

Pembinaan Karakter dan Leadership untuk Pengurus Baru Pada Organisasi IMKRIS UNIMED

Sixson Roberto Simangunsong

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Author Email: msixson@gmail.com

Abstrak. Pelantikan pengurus baru dalam suatu organisasi mahasiswa merupakan momen penting dalam regenerasi kepemimpinan dan penguatan karakter individu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses pembinaan karakter dan kepemimpinan pada pengurus baru Ikatan Mahasiswa Kristen (IMKRIS) Universitas Negeri Medan (UNIMED). Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan partisipatif melalui observasi, wawancara, dan diskusi kelompok terarah (FGD). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan ini meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab, keterampilan komunikasi, solidaritas, dan pemahaman terhadap nilai-nilai kepemimpinan transformasional. Selain itu, peserta juga menunjukkan peningkatan dalam pengambilan keputusan yang berbasis nilai-nilai organisasi dan kemampuan adaptasi dalam menghadapi tantangan organisasi. Meskipun terdapat tantangan seperti keterbatasan waktu pelatihan, program ini memberikan dampak positif bagi kesiapan pengurus baru dalam menjalankan tugas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan program pembinaan yang lebih berkelanjutan agar proses pembentukan karakter dan kepemimpinan mahasiswa dapat berjalan secara optimal.

Kata kunci: Leadership, Karakter, Organisasi, Pembinaan

1. PENDAHULUAN

Pelantikan pengurus baru dalam suatu organisasi mahasiswa merupakan momen penting dalam regenerasi kepemimpinan dan penguatan karakter individu. Ikatan Mahasiswa Kristen (IMKRIS) Universitas Negeri Medan (UNIMED) sebagai organisasi mahasiswa berbasis keagamaan memiliki tanggung jawab dalam membentuk karakter dan jiwa kepemimpinan anggotanya. Pembinaan ini menjadi esensial agar para pemimpin baru mampu menjalankan tugas dengan integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme. Regenerasi kepemimpinan tidak hanya sebatas serah terima jabatan, tetapi juga mencakup transfer nilai-nilai kepemimpinan yang kuat. Namun, dalam banyak kasus, regenerasi kepemimpinan di organisasi mahasiswa masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya kesiapan mental, lemahnya pemahaman terhadap nilai-nilai kepemimpinan, serta minimnya pengalaman dalam mengelola organisasi. Oleh karena itu, diperlukan program pembinaan yang sistematis dan berkelanjutan agar pengurus baru memiliki kesiapan mental dan keterampilan kepemimpinan yang optimal.

[1]Pemimpin harus mampu berpikir inovatif dan bertransformasi dalam setiap strategi yang dipimpinnya agar kelak mampu menjadikan anggota lainnya menjadi mapan dalam berorganisasi. [2]Era digital saat ini akan mampu mendorong perubahan baru dalam setiap aktivitas organisasi seperti pelatihan, pembinaan, bimbingan secara digital yang mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dari dampak pelatihan tersebut

2. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan partisipatif. Data dikumpulkan melalui Observasi: Mengamati proses pelantikan dan pembinaan kepemimpinan yang diberikan kepada pengurus baru, termasuk interaksi mereka dalam kegiatan organisasi. Wawancara: Melakukan wawancara dengan pengurus baru serta pengurus sebelumnya untuk menggali pengalaman dan tantangan dalam kepemimpinan, serta bagaimana mereka menghadapi masalah dalam menjalankan tugasnya. Diskusi Kelompok Terarah (FGD): Melibatkan mahasiswa aktif dalam diskusi untuk memahami persepsi mereka tentang kepemimpinan dan karakter, serta mengevaluasi sejauh mana pembinaan ini berpengaruh terhadap kesiapan mereka. Metode ini dilakukan dengan observasi sejalan dengan penelitian [3]

2.1 Konsep Karakter dalam Kepemimpinan

Menurut [4] karakter terdiri dari tiga unsur utama, yaitu moral knowing (pengetahuan moral), moral feeling (perasaan moral), dan moral behavior (perilaku moral). Pembinaan karakter adalah suatu proses sistematis yang

bertujuan untuk membentuk dan mengembangkan nilai-nilai moral, etika, dan sikap positif dalam diri individu, sehingga mereka dapat bertindak dengan integritas, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap lingkungan sosialnya. Menurut Lickona (1991), pembinaan karakter mencakup tiga aspek utama: Moral Knowing (Pemahaman tentang nilai-nilai moral dan etika, seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab), Moral Feeling (Penguatan emosi dan motivasi untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai moral yang diyakini), dan Moral Behavior (Implementasi nyata dari nilai-nilai moral dalam tindakan dan keputusan sehari-hari). Dalam konteks kepemimpinan, pembinaan karakter tidak hanya berfokus pada aspek individu, tetapi juga pada pengaruhnya terhadap orang lain dan lingkungan organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki karakter kuat cenderung lebih mampu menghadapi tantangan, membangun kepercayaan dalam tim, serta menjaga stabilitas dan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks kepemimpinan, karakter yang kuat akan mencerminkan integritas, kejujuran, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas organisasi. Karakter yang baik juga mencerminkan bagaimana seorang pemimpin dapat bersikap konsisten dalam nilai dan prinsip yang dipegangnya.

2.2 Kepemimpinan Mahasiswa

[5] mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi mahasiswa, kepemimpinan lebih bersifat kolektif dan melibatkan keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, serta manajemen konflik [6]. Kepemimpinan mahasiswa harus didukung dengan kemampuan berpikir kritis, fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, dan keterampilan kolaboratif agar dapat membawa organisasi menuju visi yang lebih besar.

2.3 Model Pembinaan Kepemimpinan

Menurut [7], kepemimpinan transformasional adalah model yang tepat dalam membina calon pemimpin mahasiswa. Model ini menekankan pada empat dimensi utama: idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspirasional), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individualized consideration (pertimbangan individual). Melalui pendekatan ini, seorang pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi anggota untuk berpikir kritis dan berkembang secara personal.

3. HASIL DAN DISKUSI

Hasil pengabdian menunjukkan bahwa pembinaan karakter dan kepemimpinan melalui pelantikan pengurus baru memberikan dampak positif terhadap kesiapan mahasiswa dalam menjalankan tugas organisasi. Beberapa temuan utama adalah:

- Peningkatan Kesadaran Akan Tanggung Jawab: Peserta memahami pentingnya peran mereka dalam menjalankan roda organisasi, termasuk kesadaran terhadap visi dan misi organisasi.
- Perbaikan Keterampilan Komunikasi: Melalui simulasi kepemimpinan dan pelatihan komunikasi, para pengurus baru lebih percaya diri dalam berbicara di depan umum dan menyampaikan ide dengan lebih terstruktur.
- Peningkatan Rasa Solidaritas: Program ini memperkuat hubungan antara anggota, menciptakan iklim kerja sama yang lebih baik, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.
- Pemahaman Nilai-Nilai Kepemimpinan: Para peserta menunjukkan peningkatan pemahaman terhadap nilai-nilai kepemimpinan transformasional dan bagaimana menerapkannya dalam situasi nyata.
- Kesiapan dalam Mengambil Keputusan: Pengurus baru lebih siap dalam menghadapi situasi sulit dan mampu mengambil keputusan berdasarkan analisis yang lebih matang.

4.1 Kepemimpinan Adaptif di Era Digital

Adaptive leadership, yang menekankan perlunya pemimpin untuk bersikap fleksibel dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan terus berubah. Dalam konteks organisasi mahasiswa, kepemimpinan adaptif berarti mampu memahami perubahan sosial, tren digital, serta kebutuhan anggotanya agar organisasi tetap relevan dan progresif.

4.2 Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Etika

Dengan meningkatnya tuntutan transparansi dan akuntabilitas, pemimpin saat ini harus menanamkan nilai-nilai etika dan integritas dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan bukan hanya tentang efektivitas, tetapi

juga tentang moralitas. Pemimpin yang baik tidak hanya membawa organisasi menuju kesuksesan, tetapi juga menjunjung tinggi prinsip keadilan, kejujuran, dan kepedulian sosial.

4.3 Kepemimpinan Partisipatif dan Kolaboratif

Kepemimpinan partisipatif, di mana pemimpin tidak hanya memberi instruksi tetapi juga melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan. Di organisasi mahasiswa, model kepemimpinan ini menciptakan rasa memiliki yang lebih kuat dan meningkatkan kreativitas serta inovasi dalam menyelesaikan permasalahan.

4.4 Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah faktor utama yang membedakan pemimpin yang efektif. Aspek seperti kesadaran diri, empati, serta keterampilan sosial sangat menentukan keberhasilan seorang pemimpin dalam membangun hubungan yang harmonis di dalam tim dan menghadapi konflik dengan bijaksana.

Namun, terdapat tantangan dalam proses pembinaan ini, seperti kurangnya waktu pelatihan yang intensif dan masih adanya kesenjangan pengalaman antara pengurus lama dan baru. Oleh karena itu, diperlukan strategi pembinaan yang lebih berkelanjutan, seperti mentoring yang lebih aktif, pelatihan berkala, dan pemberian studi kasus nyata yang dapat membantu pengurus dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka [3].



Gambar 1. Acara Pelantikan



Gambar 2. Menyanyikan Indonesia Raya



Gambar 3. Diskusi

4. KESIMPULAN

Pembinaan karakter dan jiwa kepemimpinan dalam pelantikan pengurus baru IMKRIS UNIMED merupakan langkah strategis dalam menciptakan pemimpin muda yang berintegritas dan kompeten. Kegiatan ini tidak hanya memberikan pemahaman teoritis mengenai kepemimpinan, tetapi juga memberikan pengalaman praktis dalam mengelola organisasi. Ke depan, diperlukan program pembinaan yang lebih sistematis dan berkelanjutan agar pembentukan karakter dan kepemimpinan mahasiswa dapat berjalan optimal. Dengan adanya pembinaan yang lebih intensif dan berbasis praktik, pengurus baru dapat lebih siap menghadapi tantangan kepemimpinan di era yang semakin kompleks. Konsep kepemimpinan saat ini mengalami transformasi signifikan akibat perubahan sosial, teknologi, dan dinamika global. Dalam konteks akademik dan organisasi mahasiswa, kepemimpinan tidak lagi sekadar tentang otoritas dan kendali, tetapi lebih pada bagaimana seorang pemimpin mampu beradaptasi, menginspirasi, serta mendorong kolaborasi di tengah ketidakpastian.

Karakter merupakan kumpulan nilai, sikap, dan perilaku yang membentuk identitas serta integritas seseorang dalam kehidupan sosial dan profesionalnya. Di era modern, konsep karakter mengalami evolusi yang signifikan akibat berbagai perubahan sosial, ekonomi, budaya, serta kemajuan teknologi. Karakter tidak lagi sekadar dipandang sebagai aspek individual, tetapi juga sebagai elemen kunci dalam interaksi sosial, kepemimpinan, dan pembangunan masyarakat. Karakter sebagai Fondasi Kepemimpinan dan Kesuksesan, dalam dunia yang semakin kompetitif dan dinamis, karakter menjadi faktor penentu dalam keberhasilan seseorang, baik dalam lingkup akademik, profesional, maupun kepemimpinan. karakter mencakup tiga dimensi utama Moral Knowing (*pengetahuan moral*) – memahami nilai-nilai moral seperti kejujuran, keadilan, dan empati. Moral Feeling (*perasaan moral*) – memiliki motivasi dan kepekaan terhadap nilai-nilai moral dalam kehidupan sehari-hari. Moral Behavior (*perilaku moral*) – menerapkan nilai-nilai tersebut dalam tindakan nyata.

Seorang individu dengan karakter kuat akan mampu bertindak dengan integritas dan bertanggung jawab dalam menghadapi berbagai tantangan. Hal ini juga berlaku dalam konteks organisasi mahasiswa, di mana karakter yang kuat menjadi landasan bagi kepemimpinan yang efektif dan berkelanjutan. Transformasi Karakter dalam Era Digital Kemajuan teknologi dan digitalisasi telah membawa dampak besar terhadap bagaimana karakter individu terbentuk dan diuji. Di satu sisi, akses informasi yang luas dapat meningkatkan kesadaran etika dan sosial, namun di sisi lain, era digital juga menghadirkan tantangan baru seperti: Krisis Integritas Digital: Penyebaran berita palsu (*fake news*), pencurian data, serta ketidakjujuran dalam dunia digital dapat menguji karakter individu. Kejenuhan Sosial dan Krisis Empati: Interaksi yang semakin beralih ke media sosial dapat mengurangi kualitas komunikasi interpersonal dan empati terhadap sesama. Budaya Instant dan Tantangan Kesabaran: Kemudahan teknologi sering kali mendorong budaya instan, di mana ketekunan dan kerja keras tidak lagi menjadi prioritas utama dalam pembentukan karakter individu.

Karakter di era sekarang harus beradaptasi dengan tantangan ini, di mana individu perlu membangun kesadaran digital, berpikir kritis dalam mengonsumsi informasi, serta menjaga etika dalam berinteraksi di dunia maya. Pendidikan Karakter dalam Pembentukan Pemimpin Masa Depan Pendidikan karakter memiliki peran

penting dalam membentuk individu yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki integritas moral. Pendidikan karakter yang efektif harus mencakup: Pembiasaan Nilai-Nilai Positif: Menanamkan nilai-nilai seperti kejujuran, kedisiplinan, kerja sama, dan rasa tanggung jawab melalui kegiatan sehari-hari. Pendekatan Berbasis Keteladanan: Pemimpin atau figur otoritas harus menjadi contoh dalam penerapan nilai-nilai karakter. Integrasi Karakter dalam Kurikulum Pendidikan: Pendidikan formal harus memasukkan pembelajaran karakter dalam setiap aspek pembelajarannya, bukan hanya sebagai pelengkap.

Dalam konteks kepemimpinan mahasiswa, pembinaan karakter harus dilakukan secara sistematis, baik melalui program pelatihan, mentoring, maupun pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*). Karakter dan Kesiapan Menghadapi Tantangan Global Di era globalisasi, karakter tidak hanya menjadi faktor personal tetapi juga menentukan bagaimana seseorang berkontribusi dalam komunitas global. Karakter yang kuat membantu individu dalam menghadapi tantangan besar seperti: Kompetisi di Dunia Kerja: Dunia kerja semakin menuntut individu yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis tetapi juga memiliki karakter kuat, seperti ketahanan mental (*resilience*), kerja sama tim, dan etika profesional. Krisis Lingkungan dan Sosial: Karakter yang berbasis tanggung jawab sosial dan kepedulian lingkungan menjadi kunci dalam menghadapi berbagai isu global, seperti perubahan iklim dan kesenjangan sosial. Kepemimpinan yang Berorientasi pada Kebaikan Bersama: Pemimpin di era sekarang dituntut untuk memiliki karakter yang visioner, inklusif, serta mampu menciptakan perubahan positif bagi masyarakat. Konsep karakter di era sekarang tidak hanya berkaitan dengan individu tetapi juga dengan bagaimana individu tersebut berkontribusi terhadap masyarakat dan dunia. Dalam konteks kepemimpinan mahasiswa, pembentukan karakter harus dilakukan dengan pendekatan yang lebih adaptif dan relevan dengan tantangan zaman. Pendidikan karakter yang berkelanjutan dan berbasis pengalaman akan membantu menciptakan generasi pemimpin yang tidak hanya cerdas tetapi juga berintegritas, bertanggung jawab, dan siap menghadapi tantangan global.

Referensi

- [1] A. Purwanto, J. T. Purba, R. Sijabat, and ..., "The role of transformational leadership, organizational citizenship behaviour, innovative work behaviour, quality work life, digital transformation and leader member ...," *Linguistica* ..., 2021, [Online]. Available: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3987666
- [2] S. Roberto, S. Sekolah, T. Ilmu, and M. Sukma, "Analisis Dampak Inflasi dan Angkatan kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Sumatera Utara," *Jurnal Multimedia dan Teknologi Informasi*, vol. 05, no. 02, pp. 165–170, 2023.
- [3] S. R. Simangunsong, E. Sianturi, H. L. Satputri, N. Y. Putri, N. B. Sitepu, and S. Tinggi, "Sosialisasi Edukasi Kreasi Sampah Menjadi Rupiah di Desa Suka Meriah Kabupaten Tanah Karo," 2024.
- [4] E. Sembiring and S. R. Simangunsong, "The Effect Of Marketing Affiliate Tiktok And Discount Prices On Purchasing Decisions In Durin Tonggal Village-Elfrida Sembiring et.al The Effect Of Marketing Affiliate Tiktok And Discount Prices On Purchasing Decisions In Durin Tonggal Village," *Jurnal Ekonomi*, vol. 13, p. 2024, doi: 10.54209/ekonomi.v13i02.
- [5] A. Rahmatullah, A. D. Ramdanyah, and ..., "Improving organizational performance with organizational culture and transformational leadership through intervening organizational commitment variables," ... *Journal Of Digital* ..., 2022, [Online]. Available: <https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/1118>
- [6] A. D. Saputra, T. Andjarwati, and ..., "The Influence of Transformational Leadership, Work Motivation, and Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance," *International* ..., 2022, [Online]. Available: <https://conference.untag-sby.ac.id/index.php/icoema/article/view/2243>
- [7] S. Sudiarso, "the Effect of Transformational Leadership, Competence and Work Environment on Employee Performance of Pt Waskita Karya (Persero) Tbk in Becakayu 2a Ujung ...," *Dinasti International Journal of Management Science*, 2022, [Online]. Available: <https://dinastipub.org/DIJMS/article/view/1103>