

PENGEMBANGAN POTENSI KEPEMIMPINAN KADER ORGANISASI SOSIAL KEMASYARAKATAN

Roy Setiawan¹, Dedy Triyono²

¹²Universitas Kristen Petra. Email: roy@petra.ac.id, detron81@petra.ac.id

ABSTRACT

Leadership potential must be developed in an effective and efficient way to improve self-quality and organizational performance. This service activity is carried out with the aim of exploring the leadership potential of young generations as cadres or prospective leaders of social organizations as national cadres, so it is hoped that these cadres can lead the organization well as a miniature of a pluralistic society. This leadership potential development activity is essential to carry out with the hope of becoming a positive contribution to cadres to equip them to carry out their duties as leaders of social organizations.

Keywords: *Leadership, Organization Performance, Social Organizations.*

ABSTRAK

Potensi kepemimpinan harus dikembangkan dengan cara yang efektif dan efisien untuk peningkatan kualitas diri dan kinerja organisasi. Kegiatan pengabdian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengeksplorasi potensi kepemimpinan para generasi muda yang menjadi kader atau calon pemimpin organisasi sosial kemasyarakatan sebagai kader bangsa, sehingga diharapkan para kader ini dapat memimpin organisasi dengan baik sebagai miniatur masyarakat yang majemuk. Kegiatan pengembangan potensi kepemimpinan ini penting dilaksanakan dengan harapan menjadi kontribusi positif bagi para kader untuk membekali dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin organisasi sosial kemasyarakatan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kinerja Organisasi, Organisasi Sosial Kemasyarakatan.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan atau visi tertentu. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengelola tim atau organisasi dengan baik, serta mampu membuat keputusan yang tepat dan mengambil tindakan yang efektif. Kepemimpinan melibatkan banyak aspek, termasuk kemampuan komunikasi yang baik, kemampuan menginspirasi dan memotivasi, kemampuan mengembangkan strategi, serta kemampuan untuk membangun hubungan dan mempertahankan kepercayaan dari anggota tim atau organisasi (Setiawan, Eliyana, & Suryani, 2020; Setiawan, Eliyana, Suryani, & Liaw, 2020; Yanping, 2018).

Kepemimpinan sangat penting dalam organisasi karena memainkan peran penting dalam mengarahkan, mengatur, dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Berikut adalah beberapa alasan mengapa kepemimpinan penting dalam organisasi (McCann et al., 2014; Sendjaya, 2015; Setiawan, Eliyana, Suryani, & Sugiharto, 2020):

1. Memimpin tim: Kepemimpinan membantu mengarahkan dan mengatur tim agar dapat bekerja bersama secara efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang baik mampu memotivasi dan menginspirasi anggota tim untuk bekerja keras dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan yang sama.
2. Membangun budaya organisasi: Kepemimpinan juga membantu membangun budaya organisasi yang sehat dan produktif. Seorang pemimpin yang baik dapat memotivasi tim untuk bekerja secara efektif dan mendorong anggota tim untuk berinovasi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.
3. Mengembangkan strategi: Seorang pemimpin yang baik memiliki kemampuan untuk mengembangkan strategi dan rencana aksi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memiliki visi dan tujuan yang jelas, seorang pemimpin dapat membantu tim untuk fokus dan mengelola sumber daya organisasi secara efektif.
4. Meningkatkan produktivitas: Kepemimpinan juga berperan dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Seorang pemimpin yang baik dapat memotivasi tim untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.
5. Mengelola perubahan: Kepemimpinan juga penting dalam mengelola perubahan. Seorang pemimpin yang baik dapat membantu tim untuk beradaptasi dengan perubahan dan menciptakan inovasi yang baru dan produktif.

Secara keseluruhan, kepemimpinan sangat penting dalam organisasi karena memainkan peran penting dalam mengarahkan, mengatur, dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan dan visi organisasi.

Generasi muda sebagai kader bangsa memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan dan membangun negara. Berikut adalah beberapa alasan mengapa generasi muda dianggap sebagai kader bangsa (Setiawan, 2020; Shepelieva, 2021; Žalėnienė & Pereira, 2021):

1. Masa depan bangsa: Generasi muda adalah kelompok yang akan menjadi pemimpin dan penggerak masyarakat di masa depan. Oleh karena itu, generasi muda memegang peran penting dalam membentuk masa depan bangsa.
2. Sumber daya manusia: Generasi muda adalah sumber daya manusia yang berpotensi besar dalam menciptakan perubahan dan kemajuan dalam masyarakat. Dalam hal ini, generasi muda dapat memberikan kontribusi yang besar dalam pembangunan nasional.
3. Pemikir kritis: Generasi muda dilatih untuk berpikir kritis dan analitis, sehingga mampu mengidentifikasi permasalahan dan menemukan solusi yang tepat. Keterampilan ini sangat penting dalam mengatasi berbagai masalah dan tantangan yang dihadapi bangsa.
4. Agen perubahan: Generasi muda memiliki peran sebagai agen perubahan dalam masyarakat. Mereka dapat menginisiasi dan memimpin gerakan sosial untuk membawa perubahan positif dalam masyarakat.
5. Menjaga integritas: Generasi muda dapat memainkan peran penting dalam menjaga integritas dan moralitas bangsa. Mereka memiliki kekuatan untuk menolak perilaku korup dan menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, keadilan, dan keterbukaan.

Dengan peran yang sangat penting ini, generasi muda diharapkan dapat memanfaatkan potensi yang dimilikinya untuk memajukan dan membangun negara. Oleh karena itu, penting bagi generasi muda untuk terus meningkatkan kualitas diri dan berperan aktif dalam kegiatan dan gerakan yang bermanfaat bagi bangsa dan negara.

Organisasi sosial kemasyarakatan memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan potensi kepemimpinan generasi muda. Berikut adalah beberapa alasan mengapa organisasi sosial kemasyarakatan penting dalam mengembangkan potensi kepemimpinan (Briggs et al., 2019; Brooks et al., 2015):

1. Meningkatkan keterampilan kepemimpinan: Melalui organisasi sosial kemasyarakatan, generasi muda memiliki kesempatan untuk memimpin dan mengorganisir kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi organisasi dan masyarakat. Hal ini dapat membantu generasi muda untuk

meningkatkan keterampilan kepemimpinan, seperti kemampuan memimpin, mengatur, dan memotivasi orang lain.

2. Memperluas jaringan: Melalui organisasi sosial kemasyarakatan, generasi muda dapat memperluas jaringan dengan orang-orang dari berbagai latar belakang dan disiplin ilmu. Hal ini dapat membantu generasi muda dalam mengembangkan kemampuan berkomunikasi, bernegosiasi, dan bekerja sama dalam tim.
3. Mengembangkan kreativitas: Organisasi sosial kemasyarakatan juga dapat membantu generasi muda dalam mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam berbagai bidang, seperti seni, olahraga, sains, dan teknologi. Melalui kegiatan-kegiatan organisasi, generasi muda dapat menciptakan ide-ide baru dan mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh dalam kehidupan sehari-hari.
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab: Dalam organisasi sosial kemasyarakatan, generasi muda belajar untuk bertanggung jawab atas kegiatan yang dilakukan dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini dapat membantu generasi muda untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan integritas dalam hidup.
5. Menyediakan peluang karir: Melalui organisasi sosial kemasyarakatan, generasi muda dapat memperoleh pengalaman kerja dan pelatihan yang dapat membantu mereka dalam mencari pekerjaan atau memulai bisnis di masa depan. Organisasi sosial kemasyarakatan juga dapat memberikan kesempatan untuk magang atau praktik kerja yang bermanfaat bagi pengembangan karir.

Dalam kesimpulannya, organisasi sosial kemasyarakatan memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan potensi kepemimpinan generasi muda. Oleh karena itu, generasi muda diharapkan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi sosial kemasyarakatan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan kemampuan lain yang bermanfaat bagi kehidupan masa depan mereka.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di Villa Hermon, Pacet, Mojokerto dengan peserta adalah para kader atau calon pemimpin organisasi sosial kemasyarakatan. Adapun teknis pelaksanaan pengabdian masyarakat yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Melakukan observasi lapangan saat peserta melakukan kegiatan pengembangan potensi kepemimpinan.

2. Memberikan edukasi terkait pentingnya kepemimpinan dalam organisasi dan mengenalkan organisasi sosial kemasyarakatan sebagai tempat peserta berkarya.
3. Melakukan simulasi kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada peserta untuk membuat visi dan misi serta *blue print* kepemimpinan strategik yang akan dilakukan pada waktu peserta menjabat nantinya.
4. Memberikan umpan balik atas aktivitas yang telah dilakukan peserta serta edukasi untuk mengeksplorasi potensi kepemimpinan.



Gambar 1. Kegiatan Pengembangan Potensi Kepemimpinan Kader Organisasi Sosial Kemasyarakatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Praktek kepemimpinan dapat dilakukan dalam berbagai kegiatan dan organisasi sosial kemasyarakatan. Berikut adalah beberapa praktek kepemimpinan yang dapat dilakukan oleh generasi muda:

1. Memimpin organisasi kemahasiswaan: Generasi muda dapat menjadi ketua atau pengurus dalam organisasi kemahasiswaan. Sebagai pemimpin organisasi, mereka harus mampu mengorganisir kegiatan, memimpin dan menginspirasi anggota, serta membuat keputusan yang tepat.
2. Menginisiasi kegiatan sosial: Generasi muda dapat menginisiasi kegiatan sosial yang bermanfaat bagi masyarakat, seperti kegiatan bakti sosial, aksi peduli lingkungan, dan kampanye sosial lainnya. Sebagai pemimpin kegiatan, mereka harus mampu memotivasi dan mengorganisir anggota untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.
3. Menjadi mentor atau tutor: Generasi muda dapat menjadi mentor atau tutor bagi adik kelas atau teman-teman yang membutuhkan bantuan dalam akademik atau non-akademik. Sebagai mentor atau tutor, mereka harus mampu memotivasi dan membantu orang lain untuk mencapai tujuan mereka.
4. Berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler: Generasi muda dapat berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler di kampus atau sekolah mereka seperti teater, musik, olahraga, atau klub debat. Dalam

kegiatan ini, generasi muda dapat belajar tentang kerja sama dalam tim, mengembangkan kreativitas, dan mengekspresikan diri.

5. Menjadi relawan dalam kegiatan kampus atau sekolah: Generasi muda dapat menjadi relawan dalam kegiatan kampus atau sekolah seperti acara penerimaan mahasiswa baru, konferensi, atau seminar. Sebagai relawan, mereka harus mampu bekerja sama dalam tim, mengorganisir dan mengkoordinasikan kegiatan, serta memberikan pelayanan yang terbaik bagi peserta kegiatan.

Dalam praktek kepemimpinan, generasi muda harus memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin yang efektif, seperti kemampuan berkomunikasi, memimpin, memotivasi, dan mengorganisir. Oleh karena itu, generasi muda harus terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka melalui berbagai kegiatan dan pelatihan yang tersedia.

Menjadi pemimpin organisasi sosial kemasyarakatan memiliki banyak manfaat, di antaranya:

1. Mengembangkan keterampilan kepemimpinan: Dalam memimpin organisasi, seseorang akan belajar bagaimana menjadi pemimpin yang efektif, termasuk bagaimana mengorganisir kegiatan, menginspirasi dan memotivasi anggota, serta membuat keputusan yang tepat.
2. Meningkatkan keterampilan interpersonal: Sebagai pemimpin organisasi, seseorang akan belajar bagaimana berkomunikasi dengan anggota, mengatasi konflik, serta bekerja sama dalam tim. Keterampilan interpersonal ini akan sangat bermanfaat dalam kehidupan profesional dan pribadi.
3. Memperluas jaringan: Menjadi pemimpin organisasi akan membawa seseorang ke dalam lingkungan yang beragam dan memperluas jaringan sosial. Ini dapat membantu seseorang dalam membangun hubungan profesional di masa depan.
4. Meningkatkan keterampilan organisasi: Memimpin organisasi akan membantu seseorang dalam mengembangkan keterampilan organisasi, termasuk bagaimana mengelola waktu, sumber daya, dan anggaran. Keterampilan organisasi ini akan sangat bermanfaat dalam kehidupan profesional dan pribadi.
5. Meningkatkan rasa percaya diri: Menjadi pemimpin organisasi dapat meningkatkan rasa percaya diri seseorang dalam berbicara di depan umum, memimpin diskusi, atau mengambil keputusan penting. Rasa percaya diri ini dapat membantu seseorang dalam menghadapi tantangan dalam kehidupan.
6. Meningkatkan kesadaran sosial: Organisasi seringkali terlibat dalam kegiatan sosial, seperti kegiatan bakti sosial atau kampanye sosial. Ini

dapat membantu seseorang dalam meningkatkan kesadaran sosial dan membantu orang lain.

Dalam keseluruhan, menjadi pemimpin organisasi memiliki banyak manfaat yang dapat membantu seseorang dalam mengembangkan keterampilan, memperluas jaringan sosial, meningkatkan kesadaran sosial, serta meningkatkan rasa percaya diri dan kesuksesan di masa depan.

Membuat visi dan misi organisasi adalah langkah penting dalam mengarahkan arah organisasi, sehingga dapat mencapai tujuannya. Berikut adalah langkah-langkah untuk membuat visi dan misi organisasi:

1. Tentukan tujuan organisasi: Sebelum membuat visi dan misi, tentukan tujuan organisasi terlebih dahulu. Tujuan tersebut harus jelas dan spesifik, serta dapat diukur sehingga dapat mengukur kesuksesan organisasi.
2. Pelajari kondisi lingkungan: Pelajari kondisi lingkungan di mana organisasi akan beroperasi. Kondisi ini mencakup faktor-faktor ekonomi, sosial, politik, dan budaya yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.
3. Definisikan visi organisasi: Visi organisasi merupakan pandangan jangka panjang tentang ke mana organisasi akan bergerak dan mencapai tujuannya. Visi harus menarik dan inspiratif, dan memberikan motivasi untuk anggota organisasi untuk bekerja keras dalam mencapainya.
4. Buat misi organisasi: Misi organisasi adalah pernyataan singkat tentang tujuan organisasi dan cara-cara yang akan dilakukan untuk mencapainya. Misi harus spesifik, terukur, dan realistis, sehingga dapat menjadi panduan bagi anggota organisasi dalam bekerja menuju tujuan tersebut.
5. Libatkan anggota organisasi: Libatkan anggota organisasi dalam proses pembuatan visi dan misi, sehingga mereka dapat merasa memiliki visi dan misi tersebut. Melibatkan anggota juga dapat meningkatkan dukungan mereka terhadap organisasi.
6. Evaluasi dan perbaiki: Visi dan misi organisasi harus diuji dan dievaluasi secara teratur untuk memastikan bahwa mereka masih relevan dan sesuai dengan kondisi lingkungan yang berubah. Jika perlu, visi dan misi harus diperbarui atau diubah sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dengan mengikuti langkah-langkah ini, organisasi dapat membuat visi dan misi yang kuat dan efektif, sehingga dapat memandu organisasi dalam mencapai tujuannya dan memberikan arah yang jelas bagi anggota organisasi.

Membuat blueprint kepemimpinan stratejik dalam organisasi memerlukan beberapa langkah strategis untuk diikuti, yaitu:

1. Evaluasi Kepemimpinan saat ini: Sebelum membuat blueprint, evaluasi kebijakan kepemimpinan saat ini harus dilakukan terlebih dahulu. Evaluasi tersebut harus mencakup penilaian kinerja pemimpin saat ini, kelebihan dan kekurangan dari kebijakan kepemimpinan, serta efektivitas program pengembangan kepemimpinan yang telah dilakukan.
2. Identifikasi Tujuan Kepemimpinan: Tujuan kepemimpinan harus ditetapkan terlebih dahulu sebelum merencanakan strategi yang efektif. Tujuan kepemimpinan harus terkait dengan tujuan organisasi dan harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah yang lebih baik.
3. Identifikasi Keterampilan Kepemimpinan yang Dibutuhkan: Setelah menentukan tujuan kepemimpinan, identifikasi keterampilan kepemimpinan yang dibutuhkan dalam organisasi. Hal ini akan membantu organisasi menentukan jenis pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang diperlukan.
4. Identifikasi Calon Pemimpin: Setelah keterampilan kepemimpinan yang dibutuhkan telah diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah mencari calon pemimpin yang tepat. Calon pemimpin harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang diperlukan, serta kemampuan untuk memimpin organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan.
5. Rencanakan Program Pengembangan Kepemimpinan: Setelah calon pemimpin telah diidentifikasi, organisasi perlu merencanakan program pengembangan kepemimpinan yang efektif. Program tersebut harus mencakup pelatihan dan pengembangan keterampilan kepemimpinan, serta pemantauan dan pengukuran kinerja pemimpin.
6. Implementasi Rencana: Setelah program pengembangan kepemimpinan telah dirancang, organisasi harus mengimplementasikannya secara efektif. Hal ini termasuk melibatkan calon pemimpin dalam pelatihan dan pengembangan, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk membantu mereka mencapai tujuan kepemimpinan.
7. Evaluasi dan Perbaiki: Blueprint kepemimpinan stratejik harus dievaluasi secara teratur untuk memastikan efektivitasnya dalam mencapai tujuan organisasi. Jika perlu, perbaikan atau perubahan harus dilakukan untuk memastikan blueprint tetap relevan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi.

Dengan mengikuti langkah-langkah ini, organisasi dapat menciptakan blueprint kepemimpinan stratejik yang efektif dan berkelanjutan, yang akan membantu organisasi mencapai tujuan mereka dan memimpin organisasi menuju keberhasilan yang lebih besar.

SIMPULAN

Hasil kegiatan pengabdian ini adalah peserta mampu mewujudkan potensi kepemimpinan dalam dirinya, sehingga nantinya peserta mampu melakukan tanggung jawab sebagai pemimpin dalam organisasi sosial kemasyarakatan, dan melatih diri untuk menjadi kader bangsa yang tangguh. Pengembangan potensi kepemimpinan ini akan memberikan kontribusi positif baik untuk diri peserta, organisasi, maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

DAFTAR PUSTAKA

- Briggs, S. J., Robinson, Z. P., Hadley, R. L., & Laycock Pedersen, R. (2019). The importance of university, students and students' union partnerships in student-led projects: A case study. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 20(8). <https://doi.org/10.1108/IJSHE-01-2019-0050>
- Brooks, R., Byford, K., & Sela, K. (2015). The changing role of students' unions within contemporary higher education. *Journal of Education Policy*, 30(2). <https://doi.org/10.1080/02680939.2014.924562>
- McCann, J. T., Graves, D., & Cox, L. (2014). Servant Leadership, Employee Satisfaction, and Organizational Performance in Rural Community Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 9(10), 28–38. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n10p28>
- Sendjaya, S. (2015). Personal and Organizational Excellence through Servant Leadership. *Media*. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-31371-4>
- Setiawan, R. (2020). Dealing with generational changes employees: A systematic review of generation z and its perceptions on office work in the health industry context. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12). <https://doi.org/10.31838/srp.2020.12.249>
- Setiawan, R., Eliyana, A., & Suryani, T. (2020). Green campus competitiveness: Implementation of servant leadership. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(4). [https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.4\(10\)](https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.4(10))
- Setiawan, R., Eliyana, A., Suryani, T., & Liaw, D. (2020). Promoting employee creativity: The practices of transformational leadership, knowledge sharing,

and task conflict behavior on start-up business in Indonesia. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12). <https://doi.org/10.31838/srp.2020.12.187>

Setiawan, R., Eliyana, A., Suryani, T., & Sugiharto, E. O. (2020). The roles of work climate and knowledge sharing: The effect of leader creative behavior to organizational creativity at furniture industries in Indonesia. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11). <https://doi.org/10.31838/srp.2020.11.45>

Shepelieva, N. (2021). Formation Of Student Youth's Social Activity In The Space Of Higher Education Institution. *Leader. Elite. Society*, 1. <https://doi.org/10.20998/2616-3241.2021.1.06>

Yanping, L. (2018). How and when servant leadership enhances life satisfaction. *Personnel Review*, 47(5), 1077–1093. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2017-0223>

Žalėnienė, I., & Pereira, P. (2021). Higher Education For Sustainability: A Global Perspective. *Geography and Sustainability*, 2(2). <https://doi.org/10.1016/j.geosus.2021.05.001>