

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Peran

1. Pengertian Peran

Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dimasyarakat. Kedudukan dalam hal ini diharapkan sebagai posisi tertentu di dalam masyarakat yang mungkin tinggi. Sedang-sedang saja atau rendah. Kedudukan adalah suatu wadah yang isinya adalah hak dan kewajiban tertentu, sedangkan hak dan kewajiban tersebut dapat dikatakan sebagai peran. Oleh karena itu, maka seseorang yang mempunyai kedudukan tertentu dapat dikatakan sebagai pemegang peran (*role occupant*). Suatu hak sebenarnya merupakan wewenang untuk berbuat atau tidak berbuat, sedangkan kewajiban adalah beban atau tugas.

Secara terminology peran adalah seperangkat tingkah yang diharapkan, dimiliki oleh yang berkedudukan dimasyarakat. Dalam bahasa Inggris peran disebut “*role*” yang definisinya adalah “*person’s task or duty in undertaking*”. Artinya “tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan”. Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa.¹

Peran adalah aktivitas yang dijalankan seseorang atau suatu lembaga/organisasi. Peran yang harus dijalankan oleh suatu lembaga/organisasi biasanya diatur dalam suatu ketetapan yang

¹ Syamsir, Torang, Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi), (Bandung: Alfabeta, 2014).

merupakan fungsi dari lembaga tersebut. Peran itu ada dua macam yaitu peran yang diharapkan (*expected role*) dan peran yang dilakukan (*actual role*). Dalam melaksanakan peran yang diembannya, terdapat faktor pendukung dan penghambat.

Peran menurut Koentjaraningrat, berarti tinkahlaku individu yang memutuskan suatu kedudukan tertentu, dengan demikian konsep peran menunjuk kepada pola perilaku yang diharapkan dari seseorang yang memiliki status/posisi tertentu dalam organisasi atau sistem. Menurut Abu Ahmadi peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya.

Pengertian peran menurut Soerjono Soekanto, yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.²

Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan. Peran yang dimainkan/diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama. Sutarto dalam Syaron, mengemukakan bahwa peran itu terdiri dari tiga komponen, yaitu:

- a) Konsepsi peran, yaitu: kepercayaan seseorang tentang apa yang dilakukan dengan suatu situasi tertentu.

² Nuruni dan Kustini, *Experiental Marketing, Emotional Branding, and Brand*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.7 (1).(2011).

- b) Harapan peran, yaitu: harapan orang lain terhadap seseorang yang menduduki posisi tertentu mengenai bagaimana ia seharusnya bertindak.
- c) Pelaksanaan peran, yaitu: perilaku sesungguhnya dari seseorang yang berada pada suatu posisi tertentu. Kalau ketiga komponen tersebut berlangsung serasi, maka interaksi sosial akan terjalin kesinambungan dan kelancarannya.³

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan peran sebagai berikut:

- a) Peran adalah pengaruh yang diharapkan dari seseorang dalam dan antar hubungan sosial tertentu.
- b) Peran adalah pengaruh yang berhubungan dengan status atau kedudukan sosial tertentu.
- c) Peran berlangsung bilamana seseorang melaksanakan hak - hak dan kewajiban – kewajibannya sesuai dengan statusnya.
- d) Peran terjadi bila ada suatu tindakan dan bilamana ada kesempatan yang diberikan.

2. Jenis-jenis peran

Peran atau role menurut Bruce J. Cohen, juga memiliki beberapa jenis, yaitu:⁴

- a. Peranan nyata (*Anacted Role*) yaitu suatu cara yang betul-betul dijalankan seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu peran.

³ Syaron Brigitte Lantaeda Dkk, "Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rpjmd Kota Tomohon", Jurnal Administrasi Publik, Volume 04 No. 048, 2017.

⁴ Fahrizal, <http://repository.radenintan.ac.id/2535/5/BAB%2011%20TESIS.pdf>, diakses pada tanggal 17 Mei 2021 Pukul 23.13 WIB.

- b. Peranan yang dianjurkan (*Prescribed Role*) yaitu cara yang diharapkan masyarakat dari kita dalam menjalankan peranan tertentu.
- c. Konflik peranan (*Role Conflict*) yaitu suatu kondisi yang dialami seseorang yang menduduki suatu status atau lebih yang menuntut harapan dan tujuan peranan yang saling bertentangan satu sama lain.
- d. Kesenjangan peranan (*Role Distance*) yaitu pelaksanaan peranan secara emosional.
- e. Kegagalan peran (*Role Failure*) yaitu kegagalan seseorang dalam menjalankan peranan tertentu.
- f. Model peranan (*Role Model*) yaitu seseorang yang tingkah lakunya kita contoh, tiru, diikuti.
- g. Rangkaian atau lingkup peranan (*Role Set*) yaitu hubungan seseorang dengan individu lainnya pada dia sedang menjalankan perannya.

Dari berbagai jenis-jenis peran diatas, penulis hanya menggunakan 5 jenis peran dalam penelitian ini, yang ada di atas salah satunya, peranan nyata (*Ascribed Role*), Peranan yang dianjurkan (*Prescribed Role*), Konflik peranan (*Role Conflict*), Kesenjangan peranan (*Role Distance*), Kegagalan peran (*Role Failure*).

3. Aspek-aspek peran

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

a. Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial

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

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

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

b. Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut

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

1) Harapan tentang peran (*expectation*)

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

2) Norma

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

a) Harapan yang bersifat meramalkan (*anticipatory*) yakni harapan tentang suatu perilaku yang akan terjadi.

b) Harapan normatif yakni keharusan yang menyertai suatu peran. Biddle dan Thomas membagi harapan normatif menjadi dua jenis yakni harapan terselubung dan harapan yang terbuka. Harapan terselubung (*covert*) merupakan harapan-harapan yang tetap ada walaupun tidak diucapkan. Sedangkan harapan terbuka (*overt*) merupakan harapan-harapan yang diucapkan.

3) Wujud Perilaku dalam Peran

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

4) Penilaian dan Sanksi

Menurut Biddle dan Thomas penilaian dan sanksi didasarkan pada harapan masyarakat tentang norma. Penilaian dalam teori peran adalah kesan positif atau negatif yang diberikan oleh masyarakat berdasarkan norma yang berlaku terhadap suatu perilaku yang dilakukan oleh aktor. Sedangkan sanksi merupakan

usaha yang dilakukan seorang aktor dalam mempertahankan suatu nilai positif atau agar perwujudan peran diubah sedemikian rupa sehingga hal yang tadinya dinilai negatif berubah menjadi positif. Biddle dan Thomas beranggapan bahwa penilaian dan sanksi dapat datang dari orang lain (eksternal) dan dari dalam diri sendiri (internal). Jika penilaian dan sanksi datang dari luar, berarti penilaian dan sanksi terhadap peran itu ditentukan oleh perilaku orang lain. Jika penilaian dan sanksi datang dari dalam diri sendiri, maka pelaku sendirilah yang memberi nilai dan sanksi berdasarkan pengetahuannya tentang harapan-harapan dan norma-norma yang ada pada masyarakat.⁵

B. Organisasi Kemahasiswaan

1. Pengertian Organisasi

Oliver Sheldon dalam Sutarto mengemukakan bahwa Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia.⁶ Teori serupa juga dikemukakan oleh James D. Mooney dalam Sutarto yang menyatakan bahwa organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Dalam KBBI diterangkan

⁵ Nurhidayanto, Rizka. Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran. Diss. IAIN Ponorogo, 2021.

⁶ Sutarto, Dasar-Dasar Organisasi, (Yogyakarta:Gajah Mada University Press,2015).

bahwa organisasi adalah kelompok kerjasama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Erni Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah "Organisasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan orang atau kelompok orang yang memiliki tujuan tertentu dan berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerjasama."⁷ Menurut W. Jack Duncan dalam Miftah Thoha mengemukakan bahwa Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.⁸

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa setiap organisasi harus mempunyai tiga unsur dasar yaitu sekelompok orang, kerjasama dan tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian organisasi merupakan sarana untuk melakukan kerjasama sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan bersama.

2. Ciri-ciri Organisasi

Dalam membentuk atau menentukan sebuah organisasi harus diperhatikan ciri-ciri yang ada. Ciri-ciri organisasi merupakan beberapa hal yang harus ada. Ciri-ciri organisasi menurut Erni Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah yaitu:6

- a) Suatu organisasi adalah adanya sekelompok orang yang menggabungkan diri dengan suatu ikatan norma,

⁷ Erni Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen. (Kencana, Prenada Media Grup Jakarta, 2005).

⁸ Miftah Thoha, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011).

peraturan, ketentuan dan kebijakan yang telah dirumuskan dan masing-masing pihak siap untuk menjalankannya dengan penuh tanggung jawab.

- b) Dalam suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang tersebut saling mengadakan hubungan timbal balik, saling memberi dan menerima dan juga saling bekerjasama untuk melahirkan dan merealisasikan maksud (purpose), sasaran (objective) dan tujuan (goal).
- c) Dalam suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerjasama tersebut diarahkan pada suatu titik tertentu, yaitu tujuan bersama dan ingin direalisasikan.

3. Organisasi Kemahasiswaan

Organisasi kemahasiswaan merupakan bentuk kegiatan di perguruan tinggi yang diselenggarakan dengan prinsip dari, oleh dan untuk mahasiswa. Organisasi tersebut merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan peningkatan ilmu dan pengetahuan, serta integritas kepribadian mahasiswa.

Organisasi kemahasiswaan juga sebagai wadah pengembangan kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa diperguruan tinggi yang meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran mahasiswa itu sendiri. Hal ini dikuatkan oleh Kepmendikbud RI. No.155/U/1998 Tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi, bahwa:⁹

⁹ Syifah, Miftah Ismie. Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Organisasi Intra Kampus Terhadap Pelaksanaan Tata Tertib Kampus dan Prestasi Akademik. BS thesis. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017.

“Organisasi kemahasiswaan intra-perguruan tinggi adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendikiaan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi.”

Sedangkan menurut Silvia Sukirman dalam Ardi Widayanto, organisasi kemahasiswaan adalah kegiatan tidak wajib atau pilihan yang penting diikuti oleh setiap mahasiswa selama studinya sehingga melengkapi hasil belajar secara utuh. Pilihan kegiatan ekstrakurikuler harus sesuai dengan minat dan bakat mahasiswa karena kegiatan tersebut merupakan sarana pelengkap pembinaan kemampuan pribadi sebagai calon intelektual di masyarakat nantinya.¹⁰

Bertitik tolak dari berbagai penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa keaktifan mahasiswa dalam kegiatan organisasi yaitu mahasiswa yang secara aktif menggabungkan diri dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu untuk melakukan suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, menyalurkan bakat, memperluas wawasan dan membentuk kepribadian mahasiswa seutuhnya. Setelah kesemua itu diperoleh oleh mahasiswa, diharapkan dapat meningkatkan prestasi belajarnya, sehingga kegiatan organisasi tidak menjadi faktor penghambat dalam memperoleh prestasi belajar yang baik. Namun sebaliknya, menjadi faktor yang dapat mempengaruhi untuk mendapatkan prestasi belajar yang baik.

¹⁰ Ardi Widayanto, Karakteristik Prestasi Akademik Mahasiswa..., hal. 27

4. Karakteristik organisasi mahasiswa

Tiap organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Diantara karakteristik tersebut yaitu bersifat dinamis, memerlukan informasi, mempunyai tujuan dan struktur.

- a) Dinamis, organisasi suatu sistem terbuka terus-menerus mengalami perubahan, karena selalu menghadapi tantangan baru dari lingkungannya dan perlu menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan yang selalu berubah tersebut.
- b) Memerlukan informasi, tanpa informasi organisasi tidak dapat jalan. Oleh karena itu komunikasi memegang peran penting dalam organisasi untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan bagi organisasi. Informasi yang dibutuhkan ini baik dari dalam organisasi sendiri maupun dari luar organisasi.
- c) Mempunyai tujuan, organisasi merupakan kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan organisasi hendaknya dihayati oleh seluruh anggota organisasi sehingga setiap anggota dapat diharapkan mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui partisipasi mereka secara individual.
- d) Terstruktur, dalam mencapai tujuannya organisasi biasanya membuat aturanaturan, undang-undang dan hierarki hubungan dalam organisasi. Suatu organisasi mengembangkan suatu struktur yang membantu organisasi mengontrol dirinya sendiri.¹¹

C. Keterampilan digital

¹¹ Muhammad, Adji Suradji, and S. Sos. "Perilaku Organisasi." *Perilaku Organisasi* (2016).

1. Pengertian keterampilan digital

Keterampilan berasal dari istilah "terampil," yang menggambarkan kemampuan, kecekatan, dan kecakapan. Iverson berpendapat bahwa untuk mencapai keterampilan, seseorang memerlukan proses pelatihan. Kemampuan dasar ini membantu seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang berharga dengan efisiensi. Keterampilan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggunakan logika, idealisme, dan kreativitas dalam menjalankan, mengubah, atau menciptakan sesuatu yang memiliki makna. Sementara menurut Higgins, keterampilan adalah kemampuan untuk bertindak dan menyelesaikan tugas dengan baik.¹²

Teknologi digital adalah sebuah teknologi informasi yang lebih mengutamakan kegiatan dilakukan secara komputer atau digital dibandingkan menggunakan tenaga manusia. Digital pada dasarnya hanyalah sistem menghitung sangat cepat yang memproses semua bentuk-bentuk informasi sebagai nilai-nilai numeris.¹³

Individual digital skills are defined as one's ability to use, understand, and effectively leverage digital technologies. This includes the ability to operate digital devices, access and manage digital information, communicate and collaborate through digital media, and solve problems with the aid of technology. keterampilan digital individu mengacu pada kemampuan seseorang dalam menggunakan, memahami, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif, termasuk kemampuan mengoperasikan

¹² Neny Rostiati dan Fakhry Zamzam, *Etika Profesi Manajemen Era Society 5.0*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2021).

¹³ Martins, Pedriyanto Darly. *Pemanfaatan Digital Marketing Menggunakan Media Sosial Sebagai Alat Pemasaran Online Pada PT Benelli Perkasa Motor Pusat Surabaya*. Diss. Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya, 2022.

perangkat digital, mengakses dan mengelola informasi digital, berkomunikasi dan berkolaborasi melalui media digital, serta memecahkan masalah dengan bantuan teknologi.¹⁴

Keterampilan digital individu merupakan Kemampuan untuk menggunakan teknologi digital secara efektif dalam berbagai konteks, termasuk kehidupan pribadi, pekerjaan, dan pendidikan.¹⁵

Keterampilan digital individu merupakan Kemampuan individu untuk menggunakan teknologi digital dalam kehidupan sehari-hari, baik untuk tujuan pribadi maupun profesional.¹⁶

2. faktor-faktor keterampilan digital

Terdapat beberapa faktor keterampilan digital individu, yaitu:¹⁷

- a) Kemampuan teknis: Kemampuan teknis meliputi kemampuan untuk menggunakan perangkat lunak dan perangkat keras, serta kemampuan untuk memecahkan masalah teknis.
- b) Kemampuan berpikir kritis: Kemampuan berpikir kritis meliputi kemampuan untuk menganalisis informasi dan membuat keputusan yang tepat.
- c) Kemampuan berkomunikasi: Kemampuan berkomunikasi meliputi kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif melalui media digital.

¹⁴ Farid, Ahmad. "Literasi digital sebagai jalan penguatan pendidikan karakter di era Society 5.0." *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan* 6.3 (2023).

¹⁵ Wardhani, Junita Dwi, and Sri Katoningsih. "Persepsi mahasiswa program studi PGPAUD terhadap implementasi life skills dalam program MBKM." *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6.5 (2022).

¹⁶ Prasetya, Imam Abdillah. *Pengaruh Keterampilan Digital Individu Terhadap Pertumbuhan Umkm Melalui Kinerja Inovasi Pada Umkm Sentra Wajit Cililin Kabupaten Bandung Barat*. Diss. Universitas Komputer Indonesia, 2024.

¹⁷ Septianingrum, Angel Dwi, et al. "Peningkatan kompetensi pendidik dalam literasi digital untuk menghadapi tantangan pembelajaran abad 21." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 8.7 (2022).

- d) Kemampuan kolaborasi: Kemampuan kolaborasi meliputi kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam lingkungan digital.
- e) Kemampuan manajemen informasi: Kemampuan manajemen informasi meliputi kemampuan untuk mengelola, menyimpan, dan mengakses informasi secara efektif.

