Jurnal Masyarakat Merdeka (JMM), November, 2024
Vol. 7 (2), 121-128, 10.51213/jmm.v7i2.171
ISSN 2654-881X (Print) dan ISSN 2654-9174 (Online)
Available Online at jmm.unmerpas.ac.id

Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi Bagi Anggota Senkom Mitra Polri Kota Pasuruan

Muhammad Tahajjudi Ghifary[1], Eva Mufidah[2*], Ascosenda Ika Rizqi[3]
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur [1],
Universitas Negeri Surabaya[2]
Universitas Merdeka Pasuruan[3]
eva.moev@gmail.com*

Article History:
Received : 26-02-2025
Revised : 11-03-2025
Accepted : 11-03-2025
Publish : 11-03-2025

Kata Kunci: *Kepemimpinan; Manajemen Organisasi; Pengabdian Masyarakat; Senkom Mitra Polri*

Abstrak: *Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan manajemen organisasi anggota Senkom Mitra Polri di Kota Pasuruan. Pelatihan dil aksanakan pada 15 September 2024 dan diikuti oleh 50 anggota. Metode yang digunakan meliputi ceramah, diskusi kelompok, simulasi, dan studi kasus. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta terkait kepemimpinan dan pengelolaan organisasi. Pelatihan ini memberikan dampak positif pada efektivitas program kerja dan koordinasi antaranggota. Program ini menjadi model pengembangan kapasitas yang dapat diterapkan di organisasi masyarakat lainnya.*

Keywords: *Leadership; Organizational Management; Community Service; Senkom Mitra Polri*

Abstract: *This community service activity aims to improve the leadership and management skills of Senkom Mitra Polri member organizations in Pasuruan City. The training was held on September 15, 2024 and was attended by 50 members. The methods used included lectures, group discussions, simulations, and case studies. The evaluation results showed a significant increase in participants' understanding of leadership and organizational management. This training has a positive impact on the effectiveness of work programs and coordination between members. This program is a model for capacity development that can be applied to other community organizations.*

Pendahuluan

Kepemimpinan dan manajemen organisasi merupakan dua aspek yang tidak terpisahkan dalam menjalankan organisasi modern. Menurut Yukl [1] , kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyepakati tujuan yang harus dicapai. Hal ini sangat relevan dalam konteks organisasi seperti Senkom Mitra Polri, Novani Putri [10] menjelaskan mengenai senkom, dijelaskan bahwa "*Members of the Kamtibmas (Keamanan dan Ketertiban Masyarakat) partners of the National Police Headquarters established or formed an organization that can play a role in helping inform and assist security in their immediate environment or wherever they are and provide information to the public about the importance of self-security in their respective environments voluntarily called the Sentra Komunikasi (Senkom) Police Partner*". Jadi salah satu tugas dari senkom adalah menjaga keamanan dan ketertiban, di mana kepemimpinan

DOI : 10.51213/jmm.v7i2.171

tidak hanya berfokus pada pengarahan, tetapi juga pada kolaborasi antar anggota untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

Senkom Mitra Polri, sebagai organisasi berbasis komunitas, membutuhkan pemimpin yang mampu mengambil keputusan strategis dan memotivasi anggotanya. Robbins dan Judge [2] menekankan pentingnya pengelolaan organisasi yang efektif untuk mencapai tujuan kolektif. Dalam hal ini, manajemen berfungsi sebagai alat untuk mengorganisasi sumber daya manusia dan non-manusia secara efisien, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan [3].

Masalah yang dihadapi oleh Senkom antara lain adalah kurangnya pemahaman anggota tentang kepemimpinan yang efektif dan strategi manajemen organisasi. Kondisi ini menghambat pelaksanaan program kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi menjadi solusi yang relevan untuk meningkatkan kompetensi anggota. Deswarta et al. [4] menyebutkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam menjalankan tugas organisasi.

Pelatihan ini tidak hanya dirancang untuk memberikan wawasan teoretis, tetapi juga pengalaman praktis melalui metode partisipatif. Pendekatan ini sejalan dengan temuan Putranto et al. [5], yang menunjukkan bahwa pelatihan berbasis partisipasi dapat meningkatkan keterlibatan peserta dan memberikan dampak jangka panjang pada organisasi.

Tujuan lain dari pelatihan ini adalah membangun komunikasi yang lebih baik antaranggota. Komunikasi yang efektif merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi, sebagaimana dinyatakan oleh Robbins dan Judge [2]. Dalam organisasi seperti Senkom, di mana koordinasi menjadi kunci utama, keterampilan komunikasi sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional.

Sebagai organisasi yang memiliki misi sosial, Senkom Mitra Polri juga harus mampu merespons tantangan eksternal seperti perubahan lingkungan sosial dan kebijakan pemerintah. Kepemimpinan yang adaptif, sebagaimana dijelaskan oleh Bass [7], dapat membantu organisasi untuk tetap relevan dan responsif terhadap perubahan.

Selain itu, pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi anggota untuk berkontribusi lebih aktif dalam kegiatan organisasi. Motivasi adalah salah satu aspek penting yang menentukan kinerja individu dan organisasi (Yustan et al.,) [6]. Dengan adanya pelatihan, diharapkan anggota tidak hanya memahami perannya, tetapi juga memiliki semangat untuk melaksanakannya.

Dalam jangka panjang, pelatihan ini bertujuan untuk menciptakan pemimpin-pemimpin baru yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Sebagaimana dinyatakan oleh Putranto et al. [5], investasi dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia adalah langkah strategis untuk memastikan keberlanjutan organisasi.

Dengan mempertimbangkan tujuan dan manfaat tersebut, pelatihan ini dirancang secara sistematis untuk menjawab kebutuhan Senkom Mitra Polri. Berbagai metode diterapkan untuk memastikan peserta tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu mengaplikasikannya dalam konteks organisasi mereka Machmud, M., & Wempi, F. [8].

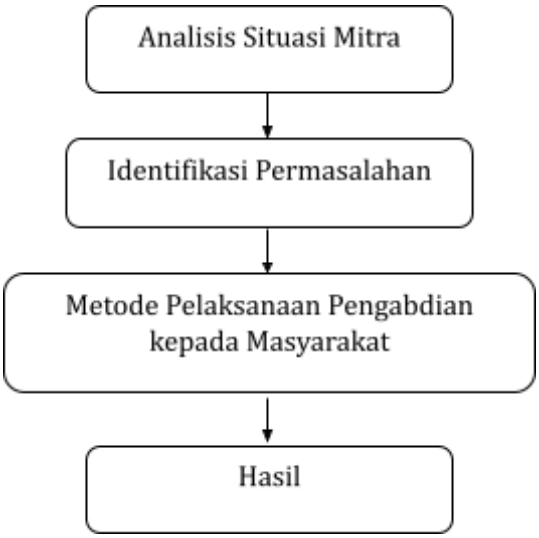
Metode Pelaksanaan

Berisi uraian pelaksanaan kegiatan meliputi lokasi, waktu, latar belakang peserta, dan banyak peserta. Pada bagian ini juga menguraikan metode kegiatan dan penyampaian

DOI : 10.51213/jmm.v7i2.171

materi. Pilih salah satu atau mengombinasikan beberapa metode kegiatan antara lain: (1) training/ pelatihan terkait barang maupun jasa, difusi ipteks, substitusi ipteks (ipteks terbarukan), atau simulasi ipteks; (2) pendidikan berkelanjutan; (3) penyadaran/ peningkatan pemahaman terhadap suatu masalah; serta (4) konsultasi/pendampingan/ mediasi. Metode kegiatan dapat diperjelas menggunakan gambar *flowcart* atau diagram beserta indikator keberhasilan setiap metode yang diterapkan.

Contoh Diagram:



Gambar 1. Contoh Diagram

Hasil dan Pembahasan

1. Peningkatan Pemahaman Peserta

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa rata-rata skor pemahaman peserta meningkat dari 65% pada pretest menjadi 85% pada posttest. Peningkatan ini menunjukkan efektivitas metode pelatihan yang digunakan, yaitu kombinasi ceramah, diskusi, simulasi, dan studi kasus. Menurut Deswarta et al. [4], metode ini memungkinkan peserta untuk tidak hanya memahami teori, tetapi juga mengaplikasikannya dalam situasi nyata.

Simulasi yang dilakukan selama pelatihan, seperti praktik pengambilan keputusan dalam situasi darurat, mendapatkan respons positif dari peserta. Banyak peserta mengaku bahwa simulasi ini membantu mereka memahami pentingnya komunikasi yang efektif dan kerja sama tim. Robbins dan Judge [2] menekankan bahwa simulasi dapat meningkatkan kemampuan praktis peserta dengan memberikan pengalaman yang mendekati kenyataan.

2. Dampak pada Kinerja Organisasi

Setelah pelatihan, beberapa perubahan positif terlihat dalam pelaksanaan program kerja Senkom. Misalnya, kegiatan patroli dan koordinasi dengan aparat kepolisian menjadi lebih terstruktur. Hal ini mendukung temuan Putranto et al. [5] yang menyatakan bahwa pelatihan kepemimpinan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional organisasi.

Peningkatan kinerja juga terlihat pada kemampuan anggota dalam merencanakan dan mengelola kegiatan. Sebagai contoh, program kerja yang sebelumnya sering tertunda kini dapat diselesaikan tepat waktu. Yustan et al. [6] menyebutkan bahwa manajemen waktu yang baik adalah salah satu hasil dari pelatihan manajemen organisasi yang efektif.

DOI : 10.51213/jmm.v7i2.171

3. Motivasi Anggota

Motivasi anggota juga mengalami peningkatan setelah pelatihan. Banyak peserta mengaku merasa lebih percaya diri dalam mengambil peran kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berhasil menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar di kalangan anggota. Bass [7] menyatakan bahwa pemimpin yang baik dapat memotivasi anggota untuk bekerja melampaui ekspektasi mereka.

4. Peningkatan Koordinasi

Pelatihan ini juga berhasil meningkatkan koordinasi antaranggota. Diskusi kelompok yang dilakukan selama pelatihan membantu peserta memahami pentingnya komunikasi yang jelas dan terbuka. Menurut Robbins dan Judge [2], komunikasi yang efektif adalah kunci untuk membangun kerja sama tim yang solid.

5. Kendala yang Dihadapi

Namun, pelatihan ini juga menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu dan ruang pelatihan. Beberapa peserta merasa bahwa waktu yang dialokasikan untuk simulasi terlalu singkat. Sebagai solusi, program tindak lanjut direncanakan untuk memberikan pelatihan tambahan, terutama pada topik-topik yang membutuhkan pemahaman mendalam.

6. Rekomendasi untuk Program Selanjutnya

Berdasarkan hasil evaluasi, beberapa rekomendasi diajukan untuk pelatihan di masa depan:

a. Menambah durasi pelatihan untuk memastikan setiap materi dapat disampaikan dengan mendalam.
b. Menggunakan teknologi seperti video pembelajaran untuk meningkatkan interaktivitas.
c. Melibatkan fasilitator eksternal yang memiliki pengalaman praktis dalam kepemimpinan dan manajemen organisasi.

7. Relevansi dengan Dunia Kerja atau Organisasi

Pelatihan ini juga memiliki relevansi tinggi dengan dunia kerja. Banyak keterampilan yang diajarkan, seperti pengambilan keputusan dan manajemen waktu, dapat diterapkan dalam berbagai konteks profesional. Sebagaimana dinyatakan oleh Hasibuan [3], keterampilan ini penting untuk memastikan keberhasilan individu dalam lingkungan kerja yang dinamis.

8. Dampak Jangka Panjang

Dalam jangka panjang, pelatihan ini diharapkan dapat menciptakan pemimpin-pemimpin baru di lingkungan Senkom Mitra Polri. Kepemimpinan yang kuat akan memastikan keberlanjutan organisasi dan kemampuannya untuk menghadapi tantangan di masa depan.

Kesimpulan

Pelatihan ini berhasil meningkatkan kompetensi kepemimpinan dan manajemen anggota Senkom Mitra Polri. Dampak positif terlihat dalam peningkatan kinerja organisasi dan motivasi anggota. Program ini dapat menjadi model bagi organisasi masyarakat lainnya dalam memberdayakan anggotanya.

Pengakuan/Acknowledgements

Ucapan terima kasih tak terhingga kepada SENKOM Kota Pasuruan yang sudah memberikan tempat sehingga pengabdian kepada Masyarakat yang dilakukan berhasil

dilaksanakan, terima kasih juga kepada LPPM Universitas Merdeka Pasuruan dan terutama jurnal JMM yang sudah berkenan menampung artikel yang sudah kami buat, terima kasih juga kepada teman-teman yang sudah bekerja keras meluangkan waktu di Tengah kesibukan yang padat sehingga artikel ini dapat terbit di jurnal JMM LPPM Universitas Merdeka Pasuruan.

Daftar Pustaka

[1.] Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

[2.] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.

[3.] Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

[4.] Deswarta, D., Sanusi, A., & Desmawati. (2024). Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Berorganisasi pada Siswa SMAN 11 Pekanbaru. *IJTIMA': Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 28-31. DOI: https://journal.uir.ac.id/index.php/ijtima.

[5.] Putranto, I., Citra, E., Syamruddin, M. Y., & Widodo, S. (2020). Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Karang Taruna Kelurahan Pamulang Timur Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan. *Indonesian Journal of Society Engagement (IJSE)*, 1(1), 23-38. DOI: https://doi.org/10.33753/ijse.v1i1.2

[6.] Yustan, A., Rahmah, A., Zuraida, D., & Maulana, R. (2022). Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi dalam Kegiatan Organisasi Kemahasiswaan. *JOSH*, 1(2), 82-87. DOI: https://journal.mediapublikasi.id/index.php/amma.

[7.] Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Free Press.

[8.] Machmud, M., & Wempi, F. (2022). Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Pelatihan Kepemimpinan. *Jurnal INKAM*, 1(1), 19-23.

[9.] Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

[10.] Novani Putri, R., & Rahardjo, W. (2023). *Meaningfulness of work, work involvement and organizational commitment in Sentra Komunikasi (Senkom) Police Partner*. *International Journal of Research Publications*, *119*(1). https://doi.org/10.47119/ijrp1001191220234477