

## Membangun Kepemimpinan Transformatif : Strategi Motivasi, Pengambilan Keputusan dan Pengendalian Konflik Pada Pelatihan LKMM-TD

Dadang Wiratama<sup>1\*</sup>, Rita Nataliawati<sup>2</sup>, Hadad Alwi<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen<sup>1,3</sup>, Program Studi Akuntansi<sup>2</sup>

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

e-mail: [ddngwiratama@gmail.com](mailto:ddngwiratama@gmail.com), [rita12natalia@gmail.com](mailto:rita12natalia@gmail.com), [alwih1451@gmail.com](mailto:alwih1451@gmail.com)

### Abstrak

Pengabdian ini bertujuan dan mengeksplorasi cara membentuk kepemimpinan melalui motivasi, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik dalam kegiatan pelatihan (LKMM-TD). Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, studi ini menekankan pentingnya peran pelatihan dalam memperkuat kapasitas kepemimpinan transformasional di kalangan mahasiswa. Temuan menunjukkan bahwa pelatihan LKMM-TD memberikan kontribusi signifikan terhadap pembentukan karakter pemimpin yang visioner, mampu menginspirasi, serta tanggap terhadap dinamika kerja tim. Peserta pelatihan menunjukkan kemampuan dalam mengadopsi teori motivasi untuk mengoptimalkan kinerja individu dan kelompok, menerapkan pengambilan keputusan berdasarkan analisis situasi, serta menangani konflik secara positif untuk menciptakan kolaborasi yang sehat. Oleh karena itu, LKMM-TD dipandang sebagai wahana strategis dalam mempersiapkan pemimpin muda yang adaptif dan transformatif di lingkungan organisasi kemahasiswaan.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Transformatif, Motivasi, Pengambilan Keputusan, Pengendalian Konflik.*

### Abstract

This study aims to explore and analyze effective strategies in building leadership through motivational approaches, decision-making, and conflict management in Basic Student Leadership and Management Training (LKMM-TD) training. Using a descriptive qualitative approach, this study highlights the strategic role of training in improving transformational leadership capacity among students. The results of the study indicate that LKMM-TD training significantly contributes to the development of visionary, inspiring, and responsive leadership characters to team dynamics. Training participants are able to internalize motivational theories to mobilize individual and group potential, apply decision-making based on situational analysis effectively, and manage conflicts constructively in order to create harmonious working relationships. Thus, LKMM-TD has proven to be a strategic means in developing adaptive and transformative young leaders in the context of the organization.

**Kata Kunci:** *Leadership, Transformational, Motivation, Decision-Making, Conflict Management.*

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif, serta berkontribusi pada peningkatan daya tarik dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Grace&Tondang, 2022; Muis&Isyanto, 2022). Penguatan kompetensi kepemimpinan transformatif menjadi kebutuhan utama bagi organisasi dalam menghadapi tantangan, mendorong inovasi, serta menjaga daya saing yang terus berubah, yang pada akhirnya berperan dalam menjamin kelangsungan dan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang (Al Huraizi & Marni, 2023; Hili & Henanussa, 2024). Kepemimpinan transformatif juga mampu menciptakan budaya kerja yang adaptif dan kolaboratif. Pemimpin yang efektif memiliki kepekaan terhadap situasi dan kemampuan untuk merespons berbagai kondisi, sehingga dapat menghadapi dinamika perubahan secara optimal (Nahnudin et al., 2023). Pendekatan ini memungkinkan pemimpin untuk mempertahankan produktivitas di tengah kompleksitas dan tantangan era modern. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan yang responsif dan inovatif menjadi kunci untuk menyelaraskan sistem, mengelola perubahan, serta meningkatkan kemampuan kolaborasi, fleksibilitas, akuntabilitas, dan penyelesaian masalah (Megan et al., 2023).

Di sisi lain, strategi motivasi yang efektif dalam lingkungan organisasi perlu menitikberatkan pada pemenuhan kebutuhan, pembangunan relasi yang sehat, serta penciptaan suasana kerja yang positif. Hal ini akan mendorong pengembangan karakter serta keterampilan anggota (Tumová, 2020). Motivasi bertindak sebagai penggerak utama yang mendorong individu menjalankan tugas secara sadar, terorganisir, dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama (Subiyanto & Utami, 2021). Dalam konteks kemahasiswaan, membangun motivasi dan mengembangkan kompetensi secara sistematis turut memperkuat karakter dan kemampuan kepemimpinan (Vitkovskaya & Solovyeva, 2021). Oleh karena itu, strategi motivasi dalam organisasi mahasiswa perlu dirancang untuk tidak hanya mencapai target bersama, tetapi juga mengedepankan pertumbuhan karakter dan kapasitas kepemimpinan (muktamar et al., 2023).

Pengelolaan konflik memegang peranan krusial dalam dinamika organisasi kemahasiswaan. Ketika konflik ditangani secara tepat, hal ini dapat memperkuat kolaborasi tim dan turut berkontribusi dalam pencapaian tujuan kolektif, sekaligus menciptakan suasana yang kondusif bagi proses belajar dan pengembangan diri (Gwanyo, 2020). Menurut Odoh dalam (John-Eke & Akintokunbo, 2020), manajemen konflik mencakup upaya sistematis untuk meminimalkan kecemasan dan dampak negatif melalui langkah-langkah strategis yang bertujuan meningkatkan kesadaran serta pemahaman antara pihak-pihak yang berselisih. Selain itu, pengelolaan konflik juga dianggap sebagai sarana untuk mengarahkan perilaku individu maupun kelompok yang berbeda pandangan dengan orientasi pada pembentukan kesadaran social (Rahim & Bonoma, 1979).

Latihan Keterampilan Manajemen Mahasiswa Tingkat Dasar (LKMM-TD) merupakan program pelatihan yang dirancang untuk membekali mahasiswa dengan pengetahuan dan keterampilan dalam pengelolaan organisasi, sehingga mereka siap menjadi pemimpin yang efektif di masa mendatang. Kegiatan ini diselenggarakan oleh Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan (ITBADLA), dengan peserta terdiri dari mahasiswa semester pertama dan keenam.

Pelatihan LKMM-TD memiliki peran strategis dalam membentuk karakter kepemimpinan yang tidak hanya bersifat kompetitif, namun juga responsif terhadap perubahan dan berorientasi pada pengembangan tim. Program ini memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan wawasan kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan organisasi masa kini. Sinergi antara kemampuan membangun daya saing, menerapkan strategi motivasi, mengambil keputusan secara bijaksana, serta mengelola konflik secara konstruktif menjadi fondasi utama bagi pemimpin mahasiswa dalam menjalankan perannya sebagai agen perubahan.

## **METODE**

Pelatihan ini dilaksanakan di Aula Lantai 3, Gedung 1, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan (ITBADLA). Kegiatan tersebut diikuti oleh 48 mahasiswa dari berbagai program studi, mulai dari semester 1 hingga semester 6. Dalam proses pelaksanaan kegiatan pelatihan dilakukan dalam tiga (3) tahap, yaitu: Kegiatan pelatihan ini diawali dengan tahap Penyampaian Materi (Ceramah), di mana para peserta menerima penjelasan yang sistematis mengenai strategi motivasi, proses pengambilan keputusan, serta manajemen konflik. Materi-materi ini disampaikan secara terstruktur untuk memberikan landasan teoritis yang kuat sebagai bekal peserta dalam mengikuti tahapan selanjutnya. Setelah itu, kegiatan dilanjutkan dengan Sesi Diskusi, yang dirancang untuk menggali pemahaman peserta secara lebih mendalam melalui interaksi aktif berupa tanya jawab antara mahasiswa dan tim pelatihan. Diskusi ini tidak hanya berfungsi sebagai evaluasi pemahaman, tetapi juga mendorong peserta untuk berpikir kritis dan mengaitkan materi dengan situasi nyata. Sebagai penutup, peserta mengikuti tahap Praktik Pelatihan, di mana seluruh mahasiswa dibagi ke dalam beberapa kelompok kecil. Setiap kelompok kemudian menentukan tema masing-masing sebagai dasar pelaksanaan simulasi atau studi kasus, sehingga mereka dapat menerapkan langsung konsep yang telah dipelajari dalam konteks yang lebih praktis dan kolaboratif, kemudian hasilnya dipresentasikan di depan peserta lainnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Ceramah**

Materi pelatihan disampaikan oleh Pemateri. Sesi diawali dengan kegiatan *ice-breaking* sebagai upaya menciptakan suasana yang santai dan membangun kenyamanan peserta. Selanjutnya, peserta diminta untuk berbagi pengalaman pribadi terkait tantangan dalam memotivasi diri dan orang lain,

pengambilan keputusan, serta pengelolaan konflik selama berorganisasi. Pendekatan ini mendorong partisipasi aktif, menciptakan keterbukaan, dan meningkatkan antusiasme peserta dalam mengikuti pelatihan.

Dalam pembahasan mengenai motivasi, peserta dikenalkan pada teori hierarki kebutuhan Maslow sebagai dasar pemahaman. Namun, penyampaian materi tidak bersifat satu arah, melainkan dikemas dalam bentuk diskusi interaktif yang memungkinkan peserta mengaitkan teori dengan pengalamannya. Salah satu sesi yang paling menarik perhatian adalah simulasi peran, di mana peserta diminta mempraktikkan keterampilan memotivasi tim dengan latar belakang yang beragam. Kegiatan ini memperlihatkan bagaimana gaya kepemimpinan dan pendekatan komunikasi yang berbeda dapat memengaruhi dinamika tim secara signifikan.

Sebagai bagian dari penguatan kemampuan pengambilan keputusan, peserta dilibatkan dalam praktik penggunaan alat analisis seperti SWOT dan pohon keputusan, dengan studi kasus yang relevan dari lingkungan kerja atau organisasi masing-masing. Tantangan muncul ketika beberapa peserta kesulitan membedakan antara reaksi emosional dan analisis rasional. Oleh karena itu, fasilitator memberikan strategi untuk mengelola bias pribadi serta menekankan pentingnya kolaborasi tim dalam memperluas sudut pandang. Salah satu momen paling berkesan terjadi ketika sebuah kelompok berhasil menyelesaikan simulasi pengambilan keputusan dengan cepat, dan menyadari bahwa komunikasi yang efektif merupakan elemen krusial dalam proses tersebut.

Seluruh rangkaian kegiatan ini dirancang untuk membentuk karakter kepemimpinan transformasional pada peserta—yaitu pemimpin yang mampu menginspirasi, memberdayakan anggota tim, serta membawa perubahan positif melalui komunikasi yang kuat, empati, dan kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap situasi yang kompleks.



Gambar 1. Penyampaian Materi

### Diskusi

Salah satu sesi paling bermakna dalam pelatihan ini adalah diskusi kelompok yang berfokus pada pengendalian konflik. Sesi ini diawali dengan studi kasus hipotetis: terjadi ketegangan antara tim pemasaran dan tim produksi akibat perbedaan prioritas dalam penjadwalan peluncuran produk baru. Para

peserta diminta untuk mengambil peran sebagai masing-masing tim dan bekerja sama mencari solusi yang saling menguntungkan. Pada awal diskusi, dinamika kelompok terasa cukup tegang karena peserta sangat mendalami peran yang mereka mainkan. Beberapa langsung menawarkan solusi tanpa mempertimbangkan perspektif pihak lain, sementara yang lain lebih fokus pada kepentingan timnya sendiri.

Melalui bimbingan fasilitator, peserta diarahkan untuk menerapkan prinsip-prinsip komunikasi asertif yang telah dibahas sebelumnya, seperti mendengarkan secara aktif, menyampaikan pendapat secara jelas, dan mencari titik temu bersama. Setelah berbagai pendekatan diuji, seorang peserta mengusulkan pembuatan jadwal kompromi yang memungkinkan kedua tim memenuhi sebagian besar target mereka. Solusi ini diterima dengan baik oleh seluruh peserta, dan atmosfer diskusi pun berubah menjadi lebih terbuka dan konstruktif.

Sesi ini memberikan pengalaman nyata mengenai pentingnya kolaborasi dalam penyelesaian konflik, sekaligus menunjukkan bagaimana emosi dapat memengaruhi proses negosiasi. Lebih dari itu, peserta belajar menerapkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional—seperti empati, pengaruh inspiratif, dan orientasi pada solusi—yang mendorong terciptanya kerja sama dan perubahan positif dalam dinamika tim.



Gambar 2. Sesi Diskusi Peserta

### **Pelatihan**

Dalam sesi praktik, peserta dihadapkan pada tantangan untuk secara langsung menerapkan strategi motivasi dan pengambilan keputusan dalam konteks simulasi. Salah satu kegiatan yang paling menggugah adalah simulasi “Proyek Krisis”, di mana peserta dibagi menjadi kelompok kecil dan diberikan skenario sebagai manajer proyek yang harus menyelesaikan tugas penting dengan keterbatasan sumber daya dan tenggat waktu yang sangat ketat. Pada tahap awal, banyak tim menunjukkan kebingungan dan tekanan akibat kompleksitas situasi. Namun, setelah menerapkan pendekatan analisis seperti

SWOT dan brainstorming, muncul berbagai solusi inovatif. Salah satu tim berhasil menunjukkan kepemimpinan transformasional dengan memprioritaskan tugas-tugas berdampak tinggi dan memotivasi anggotanya melalui penghargaan terhadap kontribusi kecil yang bermakna.

Kegiatan ini menjadi sarana pembelajaran langsung bagi peserta untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diwujudkan melalui kemampuan mengelola tekanan, memberdayakan anggota tim, serta menciptakan lingkungan kolaboratif yang inklusif. Peserta menyadari bahwa memotivasi tim tidak hanya sebatas memberikan dorongan moral, melainkan juga membangun iklim kerja di mana setiap individu merasa dihargai dan terlibat aktif. Dalam sesi refleksi, peserta berbagi pemahaman baru mengenai pentingnya komunikasi yang efektif, adaptabilitas terhadap perubahan, serta pengaruh signifikan seorang pemimpin dalam membentuk dinamika tim. Pengalaman ini memberikan bekal berharga bagi peserta untuk menghadapi tantangan serupa di dunia profesional, sekaligus memperkuat karakter kepemimpinan yang transformatif dan berorientasi pada pemberdayaan.



Gambar 3. Penyampaian hasil Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi motivasi, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan keterampilan dalam mengendalikan konflik secara signifikan berkontribusi dalam membentuk kepemimpinan transformatif pada peserta pelatihan LKMM-TD. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muis & Isyanto, 2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif berkembang melalui proses peningkatan motivasi intrinsik, pengambilan keputusan partisipatif, dan pengelolaan konflik yang konstruktif.

Penelitian ini juga mendukung temuan dari (Nahnudin et al., 2023) yang menekankan pentingnya pemimpin dalam menciptakan lingkungan yang memotivasi, khususnya dalam konteks pengembangan kepemimpinan mahasiswa. Dalam konteks LKMM-TD, pendekatan ini terbukti efektif karena

peserta diberikan ruang untuk belajar melalui pengalaman langsung dalam menyelesaikan masalah dan mengelola dinamika kelompok.

Selain itu, studi ini memperkuat hasil penelitian dari (Ahmad, 2023), yang menyatakan bahwa keterampilan interpersonal seperti resolusi konflik dan komunikasi efektif merupakan elemen penting dalam pengembangan kepemimpinan yang adaptif dan transformatif. Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pelatihan kepemimpinan mahasiswa seperti LKMM-TD dapat menjadi sarana yang efektif untuk menumbuhkan karakter pemimpin transformasional.

## SIMPULAN

Pelatihan mengenai strategi motivasi, pengambilan keputusan, dan pengelolaan konflik merupakan bentuk investasi strategis bagi organisasi mahasiswa yang ingin mengembangkan kapasitas pengetahuan dan keterampilan manajerial anggotanya. Dengan menguasai dan menerapkan keterampilan tersebut, baik individu maupun tim akan lebih siap menghadapi berbagai tantangan secara percaya diri dan produktif, sekaligus membangun iklim organisasi yang harmonis dan berorientasi pada keberhasilan bersama.

Program pelatihan ini tidak hanya memberikan pemahaman teoritis yang komprehensif, tetapi juga menyajikan pendekatan praktis yang relevan untuk merespons dinamika internal organisasi. Manajemen motivasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja anggota, pengambilan keputusan yang cermat memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan, dan penyelesaian konflik secara konstruktif mampu mendorong inovasi. Sinergi dari ketiga aspek ini menciptakan lingkungan organisasi yang sehat, kolaboratif, dan fokus pada solusi sejalan dengan nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang menekankan pengembangan potensi individu dan perubahan positif dalam tim.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Huraizi, S. S. A. N., & Marni, N. Bin. (2023). Strategic Leadership Practices and Their Role in Achieving Competitive Advantage in Schools, Future Agendas, Research Gaps, and the Research Needs: Systematic Literature Review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(2), 819–832. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i2/16424>
- Grace Amalia Tondang, N. A. (2022). Peran Kepemimpinan Dan Penerapan Manajemen Perubahan Dalam Peningkatan Daya Saing Organisasi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(1), 202–210. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI/article/view/3058/2568>
- Gwanyo, Y. E. (2020). *Article 10 - Conflict management as an instrument for organizational effectiveness*. 3(4), 165–174.
- Hili, P., & Henanussa, F. A. (2024). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kepemimpinan Pada Universitas Swasta Di Kota Makassar. *HIPOTESA-Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 18(1), 1–12.
- John-Eke, E. C., & Akintokunbo, O. O. (2020). Conflict Management as a Tool for

- Increasing Organizational Effectiveness: A Review of Literature. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(5), 299–311. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i5/7198>
- Megan Seibel<sup>1</sup>, Eric K. Kaufman<sup>1</sup>, D. A. C., & Elliott-Engel<sup>3</sup>, A. J. (n.d.). *J of Leadership Studies-2023-Seibel-Advancing Adaptive Leadership Through Adaption-Innovation Theory Enhancements to.pdf*.
- Muis, I., & Isyanto, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi: Organisasi Pembelajaran sebagai Mediator. *Owner*, 6(1), 160–175. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.543>
- Muktamar ahmad, ramadani tri fenny ramadani, ahmad, A. (2023). Pengambilan Keputusan Dalam Kepemimpinan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 1141–1158.
- Nahnudin, N., Fauji, A., & Firdaos, R. (2023). Tipe dan Ide Kepemimpinan Adaptif Terhadap Solusi Konflik Organisasi. *Tadbir Muwahhid*, 7(1), 85–108. <https://doi.org/10.30997/jtm.v7i1.8127>
- Rahim, A., & Bonoma, T. V. (1979). Managing Organizational Conflict: A Model for Diagnosis and Intervention. *Psychological Reports*, 44(3\_suppl), 1323–1344. <https://doi.org/10.2466/pr0.1979.44.3c.1323>
- Subiyanto, D., & Utami, R. A. (2021). Pengaruh dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 04(02), 202–212.
- Tumová, D. (2020). the Influence of Factors and Measures on the Motivation of Students in the Academic Environment. *Public Security & Public Order / Visuomenes Saugumas Ir Viesoji Tvarka*, 2035(24), 351–367. <https://doi.org/10.13165/PSPO-20-24-22>
- Vitkovskaya, I., & Solovyeva, T. (2021). *Strategy to Form Students Positive Motivation to Educational and Project Professional Activities*. 1, 766–776.