

**KEPEMIMPINAN KOPRS SUKARELA PALANG MERAH INDONESIA;
UPAYA MENINGKATKAN SKILL ANGGOTA**

**Megariani, Mahmud MY, Fransisko Chaniago, Suci Fitriani, Summiyani,
dan Yuliana Afifah**

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
Email: megarianija@gmail.com, mahmudyasin@uinjambi.ac.id,
fransisko@uinjambi.ac.id, sucifitriani@uinjambi.ac.id,
summiyani@uinjambi.ac.id, dan yulianaafifah@uinjambi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi kepemimpinan yang digunakan dalam peningkatan keahlian anggota, mengetahui tahapan tahapan, dan faktor penghambat kegiatan di Organisasi Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang menggunakan teknik interview, observasi dan wawancara. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Strategi Kepemimpinan Korps Sukarela Palang Merah Indonesia dalam Meningkatkan Skill Anggota, dengan memberikan pengajaran materi dan praktek sesuai dengan skill di bidangnya masing masing. Tahapan- tahapan kegiatan yang menyangkut dalam peningkatan skill anggota yaitu pendidikan dan latihan dasar ruangan, pendidikan dan latihan lapangan, pendidikan dan latihan anggota tetap, latihan gabungan dengan basarnas, latihan dasar kepemimpinan organisasi, dan latihan mingguan anggota. Faktor pendukung pemimpin selalu menanamkan jiwa positif terhadap anggota dalam proses peningkatan skill anggota. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu pertama, tidak terjalannya pengaplikasian peran pengurus yang sesuai dengan latihan dasar kepemimpinan organisasi, kedua, beberapa anggota belum bisa manajemen waktu antara akademisi dan organisasi sehingga anggota yang cenderung melakukan aktivitas berlebihan, dan ketiga, mengenai pendanaan kampus untuk kegiatan organisasi terkadang tidak sesuai dengan apa yang diajukan pengurus.

Kata kunci: Kepemimpinan, strategi, anggota, keahlian, peningkatan

Abstract

This study aims to determine the leadership strategy used in improving members' skills and to find out the stages and inhibiting factors of activities related to improving the skills of members in the Organizational Special Activity Unit of the Indonesian Red Cross Voluntary Corps at UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Higher Education. This research is field research, namely by collecting data in the field. This study uses interview techniques, observation, and interviews. The research results show that the Indonesian Red Cross Volunteer Corps Leadership Strategy to Improving Member Skills, namely providing teaching material and practice in accordance with the skills in their respective fields. The stages of activities involved in improving members' skills are basic room education and training, field education and training, permanent member education and training, joint training with Basarnas, basic organizational leadership training, and weekly member training. As for the supporting factors, the leader always instills a positive spirit in the members in the process of improving their skills of the members. While the inhibiting factors are first, the implementation of the role of administrators is not in accordance with basic organizational leadership training, second, some members have not been able to manage time between academics and organizations so members tend to do excessive activities, and third, regarding campus funding for organizational activities sometimes not according to what the manager said.

Key Words: Leadership, Strategy, Member, Skill, Improvement

PENDAHULUAN

Pengalaman yang dialami berbagai organisasi di Negara maju menunjukkan bahwa hanya organisasi yang secara konsisten terus meningkatkan dirinya melalui pengembangan organisasi yang dapat bertahan. Dalam kenyataannya organisasi seringkali terjadi keadaan yang tidak mengalami pertumbuhan yang disebabkan keengganan manusia sebagai anggota organisasi untuk mengikuti perubahan, dimana perubahan dianggap bisa menyebabkan *morale dis equilibrium* (hilangnya keseimbangan moral). Hal ini mengakibatkan penyakit manusia sebagai anggota masyarakat atau tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi sehingga perlu dilakukan pengembangan organisasi untuk melakukan evaluasi, adaptasi, kaderisasi dan inovasi¹.

Era globalisasi menuntut setiap organisasi untuk selalu berbenah. Organisasi terdiri dari sekelompok manusia yang cepat berubah, dinamis, penuh tantangan, dan penuh dengan ketidakpastian. Oleh karena itu, diperlukan manusia yang memiliki kemampuan untuk memahami situasi dan mampu memecahkan suatu masalah, serta mampu mengantisipasi perkembangan dunia dengan tetap berorientasi pada nilai dan budaya yang luhur. Dengan kata lain, kunci untuk menghadapi globalisasi ialah sumber daya manusia yang terus ditingkatkan².

Dengan kemajuan zaman yang diiringi kecanggihan teknologi tentu memerlukan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan *hard skill* dan *soft skill* yang seimbang. Apabila dicermati, sejak dahulu telah diyakini bahwa pendidikan yang hanya berbasiskan *hard skill*, yaitu menghasilkan lulusan yang hanya memiliki prestasi dalam akademis, sulit akan berhasil. Di dalam proses pembelajaran juga harus berbasis pada pengembangan *soft skill*, karena kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan kemampuan teknis semata atau *hard skill* saja, tetapi lebih ditentukan oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain atau *soft skill*. Bahkan hal ini sangat penting dalam pembentukan karakter anak bangsa sehingga mampu bersaing, beretika, bermoral, sopan santun dalam berinteraksi dengan masyarakat³.

Perilaku organisasi sebagai suatu bidang studi, mencakup semua aspek yang berhubungan dengan tindakan manusia yang bergabung dalam suatu organisasi atau kelompok kerjasama, yaitu aspek pengaruh organisasi terhadap manusia dan juga sebaliknya pengaruh manusia itu sendiri terhadap organisasi⁴.

Berbagai pengertian perilaku organisasi telah banyak dikemukakan oleh para ahli, perilaku organisasi sebagai terjemahan dari *Organizational Behavior*. Dalam perspektif sistem pengendalian manajemen, Sokarno, 2002, mengemukakan bahwa perilaku organisasi merupakan "*crucial*" untuk dapat memahami, menjelaskan, memperkirakan dan mempengaruhi/mengubah perilaku

¹ Kenan R. Omurtag et al., "Perubahan Dan Pengembangan Organisasi," *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 54, no. 11–12 (2020): 661–68.

² Fatahullah Jurdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Wisma kalimetro (Malang: Intrans Publishing, 2018).

³ Widarto, *Buku Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Pendidikan Vokasi Melalui Clop Work*, *Paramitra Publishing*, vol. 4 (Yogyakarta: Paramitra Publishing, 2011).

⁴ L. E. Ricou et al., "Rhodope and Vardar: The Metamorphic and the Olistostromic Paired Belts Related to the Cretaceous Subduction under Europe: Reply to Ivan Zagorchev's Comment 'Rhodope Facts and Tethys Self-Delusions,'" *Geodinamica Acta* 13, no. 1 (2000): 61–63, <https://doi.org/10.1080/09853111.2000.11105363>.

manusia yang terjadi di organisasi. Pengertian ini mengandung tiga unsur pengertian yaitu perilaku organisasi mencermati tingkah laku yang kasat mata seperti diskusi dengan teman kerja mengoperasikan komputer untuk menyusun laporan, perilaku organisasi mempelajari tingkah laku manusia sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok organisasi dan perilaku kelompok juga menganalisis perilaku kelompok dan organisasi sendiri⁵.

Perilaku organisasi (*organizational behavior*) adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang di miliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan ke-efektifan suatu organisasi. Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang nyata untuk dipelajari dengan berbagai macam bentuk pengetahuan. Dalam hal ini organisasi tentu membutuhkan sosok figur seorang pemimpin⁶.

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam suatu organisasi sebab kepemimpinan adalah salah satu kunci vital keberhasilan organisasi dapat tercapai. Semua keputusan, pergerakan dan laju pembangunan membutuhkan *leadership*. Alasan penting mengapa *leadership* penting ialah sebagai dasar untuk membangun tim yang kuat. Visi dan Misi sebuah tim harus di capai melalui kerja keras dan membutuhkan bimbingan dari orang yang memiliki kemampuan dalam memimpin yang sangat kuat. Dengan kekuatan *leadership* yang baik dan kerja sama tim merupakan bentuk yang baik, untuk menyelesaikan setiap hambatan dan rintangan dapat di hadapi dengan mudah oleh tim⁷.

Kepemimpinan dalam organisasi dapat membentuk perilaku warga atau anggota organisasi, dimana dengan adanya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan anggota organisasi yang secara sadar mampu melakukan hal-hal di luar tanggung jawab pekerjaannya sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Peran pimpinan dalam membentuk perilaku organisasi penting dalam menciptakan suasana organisasi yang nyaman⁸.

Kegagalan-kegagalan organisasi dan lembaga diberbagai tempat erat kaitannya dengan pengaruh sumber daya manusia sebagai penggerakannya. Masalah yang tak jarang kita jumpai menimpa sebuah organisasi di antaranya, Ketidakseimbangan sumber daya yang tersedia dengan perencanaan suatu organisasi yang hendak di capai, Ketidaksesuaian latar belakang keilmuan pekerja dengan yang di kerjakan membuat pekerjaan yang di jalani terasa rumit serta tidak terarah pada tujuan akhir, Pekerja yang memiliki misi berbeda dengan misi suatu organisasi dan lembaga dan Ketidakmampuan pemimpin dalam menyelesaikan persoalan yang ada.

Menurut Fahmi, kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika

⁵ Arifin Tahir, *Buku Ajar Perilaku Organisasi, Buku Ajar Perilaku Organisasi*, 2014.

⁶ Bernhard Tewal et al., "Perilaku Organisasi" Manado (2017): 1–287, <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.

⁷ Angger Dewantara, "Meningkatkan Level Leadership Seorang Pemimpin," 2022.

⁸ Iswatun Hasanah dan Hilmi Qosim Mubah, "Kepemimpinan Altruis Dalam Membentuk Organizational Citizenship Behaviour Pada Pegawai Di Smp Plus Nurul Hikmah Pamekasan," *Re-JIEM* 21, no. 1 (2020): 1–9, <https://doi.org/https://doi.org/10.19105/re-jiem.v5i2.7642>.

perkembangan hidup manusia. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan⁹.

Oleh karena itu, Seorang pemimpin dituntut harus mampu secara terampil membimbing organisasi menuju arah strategi baru. Seorang yang mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian atau pendapat orang atau sekelompok orang serta mengarahkan bawahannya dalam melakukan berbagai hal yang kiranya dapat memberikan dampak terhadap pengembangan sumber daya yang ada.

Pemimpin merupakan seorang yang positif dan penuh percaya diri yang memiliki visi, misi dan nilai etika yang tinggi, dengan kemampuan menyampaikan gagasan dan mampu dalam rangka mendorong dan berhubungan baik dengan orang lain. Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini di karenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi¹⁰.

Dalam hal ini dapat di artikan bahwa peran seorang pimpinan pada organisasi begitu sangat penting di karenakan pimpinan dapat menjadi salah satu ujung tombak dari kesuksesan pada organisasi. Peran pimpinan di antaranya ialah dapat mengatur konflik pada organisasi yang di pimpinnya sehingga konflik tersebut dapat di selesaikan dengan baik dan tidak ada yang di rugikan. Pimpinan merupakan seseorang yang bekerja lewat orang lain dengan koordinasi pada aktivitas mereka untuk memperoleh tujuan organisasi.

Strategi kepemimpinan memberikan cakupan dan arahan untuk membantu menyukseskan organisasi. Bagian utama dari kesuksesan tersebut berasal dari pengelolaan perubahan terus-menerus secara efektif melalui pengembangan proses dan sumber daya. Oleh sebab itu, semua eksekutif dan manajer harus punya alat yang di butuhkan untuk menyusun dan mengimplementasikan strategi, lalu menggunakannya di momen yang tepat. Pengelolaan lingkungan yang dinamis dan penuh ketidakpastian membutuhkan para pemimpin strategis yang secara konsisten mempertahankan arah, sekaligus membangun sasaran dan objektif untuk tim yang di pimpin. Kepemimpinan strategis bisa di bilang berhasil jika menggabungkan elemen manusia, sudut pandang analitis, dan taktik cerdas.

Menurut Stephanie K Marrus dalam¹¹, Strategi di definisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang fokus pada tujuan jangka panjang organisasi, di sertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat di capai. Strategi secara umum bisa diartikan sebagai upaya individu atau kelompok untuk membuat skema guna mencapai target sasaran yang hendak di tuju. Dengan kata lain, strategi adalah seni bagi individu ataupun kelompok untuk memanfaatkan, kemampuan dan sumber daya yang di

⁹ V Rahul Marshal² Balaran Naik, P Karunakar, and M Jayadev, "Kepemimpin Kh. Abdul Khobir Hasan Dalam Pengelolaan Pondok Pesantren Baitul Arqom Al-Islami," *J Conserv Dent.* 2013 16, no. 4 (2013): 2013, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23956527/>.

¹⁰ Sahrudin, "Pentingnya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Mutu Pada Sebuah Organisasi," *Pascasarjana Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari* volume 1 n (2021): 223–34, <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.

¹¹ Yanuaria, (2012)

memiliki guna untuk mencapai target sasaran melalui tata cara yang dianggap dapat efektif dan efisien untuk mencapai sasaran yang telah di harapkan¹².

Adapun salah satu Organisasi Mahasiswa di Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi adalah Unit Kegiatan Khusus (UKK) yang bergerak dibidang kemanusiaan yakni Korps Sukarela Palang Merah Indonesia (KSR-PMI). Organisasi internal ini merupakan organisasi di bawah naungan Rektor UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi dan Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan di luar kampus juga di bawah naungan PMI. Korps Sukarela Palang Merah Indonesia (KSR-PMI) yang merupakan salah satu unit dari perhimpunan PMI yang serta memenuhi syarat menjadi anggota KSR PMI.

Mahasiswa sebagai generasi penerus bangsa perlu dibimbing dan didorong seoptimal mungkin dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan *soft skill* yang bisa berguna kelak ketika mereka lulus. Dalam berorganisasi, mahasiswa diajarkan untuk mampu menghadapi dan membaca situasi atau permasalahan yang muncul dalam organisasi. Perilaku pimpinan organisasi juga dapat terbentuk melalui kegiatan yang ada di organisasi agar dapat melihat hal-hal yang timpang dalam lingkungan kampus¹³.

Selanjutnya, pertumbuhan dan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), sosial, ekonomi, dan lingkungan menimbulkan permasalahan yang harus dihadapi organisasi menjadi semakin luas dan kompleks. Permasalahan tersebut terus berkembang sesuai percepatan perubahan yang terjadi. Situasi yang terjadi menjadikan pembelajaran bahwa permasalahan tidak tumbuh secara linier, di mana banyak sekali hal-hal yang tidak pernah diduga sebelumnya. Dengan demikian organisasi dituntut untuk terus-menerus mempersiapkan dirinya mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan.

Perlu adanya inovasi oleh KSR PMI Unit UPR agar organisasi terus eksist dan tidak terganggu program kerja untuk kemanusiaan¹⁴. Perubahan-perubahan situasi yang terjadi dapat berujung pada pembentukan perilaku pimpinan organisasi. Dalam hal ini organisasi korps sukarela palang merah indonesia UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Koprs Sukarela Palang Merah Indonesia (KSR-PMI) UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi memiliki Anggaran dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART) sebagai pedoman dalam pelaksanaan roda organisasi. Anggaran dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) merupakan pedoman yang memuat peraturan bagi anggota organisasi dalam menjalankan kegiatan. Anggota organisasi akan terikat dalam organisasi tersebut. Karena di dalamnya berisi aturan yang memberikan pedoman atau prosedur dan sanksi bagi anggota yang melanggar AD/ART agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Dengan ini Unit Kegiatan Khusus Koprs Sukarela Palang Merah

¹² R Adumayanti Siregar, "Pengertian Strategi," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2020): 1689–99.

¹³ Zaifur Rofiq dan Nor Hasan, "Implementasi Program Kegiatan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Menumbuhkan Perilaku Kepemimpinan Mahasiswa Di Iain Madura," *Re-JIEM* 4, no. 2 (2021): 233–44.

¹⁴ S S Sinurat, "Palang Merah Indonesia (KSR PMI) Unit Universitas Palangka Raya Dalam Mengeksistensikan Organisasi Dimasa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)," *Journal Administrasi Publik (Jap)-E-Issn ...* 8, no. 1 (2022), <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JAP/article/view/4143%0Ahttps://e-journal.upr.ac.id/index.php/JAP/article/download/4143/3130>.

Indonesia Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi adalah tempat yang sesuai untuk mahasiswa yang merupakan agen-agen penerus bangsa sekaligus seorang sukarelawan. Untuk menjadi mahasiswa yang peduli pada sesama sekaligus bertanggung jawab terhadap kemasyarakatan dan kebangsaan, maka menjadi relawan Palang Merah Indonesia adalah salah satu cara mewujudkannya. Sebagai prinsip-prinsip organisasi perhimpunan palang merah dan bulan sabit merah internasional yang mengandung nilai-nilai kemanusiaan.

Berdasarkan hasil Observasi penulis pada tanggal 15 Mei 2022 bahwa : Anggota Korps Sukarela Palang Merah Indonesia UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi mengalami penurunan minat, kualitas dan juga *skill* dari tahun ke tahun semakin lemah dan berkurang. Hal itu pun terjadi karena lemahnya strategi seorang pemimpin dalam membimbing organisasi dan juga rendahnya kemampuan anggota sehingga sulitnya mengatur aktifitas yang berlebih di karenakan anggota ini adalah seorang mahasiswa. Oleh karena itu, tidak dapat di pungkiri bahwa pemimpin di tuntun harus mampu secara terampil membimbing organisasi menuju arah strategi baru dalam peningkatan *skill* anggota.

Berdasarkan Uraian yang telah dipaparkan di atas maka peneliti menganggap bahwa pentingnya penelitian ini dilakukan dalam rangka melihat bagaimana Strategi Kepemimpinan Koprps Sukarela Palang Merah Indonesia dalam Meningkatkan Skill Anggota di Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif (*qualitative research*). penelitian kualitatif di tujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang di ajak berwawancara, di observasi, di minta memberikan data, pendapat, pemikiran dan persepsinya¹⁵.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah desain studi kasus yang berupaya menelaah sebanyak mungkin data mengenai subjek yang di teliti. Jenis penelitian yang di gunakan ialah studi kasus. Studi kasus merupakan suatu inkuiri empiris yang menyelidiki tentang fenomena di dalam konteks yang mana batasan antara fenomena dan konteks tak tampak secara jelas dan multisumber bukti di manfaatkan. Terutama peneliti mengambil tipe ini karena para peneliti merasa bahwa menggali tindakan ini adalah pilihan yang tepat. Lebih erat kaitannya dengan penjelasan tentang strategi kepemimpinan dalam peningkatan skill anggota di Organisasi Korps Sukarela Palang Merah Indonesia UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Penelitian ini menggunakan teknik interview, observasi dan wawancara. Penelitian ini di lakukan di Organisasi Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Bertempatkan di Gedung Student Center UIN STS Jambi, Jl. Jambi Ma. Bulian Km. 16, Sei. Duren, Mendalo darat, Kec. Jambi luar kota, Jambi. Yang menjadi subjek dalam penelitian ini yaitu Komandan Korps Sukarela Palang Merah Indonesia (KSR-PMI), Dewan Penasehat Organisasi (DPO), dan Kepala Bidang

¹⁵ Muhammad Rijal Fadli, "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif," *Humanika* 21, no. 1 (2021): 33–54, <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>.

Pengembangan Sumber Daya Organisasi (PSDO) selaku pengurus serta Informan Pendukung yaitu Anggota Tetap pada Tahun 2022 Korps Suka Palang Merah Indonesia Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Berkenaan dengan teknik analisis data yaitu penulis menggunakan reduksi data, Penyajian data dan Verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Kepemimpinan Korps Sukarela Palang Merah Indonesia dalam Meningkatkan Skill Anggota di Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Strategi dianggap penting dilakukan untuk pertumbuhan suatu organisasi dimana seorang pemimpin yang selalu mengarahkan para bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama, cara memberikan arahan dan cara pengajaran yang baik kepada pengurus dan anggota guna untuk meningkatkan minat, semangat, serta kemampuan anggota organisasi terkhususnya di Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Suthan Thaha Saifuddin Jambi.

Keaktifan dalam organisasi memberikan pengaruh positif kepada anggotanya¹⁶. Organisasi sebagai wadah tentu membutuhkan pemimpin strategis yang secara konsisten mempertahankan arah, sekaligus membangun sasaran dan objektif untuk tim yang di pimpin. Kepemimpinan strategis bisa di bilang berhasil jika menggabungkan elemen manusia, sudut pandang analitis, dan taktik cerdas. Untuk membantu mahasiswa supaya bisa memiliki kemampuan terkait *soft skill* tersebut, organisasi harus inovatif dan fleksibel supaya mampu menghadapi situasi dan konteks yang saat ini telah berubah¹⁷.

Menurut Iverson (2001) *skill* adalah sesuatu yang membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang di miliki setiap orang agar dapat lebih menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. *Skill* berkaitan dengan kemampuan akal, pikiran, ide dan kreativitas dalam melakukan pekerjaan agar menjadi lebih bermakna. Dalam meningkatkan *skill* anggota sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang di tentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi¹⁸.

Oleh sebab itu, di perlukan strategi khusus dalam peningkatan *skill*, agar lebih maju pada organisasi yang di pimpin khususnya di Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Suthan Thaha Saifuddin Jambi. Di sisi lain juga sangat membutuhkan peran komandan selaku pemimpin dan Pembina, mengayomi, memotivasi dalam organisasi, sehingga dengan begitu pengurus akan semakin mampu dan mudah dalam menjalankan tugasnya dengan begitu tujuan dari organisasi akan tercapai secara efektif, efisien, dan kedisiplinan.

Strategi merupakan tindakan yang dilakukan oleh pihak lembaga untuk

¹⁶ Famila Rusdianti Suranto, "Pengalaman Berorganisasi Dalam Membentuk Soft Skill Mahasiswa," *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 28, no. 1 (2018): 58–65.

¹⁷ Badiklat Kemhan, "Keputusan Kabadiklat Kemhan," 2016, 74.

¹⁸ Longitudinal StudyCha, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP TVRI Stasiun Gorontalo.," 2014, 1–6.

menyelaraskan suatu visi dan misi yang telah menjadi program yang akan dilaksanakan sebagai tindakan nyata dalam pelaksanaannya¹⁹. Ada beberapa strategi-strategi khusus yang dilakukan dalam meningkatkan *skill* anggota meningkatkan kedisiplinan terhadap anggota, menciptakan hubungan dan pendekatan yang baik terhadap pengurus, meningkatkan nilai beragama pada anggota, melakukan keteladanan yang baik terhadap anggota, menjadikan sistem yang kokoh antar pengurus dan anggota sebagai mitra kerja, menciptakan rasa kekeluargaan, memberikan beban kerja pengurus yang seimbang sesuai jabatan, mengembangkan potensi dan minat pengurus, mendampingi pengurus dan anggota dalam melakukan kegiatan, dan yang paling penting memberikan reward serta motivasi agar anggota tidak jenuh dan tetap bersemangat menjalankan pengabdian pada organisasi.

Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dilapangan bahwa, mengenai strategi peningkatan *skill* pada anggota yang dilakukan oleh komandan membutuhkan aturan-aturan tentang kedisiplinan masuk jam latihan pada kegiatan, menjalin kebersamaan dan hubungan yang baik antara sesama pengurus, komandan dengan anggota, begitupun sebaliknya, komunikasi, keakraban dan saling menghormati satu sama lain, memberikan keteladanan terhadap sesama anggota, Menciptakan suasana kerja yang kondusif penuh dengan kekeluargaan antar anggota, Meningkatkan kesejahteraan antar anggota dan Memberikan motivasi kepada pengurus dan anggota melalui pembinaan, pendidikan dan latihan, latihan mingguan, dan kegiatan lainnya yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan terhadap anggota. Kepemimpinan (*leadership*) berkenaan dengan seseorang memengaruhi perilaku orang lain untuk suatu tujuan. Dengan kekuasaan, pemimpin dapat memengaruhi perilaku para bawahannya²⁰.

Berdasarkan hasil temuan penulis dilapangan bahwa strategi dalam peningkatan *skill* pada anggota yang di lakukan komandan perlu di utamakan dalam meningkatkan kemampuan, pengembangan, dan wawasan dengan mengikut sertakan Pendidikan dan Latihan, seperti kegiatan Latihan Mingguan dengan mengembangkan materi dan praktek tentang kepalangmerahan, karna itu selalu berkurangnya waktu latihan mingguan yang komandan berikan karena selalu mendahulukan program kerja yang lain dari pada peningkatan kemampuan anggota.

Dalam penjelasan wawancara di atas, peneliti dapat artikan bahwa strategi peningkatan *skill* anggota yang dilakukan komandan Korps Sukarela Palang Merah Indonesia sebagai berikut: Pertama, meningkatkan Kedisiplinan, agar selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Karena saya mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan. Tentang kedisiplinan ini seperti masuk jam latihan, kegiatan ataupun

¹⁹ Muh. Hambali, Mila Hayyi dan Basri Zaen, "Strategi Kepala Sekolah Megimplementasikan Kurikulum Cambridge Untuk Membentuk Siswa Berdaya Saing Internasional Di Sekolah Menengah Pertama Thursina Internasional Islamic Boarding School Malang," *Re-JIEM* 5, no. 1 (2022): 46–60.

²⁰ Fridayana Yudiaatmaja, "Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 12, no. 2 (2013): 10, <http://dx.doi.org/10.1016/j.intman.2016.11.002><https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.10.007><http://ilp.ut.ac.id/index.php/JOM/article/view/432><http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1530><http://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.007><https://doi.org/10.10>

rapat harus tepat waktu. Kedua, Pendekatan yang humanis, agar para pengurus lebih di manusiakan orangnya, dihargai, dihormati, dipentingkan dan dibutuhkan keberadaanya.

Ketiga, Pendekatan religius, artinya disentuh hatinya, melalui pendekatan agama, apa yang di lakukan ini tidak lepas dari nilai ibadah kepada Allah SWT, karena kita sebagai bentuk pengabdian khususnya di kampus UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, karena itu ibadah menjadi sebuah kebutuhan yang beriman, yang menjadi dasar adalah jika kita tidak bekerja dengan baik, maka pekerjaan itu tidak mendapat keberkahan, begitu sebaliknya.

Keempat, Melakukan Keteladanan, dengan bekerja secara standar dengan sesuai aturan kedinasan regulasi yang ada, apakah yang kita lakukan nantinya akan diikuti bawahan kita (keteladanan yang baik sangat diperlukan dalam kegiatan apapun).

Kelima, Pengurus dan anggota dijadikan sebagai mitra kerja, agar kita menjadi satu sistem yang kokoh dan saling membutuhkan, memudahkan, menggerakkan, mengkondisikan, melaksanakan, mencapai target yang dituntut ada rasa senasib seperjuangan serta rasa kebersamaan harus diterapkan sehingga suasana di dalam organisasi menjadi enak, susah sama susah, senang sama senang dijalanin bareng antara sesama teman pengurus, komandan dengan anggota, begitupun sebaliknya, komunikasi, keakraban dan saling menghormati satu sama lain.

Keenam, Menciptakan rasa kekeluargaan, membangun yang tinggi secara internal di dalam ataupun di luar organisasi, pertemuan- pertemuan/insiden yang membuat nyaman, walaupun tidak pernah ketemu dalam menjalankan tugas tertentu di luar organisasi, maka dari itu dengan berkumpul, makan bersama, silaturahmi yang menjadi penting.

Keenam, Memberikan beban kerja yang seimbang agar merasa sesuai jabatan fungsional masing-masing, contoh: antar satu dengan yang lain seimbang, sebagai pengolah bahan kinerja yang sama dan optimal job masing-masing dan fungsi.

Ketujuh, Pemberdayaan pengurus, dengan melalui potensi-potensi yang dimiliki, kelebihan dan kekurangan saling melengkapi, yang mahir dalam bidang IT, mahir dalam pemikir/berfikir, mereka mempunyai skill bagus untuk pemberdayaan.

Kedelapan, Pendampingan, agar di dalam bekerja harus menyenangkan, suasana nyaman, karena kita di dampingi, tidak lepas dengan memberi perhatian-perhatian dalam hal kedinasan dan harus disentuh.

Kesembilan, Memberikan *Reward*, artinya minimal dengan ucapan yang lebih motivasi. Misalnya: bagus dengan ucapan-ucapan verbal, menghindari punishmen/hukuman (lebih pada pembinaan daripada hukuman).

Kepemimpinan ideal menjadi dambaan atau harapan bagi setiap yang ada di dalamnya. Sorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan (*leadership*) yang matang, sudah pasti mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi pada setiap amanah dan aktivitas yang sudah menjadi tanggung jawabnya²¹.

Strategi merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai

²¹ Sahadi, Otong Husni Taufiq, and Ari Kusumah Wardani, "Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi," *Jurnal Moderat* 6, no. 3 (2020): 519.

tujuan. Tanpa adanya strategi maka program tidak akan berjalan. Strategi merupakan langkah awal yang harus di miliki oleh seorang pemimpin dalam mencapai tujuan. Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya²². Tanpa adanya orang yang mengatur dan mengarahkan suatu organisasi niscaya organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya. Sehebat apapun seorang pimpinan jika tidak memiliki strategi yang tepat maka program tidak ada artinya dan tujuan tidak akan terwujud. Kepemimpinan tidak hanya mengandalkan kemampuannya sendiri tetapi dia juga harus punya strategi dalam memimpin²³.

Strategi menjadikan organisasi yang terarah tentunya ada pengurus yang produktif dalam strategi peningkatan *skill* para anggota, maka upaya strategi yang di lakukan oleh komandan untuk meningkatkan *skill* pengurus yaitu dengan cara melakukan kedisiplinan, pendekatan yang humanis, pendekatan religius, melakukan keteladanan, pengurus dan anggota di jadikan sebagai mitra kerja agar menjadi satu sistem yang kokoh, menciptakan rasa kekeluargaan, memberikan beban kerja yang seimbang agar merasa sesuai jabatan fungsional masing-masing, pemberdayaan pengurus, pendampingan, dan memberikan *reward*.

Sebagaimana paparan di atas, jelaslah bahwa strategi kepemimpinan yang dimaksud iyalah merupakan sarana yang di gunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan akhir atau sasaran. Menurut Anthony (1999), strategi sebagai formulasi misi dan tujuan organisasi, termasuk di dalamnya adalah rencana aksi (*Action Plans*) untuk mencapai tujuan tersebut dengan secara eksplisit mempertimbangkan kondisi persaingan dan pengaruh-pengaruh kekuatan di luar organisasi yang secara langsung atau tidak berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi²⁴.

Tahapan-Tahapan Strategi Kepemimpinan Koprs Sukarela Palang Merah Indonesia dalam setiap kegiatan yang menyangkut tentang Peningkatan Skill Anggota.

Pada pelaksanaan kegiatan Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi menggunakan cara peningkatan *skill* anggota melalui berberapa program kerjanya yang berkaitan langsung dengan kemampuan anggota.

Sebelum melaksanakan program kerja, selalu mengadakan rapat kepanitiaan. Rapat kepanitiaan ini di lakukan oleh para pengurus maupun anggota untuk merancang kegiatan yang akan di laksanakan. Hal ini di lakukan agar pengurus bisa melaksanakan kegiatan secara efektif dan efesien. Karena bagus maupun tidaknya pelaksanaan kegiatan juga tergantung terhadap kinerja pengurus untuk peningkatan *skill* anggota. Mengenai tahapan-tahapan kegiatan yang menyangkut tentang peningkatan *skill* pada organisasi Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi yaitu Pendidikan dan Latihan Dasar Ruangan (DIKLATSAR), Pendidikan dan latihan Lapangan (DIKLAT), Pendidikan dan Latihan Anggota

²² Usep Deden Suherman, "Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi," *Jurnal Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah* 21, no. 1 (2020): 1–9, <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>.

²³ Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktek* (Jakarta: Gema Insani, 2001).

²⁴ Ii, *Manajemen Strategi*, no. 1990 (2019): 9–47.

Tetap (DIKLAT AT), Latihan Gabungan dengan Basarnas (LATGAB), Latihan Dasar Kepemimpinan Organisasi (LDKO) dan Latihan Mingguan Anggota.

Penjelasan terkait tentang tahapan-tahapan kegiatan yang menyangkut dalam peningkatan *skill* pada organisasi Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi yang di lakukan komandan dapat peneliti paparkan sebagai berikut:

Kegiatan Pendidikan dan Latihan Dasar Ruangan yang biasa di sebut Diklatsar.

Diklatsar adalah salah satu Program Kerja Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi dan juga lingkungan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi yang di laksanakan dalam rangka perekrutan anggota baru. Kegiatan ini di adakan selama 3 hari di Ruangan dilanjutkan dengan pengisian materi selama 1 Bulan (30 Hari) di luar dari jadwal perkuliahan di sore hari maupun malam hari dengan cara offline maupun online. Peserta dari kegiatan Diklatsar adalah mahasiswa aktif UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi dari semester 1 & 3. Dalam Pelaksanaannya, kegiatan yang di lakukan berupa pengenalan Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Secara Umum, dan pemberian materi seperti Sejarah Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional, Sejarah Palang Merah Indonesia, Sejarah Korps Sukarela, Air dan Sanitasi, Pertolongan Pertama, Perawatan Keluarga, Kesehatan Remaja, Penanganan Bencana, Pengantar Program Berbasis Masyarakat, Restoring Family Links, dan Physicological Support System, dan Kesehatan secara umum pula. Setelah selesainya pelaksanaan kegiatan Diklatsar maka sebutan Peserta Bakal Calon Anggota (Bacaang) berubah menjadi sebutan Calon Anggota (Caang) Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Berdasarkan paparan di atas, strategi peningkatan *skill* anggota melalui kegiatan tersebut dapat di katakan baik. Hal ini dikarenakan anggota dapat mengenal secara langsung Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi dan juga lingkungan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, meskipun anggota belum berkecimpung di dunia kesehatan sebelumnya, mereka dapat memperoleh ilmu-ilmu baru yang belum pernah mereka peroleh. Dari sinilah, Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi dapat menarik minat para peserta untuk lebih memperdalam lagi ilmu-ilmu tersebut.

Kegiatan Pendidikan dan Latihan Lapangan (Diklat)

DIKLAT adalah kegiatan lanjutan dari DIKLATSAR yang di laksanakan setahun sekali oleh Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Kegiatan ini merupakan bentuk pelatihan pendalaman materi-materi yang sudah peserta dapatkan sebelumnya ketika mengikuti DIKLATSAR. Pendalaman materi ini berguna untuk mempersiapkan anggota yang mumpuni dalam hal materi, dan juga praktek dilapangan. Kegiatan ini dilaksanakan 3 hari dilapangan terbuka.

Strategi peningkatan *skill* melalui kegiatan ini dapat dikatakan baik dan efisien dikarenakan anggota dapat memperoleh ilmu yang lebih mandalam lagi dari sebelumnya. Ilmu yang di dapat tersebut nantinya juga akan berguna untuk

para anggota baru ketika mereka terjun ke lapangan secara langsung. Setelah kegiatan ini berlangsung maka sebutan Calon Anggota (CAANG) berubah menjadi Anggota Muda (AM) Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Kegiatan Pendidikan dan Latihan Anggota Tetap (Diklat AT)

Kegiatan ini merupakan bentuk mengaplikasikan dan praktek yang sudah peserta dapatkan sebelumnya ketika mengikuti DIKLATSAR dan DIKLAT. Pengaplikasian praktek lapangan ini berguna untuk pengembangan anggota yang mumpuni dalam prinsip Kepalangmerahan serta sebuah proses terakhir untuk menjadi bagian sah anggota yang disebut Anggota Tetap Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. setelah mengikuti proses kegiatan DIKLATSAR dan DIKLAT Kegiatan ini di laksanakan 3 hari di lapangan terbuka.

Strategi peningkatan *skill* melalui kegiatan ini dapat dikatakan baik dan efisien dikarenakan anggota dapat mengaplikasikan ilmu dan praktek yang lebih mandalam lagi dari sebelumnya. Ilmu yang di dapat tersebut nantinya juga akan berguna untuk para anggota baru ketika mereka terjun ke lapangan secara langsung. Setelah kegiatan ini berlangsung maka sebutan Anggota Muda (AM) berubah menjadi Anggota Tetap (AT) Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Kegiatan latihan gabungan bersama Basarnas

LATGAB adalah pelatihan untuk membina *skill*, kesiapsiagaan dan prosedur pelaksanaan operasi SAR. Latihan gabungan ini di laksanakan oleh Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi serta menjadikan BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) sebagai pemateri dalam latihan gabungan tersebut. Kegiatan ini diikuti oleh seluruh Anggota Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Menurut peneliti peningkatan *skill* melalui kegiatan ini dinilai bagus karena dapat menambah pengetahuan dan kemampuan para anggota mengenai kebencanaan, terlebih lagi dalam pelaksanaannya Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi dan bisa saja diterjunkan dalam lokasi kebencanaan.

Kegiatan LDKO atau Latihan Dasar Kepemimpinan Organisasi

Kegiatan ini adalah sebuah pelatihan mengenai ilmu kepemimpinan, administrasi, tugas pokok kepengurusan, jalur kordinasi, keorganisasian yang diadakan Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi untuk anggotanya. Terutama para pengurus baru di lantik. Pelatihan ini bertujuan agar para anggota dan pengurus baru dapat lebih memahami system manajemen dan administratif yang ada di Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Selain itu, agar para anggota secara individu mampu dan paham apabila di amanahi seperti contoh menjadi sekretaris kegiatan ataupun sekretaris umum nantinya.

Menurut peneliti, Strategi Peningkatan *Skill* melalui Kegiatan ini dinilai baik karena dapat membentuk publik internal yang tidak hanya berwawasan mengenai kesehatan, namun juga mengenai ilmu-ilmu lain yang dapat berguna dalam organisasi.

Kegiatan latihan mingguan

Kegiatan ini berupa kegiatan berkumpul bersama pengurus dan para anggota. Dalam anggota Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi dalam mengulas kembali materi-materi keKSR-an maupun kesehatan yang mereka dapat saat Pelatihan Dasar dulu. Hal ini di gunakan agar para anggota tidak lupa mengenai materi-materi yang telah mereka pelajari sebelumnya.

Inisiasi strategi manajemen dalam meningkatkan sumber daya manusia perlu direncanakan dan diatur dengan baik²⁵. Strategi peningkatan *skill* melalui kegiatan ini dapat dikatakan baik, karena dapat berguna dalam mempertahankan kompetensi serta kemampuan para anggota dalam bertugas. Karena menghindari anggota untuk melupakan materi yang mereka dapat sebelumnya, hal ini mengingatkan para anggota yang memiliki kesibukan sebagai mahasiswa juga.

Berdasarkan paparan keenam kegiatan di atas, dapat di kaitkan denganteori strategi peningkatan *Soft Skill* pada organisasi. Pengertian dari *Soft Skill* adalah kemampuan yang di miliki oleh individu secara alami yang mencakup kecerdasan, baik emosional maupun sosial, komunikasi atau berinteraksi dengan individu lain dan semacamnya. *Soft skill* tersebut merupakan karakter bawaan individu. Dalam pelaksanaan keenam kegiatan tersebut, Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi meningkatkan *skill* yang bersifat mendidik melalui program kerja tersebut. Strategi peningkatan *skill* tersebut bersifat mendidik dan menambah ilmu bagi anggota maupun pengurus. Melalui program kerja tersebut tercipta pemahaman yang cukup terutama bagi organisasi Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Kendala ketika melakukan tahapan-tahapan dalam Peningkatan Skill Anggota yang diperoleh Kegiatan KoprS Sukarela Palang Merah Indonesia di UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Kendala dalam kegiatan peningkatan *skill* anggota Unit Kegiatan Khusus Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Perguruan Tinggi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi di pengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi faktor lingkungan dan faktor instrumental, sedangkan faktor dari dalam meliputi faktor fisiologis dan psikologis.

Dalam memimpin lembaga maupun organisasi sebesar apapun pasti ada kendal-kendala yang harus di hadapi, Karena dalam memanajemen sumber daya manusia tentunya merupakan asset yang sulit di lakukan. Yang di manajemen adalah orang bukan barang tentunya tidak sama sifatnya, kemampuannya dan lain sebagainya.

Maka dari itu ada beberapa kendala yang mempengaruhi peningkatan *skill* anggota, sebagaimana hasil wawancara penulis dilapangan bahwa, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam peningkatan *Skill* anggota *pertama*, tidak terjalannya pengaplikasian peran pengurus yang sesuai dengan latihan dasar

²⁵ Fransisko Chaniago dan Ramazani Novanda, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Layanan Pendidikan Di Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi," *Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Budaya Islam* 1, no. 2 (n.d.): 177–200, <https://online-journal.unja.ac.id/Ad-Dhuha/article/view/12011>.

kepemimpinan organisasi (LDKO), *kedua*, beberapa anggota belum bisa memamanajemen waktu antara akademisi dan organisasi akibatnya dalam kegiatan organisasi beberapa anggota tidak ikut serta dalam menyukkseskan kegiatan tersebut karena kewajiban sebagai mahasiswa yaitu perkuliahan terkadang jadwal kuliahnya juga di hari sabtu dan minggu yang seharusnya itu di pakai untuk kegiatan latihan mingguan KSR sesuai dengan kewajiban anggota di Anggaran Dasar (AD)/ Anggaran Rumah Tangga (ART). Selanjutnya yang *ketiga*, mengenai pendanaan kampus untuk kegiatan organisasi terkadang tidak sesuai dengan apa yang di ajukan akhirnya pengurus terpaksa membuat kebijakan sumbangan anggota sedangkan profil mahasiswa UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi kebanyakan mayoritas ekonomi menengah kebawah serta faktor lainnya.

Untuk lebih jelasnya mengenai kendala ketika melakukan tahapan-tahapan dalam Peningkatan *Skill* Anggota yang di lakukan komandan dalam Kegiatan Koprs Sukarela Palang Merah Indonesia UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi yang perlu mendapat perhatian adalah:

- a. Tidak terjalannya pengaplikasian peran pengurus yang sesuai dengan latihan dasar kepemimpinan organisasi (LDKO)

Pengurus tidak mengaplikasikan latihan dasar kepemimpinan organisasi dikarenakan kurangnya pemahaman materi latihan tersebut, serta waktu yang di adakan LDKO sangatlah singkat sedangkan pemahaman tugas pokok dan fungsi pengurus sangatlah kompleks.

- b. Anggota belum bisa memamanajemen waktu antara akademisi dan organisasi

Beberapa anggota belum bisa memamanajemen waktu antara akademisi dan organisasi akibatnya dalam kegiatan organisasi beberapa anggota tidak ikut serta dalam menyukkseskan kegiatan tersebut karena kewajiban sebagai mahasiswa yaitu perkuliahan terkadang jadwal kuliahnya juga di hari sabtu dan minggu yang seharusnya itu di pakai untuk kegiatan latihan mingguan KSR sesuai dengan kewajiban anggota di Anggaran Dasar (AD)/ Anggaran Rumah Tangga (ART).

- c. Pendanaan kampus untuk kegiatan organisasi terkadang tidak sesuai dengan apa yang di ajukan.

Mengenai pendanaan kampus untuk kegiatan organisasi terkadang tidak sesuai dengan apa yang diajukan akhirnya pengurus terpaksa membuat kebijakan sumbangan anggota sedangkan profil mahasiswa UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi kebanyakan mayoritas ekonomi menengah kebawah.

Berdasarkan di paparan kendala peningkatan *skill* anggota dalam kegiatan di atas, dapat dikaitkan dengan kendala yang sering muncul dalam kerangka kegiatan pengembangan minat dan kemampuan anggota. Secara objektif untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang professional sangatlah penting diimbangi dengan tingkat pendidikan dalam memperkuat aspek peningkatan yang baik.

KESIMPULAN

Strategi menjadikan organisasi yang terarah tentunya ada pengurus yang produktif dalam strategi peningkatan skill para anggota yaitu dengan cara melakukan kedisiplinan, pendekatan yang humaris, pendekatan religius, melakukan keteladanan, pengurus dan anggota dijadikan sebagai mitra kerja agar

menjadi satu sistem yang kokoh, menciptakan rasa kekeluargaan, memberikan beban kerja yang seimbang agar merasa sesuai jabatan fungsional masing-masing, pemberdayaan pengurus, dan memberikan reward. Tahapan-tahapan kegiatan yang menyangkut organisasi Korps Sukarela Palang Merah Indonesia UIN Sulthan Thaha Saifuddin jambi yaitu, Pendidikan dan Latihan Dasar Ruangan (DIKLATSAR), Pendidikan dan Latihan Lapangan (DIKLAT), Pendidikan dan Latihan Anggota Tetap (AT), Latihan Gabungan dengan Basarnas (DIKLAT AT), Latihan Dasar Kepemimpinan Organisasi (LDKO) dan Latihan Mingguan Anggota. Faktor penghambat dalam peningkatan skill anggota, di antaranya: Pertama, tidak terjalannya pengaplikasian peran pengurus yang sesuai dengan Latihan Dasar Kepemimpinan Organisasi (LDKO), Kedua, anggota belum bisa manajemen waktu antara akademisi dan organisasi, dan ketiga, pendanaan kegiatan kampus terkadang tidak sesuai dengan apa yang diajukan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Angger Dewantara. "Meningkatkan Level Leadership Seorang Pemimpin," 2022.
- Arifin Tahir. *Buku Ajar Perilaku Organisasi. Buku Ajar Perilaku Organisasi*, 2014.
- Badiklat Kemhan. "Keputusan Kabadiklat Kemhan," 2016, 74.
- Balaram Naik, P Karunakar,1 M Jayadev, 1 and V Rahul Marshal2. "Kepemimpin Kh. Abdul Khobir Hasan Dalam Pengelolaan Pondok Pesantren Baitul Arqom Al-Islami." *J Conserv Dent.* 2013 16, no. 4 (2013): 2013. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23956527/>.
- Fadli, Muhammad Rijal. "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif." *Humanika* 21, no. 1 (2021): 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>.
- Fatahullah Jurdi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Wisma kalimetro. Malang: Intrans Publishing, 2018.
- Fridayana Yudiaatmaja. "Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 12, no. 2 (2013): 10.
- Hasan, Zaifur Rofiq dan Nor. "Implementasi Program Kegiatan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Menumbuhkan Perilaku Kepemimpinan Mahasiswa Di Iain Madura." *Re-JIEM* 4, no. 2 (2021): 233–44.
- Ii. "Manajemen Strategi." *Manajemen Strategi*, no. 1990 (2019): 9–47.
- Mila Hayyi, Basri Zaen, dan Muh. Hambali. "Strategi Kepala Sekolah Megimplementasikan Kurikulum Cambridge Untuk Membentuk Siswa Berdaya Saing Internasional Di Sekolah Menengah Pertama Thursina Internasional Islamic Boarding School Malang." *Re-JIEM* 5, no. 1 (2022): 46–60.
- Mubah, Iswatun Hasanah dan Hilmi Qosim. "Kepemimpinan Altruis Dalam Membentuk Organizational Citizenship Behaviour Pada Pegawai Di Smp Plus Nurul Hikmah Pamekasan." *Re-JIEM* 21, no. 1 (2020): 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.19105/re-jiem.v5i2.7642>.

- Novanda, Fransisko Chaniago dan Ramazani. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Layanan Pendidikan Di Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi." *Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Budaya Islam* 1, no. 2 (n.d.): 177–200. <https://online-journal.unja.ac.id/Ad-Dhuha/article/view/12011>.
- Omurtag, Kenan R., Aaron K. Styer, Donna Session, and Thomas L. Toth. "Perubahan Dan Pengembangan Organisasi." *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 54, no. 11–12 (2020): 661–68.
- Ricou, L. E., J. P. Burg, I. Godfriaux, and Z. Ivanov. "Rhodope and Vardar: The Metamorphic and the Olistostromic Paired Belts Related to the Cretaceous Subduction under Europe: Reply to Ivan Zagorchev's Comment 'Rhodope Facts and Tethys Self-Delusions.'" *Geodinamica Acta* 13, no. 1 (2000): 61–63. <https://doi.org/10.1080/09853111.2000.11105363>.
- Sahadi, Otong Husni Taufiq, and Ari Kusumah Wardani. "Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi." *Jurnal Moderat* 6, no. 3 (2020): 519.
- Sahrudin. "Pentingnya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Mutu Pada Sebuah Organisasi." *Pascasarjana Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari* volume 1 n (2021): 223–34. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.
- Sinurat, S S. "Palang Merah Indonesia (KSR PMI) Unit Universitas Palangka Raya Dalam Mengeksistensikan Organisasi Dimasa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)." *Journal Administrasi Publik (Jap)-E-Issn ...* 8, no. 1 (2022). <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JAP/article/view/4143%0Ahttps://e-journal.upr.ac.id/index.php/JAP/article/download/4143/3130>.
- Siregar, R Adumayanti. "Pengertian Strategi." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2020): 1689–99.
- Study Cha, Longitudinal. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP TVRI Stasiun Gorontalo.," 2014, 1–6.
- Suherman, Usep Deden. "Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi." *Jurnal Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah* 21, no. 1 (2020): 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>.
- Suranto, Famila Rusdianti. "Pengalaman Berorganisasi Dalam Membentuk Soft Skill Mahasiswa." *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 28, no. 1 (2018): 58–65.
- Syafi'i Antonio. *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Tewal, Bernhard, Adolfina, Merinda Ch. H. Pandowo, and Hendra N. Tawas. "Perilaku Organisasi" Manado (2017): 1–287. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.
- Widarto. *Buku Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Pendidikan Vokasi Melalui Clop Work*. Paramitra Publishing. Vol. 4. Yogyakarta: Paramitra

Publishing, 2011.

Yanuarita, Lusi Widhiyanti. "Strategi Pt. Kereta Api Indonesia (Kai) Dalam Meningkatkan Pelayanan Transportasi Kereta Api Studi Kasus Di Kantor Daerah Operasi VII Madiun Periode Periode 2009-2011," 2012, 1–25.