun masyarakat luas. Dengan kata lain, disiplin memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan disiplin biasanya akan sejalan dengan peningkatan hasil kerja. Oleh karena itu, salah satu sasaran utama perusahaan adalah memperkuat kedisiplinan pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih cepat.

Disiplin juga dapat dipahami sebagai sikap mental yang terefleksikan dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, maupun masyarakat, yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku demi mencapai tujuan tertentu.<sup>39</sup> Menurut Soegeng Priyodarminto, SH., dalam bukunya *Disiplin: Kiat Menuju Sukses*, disiplin adalah suatu kondisi yang terbentuk melalui rangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.<sup>40</sup> Disiplin juga dipahami sebagai proses pelatihan, terutama pelatihan pikiran dan sikap, yang bertujuan membentuk pengendalian diri serta kebiasaan untuk mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan. Veithzal Rivai

---

<sup>38</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), 997

<sup>39</sup>Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), 146

<sup>40</sup>Soegeng Priyodarminto, *Disiplin: Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1993, cet 2, 23

menjelaskan bahwa disiplin dapat dikenali melalui beberapa indikator, antara lain<sup>41</sup> :

1) Kehadiran dan Ketaatan waktu

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Kehadiran yang mencerminkan konsistensi dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Berikut adalah poin-poin penting dalam kehadiran yaitu:

- a) Datang Tepat Waktu, hadir sesuai jadwal kegiatan (apel, rapat, latihan) tanpa keterlambatan.
- b) Mengikuti seluruh kegiatan tanpa keterlambatan.
- c) Menyelesaikan Tugas Sesuai Deadline, melaksanakan tanggung jawab tepat waktu sebagaimana instruksi organisasi.
- d) Tidak Menunda-nunda Kewajiban, menghindari sikap prokrastinasi yang dapat menghambat kinerja tim/satuan.<sup>42</sup>

2) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dan sejauh mana individu mematuhi kebijakan dan prosedur operasional yang berlaku. Berikut adalah poin-poin penting dalam ketaatan pada aturan kerja yaitu:

- a) Melaksanakan Perintah Atasan, melaksanakan perintah atasan secara utuh dan bertanggung jawab, tanpa modifikasi pribadi dan Ketaatan terhadap instruksi

<sup>41</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 444

<sup>42</sup>Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 189

pimpinan menunjukkan sikap profesional, dan komitmen terhadap tugas yang diemban..

- b) Mentaati Tata Tertib Satuan, menaati semua peraturan satuan, baik tertulis (SK, SOP) maupun tidak tertulis (etika organisasi).<sup>43</sup>
- 3) Tingkat Kewaspadaan Tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Untuk menunjukkan kesiapan mental dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cermat. Berikut adalah poin-poin penting dalam tingkat kewaspadaan tinggi yaitu:<sup>44</sup>

- a) Kesiapan Fisik dan Mental, menjaga kondisi tubuh dan pikiran tetap prima untuk merespon situasi tak terduga.
- b) Reaksi Cepat dan Tepat, bertindak secara cepat namun tetap terkendali, sesuai dengan prosedur organisasi.
- c) Koordinasi dan Komunikasi Efektif, siap bekerjasama dan memberi laporan segera jika terjadi potensi gangguan.
- 4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam organisasi adalah kewajiban moral, struktural, dan fungsional setiap individu untuk menjalankan peran dan tugasnya secara konsisten demi tercapainya tujuan bersama. Tanggung jawab sendiri dapat dimaknai sebagai bentuk kesadaran serta kesiapan individu dalam menerima, menjalankan, dan

---

<sup>43</sup>Supardi, H. *Psikologi Kepemimpinan dan Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 114

<sup>44</sup>Latihan Dasar Kedisiplinan dan Kewaspadaan (Latsarmil Menwa Mahadwiyudha), *Modul Nasional Menwa*, 2018. 32–34

mempertanggungjawabkan tugas atau peran yang telah dipercayakan kepadanya. Berikut adalah poin-poin penting dalam tanggung jawab yaitu:

- a) Melaksanakan tugas tanpa pengawasan intensif
- b) Menyelesaikannya tepat waktu.<sup>45</sup>

Dalam perspektif Islam, disiplin merupakan sikap yang dimiliki seseorang untuk taat dan mampu mengendalikan diri agar senantiasa mematuhi aturan yang telah ditetapkan atau disepakati bersama. Disiplin tidak hanya sekadar kebiasaan, melainkan juga merupakan ilmu yang diajarkan dalam ajaran agama Islam. Sikap disiplin sangat penting dalam kehidupan sehari-hari karena memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan di masa depan. Disiplin sering dikaitkan dengan ketaatan terhadap aturan serta pengelolaan waktu yang baik. Seseorang dianggap disiplin apabila mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu dan penuh tanggung jawab. Dalam Islam, penghargaan terhadap waktu mendapat penekanan khusus, sebagaimana ditegaskan dalam firman Allah SWT dalam Surat Al-Ashr ayat 1-3.

وَالْعَصْرَ ۝ ۱ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝ ۲ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ  
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ ۝ ۳ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝ ۳

Artinya: "Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran."<sup>46</sup>

Kandungan Surat menegaskan bahwa manusia berada dalam kerugian kecuali mereka yang beriman, beramal *shalih*, saling menasihati dalam kebenaran,

<sup>45</sup>Ari Susantia, Krisnawati Sn, *Budaya Organisasi, Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi Pada Perangkat Desa Bumen Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang)*, 6

<sup>46</sup> Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an Al-Karim Dan Terjemahnya*, 601

dan saling menasihati dalam kesabaran. Dari perspektif kepemimpinan Islam, ayat ini memberi pesan bahwa pemimpin sejati bukan hanya dituntut memiliki iman, tetapi juga harus mampu mengarahkan kebijakan yang berorientasi pada amal shalih serta mendorong masyarakat untuk menjunjung kebenaran dan kesabaran. Nilai yang terkandung adalah pentingnya iman sebagai landasan moral, amal *shalih* sebagai bukti nyata kepemimpinan, kebenaran sebagai prinsip keadilan, dan sabar sebagai kekuatan menghadapi tantangan. Kritiknya, banyak pemimpin muslim saat ini gagal mengintegrasikan nilai-nilai tersebut. Mereka mungkin memiliki kekuasaan, tetapi sering melupakan keadilan, mengabaikan amanah, serta kurang sabar dalam menjalankan tanggung jawab. Hal ini membuat kepemimpinan terjebak dalam kerugian sebagaimana diperingatkan dalam ayat. Karena itu, Surat Al-‘Ashr menjadi pengingat kuat bahwa keberhasilan kepemimpinan hanya dapat dicapai dengan iman, amal shalih, kebenaran, dan kesabaran sebagai fondasi utama. Dalam Surah Al-Ashr ayat 1-3 tersebut mengandung pesan bahwa Islam adalah agama yang mengajarkan keseimbangan antara kelembutan dan kedisiplinan. Contohnya dapat dilihat pada pelaksanaan shalat wajib yang memiliki batasan waktu tertentu; setiap Muslim diwajibkan melaksanakan shalat dalam rentang waktu yang telah ditetapkan, dengan melakukannya tepat waktu tanpa menunda, karena jika shalat dilakukan di luar waktu tersebut, maka shalat tersebut tidak sah. Kedisiplinan juga merupakan ciri khas orang yang bertakwa. Dalam Al-Qur’an dan Hadis, terdapat banyak ayat dan sabda Nabi yang menegaskan pentingnya sikap disiplin, yaitu ketaatan terhadap aturan yang telah Allah SWT tetapkan.

Dalam sebuah organisasi, anggota merupakan individu yang bergabung dalam sebuah kelompok dengan tujuan bersama. Partisipasi aktif anggota, baik dalam bentuk simpanan pokok, simpanan wajib, maupun simpanan sukarela, serta pemanfaatan berbagai layanan koperasi, dapat meningkatkan modal koperasi, terutama modal kerja dan omzet usaha. Hal ini akan berdampak positif pada perkembangan organisasi dan keuntungan anggota, terutama apabila kedisiplinan anggota semakin meningkat dan diperbaiki.<sup>47</sup>

Kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran serta kemauan individu untuk menaati seluruh ketentuan yang berlaku, baik berupa peraturan organisasi maupun norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Kesadaran ini mencerminkan pemahaman dan penerimaan seseorang terhadap tanggung jawab serta kewajiban yang harus dijalankan.<sup>48</sup> Kedisiplinan dapat dipahami sebagai transformasi perilaku yang berlangsung secara konsisten dan terstruktur dalam menjalankan tanggung jawab atau pekerjaan, tanpa menyimpang dari ketentuan yang telah disepakati bersama.<sup>49</sup> Sikap ini muncul sebagai hasil dorongan internal individu untuk bertindak selaras dengan tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian, kedisiplinan merepresentasikan sikap patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku. Nilai-nilai kedisiplinan penting untuk ditanamkan dalam berbagai aspek kehidupan, baik di lingkungan keluarga, masyarakat, institusi pendidikan, maupun dalam konteks organisasi.

---

<sup>47</sup>Rozali, *Analisis Partisipasi Anggota Koperasi Terhadap Peningkatan Pendapatan Shu Koperasi Pada Kpn Padanjakaya Kecamatan Marawola*. Vol 4 Nomor 1, Januari 2016, 38

<sup>48</sup>Alfan Adam, Fakultas Isipol Jurusan Ilmu Adm.Negara Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Kalimantan Timur, *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Resort Kutai Kartanegara*, 51

<sup>49</sup>Suryaningsih, *Pengaruh Disiplin Terhadap Peningkatan Prestasi Hasil Belajar Siswa MTsN Malang I*, RS. PI, 2004, 25

Istilah kedisiplinan berakar dari kata “disiplin”. Kenneth W. Requena menjelaskan bahwa kata “*discipline*” dalam bahasa Inggris berasal dari kata Latin “*discipulus*” yang memiliki makna mengajarkan atau mengikuti pemimpin yang dihormati. Dalam konteks ini, kedisiplinan merupakan elemen fundamental dalam kehidupan manusia, sebab tanpa sikap disiplin, kehidupan individu maupun lingkungan sosialnya akan mengalami ketidakteraturan bahkan kerusakan.

Kedisiplinan anggota mencerminkan sikap serta tindakan individu dalam suatu organisasi atau kelompok yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan, norma, dan tanggung jawab dalam menjalankan fungsi serta perannya. Disiplin kerja tercermin dari adanya inisiatif, kemauan, dan tekad anggota untuk mengikuti serta menyesuaikan diri dengan ketentuan organisasi.<sup>50</sup> Kedisiplinan mencerminkan kesadaran serta komitmen anggota dalam menjaga keteraturan dan efektivitas dalam aspek kedisiplinan anggota, anggota harus memahami dan menaati aturan serta kebijakan yang telah disepakati dan disetujui bersama, menghargai waktu supaya bertanggung jawab dalam setiap anggota menunjukkan etika dan sikap profesional dalam berorganisasi.

Kedisiplinan anggota organisasi adalah perilaku dan sikap individu yang menunjukkan kepatuhan terhadap norma, aturan, serta komitmen terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Sikap disiplin tercermin melalui inisiatif pribadi, kemauan, serta niat tulus untuk menaati peraturan organisasi secara konsisten. Anggota yang disiplin memahami pentingnya mengikuti

---

<sup>50</sup>Avin Fadilla Helmi, *Disiplin Kerja*. Edisi khusus Ulang Tahun XXXII, Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996, 33

ketentuan bersama, menghargai waktu, dan bertindak secara profesional dalam berorganisasi.<sup>51</sup>

Dalam suatu organisasi, baik di lingkungan pelajar, komunitas, perusahaan, maupun lembaga lainnya, kedisiplinan menjadi elemen penting dalam mendukung tercapainya tujuan bersama. Sikap ini memperlihatkan profesionalisme dan tanggung jawab, setiap individu dalam melaksanakan tugas, menjaga keteraturan, serta menjalankan kewajiban sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Anggota yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih konsisten dalam bekerja, patuh terhadap standar operasional, dan mampu menjadi bagian dari sistem organisasi yang efektif.

#### **b. Tujuan Kedisiplinan Anggota**

Tujuan kedisiplinan anggota dalam suatu organisasi, seperti sekolah atau tempat kerja, adalah untuk menciptakan lingkungan yang kondusif, mendukung pengembangan diri, keteraturan, efisiensi, rasa tanggung jawab, dan meningkatkan kinerja serta produktivitas. Disiplin membantu individu untuk memahami aturan dan batas, bertanggung jawab, dan mencapai tujuan bersama.

#### **c. Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Anggota**

Terdapat dua kategori utama yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan anggota, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi karakter bawaan, kesadaran diri, motivasi atau minat pribadi, serta cara berpikir individu. Faktor eksternal mencakup pengaruh dari teladan yang diberikan, nasihat dari pihak lain, latihan atau pembiasaan, serta kondisi lingkungan sekitar. Pemahaman

---

<sup>51</sup> Mangkunegara, A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 35

yang baik terhadap faktor-faktor tersebut akan membantu organisasi dalam merancang strategi untuk menumbuhkan dan memperkuat kedisiplinan di kalangan anggotanya.

#### **d. Sanksi Disiplin Anggota**

Sanksi disiplin dalam organisasi adalah hukuman atau tindakan yang diberikan kepada anggota organisasi karena melanggar peraturan atau kode etik yang berlaku. Sanksi ini bertujuan untuk menegakkan disiplin, menjaga tata tertib, dan mencegah terjadinya pelanggaran serupa di masa depan. Setiap tindakan, baik dalam bentuk ucapan, tulisan, maupun perilaku anggota Resimen Mahasiswa Indonesia yang bertentangan dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan larangan, dianggap sebagai bentuk pelanggaran disiplin. Selain itu, pelanggaran tersebut juga dapat dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan hukum pidana yang berlaku. Anggota Resimen Mahasiswa Indonesia yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin akan dikenai sanksi disipliner yang dijatuhkan oleh atasan yang memiliki kewenangan.<sup>52</sup>

- 1) Tingkat sanksi terdiri dari :
  - a) Sanksi disiplin ringan.
  - b) Sanksi disiplin sedang.
  - c) Sanksi disiplin berat.
- 2) Jenis sanksi disiplin ringan, terdiri dari :
  - a) Teguran lisan.
  - b) Teguran tertulis.

---

<sup>52</sup>Pedoman PUDD Resimen Mahasiswa Indonesia, *Sejarah Resimen Mahasiswa*, 17

- 3) Jenis sanksi disiplin sedang, terdiri dari :
  - a) Pergeseran jabatan.
  - b) Penangguhan kesempatan memangku jabatan.
  - c) Penangguhan kesempatan mengikuti pendidikan dan atau kursus di lingkungan Resimen Mahasiswa Indonesia.
  - d) Penangguhan kesempatan ikut serta dalam kegiatan operasional, latihan dan kegiatan Resimen Mahasiswa Indonesia.
- 4) Jenis sanksi disiplin berat , terdiri dari :
  - a) Pemberhentian sementara dari jabatan.
  - b) Pemberhentian sementara dari keanggotaan Resimen Mahasiswa Indonesia.
  - c) Pemberhentian tidak dengan hormat / pemecatan

Dari kesimpulan diatas menjelaskan bahwa kedisiplinan anggota mencakup kemampuan anggota untuk mematuhi aturan dan standar organisasi. Indikator kedisiplinan anggota yaitu, datang tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, tingkat kewaspadaan tinggi, dan tanggung jawab.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Dalam proses penelitian ini, penulis memerlukan referensi pustaka yang dapat dijadikan sebagai acuan. Referensi tersebut berasal dari karya-karya ilmiah sebelumnya yang memiliki keterkaitan dan relevansi dengan permasalahan yang dibahas. Keberadaan referensi ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal mengenai objek atau sasaran penelitian yang akan dijelaskan dalam kajian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Sena Melinda Aprilia (2023) *Upaya Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan kabupaten Rejang Lebong* (Institut Agama Islam Negeri Curup). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah berjalan dengan sangat baik dalam melaksanakan fungsinya. Berbagai langkah telah dilakukan guna meningkatkan kedisiplinan pegawai, di antaranya melalui penetapan tujuan dan pengembangan kemampuan, keteladanan pimpinan, pengawasan yang konsisten, penerapan tindakan tegas, pemberian sanksi, serta membangun hubungan antarpribadi yang positif. Beberapa faktor yang memengaruhi tingkat disiplin pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan antara lain mencakup keberadaan atau tidaknya keteladanan dari pimpinan, kejelasan peraturan yang menjadi pedoman, keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan, intensitas pengawasan yang dilakukan, serta perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan pegawai. Untuk meningkatkan disiplin kerja, pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rejang Lebong memberikan arahan secara rutin dalam apel pagi, terutama terkait dengan kepatuhan terhadap jam kerja, waktu kedatangan, dan waktu istirahat. Selain itu, pimpinan juga terbuka dalam memberikan konsultasi kepada pegawai guna membina kinerja dan kedisiplinan secara berkelanjutan dan pimpinan akan memberikan pembinaan kepada setiap pegawai yang disiplin.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup>Sena Melinda Aprilia, *Upaya Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan kabupaten Rejang Lebong*, (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Curup, 2023)

Kajian “Upaya Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan kabupaten Rejang Lebong” karya Sena Melinda Aprilia (2023) memiliki kesamaan dengan penelitian saya dalam memfokuskan terhadap hubungan kepemimpinan dengan peningkatan kedisiplinan, dan disiplin dipandang sebagai syarat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Meskipun demikian, terdapat perbedaan dalam ruang lingkup dan konteks penelitian. Studi Sena berfokus pada menekankan pada aspek peran pemimpin dalam pemberian arahan, motivasi, dan sanksi. Sementara itu penelitian saya meliputi pada fungsi manajemen (*planning, organizing, directing, controlling*).

2. Widyawati (2019) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng (Universitas Muhammadiyah Makassar). Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Hal tersebut tercermin dari tingkat kehadiran pegawai berdasarkan data absensi serta ketepatan waktu dalam memulai aktivitas kerja. Temuan ini mengisyaratkan bahwa peran kepemimpinan yang efektif mampu mendorong peningkatan disiplin kerja di kalangan pegawai.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Widyawati, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng*, ( Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019)

Judul skripsi saya memiliki kesamaan dengan penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng (Universitas Muhammadiyah Makassar)” Keduanya menegaskan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam membentuk disiplin dan meningkatkan kinerja/partisipasi anggota organisasi. Meskipun demikian, terdapat perbedaan dalam cakupan penelitian, di mana objek penelitian mengenai Prgawai Dinas Pendidikan sedangkan penelitian saya anggota MENWA IAIN Curup.

3. Mayasari (2022) Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB (Universitas Muhammadiyah Mataram). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) telah menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan perannya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Upaya yang dilakukan mencakup pemberian instruksi dan motivasi secara berkelanjutan kepada para pegawai, pelaksanaan pembinaan secara berkala, serta pemberian sanksi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam rangka memperkuat disiplin kerja, pimpinan juga melakukan pengawasan melalui sistem digital, seperti penggunaan aplikasi E-Sipja, serta melaksanakan evaluasi rutin terhadap absensi kehadiran pegawai setiap bulan. Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai di BKD yaitu adanya pengawasan dan sanksi hukuman. Sanksi hukuman yang sesuai dengan tingkat Jenis pelanggaran disiplin di BKD dibagi menjadi beberapa kategori, yaitu sanksi ringan berupa teguran lisan, sanksi sedang seperti penundaan kenaikan

pangkat, serta sanksi berat yaitu penurunan pangkat satu tingkat lebih rendah. Saat ini, sanksi yang paling sering diberikan oleh pimpinan BKD adalah teguran lisan, karena pelanggaran yang terjadi tergolong ringan. Selain itu, tidak ada kasus pelanggaran disiplin berat yang ditemukan di lingkungan pegawai BKD.<sup>55</sup>

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian relevan “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB (Universitas Muhammadiyah Mataram)” dalam fokus pada peran pemimpin dalam meningkatkan kedisiplin pegawai dan anggota, dan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Namun, terdapat perbedaan dalam lingkup penelitian, di mana penelitian berfokus di Badan Kepegawaian Daerah sedangkan penelitian saya juga mencakup di Resimen Mahasiswa IAIN Curup.

4. Mulyono dan Suarsana (2022) Peran Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit SESKOAL di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan transformasional oleh Komandan SESCOAL mendorong staf untuk mengutamakan kepentingan organisasi, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Selain itu, kepemimpinan yang disiplin memiliki dampak positif terhadap produktivitas, keamanan, kesejahteraan, dan kesuksesan keseluruhan lembaga kerja. Kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja prajurit SESCOAL untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman guna mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. menciptakan kedisiplinan anggota

---

<sup>55</sup> Mayangsari, *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB*, (Skripsi Universitas Malang, 2022)

seskoal menjadi salah satu penting dalam menjalankan kehidupan yang baik, dengan meningkatkan kedisiplinan, semua akan berjalan dengan baik dan teratur dalam dunia kerja.<sup>56</sup>

Penelitian “Peran Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit SESKOAL di Jakarta” oleh Mulyono (2022) dan penelitian saya memiliki persamaan dalam fokus sama-sama meneliti peran kepemimpinan dan disiplin dalam meningkatkan kinerja bawahan, baik prajurit maupun anggota organisasi. Keduanya menekankan pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif dalam membangun disiplin serta memengaruhi perilaku anggota/prajurit. Namun, dapat perbedaan dalam konteks jenis penelitian yang di kaji; Penelitian SESKOAL menekankan pada kepemimpinan transformasional (menginspirasi, memberi visi, motivasi, dan pengaruh karismatik), sementara skripsi Anda menggunakan kerangka manajemen kepemimpinan berbasis POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling).

5. Amir Mahmud (2019) Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin menjadi kekuatan semangat, Kekuatan moral yang dimiliki pemimpin berperan penting dalam memengaruhi sikap anggota sehingga mereka dapat memahami dan menerima visi serta arahan pemimpin. Hal ini membuat pemimpin memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan

---

<sup>56</sup>Mulyono dan Suarsana, *Peran Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit SESKOAL*, *Global Education Journal* 1, no. 2 (Jakarta, 2022), <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/viewFile/7494/7254>

Gandus, Kota Palembang, demi tercapainya tujuan instansi secara optimal. Selain itu, peran pemimpin dalam memberikan teladan dan motivasi sangat berkontribusi pada kedisiplinan anggota. Oleh karena itu, disarankan agar pemimpin rutin melakukan pembinaan dengan cara menyampaikan motivasi dan pendekatan yang lebih intensif kepada pegawai yang mengalami kesulitan dalam hal kedisiplinan kerja dan memberikan contoh yang baik ke bawahannya.<sup>57</sup>

Kesamaan dengan judul “eran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang” dalam hal fokus pada peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan bawahan/anggota, menggunakan menggunakan metodologi kualitatif deskriptif, dan Kepemimpinan yang baik terbukti mampu menumbuhkan kedisiplinan, serta menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi/instansi. Namun, perbedaannya terletak pada konteks organisasinya, dan fokus penelitian yang tertuju pada Aparatun Sipil Negara.

6. Sri Purwanti (2013) Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah SMA Bakti Sejahtera yang berlokasi di Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur, telah menjalankan peran kepemimpinannya secara aktif. Sebagai pemimpin, kepala sekolah menyusun perencanaan dan

---

<sup>57</sup> Amir Mahmud, *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang*, (Palembang, 20219), *Journal article // Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan* <https://www.neliti.com/publications/296501/PeranKepemimpinan-dalam-Meningkatkan-Disiplin-Kerja-Pegawai-di-Kantor-Kecamatan-Gandus-Kota-Palembang-Neliti>

mengedepankan musyawarah dalam pengambilan keputusan. Dalam peran sebagai manajer, ia membangun kerja sama yang baik antara tenaga pendidik dan staf sekolah. Sebagai pendidik, kepala sekolah turut merancang program-program pembelajaran. Di sisi lain, peran sebagai administrator ditunjukkan melalui pengelolaan sarana prasarana serta tata kelola keuangan sekolah. Sementara itu, perannya sebagai motivator terlihat dari upayanya menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung semangat kerja. Adapun hambatan yang dihadapi dalam upaya peningkatan kedisiplinan kerja guru dan staf adalah masih adanya individu yang kurang konsisten dalam menjalankan tugasnya. Hal ini turut menyulitkan upaya peningkatan kedisiplinan secara menyeluruh. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana yang tersedia juga menjadi tantangan tersendiri dalam mendukung pelaksanaan tugas dengan optimal.<sup>58</sup>

Persamaan utama terletak pada metode kualitatif, konteks manajemen kepemimpinan, dan tujuan akhir meningkatkan kedisiplinan, sementara perbedaan utama tampak pada kedalaman analisis: yang pertama tempat penelitiannya berada di SMA Bakti Sejahtera, kedua membahas mengkaji mengenai Kepemimpinan Sepala sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di SMA Bakti Sejahtera. Sedangkan penelitti kedua “Manajemen Kepemimpinan Komandan Satuan 2605 IAIN Curup Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Anggota” fokus pada peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan anggota.

---

<sup>58</sup>Sri Purwanti, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di Sma Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur*, eJournal Administrasi Negara, 2013, 1 (1): 210-224 I, (Kutai Timur, 2013), <https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads>



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dianggap tepat karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara mendalam suatu fenomena sosial yang menjadi fokus penelitian. Menurut pendapat Sugiyono, metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data demi mencapai tujuan tertentu serta memiliki kegunaan yang jelas. Dalam definisi tersebut, terdapat empat komponen utama yang harus diperhatikan, yaitu pendekatan ilmiah, keberadaan data, tujuan pengumpulan data, serta manfaat yang dihasilkan dari data tersebut.<sup>1</sup>

Penelitian merupakan hasil karya ilmiah yang disusun dengan pendekatan dan strategi tertentu sehingga dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Jenis dan strategi dalam penelitian ditentukan berdasarkan sudut pandang dan kebutuhan studi. Metode kualitatif sering juga dikenal sebagai metode naturalistik karena dilaksanakan dalam lingkungan yang alami, tanpa manipulasi atau perlakuan tertentu dari peneliti. Dalam pendekatan kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan data. Karena itu, peneliti dituntut memiliki pengetahuan teoritis dan wawasan yang cukup agar dapat menggali informasi, memahami situasi sosial, serta menyusun interpretasi dari data yang diperoleh secara mendalam dan bermakna. Penelitian ini secara spesifik

---

<sup>1</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 2

merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yang menurut Sugiyono, merupakan pendekatan yang bertumpu pada paradigma naturalistik. Penelitian dilakukan di lingkungan yang alami, dimana, peneliti berperan sebagai instrumen utama. Pemilihan informan dilakukan secara purposive dan dilanjutkan dengan teknik snowball. Pengumpulan data menggunakan pendekatan triangulasi untuk menjamin keabsahan informasi. Proses analisis data dilakukan secara induktif, dengan fokus utama pada pemahaman makna mendalam dari fenomena yang diteliti, bukan pada generalisasi hasil penelitian.

Metode deskriptif dalam hal ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi atau fenomena sosial tertentu, seperti aktivitas, pola pikir, kondisi, maupun sistem dalam masyarakat atau kelompok pada masa sekarang. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara untuk memperoleh data secara mendalam mengenai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin dalam meningkatkan disiplin anggota MENWA Satuan 2605 IAIN Curup.

## **B. Subjek Penelitian**

Dalam pendekatan kualitatif, peneliti menjadi aktor sentral yang berinteraksi langsung dengan objek maupun subjek penelitian. Seluruh proses, mulai dari pengumpulan data, pengolahan, analisis hingga penyimpulan, dilakukan oleh peneliti sendiri. Kehadiran peneliti secara langsung sangat diperlukan untuk mendapatkan data yang mendalam dan kaya makna.

Untuk keperluan tersebut, peneliti terlebih dahulu menjalin komunikasi dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini MENWA IAIN Curup, serta menyerahkan surat izin penelitian sebelum kegiatan lapangan dilaksanakan. Ini merupakan bagian dari tahapan administratif dan etika penelitian.

### **C. Sumber Data**

Sumber data adalah segala hal yang dapat memberikan informasi yang relevan dengan fokus kajian. Peneliti harus mampu menentukan sumber data yang tepat agar data yang diperoleh benar-benar berkualitas dan mendukung pencapaian tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data terbagi menjadi dua kategori, yaitu sumber data manusia dan non-manusia. Sumber data manusia berperan sebagai informan kunci atau narasumber utama. Data dari kategori ini diperoleh melalui wawancara maupun observasi langsung. Sedangkan sumber data non-manusia mencakup dokumen, arsip, atau data tertulis yang berkaitan erat dengan permasalahan yang diteliti.<sup>1</sup>

Sugiyono menyatakan bahwa data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya oleh peneliti melalui wawancara, observasi, atau survei. Artinya, data diperoleh dari individu atau objek penelitian secara langsung di lapangan. Data primer memberikan informasi yang aktual dan otentik karena didasarkan pada apa yang dilihat, didengar, dan diamati sendiri oleh peneliti. Kelebihan data primer terletak pada validitasnya yang tinggi, meskipun dalam pengumpulannya memerlukan waktu dan biaya yang lebih besar.

---

<sup>1</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 223

Sementara itu, data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber tidak langsung, seperti dokumen, buku, jurnal ilmiah, artikel, maupun peraturan perundang-undangan yang relevan.<sup>2</sup> Dalam penelitian ini, data sekunder digunakan untuk memperkuat hasil temuan lapangan, terutama yang berkaitan dengan sistem dan prosedur kepemimpinan serta kedisiplinan organisasi.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian karena menjadi dasar utama dalam menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan. Dalam studi ini, metode yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*), di mana peneliti secara langsung mendatangi dan meneliti objek yang menjadi fokus kajian. Menurut Sugiyono, dalam pendekatan kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama. Artinya, peneliti harus siap secara mental, fisik, dan metodologis untuk terjun langsung ke lapangan demi memperoleh data yang autentik dan bermakna.

##### **1. Observasi**

Menurut Nasution Nasution, sebagaimana dikutip dalam Sugiyono, menyatakan bahwa observasi merupakan fondasi dari seluruh kegiatan ilmiah. Ilmuwan hanya dapat membangun pengetahuan berdasarkan fakta yang diperoleh dari pengamatan. Observasi dalam konteks ini dilakukan secara sistematis, baik

---

<sup>2</sup> Saifuddi Azwar, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010), 91

secara langsung maupun tidak langsung, dengan mencatat gejala atau fenomena yang relevan dengan fokus penelitian.<sup>3</sup>

Metode ini melibatkan pengamatan langsung terhadap aktivitas di lapangan, khususnya mengenai bagaimana kepemimpinan dijalankan dalam upaya meningkatkan disiplin anggota. Semua hasil pengamatan dicatat dalam bentuk *catatan lapangan* (CL), yang menjadi elemen penting dalam penelitian kualitatif. Catatan ini memuat deskripsi rinci mengenai latar tempat, individu yang diamati, aktivitas yang dilakukan, serta interaksi yang terjadi, sesuai dengan tujuan penelitian.<sup>4</sup> Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan praktik kepemimpinan Komandan Resimen Mahasiswa Satuan 2605 IAIN Curup dalam meningkatkan kedisiplinan anggotanya. Berdasarkan keterlibatan peneliti, observasi dibagi menjadi dua jenis: *participant observation* (observasi partisipatif) dan *non-participant observation* (tanpa keterlibatan langsung).<sup>5</sup>

## 2. Wawancara

Wawancara adalah teknik untuk menggali informasi mendalam terkait isu penelitian dengan cara melakukan dialog langsung kepada narasumber yang relevan.<sup>6</sup> Proses ini dilakukan secara tatap muka dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun sebelumnya agar data yang diperoleh bersifat menyeluruh dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.<sup>7</sup> Peneliti mendapatkan fakta melalui sumber

---

<sup>3</sup>Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 64

<sup>4</sup>S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), 158

<sup>5</sup>*Ibid.*, 145

<sup>6</sup>Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya ilmiah), (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011), 138

<sup>7</sup>Ruslam Ahmadi, *Memahami Metode Penelitian Kualitatif* (Malang: Universitas Negeri Malang, 2005), 71

informasi dengan cara bercakap-cakap dan bertatap muka langsung dengan pihak yang memberikan informasi.<sup>8</sup>

Dalam praktiknya, wawancara sering digabungkan dengan observasi partisipatif. Artinya, ketika peneliti melakukan observasi, ia juga melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait guna memperkuat data. Dalam penelitian ini, wawancara ditujukan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat kedisiplinan anggota MENWA IAIN Curup serta bagaimana peran kepemimpinan dalam membentuknya.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan rekaman dari peristiwa yang telah terjadi di masa lampau. Dokumentasi ini dapat berwujud tulisan, visual, maupun karya monumental dari individu tertentu. Contoh dokumen tertulis mencakup catatan harian, riwayat hidup (*life histories*), kisah-kisah, biografi, regulasi, serta kebijakan. Untuk dokumen visual, bisa berupa foto, film, sketsa, dan sebagainya. Sementara dokumen berbentuk karya mencakup hasil karya seni seperti lukisan, patung, film, dan lain-lain. Dalam penelitian kualitatif, studi dokumentasi digunakan sebagai pelengkap terhadap metode observasi dan wawancara.<sup>9</sup>

Metode dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui berbagai bentuk catatan tertulis maupun tercetak. Sumber data ini dapat meliputi transkrip, buku, artikel surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda kegiatan, dan dokumen tertulis lainnya yang relevan dengan fokus

---

<sup>8</sup>Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 83

<sup>9</sup>*Ibid.*, 64

penelitian.<sup>10</sup> Dokumentasi merupakan suatu bentuk pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Lincoln dan Guba dokumen merupakan setiap bahan tertulis.<sup>11</sup> Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber noninsani. Sumber ini terdiri atas dokumen yang sudah ada seperti foto-foto, dan dokumen yang berhubungan dengan perpustakaan yang sudah ada. Pada penelitian ini, teknik dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data-data yang berkaitan tentang MENWA IAIN Curup.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara memberikan makna terhadap variabel yang diteliti, berdasarkan kenyataan yang ditemukan di lapangan.<sup>12</sup> Proses ini tidak hanya sekadar mengolah data, namun juga mengorganisasikan dan menafsirkan informasi yang diperoleh guna menarik kesimpulan atau menetapkan keputusan yang relevan dengan fokus penelitian. Teknik analisis data sangat krusial karena menentukan bagaimana data dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menjawab tujuan dan permasalahan yang telah dirumuskan. Mengacu pada pemikiran Seiddel dalam Burhan Bungin, proses analisis data kualitatif mencakup dua tahap utama:<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu*, 158

<sup>11</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), 329

<sup>12</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu ...*, 153

<sup>13</sup>H. M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2011), 149

1. Pencatatan Lapangan: Informasi yang diperoleh dari lapangan dicatat secara sistematis dan diberikan kode tertentu untuk menjaga ketertelusuran sumber datanya.
2. Pengorganisasian Data: Proses ini mencakup pengumpulan, klasifikasi, penyusunan ringkasan, serta pengindeksan data agar lebih mudah dianalisis dan diinterpretasi.

Sementara itu, menurut Imam Gunawan, terdapat tiga tahapan penting dalam analisis data kualitatif, yaitu:<sup>14</sup>

1. Reduksi Data

Pada tahap ini, data yang dikumpulkan dari lapangan diringkas dan dipilih berdasarkan tingkat relevansi dan pentingnya. Informasi yang dianggap esensial akan dipertahankan, sementara data yang kurang relevan akan dieliminasi. Tujuan dari reduksi ini adalah untuk mengidentifikasi tema atau pola yang muncul, serta menyederhanakan kompleksitas data agar lebih mudah dianalisis. Penggunaan teknologi seperti komputer juga dapat dimanfaatkan untuk memberi kode pada data secara lebih efisien. Proses reduksi ini memerlukan kemampuan analisis yang tajam serta wawasan yang mendalam, dan peneliti pemula disarankan untuk berdiskusi dengan pihak yang lebih berpengalaman agar mampu menafsirkan data secara lebih akurat.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup>Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktek* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 22

<sup>15</sup>Sugiono, *Metodologi penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2014), 247-249

## 2. Data Display

Langkah berikutnya adalah menyusun data yang telah direduksi ke dalam bentuk penyajian visual atau naratif agar lebih mudah dipahami. Dalam penelitian kuantitatif, data biasanya disajikan melalui tabel, grafik, atau diagram. Namun, dalam pendekatan kualitatif, data umumnya ditampilkan dalam bentuk teks naratif, bagan alur, atau skema hubungan antar kategori. Menurut Miles dan Huberman (1984), bentuk penyajian data yang paling umum dalam studi kualitatif adalah teks naratif yang menjelaskan hubungan dan makna antar informasi secara mendalam.<sup>16</sup>

## 3. Verifikasi Data

Verifikasi data (*data verification*) tahap akhir dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan yang diperoleh pada tahap awal bersifat sementara dan akan terus dikaji ulang apabila ditemukan data baru yang bertentangan. Namun, apabila kesimpulan awal tetap didukung oleh temuan berikutnya yang konsisten dan valid, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap kredibel. Proses ini bersifat iteratif, sehingga kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian kualitatif bersifat dinamis dan dapat berkembang seiring berjalannya penelitian.

Akhirnya, kesimpulan dalam penelitian kualitatif tidak selalu menjawab rumusan masalah yang disusun sejak awal secara langsung, karena rumusan tersebut bersifat fleksibel dan dapat berubah sesuai dengan dinamika lapangan. Temuan dalam penelitian kualitatif dapat berupa deskripsi atau pemahaman baru

---

<sup>16</sup>*Ibid.*, 249

terhadap fenomena yang sebelumnya belum terlihat secara jelas. Hasil ini bisa berupa hubungan sebab-akibat atau pola interaksi sosial yang baru ditemukan selama proses penelitian berlangsung.<sup>17</sup>

#### 4. Triangulasi Data

Triangulasi data adalah pendekatan penting yang berkembang dari konsep validitas, reliabilitas, serta kredibilitas data. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik triangulasi sebagai alat untuk menguji keakuratan dan ketepatan data yang dikumpulkan. Berdasarkan pendapat Wiliam dan Sugiyono, triangulasi adalah metode untuk mengkonfirmasi kredibilitas data dengan cara membandingkan dan mengkaji informasi dari berbagai perspektif dan waktu yang berbeda. Hal ini dilakukan melalui penggunaan beragam sumber data, variasi teknik pengumpulan data, serta mempertimbangkan waktu pengambilan data secara sistematis.<sup>18</sup> Penelitian ini menerapkan ketiga bentuk triangulasi, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### a. Triangulasi Sumber

Peneliti memverifikasi keandalan data dengan cara membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber. Teknik yang digunakan meliputi wawancara dan observasi terhadap sejumlah narasumber yang berbeda, sehingga dapat diperoleh konfirmasi silang terhadap keakuratan informasi yang dikumpulkan.

---

<sup>17</sup>*Ibid.*, 253

<sup>18</sup>Eka Periaman Zai, “*Analisis Peran Guru Pada Proses Pembelajaran Dalam Suasana Covip-19 Di Kelas Viii Smp Negeri 3 Toma Tahun Pembelajaran 2020/2021*”, (Cetakan Ketiga, 2022), 6

b. Triangulasi Teknik

Validitas data diuji dengan menerapkan metode yang berbeda untuk sumber informasi yang sama. Misalnya, ketika berinteraksi dengan pihak seperti kepala lembaga atau tokoh organisasi, peneliti menggunakan wawancara dan observasi. Jika muncul ketidaksesuaian data, maka akan dilakukan klarifikasi lebih lanjut untuk menentukan data yang paling representatif.

c. Triangulasi Waktu

Pengumpulan data dilakukan pada waktu yang bervariasi untuk memperoleh hasil yang lebih akurat. Misalnya, wawancara dilakukan di pagi hari saat kondisi narasumber dianggap optimal. Keandalan data juga dapat diuji dengan pengumpulan ulang di waktu berbeda, baik dengan metode yang sama maupun berbeda.

Dengan demikian, dalam penelitian kualitatif, kesimpulan yang dihasilkan mungkin menjawab rumusan masalah yang ditetapkan sejak awal, namun dapat pula berkembang seiring proses di lapangan. Hal ini karena dalam penelitian kualitatif, rumusan masalah bersifat dinamis. Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan bentuk pemahaman baru terhadap objek yang semula tidak jelas atau belum tergambar secara utuh. Temuan tersebut dapat berupa relasi sebab-akibat maupun pola interaksi yang sebelumnya belum diketahui.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, 253

## **BAB IV**

### **TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Temuan Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Resimen Mahasiswa IAIN Curup**

Kesepakatan Bersama antara Menteri Pertahanan, Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, serta Menteri Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia dengan nomor: KB/11/XII/2014, 421.73/6660A/SJ, 6/M/MXII/2014, 1175 TAHUN 2014 yang mengatur tentang pembinaan serta pemberdayaan Resimen Mahasiswa dalam konteks bela negara. Surat Edaran Menteri Dalam Negeri No. 300/3720/SJ tertanggal 21 Oktober 2009 mengenai penguatan kerja sama antara pemerintah daerah dan Resimen Mahasiswa dalam kegiatan pembentukan kesadaran bela negara. Surat Telegram Panglima TNI No. ST/503/2013 tanggal 7 Mei 2013 yang menetapkan bahwa pendidikan dan pelatihan Menwa dapat dilaksanakan di seluruh lembaga pendidikan militer TNI. Undang-Undang RI No. 3 Tahun 2004 tentang Sistem Pertahanan Negara yang bersifat semesta.

Resimen Mahasiswa pertama kali dibentuk atas prakarsa Jenderal Besar A. H. Nasution pada era Orde Lama. Tujuan awal pembentukannya adalah sebagai upaya untuk menangkal penyebaran ideologi komunis di lingkungan perguruan tinggi, yang kala itu menjadi salah satu fokus pengaruh partai tertentu seperti PKI melalui organisasi-organisasi mahasiswa seperti CGMI (Consentrasi Gerakan

Mahasiswa Indonesia).<sup>1</sup> Mengacu pada Undang-Undang Pertahanan Negara yang berlaku saat itu (UU No. 29 Tahun 1954), Panglima Teritorium III/Siliwangi, Kolonel R. A. Kosasih, pada 13 Juni 1959 mengambil inisiatif menyelenggarakan latihan dasar kemiliteran bagi mahasiswa. Latihan ini melahirkan cikal bakal Menwa yang kala itu dikenal sebagai Batalyon Wala 59 dan turut ambil bagian dalam operasi penumpasan pemberontakan DI/TII di Jawa Barat. Pada 1963, legitimasi organisasi ini diperkuat dengan Keputusan Bersama Menteri Pertama bidang Hankam dan Menteri PTIP melalui surat keputusan nomor: M/A/20/1963 tentang pelaksanaan Wajib Latih dan pembentukan Menwa di lingkungan perguruan tinggi. Ini kemudian diperkuat kembali dengan surat keputusan bersama nomor: M/A/165/1965 mengenai struktur dan prosedur organisasi Menwa.

Pada masa itu, mahasiswa yang telah mengikuti latihan dasar di Kodam VI/Siliwangi disebut sebagai "Walawa" (Wajib Latih Mahasiswa) dan mendapat hak mengenakan lambang Siliwangi. Kegiatan Wajib Latih ini berlangsung dari 13 Juni hingga 14 September 1959, dengan tujuan menyiapkan mahasiswa sebagai bagian dari cadangan pertahanan nasional.<sup>2</sup>

Momentum penting lainnya terjadi pada 19 Desember 1961, saat Presiden Soekarno mengumumkan Trikora di Yogyakarta. Seruan ini membangkitkan semangat nasionalisme, termasuk di kalangan mahasiswa, yang kemudian mendorong perencanaan pendidikan calon perwira cadangan di perguruan tinggi.

---

<sup>1</sup>Wahyuni Susilowati, *Patriotisme dan Dinamika Resimen Kampus*, (Bandung: Nuansa Cendekia, 2012), 14

<sup>2</sup>*Ibid.*, 17

Sementara itu, cikal bakal keberadaan Resimen Mahasiswa di IAIN Curup berakar dari berdirinya Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah yang dahulu masih menjadi bagian dari IAIN Raden Fatah Palembang. Pada 1997, fakultas ini menjadi bagian dari STAIN Curup. Di lingkungan inilah Resimen Mahasiswa mulai dibentuk dan berkembang. Organisasi Menwa di STAIN Curup secara resmi berdiri pada tahun 1981, dipelopori oleh tokoh-tokoh seperti Prof. Dr. H. Lukman Asha, M.Pd.I. Menwa sempat mengalami masa kejayaan dengan aktivitas yang intens dan kader yang militan. Namun seiring waktu, aktivitas organisasi ini sempat meredup dan mengalami kevakuman.

Kebangkitan kembali Menwa di STAIN Curup terjadi pada tahun 2009, dipelopori oleh Komandan Demisioner Roni Yulianto beserta rekan-rekannya. Sejak saat itu, organisasi ini kembali aktif dan berkembang sebagai salah satu Unit Kegiatan Kampus (UKK) di IAIN Curup.<sup>3</sup>

Dalam rangka pembinaan fisik dan mental, Resimen Mahasiswa IAIN Curup secara rutin mengadakan kegiatan pendidikan jasmani setiap minggu. Kegiatan ini biasanya dimulai pada pukul 06.00 WIB dan meliputi sesi pemanasan, inti, hingga pendinginan. Selain itu, dilaksanakan pula pelatihan baris-berbaris (PBB), peraturan penghormatan militer (PPM), bela diri militer (BDM), serta kegiatan lain seperti berenang, memanah, dan latihan lempar pisau. Tak kalah penting, aspek spiritual juga diperkuat melalui kegiatan keagamaan. Semua kegiatan ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan fisik,

---

<sup>3</sup> *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD-ART), Anggaran Dasar Mukadimah Resimen Mahasiswa Satuan 2605 CYP IAIN Curup, 2024, 6*

keterampilan taktis, dan ketangguhan mental sekaligus memperkuat nilai-nilai religius anggota Menwa.<sup>4</sup>

## **2. Letak Geografis Resimen Mahasiswa IAIN Curup**

Resimen Mahasiswa IAIN Curup berada dalam lingkungan akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup yang berlokasi di Jalan Dr. AK. Ghani No. 1, Dusun Curup, Kecamatan Curup Utara, Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu.

## **3. Kegiatan Resimen Mahasiswa IAIN Curup**

Kerangka Acuan Kerja (KAK) Resimen Mahasiswa IAIN Curup meliputi sejumlah kegiatan yang dilaksanakan secara rutin dengan jadwal harian, mingguan, bulanan, dan tahunan.<sup>5</sup>

- a. Kegiatan harian Resimen Mahasiswa IAIN Curup adalah Selain mengikuti perkuliahan sebagaimana mahasiswa pada umumnya, setiap anggota Resimen Mahasiswa memiliki tanggung jawab internal di dalam organisasi. Tugas harian ini mencakup kegiatan piket dan pelaksanaan instruksi yang diberikan oleh Komandan Resimen.
- b. Kegiatan mingguan Resimen Mahasiswa IAIN Curup yaitu Setiap minggu dilaksanakan kegiatan Jasmani Militer (JASMIL), yang berfokus pada pelatihan fisik dan mental. Pembinaan ini dipandu oleh Komandan, staf internal, serta melibatkan pemateri dari luar organisasi. Materi yang disampaikan mencakup seputar ke MENWA dan wawasan umum.

---

<sup>4</sup>*Ibid.*, 7

<sup>5</sup>*Anggaran Rumah Tangga Resimen Mahasiswa Indonesia*, (Jakarta, 2014), 10

- c. Kegiatan bulanan setiap minggu Resimen Mahasiswa IAIN Curup Dalam setiap bulannya, dilakukan penerapan langsung dari materi yang telah diberikan pada sesi mingguan. Selain itu, anggota juga terlibat dalam kegiatan sosial sebagai bagian dari pengabdian dan pembinaan karakter.
- d. Resimen Mahasiswa IAIN Curup mengadakan berbagai kegiatan setiap tahun, Resimen Mahasiswa IAIN Curup menyelenggarakan berbagai agenda besar seperti Pendidikan Pra-Diksar (PRADIKSAR), Pendidikan Dasar (DIKSAR), Kursus Kader Pelaksana (SUSKALAK), Kursus Kader Pemimpin (SUSKAPIN), serta partisipasi dalam peringatan Hari Nasional.

#### **4. Visi dan Misi Resimen Mahasiswa IAIN Curup**

Komando Resimen Mahasiswa Mahadwiyudha Satuan 2605 Cendikia Yudha Prapanca IAIN Curup memiliki Visi :

##### **a. Visi**

Membentuk anggota Resimen Mahasiswa (MENWA) yang memiliki kemandirian, ketangguhan, keterampilan, akhlak mulia, kualitas unggul, serta mampu memberikan kontribusi positif baik di lingkungan kampus IAIN Curup maupun di tengah masyarakat.

##### **b. Misi**

- 1) Menjaga kesetiaan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta berperan dalam mempertahankan kedaulatan negara.
- 2) Menjunjung tinggi, melestarikan, serta mengamalkan nilai-nilai budaya luhur bangsa Indonesia.
- 3) Mengaktualisasikan Tri Dharma Perguruan Tinggi demi kemajuan dan kesejahteraan bangsa dan negara.
- 4) Melaksanakan tujuan dan fungsi resimen mahasiswa Indonesia serta mentaati tata tertib dan peraturan yang berlaku di perguruan tinggi dan negara.

- 5) Menumbuhkan sifat teladan bagi seluruh individu dimanapun berada dalam upaya menciptakan kondisi lingkungan yang aman dan kondusif.
- 6) Melaksanakan kegiatan pembinaan teritorial secara terbatas di wilayah sekitar satuan, menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan satuan.
- 7) Menumbuhkan dan memperkuat kembali kesadaran setiap anggota akan pentingnya peran serta dalam upaya bela negara.
- 8) Melanjutkan serta menyempurnakan program-program dari Komandan Satuan sebelumnya yang belum terealisasi atau masih dalam tahap perencanaan.

## 5. Sarana dan Prasarana Resimen Mahasiswa IAIN Curup

Resimen Mahasiswa IAIN Curup didukung oleh sebuah fasilitas utama berupa gedung yang dikenal dengan sebutan Markas Komando (MAKO), yang memiliki sejumlah ruangan dan fungsi penunjang kegiatan kesatuan yang terdiri dari:<sup>6</sup>

### a. Perlengkapan

**Tabel 4.1 Daftar Perlengkapan**

No	Nama	QTY
1.	Printer	1 Unit
2.	Meja	6 Unit
3.	Kursi	7 Unit
4.	Lemari	3 Unit
5.	Etalase	2 Unit
6.	Rak Sepatu	2 Unit
7.	Karpet	5 Unit
8.	Pakaian PDL	35 Stel
9.	Pakaian PDH	5 Stel
10.	Sepatu Pdl	35 Pasang
11.	Perlengkapan Provost	4 Stel
12.	Senjata Kayu	30 Unit
13.	Peples	35 Unit
14.	Kopel dan Drahrim	35 Pasang

<sup>6</sup>Peraturan Urusan Dinas Dalam (PUDD) MENWA Satuan 2605 CYP IAIN Curup, 2025, 17

15.	Bendera MENWA	20 Unit
16.	Tiang Bendera	2 Unit
17.	Spiker	1 Unit
18.	Papan Tulis Besar	1 Unit

Sumber: diolah dari data penelitian 2025

b. Ruangan

**Tabel 4.2 Daftar Ruangan**

No	Nama	QTY
1.	Ruang Komandan	1 Ruang
2.	Ruang Tamu	1 Ruang
3.	Ruang Dapur	1 Ruang
4.	Ruang Toilet	1 Ruang
5.	Ruang Barak/Tempat Tidur	1 Unit

Sumber: diolah dari data penelitian 2025

c. Anggota Resimen Mahasiswa IAIN Curup

**Tabel 4.3 Daftar Nama Anggota MENWA IAIN Curup**

No	Nama	NBP	Jabatan
1.	Heni Wahyuni	2203261361	Komandan
2.	M. Ridho Saputra	2304261373	Wakil Komandan
3.	Viana Januarti	2203261366	Kaur Khusus
4.	Ilhama Karina Harahap	2202261362	Ka.Provost
5.	Deska Fitriyana	2202261357	Kaur Diklat
6.	Leti Sapitri	2203261364	Danpokpas 1
7.	Edi Zulkarnain	2202261358	Danpokpas 2
8.	Fenia Ulandari	2203261360	Ksu Pam
9.	Andien Piodika	2203261355	Anggota
10.	Irvan Putra Pratama	2203261363	Anggota
11.	Astri Novitasari	2203261356	Provost
12.	Gaul Ramadansah	2304261369	Anggota Provost 1

13.	Rahma Maulida	2203261365	Anggota
14.	Suci Kurnia Hariyani	2303261382	Ka.Set
15.	M. Yopan Al Habib	2306261374	Ksu.Ter
16.	Nopa Urba	2304261376	Anggota
17.	M. Azan Alfarizi	2300261372	Anggota
18.	Arini	2305261367	Anggota
19.	Aprisa Diyolanda	2405261385	Ksu.Humas
20.	Desti Putri	2406261389	Anggota Provost 2
21.	Elka Khairulnisa	2406261391	Kaur.Minlog
22.	Erika	2406261392	As.Set
23.	Mizki Anggraini	2406261396	Ksu.Diklat
24.	Refiona Delfi	2405261398	Dampokma
25.	Reza Agustin	2406261399	Ksu.Logben
26.	Salwa Nur Az Zahra	2406261400	Anggota Provost 3
27.	Tripika Lestari	2405261402	Ksu.Tri
28.	Linda Harianingsih	Belum DIKSAR	Ksu.Bimpers

Sumber: diolah dari data penelitian 2025

d. Struktur Organisasi Resimen Mahasiswa IAIN Curup

Penanggung Jawab : Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I

( Rektor IAIN Curup )

Dewan Penasehat : 1 . Dr. Nelson, M.Pd.I

( Wakil Rektor III IAIN Curup )

2. Dandim 0409/Rejang Lebong

Pembina : Achmad Syauqi Alfanari, M.Ag

Dewan Staf Ahli : 1. Mohammad Valliant Al Kahfie, S.Pd. G.r

2. Dian Praseza, S.Pd

	3. Annisa Tri Amanah, S.Sos
	4. Feni Kurniati, S.Pd
Komandan	: Heni Wahyuni
Wakil Komandan	: M. Ridho Saputra
Kaur Diklat	: Deska Fitriyani
Ksu Diklat	: Mizki Anggraini
Ksu Pam	: Fenia Ulandari
Ksu Ter	: M. Yopan Al Habib
Kaur Khusus	: Viana Januarti
Ksu Humas	: Apresa Diyolanda
Ksu Tri	: Tripika Lestari
Kaur Minlog	: Elka Khairulnisa
Ksu Logben	: Reza Agustin
Ksu Binpers	: Linda Harianingsih
Ka. Set	: Suci Kurnia Hariyani
Danpokma	: Refinoa Delfi
Danpokpas 1	: Leti Sapitri
Danpokpas 2	: Edi Zulkanain
Ka. Prov	: Ilhama Karina Harahap
Provost 1	: Gaul Ramadansah
Provost 2	: Desti Putri
Provost 3	: Salwa Nur Az Zahra <sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>*Ibid*, 4

## **B. Analisis dan Pembahasan**

Hasil dari temuan peneliti dalam wawancara dan observasi yang telah dilakukan, maka peneliti ingin menjelaskan secara detail upaya penerapan karakter organisasi Resimen Mahasiswa yang disingkat MENWA Mahadwiyudha SAT 2605 Cendekia Yudha Prapanca di kampus IAIN Curup. Peneliti ingin mengetahui lebih dalam upaya dalam penerapan karakter organisasi Resimen Mahasiswa, maka dari itu peneliti melakukan wawancara dan observasi langsung kepada beberapa anggota aktif dan demisioner komandan dari tahun jabatan 2022-2025 MENWA IAIN Curup.

### **1. Bagaimana Perencanaan Yang Disusun Oleh Komandan Menwa Satuan 2605 Iain Curup Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Anggota?**

Perencanaan kepemimpinan merupakan upaya sistematis yang dilakukan seorang pemimpin untuk merancang, mengorganisir, dan mengarahkan berbagai kegiatan organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sebagaimana yang diketahui bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mendorong orang lain untuk mencapai pengembangan atau tujuan yang diharapkan, dalam mengambil keputusan. Bagaimana perencanaan yang disusun Komandan MENWA satuan 2605 IAIN Curup dalam meningkatkan kedisiplinan anggota, maka peneliti mengarahkan pertanyaan penelitian pada manajerial atau pengelolaan yang dilakukan pemimpin sebagai wujud dari kepemimpinannya dalam mengembangkan kegiatan Resimen Mahasiswa satuan 2605 IAIN Curup.

a. Penetapan Tujuan Yang Jelas

Dalam proses kepemimpinan dan pelaksanaan kegiatan di Resimen Mahasiswa Satuan 2605 CYP IAIN Curup, salah satu aspek penting dalam manajemen adalah penetapan tujuan yang jelas. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa tujuan tersebut diwujudkan melalui berbagai kegiatan, antara lain pelaksanaan Pendidikan Dasar (DIKSAR), rapat kerja (RAKER), rapat pimpinan, serta penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK). Semua kegiatan tersebut dirancang dengan berpedoman pada dokumen resmi seperti Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART).<sup>8</sup> Pelaksanaan DIKSAR dilakukan dalam agenda tahunan, rapat komando diselenggarakan setiap bulan dengan dihadiri oleh anggota Menwa Satuan 2605 Cendikia Yudha Prapanca IAIN Curup beserta Dewan Senior, sedangkan rapat pimpinan rutin dilaksanakan untuk mengontrol dan mengevaluasi pelaksanaan kerja selama satu periode kepengurusan tahunan.<sup>9</sup>

Gambar: 4.1

Pendidikan Dasar Militer (DIKSAR)



---

<sup>9</sup>Hasil Observasi Resimen Mahasiswa Satuan 2605 CYP IAIN Curup, 15 Maret 2025

Hal ini didukung oleh Terry, George R penetapan tujuan yang jelas yaitu pemimpin menetapkan tujuan yang spesifik dan terukur, sehingga seluruh anggota organisasi memahami arah dan sasaran yang ingin dicapai.<sup>10</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan Demisioner Komandan Resimen Mahasiswa IAIN Curup tahun periode 2022-2023 yang mengatakan:

”Menurut saya, menetapkan tujuan yang jelas adalah pondasi dari setiap kegiatan yang ingin kita jalankan secara efektif. Tanpa arah yang pasti, anggota akan bekerja tanpa pegangan, dan akhirnya hasilnya bisa jauh dari harapan.”<sup>11</sup>

Hasil wawancara oleh Demisioner Komandan Resimen Mahasiswa IAIN

Curup tahun periode 2023-2024 yang mengatakan:

“Bagi saya, penetapan tujuan yang jelas itu sangat krusial. Tanpa arah yang pasti, anggota MENWA bisa saja bekerja keras tapi tidak menghasilkan hal yang sesuai ekspektasi. Tujuan itu seperti kompas, dia yang menunjukkan kita kemana harus melangkah. Dalam proyek, tujuan yang jelas membantu kita menentukan prioritas, mengelola waktu, dan memanfaatkan sumber daya dengan lebih efektif.”<sup>12</sup>

Hasil wawancara oleh Komandan Resimen Mahasiswa IAIN Curup tahun periode 2024-2025

“Sangat penting. Dalam organisasi semi-militer seperti Menwa, penetapan tujuan bukan hanya soal administrasi, tapi menyangkut disiplin, koordinasi, dan efektivitas. Kalau kita tidak tahu persis apa yang ingin dicapai, bisa kacau arah kegiatannya. Mulai dari pengaturan jadwal, alokasi personel, sampai logistik, semuanya akan terdampak.”<sup>13</sup>

Hasil kesimpulan wawancara di atas menunjukkan bahwa demisioner komandan dan komandan Resimen Mahasiswa Sat 2605 CYP IAIN Curup dalam penetapan tujuan yang jelas anggota sangat baik. Penetapan tujuan yang jelas terbukti menjadi elemen utama dalam menentukan keberhasilan suatu kegiatan atau proyek, khususnya dalam konteks organisasi seperti Resimen Mahasiswa

---

<sup>10</sup>Terry, George R, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 87-92

<sup>11</sup>Demisioner komandan MENWA 2023, Wawancara tanggal, 28 Februari 2025

<sup>12</sup>Demisioner komandan MENWA 2024, Wawancara tanggal, 10 April 2025

<sup>13</sup>Komandan MENWA, Wawancara tanggal, 25 Februari 2025

(Menwa). Tanpa arah yang pasti, pelaksanaan tugas berisiko mengalami ketidakteraturan dan hasil yang tidak optimal. Tujuan yang terdefinisi dengan baik berfungsi layaknya panduan yang mengarahkan langkah setiap anggota tim, sekaligus menjadi dasar dalam penyusunan prioritas, pengelolaan waktu, serta pemanfaatan sumber daya secara tepat. Dalam organisasi yang menjunjung tinggi kedisiplinan dan struktur, seperti Menwa, kejelasan tujuan tidak hanya menyangkut teknis pelaksanaan, tetapi juga mencerminkan kesiapan mental dan koordinasi yang solid antar anggota. Oleh karena itu, perumusan tujuan harus dilakukan secara matang dan dipahami bersama, agar setiap kegiatan dapat dijalankan dengan efektif, terukur, dan selaras dengan visi organisasi.

#### b. Pengembangan Strategis dan Rencana Aksi

Setiap kegiatan Resimen Mahasiswa memerlukan strategi dan rencana aksi dalam melaksanakan kegiatan tanpa adanya suatu rencana kegiatan dalam Resimen Mahasiswa tidak akan berjalan sesuai rencana dan efektif. dalam hasil observasi yang dilakukan, peneliti melihat dalam Pengembangan Strategis dan Rencana Aksi tersebut diwujudkan melalui penerapan sistem pembinaan disiplin yaitu; melaksanakan latihan fisik, mental, baris berbaris, sistem hadiah dan hukuman, tahap penegakan aturan dan program kerja tahunan.<sup>14</sup> hal ini didukung oleh Terry George R mengatakan bahwa pengembangan strategi dan rencana aksi adalah merencanakan strategi yang efektif yang efektif serta menyusun rencana

---

<sup>14</sup> Hasil Observasi Resimen Mahasiswa Satuan 2605 IAIN Curup. 17 Maret 2025

aksi yang rinci untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>15</sup> berdasarkan hasil wawancara dengan komandan Resimen Mahasiswa IAIN Curup yang mengatakan:

“Dalam meningkatkan kedisiplinan, kami tidak bisa hanya mengandalkan aturan. Karena itu saya menyusun strategi yang jelas, mulai dari pembinaan rutin, pemberian penghargaan, hingga evaluasi bulanan. Rencana aksi kita jalankan lewat program apel, latihan fisik, dan kegiatan bela negara. Intinya, setiap kegiatan harus punya tujuan yang jelas agar anggota tahu arah yang ingin dicapai.”<sup>16</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kaurdiklat Resimen Mahasiswa IAIN Curup yang mengatakan:

“Strategi kita lebih banyak pada pembinaan kedisiplinan secara bertahap. Misalnya, anggota baru lebih banyak diarahkan lewat pendidikan dasar dan latihan rutin, sedangkan anggota lama diberi tanggung jawab sebagai instruktur. Itu bagian dari rencana aksi untuk melatih kedisiplinan sekaligus kepemimpinan mereka.”<sup>17</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Komandan dan Kaurdiklat Resimen Mahasiswa Satuan 2605 IAIN Curup, dapat disimpulkan bahwa pengembangan strategi dan rencana aksi dalam meningkatkan kedisiplinan anggota dilakukan secara sistematis dan terukur. Komandan menekankan bahwa setiap kegiatan harus memiliki tujuan yang jelas, mulai dari apel, latihan fisik, hingga kegiatan bela negara, dengan penekanan pada keteladanan pemimpin sebagai contoh nyata bagi anggota. Sementara itu, Kaurdiklat menambahkan bahwa strategi pembinaan dilaksanakan secara berjenjang, di mana anggota baru ditempa melalui latihan dasar dan anggota lama diberi tanggung jawab sebagai instruktur untuk melatih kedisiplinan sekaligus kepemimpinan. Keduanya sepakat bahwa penerapan reward and punishment menjadi bagian penting dari rencana aksi, di mana anggota yang disiplin diberi apresiasi, sedangkan pelanggar diberikan sanksi yang

---

<sup>15</sup> Terry, George R, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 87-92

<sup>16</sup> Hasil Wawancara Komandan Resimen Mahasiswa Satuan 2605 IAIN Curup, 12 April 2025

<sup>17</sup> Hasil Wawancara Kaurdiklat Resimen Mahasiswa Satuan 2605 IAIN Curup, 03 Mei 2025

bersifat mendidik. Dengan demikian, strategi yang disusun tidak hanya menekankan aturan, tetapi juga membentuk kesadaran disiplin dan tanggung jawab anggota secara berkelanjutan.

## **2. Bagaimana Pengorganisasian Komandan MENWA Satuan 2605 IAIN Curup Mengatur Pembagian tugas, Serta Mekanisme Kerja Untuk Membangun Kedisiplinan Anggota.**

### **a. Pembagian Tugas Yang Tepat**

Dalam lingkungan Resimen Mahasiswa, pembagian tugas yang dilakukan secara tepat menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga kelancaran aktivitas dan efektivitas kinerja organisasi. Proses penentuan tugas dilakukan melalui langkah yang terencana, dengan mempertimbangkan berbagai aspek seperti kemampuan individu, kebutuhan organisasi, serta struktur kepemimpinan yang berlaku. Berdasarkan hasil dokumentasi Resimen Mahasiswa satuan 2605 CYP IAIN Curup peneliti melihat keakuratan pembagian tugas ini dapat dibuktikan melalui dokumen formal yang mendukung, seperti surat keputusan dan program kerja, serta tercermin dari keterlibatan langsung anggota dalam pelaksanaan kegiatan di lapangan. Adapun pembagian tugas yang tepat MENWA satuan 2605 CYP IAIN Curup dalam surat keputusan (SK) yaitu: keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup tentang penetapan susunan pengurus UKK Resimen Mahasiswa (MENWA) IAIN Curup, menetapkan nama-nama yang tercantum dalam lampiran sebagai pengurus UKK MENWA IAIN Curup, dan bagi nama-nama tersebut agar dapat melaksanakan tugas dan wewenang yang

telah diberikan dengan penuh tanggung jawab.<sup>18</sup> Hal ini didukung oleh Terry, George R dengan pembagian tugas yang tepat, pemimpin mampu menentukan dan membagi pekerjaan berdasarkan keahlian dan kapasitas anggota.<sup>19</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan Demisioner Komandan Resimen Mahasiswa IAIN Curup tahun periode 2022-2023 yang mengatakan:

“Sangat besar pengaruhnya. Ketika tugas dibagi sesuai dengan kemampuan dan karakter tiap anggota, pekerjaan jadi lebih cepat selesai dan minim kesalahan. Orang bekerja lebih percaya diri karena tahu apa yang harus mereka lakukan dan merasa dihargai atas keahlian yang dimiliki. Itu berbanding lurus dengan semangat kerja.”<sup>20</sup>

Hasil wawancara oleh Demisioner Komandan Resimen Mahasiswa IAIN

Curup tahun periode 2023-2024 yang mengatakan:

“Setiap tugas yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan kemampuan anggota MENWA. Apabila tugas tersebut melebihi atau bahkan jauh di bawah kemampuan yang dimiliki, maka hal ini dapat menyebabkan rendahnya tingkat kesungguhan dan kedisiplinan anggota dalam melaksanakannya. Contohnya, seorang anggota yang memiliki keahlian di bidang komunikasi sosial namun diberikan tugas membuat surat menyurat. Dalam kondisi tersebut, anggota tersebut cenderung kurang disiplin karena merasa tidak memiliki kompetensi yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.”<sup>21</sup>

Hasil wawancara komandan Resimen Mahasiswa 2025 yang mengatakan:

“Sebagai komandan Pengaruhnya sangat signifikan. Dalam Menwa, kegiatan tidak hanya mengandalkan fisik, tapi juga perencanaan dan kerja sama. Kalau tugas tidak dibagi dengan jelas dan sesuai kemampuan, bisa menimbulkan kebingungan di lapangan. Anggota bisa saja saling menunggu atau malah menjalankan tugas yang bukan tanggung jawabnya. Akibatnya, waktu terbuang, dan hasil kegiatan jadi tidak maksimal.”<sup>22</sup>

Hasil kesimpulan wawancara di atas menunjukkan bahwa demisioner dan komandan Resimen Mahasiswa Sat 2605 CYP IAIN Curup Pembagian tugas yang dilakukan secara tepat, yaitu berdasarkan kemampuan, minat, dan karakter setiap

<sup>18</sup>Hasil Dokumentasi Resimen Mahasiswa Satuan 2605 CYP IAIN Curup, 20 April 2025

<sup>19</sup>Terry, George R, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 87-92

<sup>20</sup>Demisioner komandan MENWA 2023, Wawancara tanggal 30 Maret 2025

<sup>21</sup>Demisioner komandan MENWA 2024, Wawancara tanggal, 17 April 2025

<sup>22</sup>Komandan MENWA, Wawancara tanggal, 3 Maret 2025

anggota, terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja tim di lingkungan Menwa. Ketika anggota diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensinya, mereka cenderung lebih fokus, termotivasi, dan disiplin dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, jika pembagian tugas tidak mempertimbangkan kecocokan peran dengan keahlian individu, hal itu dapat menimbulkan kebingungan, penurunan semangat, bahkan menghambat jalannya kegiatan secara keseluruhan. Dalam konteks Menwa, di mana kerja sama dan keteraturan sangat dibutuhkan, kejelasan peran dan ketepatan distribusi tugas bukan hanya mendukung efisiensi, tetapi juga menjaga semangat korps dan rasa tanggung jawab setiap anggota

#### b. Penetapan Struktur Organisasi

Penetapan struktur organisasi di Resimen Mahasiswa Satuan 2605 IAIN Curup dilakukan untuk menciptakan tata kelola yang jelas, efektif, dan sesuai dengan fungsi setiap bagian. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, pembagian struktur organisasi disusun secara hierarkis mulai dari Komandan sebagai pemimpin tertinggi, diikuti oleh staf inti seperti Wakil Komandan, Kaurdiklat, Kaurminlog, Kaurkeu, dan Kaurusus yang masing-masing memiliki tugas serta tanggung jawab spesifik.<sup>23</sup> Hal ini didukung oleh Terry, George R Penetapan struktur ini bertujuan agar pembagian peran dalam pelaksanaan program, termasuk strategi peningkatan kedisiplinan, dapat berjalan lebih terarah. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas, setiap anggota mengetahui posisi, peran, dan kewajibannya, sehingga disiplin bukan hanya bersifat individu tetapi

---

<sup>23</sup>Hasil Observasi Resimen Mahasiswa Satuan 2605 IAIN Curup, 13 mei 2025

juga terintegrasi dalam sistem organisasi.<sup>24</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan Demisioner Komandan Resimen Mahasiswa IAIN Curup tahun periode 2023-2024 yang mengatakan:

“Struktur organisasi itu seperti kerangka tubuh. Kalau hanya ada bagannya saja tapi tidak dihidupi dengan tanggung jawab, maka organisasi tidak akan berjalan. Jadi yang terpenting bukan sekadar penetapan posisi, tetapi bagaimana setiap orang di dalam struktur bekerja sesuai fungsinya.”<sup>25</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan komandan Resimen Mahasiswa 2025 yang mengatakan:

“Struktur organisasi itu kita tetapkan agar semua anggota tahu posisinya, siapa yang memimpin, siapa yang menjalankan tugas, dan siapa yang bertanggung jawab. Tanpa struktur yang jelas, kedisiplinan akan sulit ditegakkan karena tidak ada alur komando yang tegas.”<sup>26</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan kuarkhusus Resimen Mahasiswa 2025 yang mengatakan:

“Dengan adanya struktur organisasi, anggota belajar disiplin lewat tanggung jawab masing-masing. Misalnya, saya di bagian urusan khusus, harus memastikan koordinasi kegiatan berjalan sesuai arahan. Jadi disiplin itu tidak hanya hadir tepat waktu, tapi juga bagaimana kita menjalankan fungsi sesuai posisi dalam struktur.”<sup>27</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Demisioner Komandan, Komandan aktif, dan Kaurkhusus Resimen Mahasiswa Satuan 2605 IAIN Curup, dapat disimpulkan bahwa penetapan struktur organisasi dipandang sebagai elemen kunci dalam membangun kedisiplinan dan efektivitas organisasi. Demisioner Komandan menekankan bahwa struktur organisasi tidak boleh hanya sebatas bagan formalitas, melainkan harus dihidupi dengan rasa tanggung jawab dari setiap

---

<sup>24</sup>Terry, George R, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 87-92

<sup>25</sup>Demisioner Komandan 2023-2024 MENWA, Wawancara tanggal, 8 April 2025

<sup>26</sup>Komandan MENWA, Wawancara tanggal, 2 Maret 2025

<sup>27</sup>Hasil Wawancara Kaurkhususb Resimen Mahasiswa Satuan 2605 IAIN Curup, 9 mei 2025

individu yang menempati posisi tersebut. Komandan aktif menambahkan bahwa struktur organisasi berfungsi sebagai pedoman alur komando yang tegas, sehingga anggota mengetahui siapa yang memimpin, siapa yang menjalankan tugas, serta siapa yang bertanggung jawab. Sementara itu, Kaurkhusus melihat struktur organisasi sebagai sarana pendidikan disiplin, karena melalui pembagian tugas setiap anggota belajar untuk menunaikan tanggung jawab sesuai dengan fungsinya. Dengan demikian, wawancara dari ketiga informan tersebut menunjukkan bahwa struktur organisasi dalam Menwa tidak hanya sekadar penataan jabatan, melainkan instrumen penting untuk menumbuhkan disiplin, memperjelas koordinasi, dan memperkuat rasa tanggung jawab di kalangan anggota.

### **3. Bagaimana Pelaksanaan Komandan MENWA Satuan 2605 IAIN Curup memotivasi Anggota Agar Mampu Menjalankan Aturan dan Meningkatkan Kedisiplinan.**

#### **a. Motivasi TIM**

Motivasi tim dalam Resimen Mahasiswa Satuan 2605 CYP IAIN Curup tercermin dari semangat kebersamaan, loyalitas terhadap satuan, serta rasa tanggung jawab dalam organisasi. Berdasarkan hasil dokumentasi Resimen Mahasiswa satuan 2605 CYP IAIN Curup peneliti melihat pemimpin seringkali memberikan motivasi TIM, maupun individu melalui semboyan satuan, yel-yel, dan komitmen yang diikrarkan bersama dalam kegiatan seperti; apel pagi, rapat koordinasi, maupun pelatihan.

Gambar : 4.2  
Pendekatan komandan dan pemberian motivasi anggota Resimen Mahasiswa<sup>28</sup>



Hal itu sejalan dengan pendapat Terry, George R Motivasi TIM, pemimpin mampu membangkitkan semangat kerja melalui pendekatan emosional ke anggota dan pemberian penghargaan.<sup>29</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan Demisioner Komandan Resimen Mahasiswa IAIN Curup tahun periode 2022-2023 yang mengatakan:

“Peran komandan dalam memberikan motivasi itu sangat besar, karena komandan adalah contoh pertama bagi anggota. Saat saya menjabat, saya selalu memberikan dorongan positif, disaat apel atau lagi berbicara kepada anggota saya selalu memberi arahan dan kita harus bisa menularkan energi positif kepada anggota Tim.<sup>30</sup>

Hasil wawancara Demisioner Komandan Resimen Mahasiswa IAIN Curup tahun periode 2023-2024 yang mengatakan:

“Ketika saya memimpin, saya berusaha untuk selalu menjadi contoh dalam hal kedisiplinan, ketegasan, dan semangat. Anggota Menwa sangat memperhatikan sikap dan tindakan pemimpin mereka, sehingga jika saya menampilkan semangat tinggi, mereka akan terpengaruh untuk mengikuti. Motivasi juga bukan hanya soal kata-kata, tetapi bagaimana saya menunjukkan komitmen saya dalam setiap langkah yang diambil. Ini mempengaruhi semangat kerja mereka, karena mereka merasa terinspirasi dan bersemangat untuk bekerja keras.”<sup>31</sup>

<sup>28</sup>Hasil Dokumentasi Resimen Mahasiswa Satuan 2605 CYP IAIN Curup, 28 Februari 2025

<sup>29</sup>Terry, George R, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 87-92

<sup>30</sup>Demisioner komandan MENWA 2023, Wawancara tanggal, 30 Maret 2025

<sup>31</sup>Demisioner komandan MENWA 2024, Wawancara tanggal, 10 April 2025

Hasil wawancara dengan komandan Resimen Mahasiswa 2025 yang mengatakan:

“Sebagai komandan, peran saya sangat krusial dalam menjaga semangat tim. Arahan yang saya berikan lebih dari sekadar instruksi; itu tentang memberi contoh. Anggota MENWA melihat langsung sikap dan tindakan saya. Jika saya menunjukkan disiplin, semangat, dan komitmen yang tinggi, maka anggota akan merasa termotivasi untuk mengikuti jejak tersebut. Saya juga memastikan untuk memberi motivasi secara personal, karena setiap anggota memiliki cara tersendiri untuk merespons motivasi. Ada yang perlu dorongan verbal, ada juga yang lebih menghargai contoh nyata dalam bentuk kerja keras”.<sup>32</sup>

Hasil kesimpulan wawancara di atas menunjukkan bahwa para domisioner dan komandan Resimen Mahasiswa Sat 2605 CYP IAIN Curup dalam motivasi TIM. peran pemimpin sangat krusial dalam membangun dan menjaga motivasi tim. Seorang komandan tidak hanya berperan sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai panutan yang mempengaruhi semangat kerja anggota melalui sikap, tindakan, dan komitmen pribadi. Motivasi yang diberikan tidak hanya bersifat verbal melalui arahan saat apel atau komunikasi langsung, tetapi juga tercermin dalam keteladanan nyata, seperti kedisiplinan, ketegasan, dan semangat yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa energi positif dari seorang pemimpin mampu menular kepada seluruh tim, sehingga tercipta lingkungan yang mendukung produktivitas dan loyalitas. Selain itu, pemahaman terhadap perbedaan karakter anggota juga menjadi perhatian komandan. Ia menyesuaikan pendekatan motivasi secara personal, baik melalui kata-kata penyemangat maupun contoh nyata dalam bekerja, sehingga setiap anggota dapat merespons motivasi sesuai dengan kebutuhannya.

---

<sup>32</sup>Komandan MENWA, Wawancara tanggal, 15 April 2025

## b. Kemampuan Penyelesaian Konflik

Kemampuan penyelesaian konflik merupakan salah satu keterampilan penting dalam menjaga stabilitas dan kedisiplinan organisasi. Di lingkungan Resimen Mahasiswa, konflik sering muncul karena adanya perbedaan pendapat, ketidaksesuaian pelaksanaan aturan, maupun perbedaan kepentingan antaranggota. Berdasarkan hasil observasi, penyelesaian konflik di Menwa Satuan 2605 IAIN Curup dilakukan melalui pendekatan persuasif, komunikasi terbuka, serta penegakan aturan yang konsisten. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, konflik internal di Resimen Mahasiswa Satuan 2605 IAIN Curup umumnya muncul karena perbedaan pendapat antaranggota, ketidakselarasan dalam menjalankan aturan, serta pembagian tugas yang tidak seimbang. Dalam menghadapi situasi tersebut, kemampuan penyelesaian konflik menjadi salah satu aspek penting untuk menjaga kedisiplinan dan kekompakan organisasi. Hal ini didukung oleh Terry, George R mengatakan bahwa kemampuan menangani perbedaan dan konflik dalam tim secara bijaksana dan membangun. Berdasarkan hasil wawancara dengan Komandan Resimen Mahasiswa IAIN Curup yang mengatakan:

“Konflik itu hal biasa dalam organisasi, yang penting kita selesaikan dengan komunikasi, dengar dulu pendapat semua pihak, baru ambil keputusan yang adil. Dengan begitu, anggota tetap merasa dihargai dan tidak ada yang merasa tertekan.”

Hasil wawancara Danpokpas Resimen Mahasiswa yang mengatakan bahwa :

“Kalau ada anggota yang berselisih atau tidak patuh, saya dekati dulu secara personal. Saya ajak bicara baik-baik, baru kalau tidak bisa diselesaikan,

saya laporkan ke komandan. Cara ini biasanya lebih efektif karena masalah cepat mereda tanpa perlu diperbesar.”

Hasil wawancara Danpokpas Resimen Mahasiswa yang mengatakan bahwa :

“Kami sebagai provost tetap berpegang pada aturan. Kalau ada pelanggaran, tetap harus ada sanksi, tapi diberikan dengan cara yang mendidik. Itu juga bagian dari penyelesaian konflik, karena kalau aturan ditegakkan, anggota jadi lebih sadar dan tidak mengulangi kesalahan.”

Berdasarkan kesimpulan dari wawancara Komandan, Danpokpas, dan Provost, bahwa kemampuan penyelesaian konflik di Menwa Satuan 2605 IAIN Curup dijalankan melalui tiga pendekatan: komunikasi terbuka dan musyawarah (Komandan), pendekatan personal dan mediasi di lapangan (Danpokpas), serta penegakan aturan yang mendidik (Provost). Ketiga pendekatan ini saling melengkapi, sehingga konflik tidak dibiarkan berlarut, tetapi diselesaikan secara adil, mendidik, dan tetap menjaga kedisiplinan serta solidaritas antaranggota.

#### **4. Bagaimana Pengawasan Komandan Dalam melakukan Evaluasi Hasil Kerja Dalam Menjaga Serta Meningkatkan Kedisiplinan Anggota**

Dalam organisasi Resimen Mahasiswa Satuan 2605 CYP IAIN Curup Evaluasi hasil kerja merupakan proses penting dalam menilai sejauh mana program dan kegiatan Resimen Mahasiswa (Menwa) berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Di Menwa Satuan 2605 IAIN Curup, evaluasi dilakukan secara berkala melalui rapat evaluasi mingguan maupun bulanan, yang dihadiri oleh Komandan, staf inti, dan perwakilan anggota. menjadi langkah penting untuk menilai efektivitas pelaksanaan program, kedisiplinan anggota, serta kekompakan tim dalam mencapai tujuan kegiatan. Berdasarkan observasi peneliti melihat bentuk nyata evaluasi ini dapat ditemukan dalam catatan evaluasi

kegiatan, seperti laporan akhir pelaksanaan latihan, kegiatan pengamanan kampus, atau kegiatan sosial kemasyarakatan. Selain itu, hasil kerja anggota masing-masing bidang juga sering dikaji melalui laporan pertanggungjawaban (LPJ) yang disusun oleh setiap koordinator seksi atau bidang. LPJ ini memuat rincian tugas yang telah dilaksanakan, pencapaian target, serta saran perbaikan dari masing-masing pelaksana.<sup>33</sup> Hal itu sejalan dengan pendapat Terry, George menganalisis capaian kerja dan membandingkan dengan target yang telah ditentukan.<sup>34</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Demisioner Komandan Resimen Mahasiswa IAIN Curup tahun periode 2022-2023 yang mengatakan:

"Evaluasi hasil kerja dalam Menwa sangat penting untuk memastikan bahwa setiap anggota melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Biasanya, evaluasi dilakukan setelah setiap kegiatan atau latihan. Kami melihat apakah tujuan yang ingin dicapai tercapai atau tidak, serta menilai kualitas pelaksanaan setiap tugas. Pengaruhnya sangat besar terhadap kinerja anggota, karena melalui evaluasi, mereka bisa melihat sejauh mana perkembangan mereka dan mengetahui aspek yang perlu diperbaiki."<sup>35</sup>

Hasil wawancara Demisioner Komandan Resimen Mahasiswa IAIN Curup tahun periode 2023-2024 yang mengatakan:

"Evaluasi hasil kerja di Menwa dilakukan secara sistematis setelah setiap kegiatan atau tugas selesai. Penilaian ini tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga melihat bagaimana proses dan usaha anggota dalam mencapai tujuan. Kami menilai apakah tugas dilakukan tepat waktu, apakah prosedur diikuti dengan benar, dan bagaimana kualitas serta kerjasama dalam tim. Evaluasi ini penting untuk menjaga kualitas kerja dan memastikan anggota selalu berkembang, serta mengetahui sejauh mana mereka telah mencapai tujuan yang ditetapkan."<sup>36</sup>

Hasil wawancara dengan komandan Resimen Mahasiswa 2025 yang mengatakan:

"Sebagai Komandan, setiap evaluasi hasil kerja dalam Menwa adalah bagian yang sangat penting dalam pengembangan kinerja setiap anggota. Kami

<sup>33</sup>Hasil Observasi Resimen Mahasiswa Satuan 2605 CYP IAIN Curup, 10 Maret 2025

<sup>34</sup>Terry, George R, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 87-92

<sup>35</sup>Demisioner komandan MENWA 2023, Wawancara tanggal, 13 April 2025

<sup>36</sup>Demisioner komandan MENWA 2024, Wawancara tanggal, 1 Mei 2025

biasanya melakukan evaluasi setelah setiap latihan atau tugas besar. Pada saat itu, kami memeriksa apakah hasil kerja sudah sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan. Anggota tidak hanya melihat hasil akhirnya, tetapi juga proses yang dilakukan selama pengerjaan tugas tersebut. Evaluasi ini sangat membantu untuk memperbaiki hal-hal yang kurang dan memberi penghargaan untuk yang sudah dilakukan dengan baik.”<sup>37</sup>

Hasil kesimpulan wawancara di atas menunjukkan bahwa para demisioner dan komandan Resimen Mahasiswa Sat 2605 CYP IAIN Curup dalam evaluasi hasil kerja sebagai proses evaluasi hasil kerja dilakukan dalam organisasi Menwa dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja anggota sudah sangat baik. Evaluasi hasil kerja dalam organisasi Menwa sangat penting untuk menjaga kualitas dan perkembangan anggota. Evaluasi dilakukan secara terstruktur setelah setiap kegiatan atau pelatihan, dengan penekanan tidak hanya pada hasil akhir, tetapi juga pada tahapan dan cara yang ditempuh dalam mencapai target yang diinginkan. Penilaian dilakukan berdasarkan berbagai faktor, seperti ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan kemampuan kerjasama tim. Evaluasi ini memiliki dampak besar terhadap kinerja anggota, karena membantu mereka mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memberikan pengakuan atas pencapaian yang telah dilakukan dengan baik. Sebagai komandan, evaluasi juga berfungsi sebagai sarana untuk memberikan umpan balik yang membangun dan mendorong peningkatan kinerja dalam jangka panjang, memastikan anggota selalu berkembang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

---

<sup>37</sup>Komandan MENWA, Wawancara tanggal, 22 April 2025.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan rangkaian data yang diperoleh melalui wawancara, observasi langsung, serta penelaahan dokumen yang berkaitan dengan aktivitas Resimen Mahasiswa (MENWA) Satuan 2605 CYP IAIN Curup, maka dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang efektif mendorong disiplin organisasi  
kepemimpinan yang diterapkan oleh Komandan Menwa Satuan 2605 IAIN Curup terbukti mampu menciptakan lingkungan organisasi yang disiplin. Hal ini tercermin dari pendekatan manajerial yang meliputi peningkatan kapasitas anggota, evaluasi berkala, serta pengendalian sumber daya secara bijak. Komandan juga menjadi teladan langsung bagi anggota, bukan hanya sebagai pengarah, tetapi juga panutan dalam bersikap dan bertindak.
2. Kedisiplinan muncul dari tujuan yang jelas dan tanggung jawab yang dipahami anggota MENWA menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi ketika mereka diberi tugas sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Keterlibatan dalam penentuan tanggung jawab menjadikan anggota lebih serius dan konsisten dalam menjalankan peran mereka.
3. Motivasi dan evaluasi kinerja menjadi faktor pendukung kesuksesan motivasi yang diberikan oleh pemimpin organisasi berpengaruh besar dalam menumbuhkan kepercayaan diri anggota. Evaluasi yang dilakukan secara

objektif dan terstruktur juga memudahkan organisasi dalam mengukur sejauh mana pencapaian individu dan tim berjalan sesuai dengan tujuan.

4. Empat pilar disiplin terbukti meningkatkan efektivitas organisasi datang tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, kepatuhan terhadap aturan, dan rasa tanggung jawab merupakan indikator utama yang mencerminkan kedisiplinan anggota. Semakin tinggi kepatuhan terhadap keempat aspek ini, semakin besar pula kontribusi terhadap efektivitas organisasi Menwa.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, agar skripsi ini dapat memberikan manfaat yang luas serta sesuai dengan tujuan awal, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Pengurus Resimen Mahasiswa IAIN Curup, diharapkan agar lebih proaktif dalam menghidupkan kembali program-program yang sempat tertunda pelaksanaannya. Selain itu, perlunya peningkatan intensitas koordinasi dengan dewan senior guna mencari solusi dari berbagai permasalahan, baik yang terjadi dalam internal organisasi maupun yang berkaitan dengan dinamika di lingkungan kampus IAIN Curup. Upaya ini penting untuk mendukung kemajuan organisasi sekaligus kontribusi terhadap institusi kampus.
2. Kepada Anggota Resimen Mahasiswa IAIN Curup, disarankan untuk menunjukkan semangat dan konsistensi yang lebih tinggi dalam mengikuti agenda kegiatan yang telah dijadwalkan baik yang bersifat mingguan, bulanan, tahunan, maupun kegiatan lain yang berkaitan dengan dunia

kemenwaan. Keterlibatan aktif dalam kegiatan tersebut dapat membantu mengasah kemampuan tidak hanya dalam aspek jasmani, tetapi juga dalam pengembangan akademik. Selain itu, penting bagi anggota untuk mengaplikasikan ilmu dan keterampilan yang diperoleh ke dalam kehidupan sehari-hari.

3. Bagi Komandan dan Para Kepala Urusan (Kaur) MENWA, pemanfaatan teknologi secara maksimal menjadi hal yang perlu dipertimbangkan. Penggunaan aplikasi digital untuk keperluan absensi, pencatatan tugas harian, serta sistem dokumentasi yang transparan dan akuntabel dapat mendukung efektivitas pengelolaan organisasi. Langkah ini juga dapat memperkuat tata kelola administrasi dan mempercepat distribusi informasi di lingkungan Resimen Mahasiswa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Zaenul Fitri. *Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam: Dari Normatif Filosofis ke Praktis*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Alfan Adam. *Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Resort Kutai Kartanegara*. Fakultas ISIPOL Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Kalimantan Timur.
- Amir Mahmud. *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang*. Palembang, 20219.
- Anung Pramudyo. "Implementasi Manajemen Kepemimpinan dalam Pencapaian Tujuan Organisasi," *Vol. 1, No. 2*, Februari 2013.
- Ari Susantia dan Krisnawati Sn. *Studi tentang Budaya Organisasi, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan serta Pengaruhnya terhadap Kinerja pada Perangkat Desa Bumen Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang*.
- Avin Fadilla Helmi. *Disiplin Kerja*. Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII, Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996.
- Bambang Kurniawan. "Implementasi Manajemen Kepemimpinan dalam Pencapaian Tujuan Organisasi," *Vol. 2, No. 1*, Januari 2024.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Al-Kamil, 2007.
- Departemen Agama RI. *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Diponegoro, 2008.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2003.
- Euis Soliha dan Hersugondo. "Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi," *Vol. 7, No. 2*, 2008.
- Fauziah, F. "Gambaran dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kinerja Karyawan Sales Force," Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga, 2020.
- Gusti Meika Madyarti. "Peran Pemimpin dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai," *Vol. 1 No. 1*, UNISKA MAB, 2019.
- H. M. Burhan Bungin. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Grup, 2011.
- Hasibuan Melayu. *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Imam Suraji. *Etika dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadits*. Jakarta: Pustaka Al-Husna Baru, 2006.
- Irwan Fathurrochman et al. "Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal IICET Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 2019.
- Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2011.
- Emmi Kholilah Harahap dan Sumarto. "Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Upaya Benchmarking," *Jurnal Literasiologi*, Vol. 3, No. 3, Januari-Juni 2020.
- Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya*, 601.

- Lukman Asha, M.Pd.I. *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan*. UPT Perpustakaan IAIN Curup, 2023.
- Mardalis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Ma'had Tahfizh Yanbu'ul Qur'an Kudu. *Al-Qur'an dan Al-Quddus Bi Rosmi Usmani*. Kudus: PT. Buya Barokah, 2014.
- Marno dan Triyo Suriyanto. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT Refika Aditama, 2018.
- Mayangsari. "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB." Skripsi, Universitas Malang, 2022.
- Miftah Thoha. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: OT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Muchdarsyah Sinungan. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- Mukhlis Riyadi. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas," 2019.
- Musfirah. *Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Peserta Didik dalam Menaati Tata Tertib di Mts Ddi Kaluppang Kab. Pinrang*. Parepare, 2019.
- Nabila Padmasari. "Kepemimpinan Tim (Team Leadership)," Vol. 3 No. 2, Juli 2023.
- Ningsih Tutuk. *Implementasi Pendidikan Karakter*. Purwokerto: STAIN Press, 2014.
- P. Subagyo. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Rineka Kerja, 2011.
- Pius A. Partanto dan M. Dahlan Al Barry. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola, 1994.
- Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya. *Ayat-Ayat Alquran tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Roganda Joni Iskandar Lubis. "Peran Resimen Mahasiswa Universitas Lampung dalam Pembinaan Kesadaran Bela Negara." Skripsi, Universitas Lampung, 2017.
- Rozali. "Analisis Partisipasi Anggota Koperasi terhadap Peningkatan Pendapatan SHU Koperasi Pada KPN Padanjakaya Kecamatan Marawola," Vol. 4, No. 1, Januari 2016.
- Ruslam Ahmadi. *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: Universitas Negeri Malang, 2005.
- S. Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Saifuddi Azwar. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Sena Melinda Aprilia. "Upaya Kepala Dinas dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rejang Lebong." Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Curup, 2023.
- Soejitno Irmim dan Abdul Rochim. *Membangun Disiplin Diri Melalui Kecerdasan Spiritual dan Emosional*. Batavia Press, Cetakan I, 2004.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian*.

- Sukiman. "Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Fakultas IAIN, 2013.
- Sumarto, Emmi Kholilah Harahap, dan Kasman. *Manajemen Mutu Sekolah Melalui Pelaksanaan dan Pengawasan Program Kerja*, Vol. 2, No. 2, Juli-Desember 2019.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta, 2005.
- Sri Purwanti. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur", 2013.
- Syaifudin Azwar. *Metodologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Veithzal Riva'i dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- Waris, dkk. *Setengah Abad Resimen Mahasiswa Jayakarta*. Jakarta: PPNI Publishing, 2016.
- Widyawati. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019.
- Zainal Abidin Munawwir Ali Ma'shum. *Kamus Al-Munawwir*. Surabaya: Pustaka Progresif, 1997.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



**KOMANDO RESIMEN MAHASISWA MAHADWIYUDHA  
SATUAN 2605 CENDIKIA YUDHA PRAPANCA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP**



Markas : Jl. Dr. Ak. Gani, No.01 Curup

Contak Person.0831-7278-9316, Web/E-mail : [menwa2605iaincurup@gmail.com](mailto:menwa2605iaincurup@gmail.com)

Nomor : B. 023MENSAT/2605/CYP/IAINV/2025  
Kelas : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : **Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian**

Curup, 18 Mei 2025

***"Widya Castrana Dharma Siddha"***

1. Dasar :
  - a. Kesepakatan Bersama Antara Menteri Pertahanan Republik Indonesia, Menteri Dalam Negeri, Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, dan Menteri Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia Nomor: KB/11/XII/2014, 421.73/6660A/SJ, 6/M/MXII/2014, 1175 TAHUN 2014 tentang Pembinaan dan Pemberdayaan Resimen Mahasiswa Indonesia dalam Bela Negara.
  - b. Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor: 300/3720/SJ Tanggal 21 Oktober 2009 Tentang Pengembangan Kerja Sama PEMDA Dengan Resimen Mahasiswa (MENWA) dalam Program dan Kegiatan Penguatan Kesadaran Bela Negara.
  - c. Surat Telegram Panglima (TNI) Nomor:ST/503/2013 Tanggal 07 Mei 2013 tentang Fasilitas Pendidikan dan Latihan Resimen Mahasiswa Indonesia berada di Seluruh Lemdik TNI.
  - d. Program Kerja Staf Komando Resimen Mahasiswa Mahadwiyudha Satuan 2605 Cendikia Yudha Prapanca IAIN Curup Tahun 2025.
  - e. Surat izin penelitian No. B. 027 /In.34/WR.IPP.00.9/03/2025, tanggal 24 Maret 2025 perihal surat rekomendasi penelitian.
  - f. Keputusan Komandan
2. Sehubungan dengan pelaksanaan kegiatan di atas, mahasiswa yang berketerangan dibawah ini telah melakukan penelitian Resimen Mahasiswa Mahadwiyudha Satuan 2605 CYP IAIN Curup :

Nama : Ihama Karina Harahap  
Nim : 21561022  
Prodi/Fakultas : Tarbiyah/Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Judul Penelitian : Manajemen Kepemimpinan Komandan Menwa Satuan 2605 IAIN Curup Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Anggota
3. Demikianlah surat permohonan ini kami sampaikan atas perhatian dan kebijaksanaanya kami ucapkan terima kasih.

**PEMBINA RESIMEN MAHASISWA  
MAHADWIYUDHA SATUAN 2605 CYP  
IAIN CURUP**

**ACHMAD SYAUQI ALFANZARI, M. Ag**  
NIP. 199312262020121002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Jalan Arah Gajah No. 01 Kotak Pos 118 Telp: (0752) 21010-21709 Fax: 21010  
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: [admin@iaincurup.ac.id](mailto:admin@iaincurup.ac.id) Kode Pos 38118

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

NAMA: ILHAMA KARINA HARAHAP  
NIM: 21561022  
PROGRAM STUDI: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
FAKULTAS: Tarbiyah  
PEMBIMBING I: Dr. Irfan Fathurrochman, S.Pd.I., M.Pd.  
PEMBIMBING II: Dr. Emmi Khoirah Harahap, M.Pd.I.  
JUDUL SKRIPSI: Manajemen Kepenerumpinan Komandan Menwa satuan 2605 IAIN Curup Dalam Meningkatkan Kedisiplinan anggota.  
MULAI BIMBINGAN: 03 Februari 2025  
AKHIR BIMBINGAN: 04 Juni 2025

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF PEMBIMBING II
1.	5 Feb 2025	Perbaikan Bab I	[Signature]
2.	15 Feb 2025	Penambahan Teori	[Signature]
3.	18 Feb 2025	Perbaikan BAB III	[Signature]
4.	20 Feb 2025	ACC BAB 1.2.3	[Signature]
5.	25 Feb 2025	Instrumen Wawancara (Pewawancara)	[Signature]
6.	01/03 2025	Revisi Bab IV (Hukum)	[Signature]
7.	12/03 2025	Revisi Bab IV (Kelembagaan)	[Signature]
8.	21/03 2025	Revisi Bab V (Kesimpulan)	[Signature]
9.	26/03 2025	Revisi Daftar Pustaka	[Signature]
10.	30/03 2025	Revisi Abstrak, dll.	[Signature]
11.	03/04 2025	Revisi Lampiran	[Signature]
12.	04/06 2025	ACC Ujian Skripsi	[Signature]

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI  
SUDDAH DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN  
CURUP

CURUP, 04-06-2025 2025

PEMBIMBING I,

[Signature]

Dr. Irfan Fathurrochman, S.Pd.I., M.Pd.  
NIP. 19840824 200912 1008

PEMBIMBING II,

[Signature]

Dr. Emmi Khoirah Harahap, M.Pd.I.  
NIP. 19900603 202012 2004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Jalan AK Gani No 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax. 21010  
Homepage <http://www.iaincurup.ac.id> Email: [admin@iaincurup.ac.id](mailto:admin@iaincurup.ac.id) Kode Pos 39119

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

NAMA	Ilhama Karina Harahap
NIM	21561022
PROGRAM STUDI	Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
FAKULTAS	Tarbiyah
DOSEN PEMBIMBING I	Dr. Irwan Fathurochman, S.Pd., M.Pd
DOSEN PEMBIMBING II	Dr. Emmi Kheimah Harahap M.Pd
JUDUL SKRIPSI	Manajemen Kepemimpinan Komandan menwa satuan Uca IAIN Curup Dalam Meningkatkan Disiplinan anggota.
MULAI BIMBINGAN	03 Februari 2025
AKHIR BIMBINGAN	02 Juni 2025

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF
			PEMBIMBING I
1.	3/02/2025	Perbaikan Pedoman Analisis dan lain lain	
2.	11/02/2025	Perbaikan penulisan, BSI rumusan masalah.	
3.	14/02/2025	Perbaikan Bab 2 dan Daftar pustaka	
4.	19/02/2025	ACC Bab 1.2.3, Perbaikan lab 1	
5.	05/06/2025	Perbaikan bab 4 dan instrumen	
6.	16/05/2025	Bab 4	
7.	20/05/2025	Perbaikan hasil observasi	
8.	23/05/2025	Perbaikan penulisan	
9.	25/05/2025	Abstrak, Persembahkan dan daftar isi	
10.	28/05/2025	Perbaikan Kesimpulan dan Saran	
11.	30/05/2025	Daftar Pustaka	
12.	02/06/2025	ACC Skripsi Bab 1-5	

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI SUDAH  
DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN CURUP,

PEMBIMBING I,

Dr. Irwan Fathurochman, S.Pd., M.Pd  
NIP. 19840826 200918 1 008

CURUP, 02 - Juni, 2025

PEMBIMBING II,

Dr. Emmi Kheimah Harahap, M.Pd.  
NIP. 19900603 202012 2 004

- Lembar Depan Kartu Bimbingan Pembimbing I
- Lembar Belakang Kartu Bimbingan Pembimbing II
- Kartu ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan Pembimbing I dan Pembimbing II

## INSTRUMEN PENELITIAN

**Judul: Manajemen Kepemimpinan MENWA Satuan 2605 CYP IAIN Curup Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Anggota**

No	Indikator	Sub Indikator	Daftar pertanyaan
	Perencanaan	1. Penetapan tujuan yang jelas	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Menurut anda, seberapa pentingkah penetapan tujuan yang jelas dalam suatu pekerjaan atau proyek?</li><li>2. Apakah anda pernah mengalami proyek yang gagal karena tujuan yang tidak jelas?</li><li>3. Seberapa pentingkah menetapkan tujuan yang jelas dalam suatu pekerjaan anggota?</li></ol>
		2. Pengembangan strategi dan rancana aksi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apa saja faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi keberhasilan pengembangan strategi organisasi MENWA?</li><li>2. Bagaimana proses perumusan visi, misi, tujuan, dan sasaran dalam strategi pengembangan MENWA?</li></ol>
		3. Analisis lingkungan internal dan eksternal	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bagaimana kekuatan dan kelemahan internal organisasi Menwa dalam mendukung perannya sebagai organisasi semi-militer di lingkungan kampus?</li><li>2. Apa saja peluang dan ancaman eksternal yang</li></ol>

			<p>dihadapi MENWA dalam menjalankan fungsi pengabdian, bela negara, dan kedisiplinan di era modern?</p> <p>3. Bagaimana pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap efektivitas program kerja MENWA dalam lingkup universitas/kampus?</p>
		4. Penetapan prioritas	<p>1. Bagaimana proses perencanaan penetapan prioritas program kerja dalam organisasi MENWA dilaksanakan?</p> <p>2. Apa saja faktor yang mempengaruhi penetapan prioritas dalam organisasi MENWA?</p> <p>3. Bagaimana peran pimpinan dan anggota dalam proses penetapan prioritas kegiatan MENWA?</p>
		5. Monitoring	<p>1. Bagaimana proses perencanaan program kerja tahunan dalam organisasi MENWA dilakukan?</p> <p>2. Sejauh mana keterlibatan anggota MENWA dalam proses perencanaan kegiatan organisasi?</p> <p>3. Apa saja faktor yang mempengaruhi efektivitas</p>

			perencanaan strategi dalam organisasi MENWA?
	Pengorganisasian	1. Pembagian tugas yang tepat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana pengaruh pembagian tugas yang tepat terhadap efektivitas kerja tim dalam organisasi?</li> <li>2. Bagaimana sistem pengorganisasian pembagian tugas dalam organisasi MENWA diimplementasikan untuk mencapai efektivitas kerja?</li> <li>3. Apakah pembagian tugas dalam MENWA dilakukan berdasarkan kemampuan individu atau berdasarkan senioritas?</li> </ol>
		2. Penetapan struktur organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana proses pengorganisasian dan penetapan struktur organisasi dalam Resimen Mahasiswa (MENWA)?</li> <li>2. Apa saja faktor yang mempengaruhi penetapan struktur organisasi MENWA di tingkat universitas atau perguruan tinggi?</li> </ol>
		3. Koordinasi antarbagian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa saja struktur organisasi yang mempengaruhi efektivitas koordinasi antarbagian di MENWA?</li> <li>2. Bagaimana peran pimpinan dalam memfasilitasi koordinasi antarbagian dalam MENWA?</li> </ol>

			3. Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses koordinasi antarbagian dalam MENWA?
		4. Pemanfaatan sumber daya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana strategi pengorganisasian yang diterapkan dalam pemanfaatan sumber daya organisasi MENWA?</li> <li>2. Sejauh mana efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia, material, dan finansial dalam organisasi MENWA?</li> </ol>
		5. Fleksibilitas struktur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana struktur organisasi MENWA dirancang untuk mendukung fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan?</li> <li>2. Apa saja faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi fleksibilitas struktur organisasi MENWA?</li> </ol>
	Pengarahan	1. Motivasi TIM	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana peran pemimpin dalam memberikan motivasi memengaruhi semangat kerja dan kinerja tim dalam organisasi?</li> <li>2. Sejauh mana peran kepemimpinan dalam membentuk dan mempertahankan motivasi tim di lingkungan</li> </ol>

			<p>MENWA?</p> <p>3. Apa saja faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi anggota tim dalam organisasi MENWA?</p>
		2. Pemberiaan instruksi yang jelas	<p>1. Bagaimana efektivitas pengarahan yang diberikan oleh pimpinan MENWA dalam pelaksanaan kegiatan organisasi?</p> <p>2. Sejauh mana kejelasan instruksi dari pimpinan memengaruhi kinerja anggota MENWA?</p> <p>3. Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses penyampaian instruksi di organisasi MENWA?</p>
		3. Komunikasi efektif	<p>1. Bagaimana bentuk dan saluran komunikasi yang digunakan dalam organisasi MENWA?</p> <p>2. Sejauh mana komunikasi yang diterapkan dalam organisasi MENWA dianggap efektif oleh para anggotanya?</p> <p>3. Faktor-faktor apa saja yang mendukung atau menghambat efektivitas komunikasi dalam organisasi MENWA?</p>

		4. Kemampuan menyelesaikan konflik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa saja bentuk konflik yang paling sering terjadi dalam organisasi MENWA?</li> <li>2. Bagaimana cara organisasi MENWA memberikan pengarahan atau pelatihan dalam penyelesaian konflik?</li> <li>3. Sejauh mana efektivitas pengarahan yang diberikan dalam meningkatkan kemampuan anggota MENWA dalam menyelesaikan konflik?</li> </ol>
	Pengawasan	1. Penetapan standar kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana penetapan standar kerja memengaruhi disiplin dan produktivitas anggota MENWA dalam menjalankan tugasnya?</li> <li>2. Bagaimana efektivitas pengawasan dalam penetapan standar kerja pada organisasi MENWA?</li> <li>1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan pengawasan standar kerja di organisasi MENWA?</li> </ol>
		2. Pemantauan secara berkala	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana mekanisme pengawasan dan pemantauan secara berkala yang diterapkan dalam organisasi MENWA?</li> </ol>

			2. Sejauh mana efektivitas pengawasan berkala dalam meningkatkan kinerja dan disiplin anggota MENWA?
		3. Evaluasi hasil kerja	1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan pengawasan terhadap kinerja organisasi MENWA?
		4. Pemberian tindakan korektif	1. Bagaimana efektivitas mekanisme pengawasan terhadap pemberian tindakan korektif dalam organisasi MENWA? 2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pengawasan pemberian tindakan korektif di organisasi MENWA?
		5. Pelaporan dan dokumentasi	1. Bagaimana efektivitas sistem pengawasan terhadap pelaporan kegiatan di organisasi MENWA? 2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses pengawasan pelaporan dan dokumentasi di organisasi MENWA?



**Wawancara Bersama Demisioner Komandan Aktif Resimen Mahasiswa IAIN Curup**



**Wawancara Bersama Komandan Aktif Resimen Mahasiswa IAIN Curup**



**Wawancara Bersama Anggota Aktif Resimen Mahasiswa IAIN Curup**



**Wawancara Bersama Anggota Aktif Resimen Mahasiswa IAIN Curup**



**Wawancara Bersama Anggota Aktif Resimen Mahasiswa IAIN Curup**



**Wawancara Bersama Anggota Aktif Resimen Mahasiswa IAIN Curup**



### Kegiatan DIKSARMIL Tahunan MENWA



### Kegiatan Tahunan Warga Telatih di Depok



### Kegiatan Bulanan Kampus IAIN Curup



## Pengepaman Wisudah Kampus IAIN Curup



## Kegiatan latihan Tempak Rejang Lebong



## JASMIL (Jasmani Militer)



## **BIODATA PENULIS**



Ilhama Karina Harahap Lahir di Bumi Silampari, kelurahan. B.srikaton, Kecamatan. Tugumulyo, Kabupaten. Musirawas, Provinsi Sumatra Selatan pada tanggal 19 juni 2002. Penulis menyelesaikan Pendidikan di SDN 1 B. Srikaton tahun 2015, kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 B.srikaton tahun 2018, kemudian melanjutkan lagi Sekolah Menengah Atas

(SMA) Negeri Tugumulyo Tahun 2021. Kemudian melanjutkan ke Perguruan Tinggi Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Curup dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam fakultas Tarbiyah saat ini.

Email: [ilhamakarinaharahap@gmail.com](mailto:ilhamakarinaharahap@gmail.com)

### **Riwayat Organisasi**

1. Resimen Mahasiswa IAIN Curup Tahun 2021
2. Himpunan Mahasiswa Program Studi Tahun 2022.

### **Pendidikan Non Formal**

1. Pendidikan Dasar MENWA Satuan 2605 CYP Rejang Lebong Tahun 2022.

