

OPTIMALISASI PERAN MAHASISWA DALAM ORGANISASI MELALUI PELATIHAN *LEADERSHIP* DAN KEORGANISASIAN DI BEM-FTK UIT LIRBOYO KEDIRI

Moch. Mukhlison¹, Makhfud²

^{1,2}Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Tribakti Lirboyo Kediri
email: moch.mukhlison89@gmail.com¹, ahmadgurah2@gmail.com²

Abstract

The Community Service Program (PKM) titled "Optimizing Student Roles in Organizations through Leadership and Organizational Training at BEM-FTK UIT Lirboyo Kediri" aims to improve the leadership capacity and managerial skills of student organization administrators. This activity is designed as intensive training and mentoring, emphasizing conceptual understanding, strategic planning skills, and team communication dynamics. The implementation results showed a significant increase in participant understanding, reflected in increased post-test scores and improved quality of organizational work program preparation. Positive impacts were also seen in increased team cohesion and effective internal coordination, although challenges persisted in conflict management and time management between academic and organizational responsibilities. This program emphasizes that ongoing training with systemic support from the faculty and the implementation of internal cadre development at the organizational level are key to successfully creating progressive, professional, and competitive student leadership.

Keywords: Student Leadership, Organizational Training, Capacity Development

Abstrak

Program Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) berjudul “*Optimalisasi Peran Mahasiswa dalam Organisasi melalui Pelatihan Leadership dan Keorganisasian di BEM-FTK UIT Lirboyo Kediri*” bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan dan keterampilan manajerial pengurus organisasi mahasiswa. Kegiatan ini dirancang dalam bentuk pelatihan dan pendampingan intensif yang menitikberatkan pada peningkatan pemahaman konseptual, kemampuan perencanaan strategis, serta dinamika komunikasi tim. Hasil pelaksanaan menunjukkan peningkatan signifikan pada pemahaman peserta yang tercermin melalui kenaikan skor post-test dan perbaikan kualitas penyusunan program kerja organisasi. Dampak positif juga tampak pada peningkatan soliditas tim dan efektivitas koordinasi internal, meskipun masih ditemukan kendala pada aspek manajemen konflik dan pengelolaan waktu antara tanggung jawab akademik dan organisasi. Program ini menegaskan bahwa pelatihan berkelanjutan dengan dukungan sistemik dari fakultas dan penerapan kaderisasi internal di tingkat organisasi merupakan kunci keberhasilan dalam menciptakan kepemimpinan mahasiswa yang progresif, profesional, dan berdaya saing.

Kata Kunci Kepemimpinan Mahasiswa, Pelatihan Organisasi, Pengembangan kapasitas

1. PENDAHULUAN

Regenerasi kepemimpinan merupakan sebuah keniscayaan dalam setiap organisasi, tidak terkecuali pada organisasi mahasiswa seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM). BEM Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas Islam Tribakti Lirboyo Kediri, sebagai wadah aspirasi dan aktualisasi mahasiswa, memegang peranan strategis dalam mencetak calon- calon pemimpin masa depan. Namun, tantangan klasik yang sering dihadapi oleh pengurus BEM adalah kesenjangan antara semangat berorganisasi dengan kompetensi kepemimpinan dan manajerial yang mumpuni. Banyak pengurus yang memiliki motivasi tinggi namun belum terbekali dengan pengetahuan dan keterampilan praktis mengenai *leadership* dan keorganisasian secara sistematis (Pratama & Sari, 2022).

Isu utama yang diangkat dalam program pengabdian ini adalah belum optimalnya kapabilitas kepemimpinan pengurus BEM-FTK UIT Lirboyo Kediri yang berorientasi pada kemajuan (progresif). Kepemimpinan progresif diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang adaptif, inovatif, inklusif, dan berorientasi pada solusi untuk menghadapi tantangan zaman yang dinamis (Hidayat, 2021). Gejala yang teridentifikasi di lapangan mencakup beberapa aspek: (1) Perencanaan program kerja yang cenderung repetitif dan kurang inovatif; (2) Proses pengambilan keputusan yang terkadang lambat dan sentralistik; (3) Manajemen konflik internal yang belum efektif; dan (4) Kemampuan komunikasi dan delegasi tugas yang masih perlu ditingkatkan. Tanpa intervensi yang tepat, kondisi ini dapat menghambat produktivitas organisasi dan mengurangi dampak positif BEM bagi mahasiswa secara umum.

Fokus pemberdayaan dalam kegiatan ini adalah peningkatan kapasitas kepemimpinan progresif bagi seluruh jajaran pengurus BEM-FTK UIT Lirboyo Kediri. Pemberdayaan ini dilakukan melalui jalur pelatihan (*training*) dan pendampingan (*mentoring*) yang terstruktur dalam dua domain utama: (1) *Leadership Skills* yang mencakup visi kepemimpinan, komunikasi efektif, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik; serta (2) *Organizational Skills* yang meliputi manajemen organisasi modern, perencanaan strategis, dan administrasi kesekretariatan.

2. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan isu dan fokus yang telah diidentifikasi, tujuan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah: Tujuan Umum: Mengoptimalkan kapabilitas kepemimpinan progresif dan manajemen keorganisasian pengurus BEM-FTK UIT Lirboyo Kediri agar mampu menjalankan roda organisasi secara lebih efektif, inovatif, dan berdampak.

Tujuan Khusus: Meningkatkan pemahaman konseptual pengurus BEM mengenai prinsip-prinsip kepemimpinan progresif, transformasional, dan situasional. Kemudian meningkatkan keterampilan praktis (*soft skills*)

pengurus dalam hal komunikasi interpersonal, *public speaking*, negosiasi, dan pemecahan masalah (*problem solving*). Kemudian meningkatkan kemampuan manajerial pengurus dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program kerja yang strategis dan inovatif. Kemudian memperkuat soliditas tim (*teamwork*) dan menciptakan iklim organisasi yang sehat, kolaboratif, serta suportif di lingkungan BEM-FTK UIT Lirboyo Kediri.

A. Alasan Memilih Dampingan

Pemilihan BEM-FTK UIT Lirboyo Kediri sebagai subjek dampingan didasarkan pada beberapa pertimbangan strategis:

1. Posisi Sentral dan Peran Strategis: BEM merupakan organisasi eksekutif tertinggi di tingkat fakultas yang menjadi motor penggerak utama kegiatan kemahasiswaan. Keberhasilan BEM dalam menjalankan fungsinya akan berdampak langsung pada iklim akademik dan pengembangan non-akademik seluruh mahasiswa FTK.

2. Adanya Kebutuhan yang Teridentifikasi (*Need Assessment*): Berdasarkan hasil observasi awal dan diskusi informal dengan beberapa pengurus, terungkap adanya kesadaran dan keinginan internal untuk meningkatkan kapasitas diri. Mereka mengakui adanya keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam mengelola organisasi secara profesional, sehingga program pelatihan ini dinilai relevan dan sangat dibutuhkan.

3. Potensi Dampak Jangka Panjang: Memberdayakan pengurus BEM berarti berinvestasi pada sumber daya manusia. Keterampilan yang mereka peroleh tidak hanya bermanfaat selama masa kepengurusan, tetapi juga akan menjadi bekal berharga setelah lulus dan memasuki dunia kerja profesional. Menurut Nugraha (2023), investasi pada pengembangan kepemimpinan mahasiswa memiliki korelasi positif dengan kesiapan karir mereka di masa depan.

4. Keterbukaan dan Komitmen Mitra: Pihak BEM-FTK UIT Lirboyo menunjukkan sikap yang sangat terbuka, kooperatif, dan berkomitmen tinggi untuk mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. Adanya komitmen dari subjek dampingan merupakan faktor kunci keberhasilan sebuah program pemberdayaan masyarakat

3. METODELOGI PELAKSANAAN

Strategi pendampingan dalam program pengabdian ini dirancang menggunakan pendekatan *Participatory Action Learning* (PAL), yang menekankan keterlibatan aktif subjek dampingan dalam setiap prosesnya. Pendekatan ini dipilih karena sejalan dengan prinsip pemberdayaan, di mana subjek bukan lagi sebagai objek pasif, melainkan sebagai mitra aktif yang turut mengidentifikasi masalah, merancang solusi, dan merefleksikan hasil. Menurut Lestari (2022), metode partisipatif pada mahasiswa dapat meningkatkan rasa kepemilikan (*sense of ownership*) terhadap program, sehingga hasilnya lebih berkelanjutan. Strategi ini tidak hanya bertujuan untuk mentransfer pengetahuan,

tetapi juga untuk membangun kapasitas internal agar mereka mampu belajar dan berkembang secara mandiri di kemudian hari.

Implementasi strategi ini diwujudkan melalui perpaduan tiga metode utama: 1) pelatihan, 2) pendampingan (mentoring), dan 3) praktik simulasi. Pelatihan dirancang secara interaktif dengan format lokakarya (*workshop*) yang menggabungkan presentasi materi, diskusi kelompok, studi kasus, dan *games*. Sesi ini bertujuan untuk membangun fondasi pengetahuan dan pemahaman konseptual. Studi oleh Rahman & Firmansyah (2023) menunjukkan bahwa metode pelatihan interaktif lebih efektif dalam meningkatkan retensi informasi dan keterampilan pada orang dewasa muda dibandingkan metode ceramah satu arah. Pemateri tidak hanya berasal dari tim pengabdian, tetapi juga dapat melibatkan praktisi atau alumni yang relevan untuk memberikan perspektif dunia nyata.

Setelah sesi pelatihan, proses dilanjutkan dengan strategi pendampingan atau *coaching clinic*. Dalam fase ini, tim pengabdian berperan sebagai fasilitator dan mentor bagi BEM dalam proses implementasi pengetahuan yang telah didapat. Pendampingan ini bersifat kontekstual, di mana tim pengabdian terlibat dalam beberapa rapat kerja BEM untuk memberikan masukan langsung terkait perencanaan program, penyusunan proposal, atau saat menghadapi tantangan organisasi. Strategi ini memastikan bahwa teori yang dipelajari dapat diaplikasikan secara nyata dan disesuaikan dengan kondisi unik yang dihadapi BEM-FTK UIT Lirboyo. Sebagai pelengkap, strategi praktik simulasi dan *role-playing* digunakan untuk mengasah keterampilan spesifik yang sulit diajarkan hanya melalui teori. Contohnya, simulasi memimpin rapat, simulasi negosiasi dengan pihak eksternal, atau *role-playing* penanganan konflik antar anggota. Sesi ini memberikan kesempatan bagi pengurus untuk berlatih dalam lingkungan yang aman dan mendapatkan umpan balik konstruktif secara langsung. Dengan demikian, kombinasi strategi ini menciptakan sebuah siklus belajar yang komprehensif: dari pemahaman teori, aplikasi dalam konteks nyata, hingga pengasahan keterampilan melalui praktik terkontrol.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Dampak Perubahan

Program "*Optimalisasi Kepemimpinan Progresif*" telah memberikan dampak perubahan yang signifikan bagi pengurus BEM-FTK UIT Lirboyo Kediri. Perubahan ini teridentifikasi melalui analisis kuantitatif (perbandingan skor *pre-test* dan *post-test*) dan analisis kualitatif (observasi, FGD, dan analisis dokumen).

1. Peningkatan Pengetahuan dan Wawasan Kepemimpinan (Meningkat Signifikan)

Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan pemahaman konseptual yang sangat positif. Rata-rata skor *pre-test* yang mengukur pengetahuan dasar tentang kepemimpinan, manajemen organisasi, dan teknik komunikasi adalah 48,5. Setelah mengikuti rangkaian pelatihan dan

pendampingan, rata-rata skor post-test melonjak menjadi 82,3. Peningkatan sebesar 33,8 poin ini mengindikasikan bahwa materi yang disampaikan dapat diserap dengan baik. Dalam sesi FGD, seorang peserta menyatakan, "Dulu kami kira pemimpin itu hanya soal menyuruh dan mengawasi, sekarang kami paham bahwa pemimpin progresif itu harus melayani, memfasilitasi, dan menginspirasi." Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Wibowo & Santoso (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan terstruktur secara signifikan meningkatkan literasi kepemimpinan di kalangan aktivis mahasiswa.

2. Peningkatan Kualitas Perencanaan dan Manajemen Program (Meningkat)

Dampak nyata terlihat pada cara pengurus merencanakan dan mengelola program kerja. Sebelum pendampingan, proposal kegiatan cenderung bersifat deskriptif dan kurang terukur. Pasca-pelatihan, mereka mulai mengadopsi kerangka SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) dalam menyusun program. Sebagai bukti, proposal untuk kegiatan "Seminar Teknologi Kreatif" yang mereka rancang setelah pendampingan memiliki indikator keberhasilan yang jelas, target audiens yang spesifik, dan lini masa yang realistis. Ini menunjukkan adanya pergeseran dari sekadar menjalankan tradisi program kerja menjadi perencanaan yang lebih strategis dan berbasis data.

3. Peningkatan Keterampilan Komunikasi dan Soliditas Tim (Cukup Meningkatkan)

Dari sisi soft skills, terjadi peningkatan yang cukup baik. Observasi selama rapat BEM pasca-pendampingan menunjukkan alur diskusi yang lebih terstruktur. Anggota yang sebelumnya pasif menjadi lebih berani mengemukakan pendapat. Penggunaan media komunikasi internal seperti grup WhatsApp juga menjadi lebih efektif untuk koordinasi. Namun, pada aspek manajemen konflik interpersonal, perubahannya belum signifikan. Masih ditemukan adanya kesalahpahaman atau friksi personal yang penyelesaiannya cenderung dihindari daripada dihadapi secara konstruktif. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan perilaku yang lebih dalam membutuhkan waktu dan intervensi yang lebih lama daripada sekadar pelatihan singkat.

4. Adopsi Manajemen Waktu dan Prioritas (Belum Meningkatkan Optimal)

Aspek yang menunjukkan peningkatan paling rendah adalah manajemen waktu. Meskipun materi tentang ini telah diberikan, banyak pengurus masih mengakui kesulitan dalam menyeimbangkan antara tugas kuliah yang padat dengan amanah di organisasi. Beberapa program kerja masih mengalami penundaan dari jadwal yang telah ditetapkan. Salah seorang pengurus dalam FGD mengungkapkan, "Teorinya kami paham, tapi praktiknya saat dihadapkan dengan deadline tugas besar dan laporan praktikum, fokus organisasi seringkali tergeser." Fenomena ini mengkonfirmasi temuan dari Fauzi (2020) bahwa manajemen waktu

merupakan tantangan paling persisten bagi aktivis mahasiswa di fakultas teknik, di mana faktor beban akademik eksternal memiliki pengaruh yang sangat kuat dan seringkali berada di luar kendali intervensi pelatihan internal.

B. Optimalisasi Kepemimpinan Progresif melalui Pelatihan Leadership dan Keorganisasian bagi Pengurus BEM-FTK UIT Lirboyo Kediri

Hasil dan dampak perubahan yang terjadi pada pengurus BEM-FTK UIT Lirboyo Kediri dapat dianalisis dari berbagai perspektif keilmuan, khususnya dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Peningkatan signifikan pada aspek pengetahuan (kognitif) sejalan dengan Teori Pembelajaran Orang Dewasa (*Andragogi*) oleh Knowles, yang menyatakan bahwa orang dewasa (termasuk mahasiswa) akan termotivasi belajar ketika mereka melihat relevansi langsung antara materi dengan masalah yang mereka hadapi. Pelatihan ini berhasil karena dirancang berdasarkan *needs assessment*, sehingga kontennya menjawab langsung problematika kepemimpinan dan keorganisasian yang mereka rasakan sehari-hari (Susanto, 2021).

Keberhasilan dalam meningkatkan kualitas perencanaan program dapat dijelaskan melalui Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) dari Locke. Dengan memperkenalkan kerangka SMART, pengurus BEM "dipaksa" untuk mengubah tujuan yang abstrak ("membuat acara yang sukses") menjadi tujuan yang konkret dan terukur. Tujuan yang jelas ini, menurut teori, berfungsi sebagai motivator internal yang kuat dan mengarahkan perilaku secara lebih efektif. Peningkatan ini menunjukkan bahwa intervensi yang berfokus pada alat manajerial praktis dapat secara cepat diadopsi dan memberikan hasil nyata dalam operasional organisasi mahasiswa.

Di sisi lain, hasil yang belum optimal pada manajemen konflik dan manajemen waktu menyoroti kompleksitas perubahan perilaku. Peningkatan keterampilan komunikasi yang parsial—efektif dalam forum formal namun masih lemah dalam resolusi konflik personal—mengindikasikan bahwa program ini baru menyentuh level kompetensi sadar (*conscious competence*). Peserta tahu apa yang seharusnya dilakukan, tetapi belum mencapai level kompetensi tidak sadar (*unconscious competence*), di mana perilaku tersebut menjadi kebiasaan otomatis (Thompson & Thompson, 2020). Mengubah kebiasaan yang sudah tertanam, seperti cara merespons konflik atau menunda pekerjaan, membutuhkan penguatan dan praktik berulang dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Tantangan dalam manajemen waktu secara spesifik menyoroti pentingnya analisis konteks eksternal dalam program pemberdayaan. Sebagai apapun modul pelatihan manajemen waktu, efektivitasnya akan

tumpul jika tidak diimbangi dengan strategi untuk mengatasi tekanan eksternal yang dominan, dalam hal ini adalah beban akademik yang tinggi. Ini menjadi masukan penting bahwa program pengembangan kepemimpinan mahasiswa di fakultas teknik mungkin perlu mengintegrasikan modul "*Strategi Sinergi Akademik dan Organisasi*" secara lebih mendalam, bukan hanya sebagai topik sampingan. Kegagalan relatif pada aspek ini bukanlah kegagalan program semata, melainkan refleksi dari pertarungan alokasi sumber daya kognitif dan waktu yang dihadapi mahasiswa secara riil, sebuah fenomena yang sering diabaikan dalam desain pelatihan kepemimpinan standar.

A. Analisis Keberhasilan Program dalam Perspektif Teori Kepemimpinan Transformasional

Keberhasilan program ini, terutama dalam meningkatkan motivasi dan visi pengurus, dapat dianalisis secara mendalam melalui lensa Teori Kepemimpinan Transformasional yang dipopulerkan oleh Bass. Teori ini berpusat pada empat komponen utama: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Pelatihan yang diberikan secara sadar dirancang untuk menstimulasi keempat dimensi ini. Sesi tentang "Filosofi Kepemimpinan Progresif" bertujuan membangun *idealized influence* (pemimpin sebagai panutan) dan *inspirational motivation* (kemampuan mengartikulasikan visi yang menarik). Hasilnya terlihat dari pernyataan peserta yang mulai melihat kepemimpinan bukan sebagai kekuasaan, melainkan sebagai pelayanan dan inspirasi.

Selanjutnya, penggunaan metode studi kasus dan simulasi pemecahan masalah secara langsung mendorong *intellectual stimulation*, yaitu merangsang anggota untuk berpikir kreatif dan menantang asumsi lama. Perubahan dari program kerja repetitif ke arah perencanaan yang lebih inovatif adalah bukti nyata dari keberhasilan stimulasi intelektual ini. Terakhir, sesi pendampingan dan *coaching clinic* merupakan implementasi dari *individualized consideration*, di mana tim pengabdian memberikan perhatian personal pada masalah yang dihadapi masing-masing bidang di BEM. Menurut Riswandi (2022), penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dalam organisasi mahasiswa terbukti efektif meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja kolektif. Dengan demikian, keberhasilan program ini dapat diatribusikan pada kemampuannya untuk mentransformasi cara pandang (mindset) pengurus, dari sekadar administrator menjadi pemimpin yang visioner dan inspiratif.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Program

Keberhasilan dan keterbatasan program ini tidak terjadi di ruang hampa, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual.

Faktor Pendukung:

1. Motivasi Internal yang Tinggi: Faktor terpenting adalah adanya

keinginan kuat dari para pengurus BEM itu sendiri untuk belajar dan berkembang. Antusiasme dan partisipasi aktif mereka selama pelatihan menjadi bahan bakar utama keberhasilan transfer pengetahuan.

2. Dukungan Kelembagaan: Adanya dukungan dari pihak Pembina Kemahasiswaan FTK memberikan legitimasi dan fasilitas yang memudahkan pelaksanaan program, seperti izin tempat dan dorongan kepada mahasiswa untuk berpartisipasi.
3. Metode Partisipatif: Penggunaan metode yang interaktif dan partisipatif membuat peserta merasa dilibatkan dan dihargai. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang positif dan jauh dari kesan menggurui, sesuai dengan prinsip andragogi.
4. Kohesivitas Kelompok: Latar belakang kultur UIT Lirboyo yang kental dengan nilai kebersamaan (*ukhuwah*) menjadi modal sosial yang positif. Para pengurus sudah memiliki ikatan dasar yang kuat, sehingga lebih mudah untuk membangun kerja sama tim.

Faktor Penghambat:

1. Keterbatasan Waktu: Durasi pelatihan yang hanya dua hari dan pendampingan satu bulan tergolong singkat untuk dapat mengubah kebiasaan dan budaya organisasi secara mendalam. Aspek-aspek seperti manajemen konflik dan waktu membutuhkan intervensi yang lebih berkelanjutan.
2. Beban Akademik Mahasiswa: Sebagaimana dibahas sebelumnya, tuntutan akademik yang tinggi di fakultas teknik menjadi penghambat eksternal yang paling signifikan. Ini secara langsung berkompetisi dengan alokasi waktu dan energi yang seharusnya bisa dicurahkan untuk menerapkan ilmu keorganisasian.
3. Heterogenitas Peserta: Tingkat pengalaman berorganisasi yang berbeda-beda di antara peserta menjadi tantangan. Materi yang bagi sebagian peserta adalah hal baru, bagi sebagian lainnya mungkin terasa sebagai pengulangan. Menemukan titik tengah yang bisa mengakomodasi semua level menjadi sebuah tantangan metodologis.
4. Ketergantungan pada Kultur Senioritas: Meskipun tidak dominan, sisa-sisa kultur senioritas terkadang masih muncul, di mana ide-ide baru dari anggota junior sulit diterima jika tidak sejalan dengan "cara lama" yang diwariskan senior. Hal ini menjadi penghambat internal dalam mewujudkan kepemimpinan yang benar-benar progresif dan inklusif.

C. Implikasi dan Rekomendasi Berkelanjutan

Hasil dari program pengabdian ini memiliki beberapa implikasi penting dan melahirkan rekomendasi untuk keberlanjutan. Implikasi:

1. Bagi BEM-FTK UIT Lirboyo: Program ini telah meletakkan

fondasi pengetahuan dan keterampilan yang krusial. Namun, tanpa adanya mekanisme internal untuk melanjutkan proses pembelajaran, manfaatnya bisa terkikis seiring pergantian kepengurusan.

2. Bagi Fakultas: Hasil program ini menunjukkan adanya kebutuhan nyata dan mendesak akan adanya program pengembangan kepemimpinan mahasiswa yang terstruktur dan menjadi bagian integral dari sistem kemahasiswaan, bukan hanya program insidental.
3. Bagi Dunia Akademik: Studi kasus ini memberikan kontribusi pada literatur tentang *best practices* dalam pelaksanaan program pengabdian masyarakat yang berfokus pada *soft skills* mahasiswa, khususnya di lingkungan perguruan tinggi dengan karakteristik unik seperti UIT Lirboyo.

Rekomendasi:

1. Untuk BEM-FTK: Disarankan untuk membentuk sistem kaderisasi dan mentoring internal yang berkelanjutan. Pengurus yang telah mengikuti pelatihan ini dapat menjadi mentor bagi pengurus baru di periode selanjutnya. Selain itu, pembuatan dan penegakan SOP yang telah dirintis harus dilanjutkan hingga menjadi budaya kerja organisasi.
2. Untuk Fakultas Tarbiyah dan Keguruan: Pihak fakultas disarankan untuk menginstitutionalkan pelatihan kepemimpinan dasar (LDK) sebagai program wajib bagi seluruh fungsionaris organisasi mahasiswa di awal periode kepengurusan. Fakultas juga dapat memfasilitasi lokakarya lanjutan dengan tema-tema spesifik seperti manajemen waktu dalam konteks mahasiswa teknik atau resolusi konflik.
3. Untuk Program Pengabdian Selanjutnya: Program serupa di masa depan disarankan untuk menggunakan model pendampingan jangka panjang (minimal satu semester) untuk memastikan perubahan perilaku yang lebih mendalam. Selain itu, perlu dipertimbangkan untuk mengintegrasikan tokoh-tokoh alumni FTK yang sukses sebagai mentor untuk memberikan inspirasi dan jejaring yang lebih luas.

6. KESIMPULAN

Program pengabdian kepada masyarakat dengan judul "Optimalisasi Kepemimpinan Progresif melalui Pelatihan Leadership dan Keorganisasian bagi Pengurus BEM-FTK UIT Lirboyo Kediri" telah berhasil mencapai sebagian besar tujuannya. Kegiatan ini secara efektif mampu meningkatkan pemahaman konseptual dan keterampilan manajerial dasar para pengurus, yang dibuktikan dengan lonjakan signifikan skor *post-test* dan perbaikan kualitas perencanaan program kerja yang lebih strategis. Dampak positif juga terasa pada peningkatan dinamika komunikasi dan soliditas tim, meskipun belum

optimal pada aspek manajemen konflik.

Meskipun demikian, program ini juga menemukan bahwa aspek manajemen waktu pribadi dan penyeimbangan antara aktivitas organisasi dengan tuntutan akademik yang berat masih menjadi tantangan utama yang belum teratasi secara maksimal. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan perilaku yang berkelanjutan tidak cukup hanya dengan intervensi jangka pendek, melainkan membutuhkan dukungan sistemik dan pembiasaan dalam periode yang lebih lama.

Berdasarkan hasil dan diskusi, disimpulkan bahwa pelatihan dan pendampingan merupakan metode yang efektif untuk mengakselerasi kapasitas kepemimpinan mahasiswa. Namun, untuk keberlanjutan, diperlukan komitmen dari organisasi mahasiswa itu sendiri untuk menciptakan sistem kaderisasi internal, serta dukungan institusional dari pihak fakultas untuk menjadikan program pengembangan kepemimpinan sebagai agenda rutin yang terintegrasi dalam pembinaan kemahasiswaan. Program ini telah menjadi katalisator positif bagi BEM FTK UIT Lirboyo untuk bergerak menuju organisasi yang lebih progresif, profesional, dan berdampak.

7. REFERENSI

- Fauzi, A. (2020). Analisis Beban Kerja Akademik dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Organisasi Mahasiswa di Fakultas Teknik. *Jurnal Inovasi Pendidikan Teknik*, 10(2), 112- 125.
- Hidayat, R. (2021). *Kepemimpinan Progresif di Era Digital: Tantangan dan Strategi Pemimpin Muda*. Gramedia Pustaka Utama.
- Lestari, D. P. (2022). Efektivitas Metode Participatory Action Learning dalam Program Pemberdayaan Komunitas Mahasiswa. *Jurnal Pengabdian Nusantara*, 5(3), 201-215.
- Nugraha, B. (2023). Korelasi Keterlibatan dalam Organisasi Mahasiswa dengan Tingkat Kesiapan Karir Lulusan Baru. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 7(1), 45- 58.
- Pratama, R., & Sari, I. (2022). Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Soft Skills bagi Aktivist Badan Eksekutif Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan Tinggi*, 4(1), 33-45.
- Rahman, F., & Firmansyah, A. (2023). Pengaruh Metode Pelatihan Interaktif Terhadap Peningkatan Kompetensi Komunikasi Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Terapan*, 11(2), 150- 162.
- Riswandi, D. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi pada Aktivist Mahasiswa. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 6(2), 88-101.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, H. (2021). Implementasi Prinsip Andragogi dalam Pelatihan Kepemimpinan untuk Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal Edukasi dan Pengembangan Diri*, 3(2), 78-89.

- Thompson, L., & Thompson, M. (2020). *Developing Conscious Competence: A New Model for Lifelong Learning*. Sage Publications.
- Wibowo, A., & Santoso, E. (2021). Dampak Latihan Keterampilan Manajemen Mahasiswa (LKMM) terhadap Peningkatan Literasi Kepemimpinan. *Jurnal Kemahasiswaan Indonesia*, 2(1), 50-63.