

Pembekalan Esensial Kepemimpinan bagi Pimpinan Organisasi Kemahasiswaan: Membangun Jiwa Kepemimpinan yang Efektif

Adelia Hartika^{1*}, Desi Susanti², Mutiara Fitridiani³, Safna Deviputry Suwandy⁴, Yuniar Rahman⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

*Corresponding author email: adeliahartikaunipi@gmail.com

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk memberikan pembekalan materi kepemimpinan yang penting bagi para pimpinan organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi. Dalam konteks ini, penulis berupaya untuk memperkaya pengetahuan dan memupuk jiwa kepemimpinan para pemimpin atau calon pemimpin dalam suatu organisasi. Kepemimpinan dianggap sebagai faktor kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi, karena pemimpin tidak hanya membantu menetapkan tujuan strategis bagi organisasi, tetapi juga memotivasi individu dalam kelompok untuk mencapai tugas dan tujuan yang diinginkan. Pembekalan dasar kepemimpinan ini bertujuan untuk mengarahkan pemimpin organisasi kemahasiswaan agar mampu mengelola organisasi dengan efektif dan efisien. Dengan memahami berbagai karakter kepemimpinan ideal, pemimpin dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi. Selain itu, hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan juga menjadi kunci penting dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Ketika seorang pemimpin mendapatkan rasa hormat dari bawahannya, hal ini dapat membantu memperkuat hubungan kerja dan memastikan bahwa instruksi yang diberikan dapat diikuti dengan baik. Dengan demikian, pembekalan materi kepemimpinan bagi para pimpinan organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi menjadi langkah penting dalam mempersiapkan pemimpin yang kompeten dan mampu menghadapi tantangan dalam mengelola organisasi kemahasiswaan dengan baik.

Kata kunci: Kepemimpinan mahasiswa, organisasi kemahasiswaan, pembekalan kepemimpinan.

Abstract

This community service activity (PKM) aims to provide important leadership material for student organization leaders in higher education. In this context, the author seeks to enrich knowledge and nurture the leadership spirit of leaders or prospective leaders in an organization. Leadership is considered a key factor in the success of an organization, because leaders not only help set strategic goals for the organization, but also motivate individuals in the group to achieve the desired tasks and goals. This basic leadership briefing aims to direct student organization leaders to be able to manage the organization effectively and efficiently. By understanding various ideal leadership characters, leaders can develop leadership styles that are appropriate to the situation at hand. In addition, a good relationship between leaders and subordinates is also an important key in improving leadership effectiveness. When a leader earns the respect of his or her subordinates, it can help strengthen working relationships and ensure that the instructions given can be followed properly. Thus, the provision of leadership materials for student organization leaders in higher education is an important step in preparing leaders who are competent and able to face the challenges of managing student organizations well.

Keywords: Student leadership, student organizations, leadership debriefing.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Salah satu cara untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah dengan menilai tingkat efektivitasnya (Novitasari et al., 2020; Yuwono et al., 2020). Selama bertahun-tahun, sumber daya manusia telah menjadi pusat perhatian dan dasar bagi organisasi untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Dengan demikian, organisasi tidak lepas dari masalah sumber daya manusia. Seseorang harus dibimbing dengan baik dengan memperhatikan segala kebutuhan untuk mencapai hal tersebut (Asbari et al., 2023; Suroso et al., 2021).

Seorang pemimpin biasanya menggunakan pendekatan atau gaya hidup mereka sendiri dalam menjalankan organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi. Konsep di balik pendekatan ini adalah bahwa tidak ada satu cara kepemimpinan yang berfungsi dengan baik dalam semua keadaan. Teori kepemimpinan yang disebut "model kepemimpinan situasional" menyarankan berbagai model kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi tertentu.

Dengan menggunakan situasional leadership (Asbari, 2024; Novitasari, Radita, et al., 2022), para pemimpin dapat meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka dan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang cara memimpin karyawan mereka dengan baik. Untuk melakukan leadership situasional, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi dan memiliki fokus utama pada karyawan daripada pemimpin (Novitasari, Bangun Jeppri Napitupulu, et al., 2022). Mereka juga harus dapat mengubah gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi. Dalam situasional leadership, pemimpin juga harus bertindak sebagai mentor atau fasilitator bagi karyawannya. Dengan kata lain, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mendorong dan membimbing karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan sosialisasi diadakan pada tanggal 27 Juni 2023 di ruang kelas 503 Universitas Insan Pembangunan Indonesia. Ada 17 peserta, masing-masing ketua dari organisasi internal kampus Universitas Insan Pembangunan Indonesia; ada 1 pembicara, 1 MC, 1 pembuat materi, 1 kreatif, dan 1 dokumentasi. Kegiatan ini juga menggunakan media proyeksi dan layar untuk menyampaikan materi melalui ceramah atau diskusi antara narasumber dan peserta. Kegiatan ini terdiri dari tiga sesi. Sesi pertama adalah penyampaian kegiatan sosialisasi pada tanggal 27 Juni 2023, yang berlangsung dari pukul 09.00 hingga 10.30 WIB di ruang kelas 503 Universitas Insan Pembangunan Indonesia (UNUPI). Ada 17 peserta yang merupakan ketua dari masing-masing organisasi internal di kampus UNUPI. Ada juga 1 pembicara, 1 MC, 1 pembuat materi, dan 1 kreatif. Kegiatan ini juga menggunakan media proyeksi dan layar untuk menyampaikan materi melalui ceramah atau diskusi antara narasumber dan peserta. Kegiatan ini terdiri dari tiga sesi: pembicara menyampaikan materi, kuis, dan diskusi.



Gambar 1. Pemaparan Materi Pembekalan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan sosialisasi berjalan baik. Mahasiswa adalah bagian dari generasi muda, jadi mereka memiliki kesempatan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka. Peserta mendapatkan ilmu baru tentang leadership, yang dapat meningkatkan jiwa kepemimpinan. Kegiatan ini juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi para ketua organisasi untuk memperbaiki kepemimpinan mereka. Materi yang dibawakan oleh pembicara Safna Deviputri Suwandy berhubungan dengan leadership.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), leadership secara harfiah adalah kepemimpinan. Leadership style bisa diartikan sebagai gaya kepemimpinan seseorang, yang dipengaruhi oleh karakter yang bersangkutan. Perilaku pemimpin di semua tingkatan sistem manajemen mutu adalah perilaku pemimpin untuk membangun kesatuan tujuan dan arah serta menciptakan kondisi yang mampu menjadikan semua orang terlibat dalam pencapaian tujuan mutu organisasi. Dalam praktiknya, kemampuan pemimpin akan sangat penting dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan setiap orang yang terlibat dalam sebuah organisasi(perusahaan), agar semua tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Jenis – Jenis Leadership

1. Essential Leadership

Leadership skill yang satu ini menunjukkan perilaku seorang pemimpin yang punya mental serta pola pikir kepemimpinan yang tepat. Bukan hanya itu saja, pemimpin ini juga mampu bersikap dan berperilaku positif sehingga bisa memotivasi semua orang yang tergabung di dalam timnya agar mereka memberikan kontribusi terbaik yang mereka miliki. Integritas: Seorang pemimpin yang memiliki integritas tinggi akan bertindak sesuai dengan nilai-nilai etika dan moral yang kuat. Integritas adalah kualitas atau sifat moral yang mencakup kejujuran, kebenaran, dan konsistensi dalam tindakan dan perilaku seseorang. Mereka konsisten dalam tindakan dan kata-kata mereka, dan dapat dipercaya oleh anggota tim. Contoh: Seorang CEO yang selalu berpegang pada prinsip-prinsip kejujuran dan bertindak secara konsisten dengan nilai-nilai perusahaan. Mereka tidak pernah mengambil jalan pintas atau melakukan tindakan yang tidak etis dalam menjalankan bisnis. CEO adalah singkatan dari Chief Executive Officer, jabatan tertinggi organisasi yang bertugas mengambil berbagai keputusan untuk pembangunan berkelanjutan perusahaan, dan tidak hanya itu, tugas CEO juga mengelola bisnis perusahaan.

2. Exponential Leadership

Ini merupakan sebuah perilaku seorang pimpinan organisasi atau bisnis. Seorang pemimpin mampu memberdayakan semua orang yang berada di dalam timnya untuk mendukung perkembangan bisnis sehingga kesuksesan yang lebih besar bisa dicapai di masa depan. Pengembangan Keterampilan Digital: Pemimpin eksponensial melihat pentingnya keterampilan digital dalam menghadapi perubahan teknologi. Mereka mendorong pengembangan keterampilan digital di dalam organisasi dan menyediakan pelatihan yang diperlukan untuk memastikan anggota tim memiliki keahlian yang relevan. Contoh: Seorang kepala sumber daya manusia yang memperkenalkan program pelatihan digital bagi karyawan untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang teknologi dan meningkatkan keterampilan digital mereka. Mereka juga membangun kemitraan dengan lembaga pendidikan atau pelatihan untuk memfasilitasi pengembangan keterampilan digital.

3. Business Leadership

Leadership skills yang satu ini menunjukkan kemampuan seorang pemimpin untuk berpikir dengan cara strategis, serta kemampuan untuk mengontrol jalannya proses bisnis dengan lancar. Semua ini bertujuan untuk meningkatkan keuntungan bisnis, baik itu keuntungan jangka pendek maupun keuntungan jangka panjang. Kepemimpinan Berorientasi pada Pelanggan: Pemimpin yang berorientasi pada pelanggan memprioritaskan kebutuhan dan kepuasan pelanggan dalam pengambilan keputusan bisnis. Mereka memahami bahwa pelanggan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Contoh: Jeff Bezos, pendiri dan mantan CEO Amazon, dikenal karena kepemimpinannya yang berorientasi pada pelanggan. Dia membangun budaya organisasi yang berfokus pada pelayanan pelanggan dan berkomitmen untuk memberikan pengalaman pelanggan yang

unggul.

4. **Organizational Leadership**

Jenis leadership style yang satu ini menunjukkan perilaku seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengelola serta merancang ulang tim kerjanya, jika sewaktu-waktu hal tersebut dibutuhkan untuk mencapai tujuan bisnis yang sedang dijalankan. Kepemimpinan Fleksibel dan Adaptif: Pemimpin organisasional yang fleksibel dan adaptif mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Mereka memiliki kemampuan untuk mengantisipasi perubahan, mengambil langkah-langkah yang diperlukan, dan mengarahkan organisasi melalui transformasi yang diperlukan. Contoh: Mary Barra, CEO General Motors, adalah contoh pemimpin organisasional yang fleksibel dan adaptif. Dia memimpin transformasi dan restrukturisasi di GM untuk menghadapi perubahan industri otomotif yang cepat, termasuk dalam pengembangan mobil listrik dan teknologi otonom.

5. **Team Leadership**

Jenis leadership skills ini merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin untuk mengatasi tantangan-tantangan yang mungkin terjadi saat berproses mencapai tujuan tujuan bisnis. Tantangan seperti ini bisa saja datang dari berbagai pihak, termasuk pihak internal dan juga pihak eksternal perusahaan. Kepemimpinan dengan Mengelola Konflik: Pemimpin tim yang efektif dapat mengelola konflik di antara anggota tim dengan bijaksana. Mereka mendorong komunikasi terbuka, mendengarkan perspektif yang berbeda, dan membantu mencapai solusi yang saling menguntungkan. Contoh: Seorang pemimpin tim yang dapat mengidentifikasi konflik dan segera mengatasi mereka melalui diskusi terbuka dan mediasi. Mereka bekerja dengan anggota tim untuk mencari solusi yang menguntungkan semua pihak dan memastikan keharmonisan

Situational Leadership

Situational leadership adalah gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi tim. 4 Model Kepemimpinan Situasional

1. **R1 (Directing)**

Model kepemimpinan ini lebih tepat digunakan untuk situasi di mana anggota tim memiliki kompetensi (pengetahuan/keterampilan) rendah dan motivasi rendah untuk mengambil tanggung jawab. Pemimpin memberitahukan keputusan dan mengarahkan bawahan melalui instruksi dan kontrol yang ketat. Mereka menetapkan dengan rinci mengenai apa, bagaimana, dan kapan tugas-tugas harus diselesaikan oleh bawahan.

2. **R2 (Coaching)**

Model kepemimpinan ini lebih tepat digunakan untuk situasi di mana anggota tim memiliki kompetensi rendah namun punya motivasi dan kepercayaan tinggi untuk mengambil tanggung jawab. pemimpin mulai menerapkan komunikasi dua arah, mengembangkan hubungan, dan mendengarkan bawahan, meski kendali pengambilan keputusan tetap di tangan pemimpin. Komunikasi dua arah merupakan proses penyampaian pesan, ide, gagasan yang dilakukan oleh kedua belah pihak secara bergantian. Contoh-contoh dari komunikasi dua arah, yakni Panggilan lewat telepon, Pengiriman teks pesan, Percakapan secara langsung. Komunikasi satu arah adalah proses komunikasi yang dilakukan tanpa melibatkan umpan balik (feedback) proses komunikasi dalam media massa, yakni penyampaian berita lewat siaran televisi maupun radio, ceramah, pidato.

3. **R3 (Supporting)**

Model kepemimpinan ini lebih tepat digunakan untuk situasi di mana anggota tim memiliki kompetensi tinggi namun punya motivasi dan kepercayaan rendah untuk mengambil tanggung jawab. Proses pengambilan keputusan menggunakan metode partisipatif untuk menghasilkan keputusan bersama. Bawahan dilibatkan dalam proses tersebut dan punya peran yang besar dalam menentukan keputusan. Support sendiri adalah memberikan dukungan secara emosional kepada yang membutuhkan. Anggota pada kategori ini membutuhkan banyak emotional support seperti melakukan komunikasi dua arah dengan leader. Pendekatan ini dapat berhasil apabila anggota dapat mengungkapkan alasan dirinya tidak memiliki kemauan mengerjakan tugas, walaupun sebenarnya mereka memiliki kemampuan untuk

menyelesaikan tugasnya.

4. R4 (Delegating)

Model kepemimpinan ini lebih tepat digunakan untuk situasi di mana anggota tim memiliki kompetensi tinggi sekaligus punya motivasi dan kepercayaan tinggi untuk mengambil tanggung jawab. Kepemimpinan delegatif ini memberikan otonomi kepada bawahan dan membiarkan mereka menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri.

Karakter Kepemimpinan Yang Ideal Dan Harus Ditampilkan Seorang Pemimpin-Pemimpin

1. Jujur.

Seorang pemimpin yang ideal harus jujur, sehingga akan mampu untuk terbuka pada anggotanya dalam segala kebijakan yang diambil. Seorang pemimpin yang mempunyai sifat jujur, pasti akan membuat seluruh anggota percaya terhadap segala perkataan dan tindakannya. Akan cepat diikuti dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasinya.

2. Inisiatif.

Seorang pemimpin yang ideal harus inisiatif, sehingga akan mampu untuk memutuskan segala hal dengan benar. Selain itu juga memiliki kemampuan untuk menemukan solusi yang baik demi kemajuan organisasinya.

3. Adil.

Seorang pemimpin yang ideal harus berbuat adil, sehingga mampu untuk memperlakukan anggotanya dengan perlakuan yang sama sesuai dengan tugas dan bidangnya masing-masing. Begitu juga seorang pemimpin tidak

memihak pada salah satu anggota, melainkan semua anggota.

4. Bertanggung jawab.

Seorang pemimpin yang ideal harus Bertanggung jawab, dalam artian bahwa bertanggung jawab terhadap dirinya dan juga terhadap anggotanya dalam suatu organisasi. Bertanggung jawab salah satu beban terberat, namun terasa ringan jika dibarengi dengan iman dan taqwa.

5. Konsisten dan tegas.

Konsisten dalam artian bahwa seorang pemimpin akan mampu menjalankan setiap aturan dan kebijakan. Sedangkan tegas yang dalam artian bahwa seorang pemimpin tidak membebaskan anggotanya, namun juga tidak mengekang anggotanya.

6. Cerdas.

Kecerdasan didapat dari hasil belajar, sehingga kaya akan ilmu pengetahuan. Jika seseorang akan cerdas, maka sangat diperlukan semangat belajar dengan tekun dan rajin. Dalam hal ini seorang pemimpin akan bisa dengan cepat dan tepat membuat suatu. Lagi pula semua permasalahan akan cepat terselesaikan.



Gambar 3: Sesi Kuis

Masalah yang biasanya terjadi di Leadership

1. Kegagalan Berkomunikasi

Kerumitan organisasi pada masa sekarang mendesak pemimpin untuk dapat berkomunikasi pada tiap level dalam organisasi. Misalnya, Anda harus menyusun sebuah visi dan membujuk agar tim Anda setuju dengan visi Anda tersebut. Anda harus menghubungkan tiap individu dalam organisasi Anda dan menginspirasi mereka. Anda sebagai pemimpin juga dituntut untuk membangun kepercayaan dengan meyakinkan anggota Anda melalui komunikasi verbal dan tindakan nonverbal agar dapat memperkuat antar anggota timnya. Komunikasi efektif sangat sulit karena dibutuhkan komitmen. Anda harus membangun komunikasi yang efektif sebagai prioritas dan perlu adanya kedisiplinan, konsistensi, kejelasan pesan dan kemauan untuk menjaga sistem komunikasi itu setiap harinya. Dengan membangun sistem komunikasi yang terstruktur mampu menghubungkan tiap level dalam organisasi, Anda juga dapat mengembangkan efektifitas sebagai seorang pemimpin.

2. Hasil yang selalu tidak memenuhi ekspektasi

Jika Anda mendapati hasil dari tim Anda yang sering atau bahkan selalu tidak memenuhi target yang ditetapkan, maka inilah waktu bagi Anda untuk mengevaluasi permasalahan yang ada dan menemukan solusi yang tepat.

3. Jarang atau bahkan tidak pernah ada ide baru yang muncul

Pemimpin organisasi adalah orang yang menetapkan serta memastikan berjalannya working environment yang produktif. Bila tim Anda tidak aktif dalam memberikan ide baru untuk perkembangan organisasi, maka inilah waktu yang tepat untuk memperbaiki kepemimpinan Anda.



Gambar 3: Sesi Diskusi

KESIMPULAN

Dari Pembahasan yang telah dipaparkan, bahwa Leadership skill memegang peranan penting bagi seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan setiap orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berperan aktif dalam melaksanakan peran kepemimpinan, baik peran sebagai penentu arah organisasi, agen perubahan, maupun pelatih untuk meningkatkan kinerja atau semangat kerja setiap orang pada sebuah organisasi. Peran tersebut memiliki pengaruh jika para pemimpin di sebuah organisasi tersebut memiliki kemampuan menerapkan gaya kepemimpinan untuk menggerakkan anggota organisasi ke arah pencapaian visi organisasi. Serta dengan memadukan gaya kepemimpinan dengan karakteristik anggota organisasi, maka akan meminimalisir terjadinya masalah yang sering muncul dalam kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbari, M. (2024). Four Levels of Teachers : Insights into Classroom Leadership Perspectives. *International Journal of Social and Management Studies*, 5(2), 18–26.
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2023). The Mediating Role of Dynamic Leadership towards the Relationship between Knowledge-Sharing Behaviour and Innovation Performance in Higher Education. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 20(11), 466–485. <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.11.24>
- Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Gazali, G., & Silitonga, N. (2020). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 22–37. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1152>
- Novitasari, D., Bangun Jeppri Napitupulu, B., Abadiyah, S., Silitonga, N., & Asbari, M. (2022). Linking between Brand Leadership , Customer Satisfaction , and Repurchase Intention in the E-commerce Industry. *International Journal of Social and Management Studies*, 03(01), 280–289. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/109/90%0A2022-01-18>
- Novitasari, D., Radita, F. R., Asbari, M., Sukriyah, Jumiran, & Asbari, M. (2022). From Islamic Leadership to Ethical Climate and Innovative Work. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 03(02), 300–310.

- Suroso, S., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Chidir, G., & Asbari, M. (2021). Managing MSME Innovation Performance: Analysis of Knowledge-Oriented Leadership and Knowledge Management Capability. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4541–4555. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1506>
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15502>