

Nanggroe : Jurnal Pengabdian Cendikia
Volume 3, Nomor 8, November 2024, Halaman 151-155
Licenced by CC BY-SA 4.0
ISSN: [2986-7002](https://doi.org/10.5281/zenodo.14557355)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14557355>

Sosialisasi Optimalisasi *Leadership* dalam Organisasi Pada Mahasiswa Universitas Pelita Bangsa

Aji Pangestu¹, Abdul Latif^{1*}, Astrian Hessa Defitri¹, Alifah Putri Hidayah¹, Erna Apriani¹

¹Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

*Email korespondensi: abdullatif@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu pilar utama dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif merupakan kunci untuk keberhasilan suatu organisasi. Di dalam dunia organisasi yang semakin kompleks dan dinamis, peran pemimpin menjadi semakin penting dalam mengarahkan tim menuju tujuan bersama. Maka dari latar fenomena tersebut mensosialisasikan terkait optimalisasi leadership organisasi pada kalangan anak muda khususnya mahasiswa Universitas Pelita Bangsa. Sosialisasi dilaksanakan secara daring melalui zoom meeting. Setelah dilaksanakan kegiatan sosialisasi oleh praktisi dapat diperoleh hasil sebagai berikut, Mahasiswa menyadari penting nya pemahaman seputar leadership dalam kehidupan pribadi maupun organisasi. Dengan webinar ini, mahasiswa diberikan gambaran berupa teori dan praktik yang disusun dalam studi kasus keberhasilan leadership yang diharapkan mampu direalisasikan di kehidupan. Seorang leader harus mampu menginspirasi sekitar dan mampu adaptasi dengan navigasi perubahan serta berkolaborasi membangun lingkungan yang sinergis.

Kata kunci: Perilaku organisasi, Leadership, Optimalisasi organisasi, Universitas Pelita Bangsa

Article Info

Received date: 15 November 2024

Revised date: 20 November 2024

Accepted date: 30 November 2024

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan kemajuan teknologi telah menghadirkan perubahan cepat yang mempengaruhi cara organisasi beroperasi. Perubahan cepat yang terjadi akibat globalisasi, perkembangan teknologi, dan dinamika pasar menuntut pemimpin untuk beradaptasi dengan situasi yang terus berubah (Puspitasari, 2017). Pemimpin yang mampu melakukan optimalisasi leadership akan lebih siap menghadapi tantangan ini, memanfaatkan peluang, dan memfasilitasi proses transformasi dalam organisasi. Selain itu, pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Keterampilan seperti komunikasi yang efektif, empati, dan kemampuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif menjadi kunci dalam membangun tim yang solid. Pemimpin saat ini dihadapkan pada tuntutan untuk tidak hanya mengelola sumber daya dengan efisien, tetapi juga membangun hubungan yang kuat dan kolaboratif dalam tim (Sobari et al., 2024). Dalam konteks ini, optimalisasi leadership mencakup penerapan berbagai strategi dan pendekatan yang mendukung pengembangan diri pemimpin serta tim yang mereka pimpin. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan tim, menciptakan lingkungan yang kolaboratif, serta mendorong inovasi. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan tim, menciptakan lingkungan yang kolaboratif, serta mendorong inovasi, pemimpin yang mampu membangun hubungan yang baik dengan anggota timnya akan lebih berhasil dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dapat mengakibatkan penurunan motivasi berorganisasi dan keberlangsungan organisasi (Laili & Anshori, 2024).

Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan diharapkan mampu merespons kebijakan ini dengan berbagai penyesuaian, termasuk dalam kurikulum, metode pembelajaran, serta kolaborasi dengan industri dan institusi lainnya. Dengan mengintegrasikan konsep MBKM ke dalam struktur pembelajaran, perguruan tinggi tidak hanya berfungsi sebagai pusat ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai wadah yang mengasah kemampuan adaptasi, kreativitas, dan inovasi mahasiswa (Maheswari et al., 2022). Implementasi ini pun sejalan dengan kebutuhan dunia kerja yang menuntut fleksibilitas, pemikiran kritis, dan kemampuan bekerja secara kolaboratif. Di sisi lain, implementasi perilaku organisasi menjadi faktor yang tak kalah penting dalam meningkatkan efektivitas pendidikan tinggi, khususnya dalam mengelola interaksi antarindividu dan kelompok dalam suatu institusi. Perilaku organisasi mempelajari bagaimana individu dan kelompok dalam suatu organisasi berperilaku, serta faktor-faktor apa saja yang memengaruhi sikap dan kinerja mereka. Dalam konteks perguruan tinggi, penerapan konsep perilaku organisasi dapat mendukung terwujudnya lingkungan belajar yang sehat dan produktif, baik bagi dosen, tenaga kependidikan, maupun mahasiswa. Aspek-aspek seperti kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terbuka, hingga motivasi kerja yang tinggi perlu dikembangkan guna mencapai tujuan institusi secara kolektif (Febriyanto et al., 2024).

Perilaku organisasi merupakan salah satu aspek penting yang harus dikuasai mahasiswa untuk menghadapi dinamika yang ada dalam lingkungan kerja. Dalam konteks ini, perilaku organisasi mencakup pemahaman tentang pola interaksi antarindividu dan kelompok, serta bagaimana budaya dan struktur organisasi memengaruhi efektivitas kerja. Pemahaman perilaku organisasi ini akan membekali mahasiswa dengan pengetahuan tentang cara berinteraksi, berkolaborasi, dan mengelola konflik yang mungkin terjadi di lingkungan profesional (Maheswari et al., 2022). Melalui seminar ini, mahasiswa akan mendapatkan wawasan praktis mengenai berbagai aspek perilaku organisasi dari sudut pandang praktisi. Pemimpin yang baik dikenal dengan kemampuan mereka untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim. Mereka tidak hanya memimpin dengan otoritas, tetapi juga dengan empati, mendengarkan masukan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Keberhasilan suatu organisasi sering kali bergantung pada seberapa baik pemimpin dapat membangun hubungan yang positif dan saling percaya dengan timnya. Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab untuk membuat keputusan penting, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pengembangan individu (Sobari et al., 2024). Pemimpin harus mampu mengantisipasi tantangan yang akan datang, serta mengelola konflik dan ketidakpastian dengan bijaksana. Pemimpin yang baik mampu menciptakan visi yang jelas dan menuntun timnya untuk bergerak ke arah yang tepat, sekaligus memberdayakan anggota tim untuk berkontribusi secara maksimal.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang akan dilaksanakan pada mahasiswa Universitas Pelita Bangsa, Kabupaten Bekasi, dengan peserta mahasiswa aktif pada fakultas, kegiatan sosialisasi ini dilaksanakan menjadi dua tahap pelaksanaan, yaitu tahapan persiapan, dan tahapan pelaksanaan. Berikut adalah tahapan yang akan dilaksanakan:

1. Tahapan Persiapan.

Dalam tahapan awal ini ada dua mekanisme yang dilakukan:

a. Survei Mitra

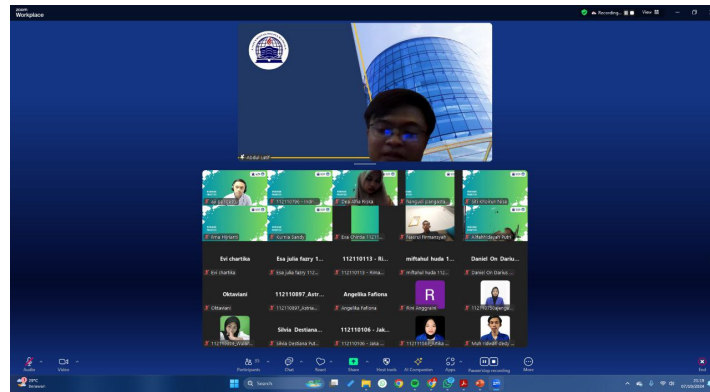
Dalam mekanisme ini pelaksana kegiatan melakukan diskusi pada mahasiswa universitas pelita bangsa.

2. Tahap Pelaksanaan

Pelaksanaan dilaksanakan secara daring/online melalui zoom meeting pada Senin, 7 Oktober 2024.

HASIL, PEMBAHASAN, DAN DAMPAK

Hasil dari kegiatan Sosialisasi oleh Praktisi yang telah dilaksanakan dapat di lihat pada gambar-gambar berikut.



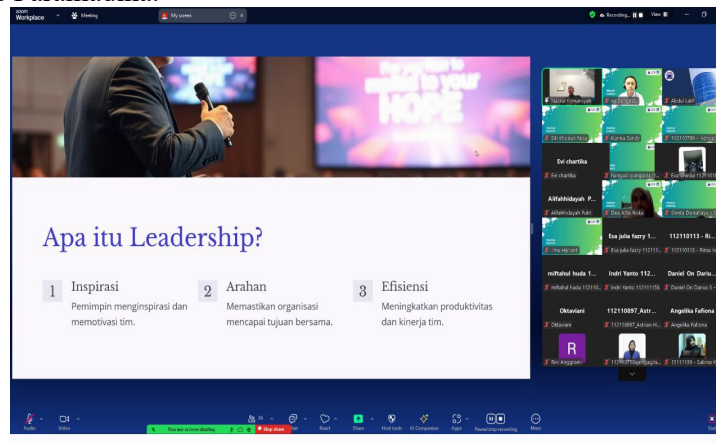
Gambar 1. Sambutan Ketua Pelaksana

Ketua pelaksana merupakan dosen tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, yaitu Abdul Latif, SE., MM selaku merancang acara sosialisasi optimalisasi leadership pada organisasi.



Gambar 2. Sambutan Pemateri

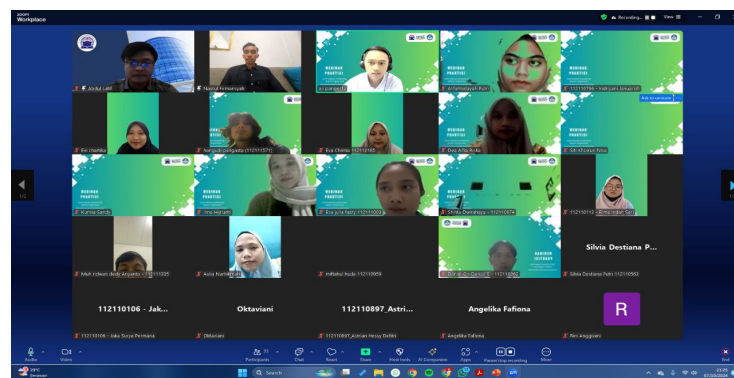
Narasumber dari kegiatan sosialisasi oleh Praktisi adalah Nasrul Firmansyah, S.M yang berlatar belakang sebagai seorang *Founder* Akselelator Bisnis Universitas Pelita Bangsa, Founder Sanatara Properti, Marketing PT Mitra Facilities Service dan Ketua DPD Komnas PPLH Kabupaten Bekasi. Pendidikan formal yang ia tempuh mulai dari S1 Manajemen di Universitas Pelita Bangsa dan S2 Universitas Paramadina.



Gambar 3. Pemaparan materi



Gambar 4. Pemaparan materi



Gambar 6. Dokumentasi Peserta

KESIMPULAN

Setelah dilaksanakan kegiatan Seminar Mata Kuliah Perilaku Organisasi oleh Praktisi dapat diperoleh kesimpulan bahwa optimalisasi *leadership* sangat penting bagi pemimpin untuk mempertahankan kinerja optimal bagi organisasi. Kualitas pemimpin yang efektif meliputi visi, komunikasi, kepercayaan diri, dan kemampuan membuat keputusan strategis. Strategi untuk meningkatkan *leadership* termasuk pelatihan, mentorship, dan delegasi dapat berperan penting demi mewujudkan pemimpin yang berkualitas. Dalam konteks manajemen, pemimpin harus mampu memfasilitasi perubahan, mengatasi resistensi, dan memotivasi tim untuk beradaptasi. Di era digital, pemimpin juga harus responsif terhadap teknologi dan mampu melihat perkembangan lingkungan. Keberhasilan perusahaan seperti Google, Amazon, dan Unilever menekankan pentingnya budaya inovasi dan kolaborasi. Manfaat dari optimalisasi *leadership* mencakup peningkatan produktivitas, inovasi, dan kolaborasi, dengan kunci sukses terletak pada pengembangan diri, pemberdayaan tim, dan adaptasi budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Febriyanto, F., Karlina, W., Kencana, P. Z. G., Pratama, Y., Latifah, L., Lubis, M. M., & Ramadan, M. F. (2024). Sosialisasi Kepemimpinan Bagi Pengurus OSIS SMP: Membangun Pemimpin Masa Depan Yang Berkarakter dan Inovatif. *Harmoni Sosial: Jurnal Pengabdian Dan Solidaritas Masyarakat*, 1(4), 132–142.
- Laili, W., & Anshori, M. I. (2024). Leadership and Management Style pada PT PAL Indonesia: Studi Literatur Review. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 161–178.
- Maheswari, A. A. I. A., Budiastriani, N. K. A., Gorda, A. A. N. O. S., & Noval, I. M. M. (2022). ANALISIS MODEL EMPOWERING LEADERSHIP DALAM OPTIMALISASI DI ERA NEW NORMAL PADA ENVY RESTAURANT. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(3), 295–305.

- Puspitasari, N. W. (2017). Transformational Leadership dalam Menurunkan Beban Kerja Perawat Puskesmas. *Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia*, 7(04), 346–356.
- Sobari, D. A., Setiawan, A. A., Insania, S., Suhendri, Y., & Latif, A. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi kerja PT. Suzuki Indomobil Motor. *Indonesian Journal of Innovation Science and Knowledge*, 1(3), 144–161.