



Membangun Organisasi yang Solid dengan Menanamkan Karakter Kader yang Berintegritas dan Bijak di PAC IPNU IPPNU Kepohbaru

**Alif Zahwa Naisya Ariyanto¹, Meliysa Pasa Bagna Aprilia Said² Muhammad Aimah Hakim³,
M. Rosyad Efendi⁴, Mawahibul Maulana Syarif⁵**

Teknik Informatika, Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri Bojonegoro

*Email koresponden: alifzahwa05@gmail.com

ARTIKEL INFO

Article history
Received: 09/06/2025
Accepted:
10/06/2025
Published:
05/12/2025

Kata kunci:

sosialisasi, teknik informatika, pendidikan, pengabdian masyarakat, IPNU, IPPNU

Keywords:

Socialization, Informatics engineering, education, community service

A B S T R A K

Kegiatan sosialisasi berjudul "Membangun Organisasi yang Solid dengan Menanamkan Karakter Kader yang Berintegritas dan Bijak dalam PAC IPNU-IPNU Kepohbaru" ini dilatarbelakangi oleh adanya konflik di dalam organisasi PAC ini. Tujuan kegiatan ini adalah untuk membangun kesadaran kritis peserta terhadap pentingnya sikap profesional, tanggung jawab, dan integritas dalam menjalani peran sebagai calon tenaga kerja di berbagai bidang. Metode yang digunakan meliputi Tahapan persiapan, Tahapan sosialisasi, Tahapan Pelaksanaan, dan Tindak lanjut. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman kader terhadap materi sosialisasi ini dengan persentase yang cukup tinggi yaitu sekitar 80%-90% berdasarkan hasil dari pre dan post test pada Google Form. Kegiatan ini berhasil mencapai target yang telah ditetapkan, yakni membangun kesadaran kolektif kader terhadap pentingnya integritas, tanggung jawab kolektif, dan sikap dewasa dalam menyikapi perbedaan pasca pemilihan kepengurusan.

A B S T R A C T

The socialization activity entitled "*Building a Solid Organization by Instilling Integrity and Wisdom in PAC IPNU-IPNU Kepohbaru Cadres*" was initiated in response to internal conflicts within the organization. The purpose of this activity was to raise the participants' critical awareness regarding the importance of professionalism, responsibility, and integrity in fulfilling their roles as future professionals across various fields. The methods used included several stages: the preparation phase, the socialization phase, the implementation phase, and the follow-up phase. The results of the activity indicated a significant increase in participants' understanding of the material, with post-test scores ranging from 80% to 90% based on data collected via Google Forms. This activity successfully achieved its target, namely to foster collective awareness among cadres regarding the importance of integrity, collective responsibility, and maturity in addressing differences following the election of the new organizational leadership.

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian seperti individu yang bekerja sama dalam suatu perkumpulan untuk mencapai tujuan tertentu(Soliha et al., n.d.). Organisasi juga dapat dipahami sebagai kelompok kerja sama antara individu yang dibentuk untuk mencapai tujuan



bersama(Muanas Arif, 2020). Organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang meliputi lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan eksternal mencakup perubahan sosial, struktur masyarakat, budaya, teknologi, demografi, politik, dan ekonomi. Sementara itu, lingkungan internal mencakup kondisi sumber daya manusia, budaya organisasi, sistem komunikasi, dan sistem kerja(Kusumaningrum & Maulidya, 2024; Novita Wahyu Setyowati, 2015).

Organisasi diciptakan untuk kepentingan manusia, sehingga manusia harus mampu mengatur, mengelola, dan mengembangkan organisasi tersebut, baik dalam skala kecil maupun besar. Dalam suatu organisasi, keberadaan seorang pemimpin memegang peranan penting (Abijaya et al., 2021; Khairunnisa et al., 2024). Pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan arahan dan panduan yang jelas kepada anggota organisasi yang merupakan kumpulan individu dengan jumlah yang cukup banyak (Iswanto, 2023). Setiap organisasi, meskipun memiliki sistem dan struktur yang beragam, pasti memiliki sosok pemimpin yang memimpin, termasuk dalam organisasi PAC IPNU-IPNU Kepohbaru (Subni, 2024).

Kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia, memberikan motivasi, serta mengambil keputusan strategis dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya secara optimal(Khoiri & Rahma Oktavia, 2019). Selain memberikan arahan, pemimpin juga memiliki peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, yang secara langsung berdampak pada kepuasan dan kinerja anggota organisasi(Irna Iwah et al., 2023). Kepemimpinan yang adaptif juga dibutuhkan untuk menghadapi tantangan eksternal organisasi seperti dinamika sosial dan kemajuan teknologi yang terus berkembang (Khoiri & Rahma Oktavia, 2019).

Selain kepemimpinan, budaya organisasi memegang peranan penting dalam membentuk karakter kerja para anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan rasa memiliki, meningkatkan loyalitas, serta mendorong produktivitas kerja secara menyeluruh(Prasetyo et al., 2023). Budaya organisasi juga menciptakan nilai-nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku anggota dalam menyelesaikan tugas-tugasnya(Dewi et al., 2023). Dengan demikian, kombinasi antara kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang kuat menjadi dua pilar utama yang mendukung keberhasilan organisasi, termasuk organisasi PAC IPNU-IPNU yang berada di tengah kompleksitas sosial dan tuntutan perubahan zaman(Khoiri & Rahma Oktavia, 2019; Prasetyo et al., 2023).

Pemilihan Ketua PAC IPNU-IPNU Kepohbaru periode 2025–2027 diselenggarakan oleh panitia konferensi, dengan proses pemilihan yang hanya difokuskan pada penentuan ketua. Yang memiliki hak pilih dalam konferensi ini adalah ketua ranting se-Kecamatan Kepohbaru yang memiliki



Surat Keputusan (SK) aktif untuk periode 2023–2025. Sementara itu, struktur kepengurusan lainnya dibentuk melalui forum formatur yang terdiri dari perwakilan berbagai wilayah secara merata. Meski proses pemilihan ini seharusnya berjalan lancar, dalam praktiknya, seperti halnya pemilihan Ketua pada umumnya, tetap tidak terlepas dari potensi konflik antar pendukung maupun kandidat, terlebih ketika legitimasi suara dan keabsahan SK menjadi sumber ketegangan.

Kegiatan sosialisasi mengenai pentingnya karakter kader yang berintegritas dan bijak kepada anggota PAC IPNU IPPNU Kepohbaru menjadi langkah strategis untuk membekali generasi muda dengan nilai-nilai kepemimpinan yang relevan di era modern. Dalam pelaksanaannya, kegiatan ini juga merupakan bagian dari upaya memperkuat karakter anggota yang adaptif, kreatif, dan kritis terhadap perubahan zaman. Dalam konteks dinamika organisasi dan tantangan kepemimpinan, anggota diharapkan tidak hanya menjadi peserta dalam proses pemilihan, tetapi juga menjadi agen perubahan yang mampu menciptakan solusi untuk tantangan yang dihadapi organisasi. Dengan demikian, sosialisasi ini diharapkan dapat membuka cakrawala berpikir anggota bahwa masa depan organisasi tidak hanya akan datang, tetapi sudah ada di genggaman mereka melalui peran aktif dan kontribusi mereka.

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran anggota tentang pentingnya karakter kader yang berintegritas dan bijak, mendorong partisipasi aktif dalam proses pemilihan, menyediakan forum untuk menyampaikan pendapat dan ketidakpuasan, menanamkan nilai-nilai integritas, kebijaksanaan, dan solidaritas, serta membangun saluran komunikasi yang efektif antara pengurus dan anggota untuk memastikan transparansi informasi.

B. METODE PELAKSANAAN

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan dilakukan dengan pendekatan partisipatif melalui identifikasi awal terhadap permasalahan yang terjadi di lingkungan PAC IPNU-IPPNU Kepohbaru. Salah satu anggota tim pelaksana yang juga merupakan kader aktif berdiskusi dengan pengurus PAC untuk menggali akar persoalan, terutama terkait lemahnya solidaritas pasca pemilihan kepengurusan. Berdasarkan hasil identifikasi tersebut, tim menyusun materi sosialisasi yang bertemakan "Membangun Organisasi yang Solid dengan Menanamkan Karakter Kader yang Berintegritas dan Bijak". Materi dirancang berbasis teori komunikasi organisasi dan pendidikan karakter, dengan memperhatikan konteks sosial kultural kader IPNU-IPPNU. Di samping itu, tim juga menyiapkan instrumen evaluasi berupa pre-test dan post-test, serta kelengkapan kegiatan seperti



media presentasi dan dokumentasi. Persiapan administratif dilakukan melalui penyerahan surat permohonan kegiatan kepada Ketua PAC IPNU-IPPNU Kepohbaru dan penetapan lokasi kegiatan di Aula MWC Kepohbaru.

2. Tahap Sosialisasi

Kegiatan sosialisasi dilaksanakan secara tatap muka dengan pendekatan edukatif dan partisipatif. Materi disampaikan secara komunikatif menggunakan visualisasi, narasi pengalaman, serta studi kasus yang relevan dengan konflik yang terjadi di masing-masing ranting. Peserta tidak hanya menjadi pendengar pasif, tetapi aktif dalam sesi tanya jawab, diskusi kelompok, dan simulasi musyawarah mufakat. Sesi ini dirancang untuk menciptakan ruang aman dan inklusif, di mana kader dapat mengekspresikan pandangannya dengan bebas dan saling mendengarkan. Pendekatan ini bertujuan untuk menginternalisasi nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab kolektif, dan keterampilan menyelesaikan konflik secara bijak.

3. Tahap Evaluasi

Evaluasi dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif untuk mengukur efektivitas kegiatan. Evaluasi kuantitatif dilakukan melalui instrumen pre-test dan post-test yang disebarluaskan menggunakan platform Google Form kepada seluruh peserta. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui peningkatan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan, termasuk konsep integritas, komunikasi organisasi, dan kepemimpinan kolektif. Sementara itu, evaluasi kualitatif dilakukan melalui observasi langsung oleh fasilitator. Observasi ini difokuskan pada partisipasi aktif peserta selama diskusi, keterlibatan dalam simulasi, dan sikap selama sesi refleksi. Hasil observasi dicatat sebagai bahan untuk menilai aspek afektif dari kegiatan, seperti perubahan sikap dan semangat solidaritas antar kader.

4. Tindak Lanjut

Tindak lanjut kegiatan mencakup penyusunan laporan kegiatan yang memuat dokumentasi kegiatan, hasil evaluasi pre-test dan post-test, serta catatan observasi lapangan. Laporan ini juga berisi rekomendasi strategis untuk pengembangan program kaderisasi selanjutnya. Beberapa rekomendasi yang diajukan di antaranya adalah pelaksanaan program mentoring nilai organisasi secara berkelanjutan di tingkat ranting dan penguatan komunikasi internal organisasi. Selain itu, hasil kegiatan juga mendorong potensi kolaborasi antara PAC IPNU-IPPNU dengan lembaga pendidikan, tokoh masyarakat, dan lembaga pendamping kader, guna mendukung pengembangan kapasitas kader secara kontekstual dan berkelanjutan.



Gambar 1. *Tahapan Sosialisasi*

C. HASIL KEGIATAN

Hasil kegiatan sosialisasi ini memberikan dampak yang positif bagi para kader yang tidak hanya berhasil mentransfer pengetahuan, tetapi juga menjadi media refleksi bersama yang memperkuat semangat kolektif dan nilai kebersamaan dalam berorganisasi. Melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

1. Persiapan

Tahap ini dimulai dengan mengidentifikasi konflik yang ada terjadi di PAC IPNU-IPNU dengan melakukan diskusi dengan salah satu anggota dari PAC IPNU-IPNU yang merupakan salah satu anggota dari tim penulis. Tim pemateri menyusun materi sosialisasi berjudul "Membangun Organisasi yang Solid dengan Menanamkan Karakter Kader yang Berintegritas dan Bijak dalam PAC IPNU IPPNU Kepohbaru" yang memuat penjelasan tentang pentingnya karakter organisasi seperti integritas, kebijaksanaan, dan bertanggungjawab. Selain itu, tim pemateri menyiapkan perangkat pendukung seperti media presentasi, soal pre-test dan post-test, ruang pelaksanaan yang kondusif, dan hadiah doorprize untuk peserta

Penyerahan surat permohonan kegiatan kepada Ketua PAC IPNU IPPNU Kepohbaru menjadi langkah awal dalam proses perizinan pelaksanaan sosialisasi ini. Penyerahan surat secara resmi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk administratif, tetapi juga merupakan bentuk penghormatan terhadap struktur organisasi dan tata kelola internal yang berlaku. Dalam proses ini, tim pelaksana menjalin komunikasi awal yang intens dengan pengurus PAC, guna menjelaskan maksud, tujuan, serta urgensi dari kegiatan sosialisasi yang direncanakan.

Hasil dari komunikasi dan penyerahan surat menyurat tersebut menghasilkan kesepakatan bersama, termasuk penetapan lokasi pelaksanaan di Aula MCW Kepohbaru serta dukungan logistik dan dokumentasi dari pihak PAC. Dukungan struktural ini menjadi faktor penting dalam keberhasilan kegiatan, sekaligus menunjukkan komitmen bersama dalam membangun kembali solidaritas dan karakter kader yang berintegritas di lingkungan IPNU-IPNU Kepohbaru.



Gambar 2. Penyerahan surat kepada PAC IPNU-IPNU Kepohbaru

2. Pelaksanaan

Sosialisasi dilaksanakan secara tatap muka di Aula MWC Kepohbaru dan dihadiri oleh sekitar 40 hingga 50 peserta. Kegiatan ini berlangsung dalam suasana yang meriah dan penuh antusiasme, yang mencerminkan respons positif dari para peserta. Mereka adalah kader IPNU dan IPPNU dari berbagai ranting se-Kecamatan Kepohbaru yang memiliki semangat tinggi dalam membangun organisasi yang lebih solid dan visioner. Sosialisasi ini tidak hanya menjadi ruang informasi, tetapi juga wahana membangun kesadaran kolektif dan penguatan nilai kebersamaan. Antusiasme peserta menggambarkan pentingnya kegiatan tatap muka yang memberi dampak langsung terhadap pemahaman dan semangat organisasi(Utami Sri Yessi, 2024).

Metode penyampaian materi dilakukan secara interaktif dan partisipatif. Narasumber menggunakan pendekatan komunikatif dengan gaya bahasa yang sederhana dan mudah dipahami. Selain itu, materi juga disampaikan melalui visualisasi dan narasi pengalaman nyata dari dinamika organisasi. Materi sosialisasi mencakup nilai-nilai integritas, tanggung jawab kolektif, serta strategi dalam menyikapi perbedaan pandangan secara bijak dan musyawarah mufakat. Refleksi individu pun menjadi bagian penting, memberikan ruang bagi kader untuk mengevaluasi peran serta sikap mereka dalam organisasi(Kurnia Darul, 2024; Rahayu Artika, 2021).

Selama kegiatan berlangsung, partisipasi aktif sangat terlihat dalam sesi diskusi dan tanya jawab. Beberapa kader menunjukkan potensi kepemimpinan yang menonjol dan hal ini menjadi indikator penting dalam regenerasi organisasi. Model pelatihan berbasis pengalaman nyata terbukti efektif membangun kesadaran organisasi sebagai wadah pembinaan karakter dan solidaritas sosial. Praktik ini sejalan dengan konsep pelatihan kaderisasi berbasis kontekstual yang

menekankan pada keterlibatan langsung peserta dalam diskusi dan simulasi konflik organisasi(Sri Hardiyanti & Molekandella Boer, 2021).

Pendekatan komunikasi partisipatif menjadi landasan penting dalam kegiatan ini. Melalui komunikasi terbuka, kader didorong untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan menyampaikan pandangannya secara jujur. Hal ini sejalan dengan teori komunikasi partisipatif yang menekankan pentingnya pemberdayaan dalam organisasi untuk menciptakan rasa memiliki dan keterikatan terhadap tujuan bersama. Dengan demikian, kegiatan sosialisasi ini tidak hanya menyampaikan teori, tetapi juga membentuk pengalaman langsung dan memperkuat kapasitas kader dalam menyikapi dinamika organisasi secara adaptif dan kolaboratif(Kurnia Darul, 2024; Utami Sri Yessi, 2024).

3. Evaluasi

Evaluasi kegiatan sosialisasi ini dilakukan secara sistematis melalui dua tahap utama, yaitu pre-test dan post-test, yang disebarluaskan kepada peserta menggunakan platform Google Form. Pre-test dilaksanakan sebelum kegiatan dimulai untuk mengukur tingkat pemahaman awal kader terhadap materi-materi inti yang akan disampaikan, seperti nilai-nilai integritas, strategi penyelesaian konflik, dan peran kader dalam menjaga solidaritas organisasi. Sementara itu, post-test diberikan setelah seluruh rangkaian materi selesai disampaikan, guna mengukur sejauh mana peningkatan pemahaman dan internalisasi nilai-nilai tersebut oleh para peserta.

Penggunaan Google Form dipilih karena efisien dan memudahkan dalam pengumpulan serta analisis data secara real time. Hasil dari kedua tes ini dibandingkan untuk melihat perbedaan signifikan dalam capaian pengetahuan sebelum dan sesudah kegiatan. Evaluasi juga dilengkapi dengan observasi selama kegiatan berlangsung, terutama untuk menilai keterlibatan peserta dalam diskusi, simulasi musyawarah, dan refleksi individu. Catatan fasilitator mengenai dinamika partisipasi dan interaksi peserta menjadi pelengkap penting dalam menilai keberhasilan kegiatan secara kualitatif.

Hasil dari kegiatan ini menunjukkan adanya peningkatan pemahaman kader terhadap materi yang disampaikan. Berdasarkan data pre-test dan post-test yang dikumpulkan melalui Google Form, terdapat peningkatan signifikan dalam skor pemahaman. Menurut data yang diambil dari skor pre-test, pengetahuan peserta mengenai materi yang akan disampaikan sudah cukup tinggi yaitu sekitar 75%-80%. Setelah sosialisasi, skor pada post-test meningkat sekitar 80%-90%. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan sosialisasi mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan pengetahuan dan kesadaran kader.

Hasil data kuantitatif dari post-test menunjukkan bahwa sebanyak 62,5% peserta menyatakan puas terhadap kegiatan sosialisasi ini, sementara 37,5% lainnya menyatakan sangat puas. Tidak terdapat respon yang menunjukkan ketidakpuasan, yang mengindikasikan bahwa kegiatan ini berhasil memenuhi ekspektasi peserta dalam aspek materi, metode, dan suasana penyelenggaraan. Tingkat kepuasan yang tinggi ini sejalan dengan studi (Arif Husen et al. 2025) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kegiatan pelatihan organisasi berbasis nilai memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan solidaritas organisasi. Penanaman nilai integritas, kebijaksanaan, serta tanggung jawab kolektif yang dilakukan dalam kegiatan ini juga sejalan dengan rekomendasi(Edi, 2019),yang menyebut bahwa organisasi berbasis komunitas seperti IPNU-IPPNU membutuhkan pembinaan nilai secara berkelanjutan untuk meredam konflik yang muncul pasca pemilihan.

Diskusi reflektif juga dilakukan pada akhir kegiatan, di mana peserta diberi kesempatan untuk menyampaikan kesan, hambatan, dan pemahaman baru yang mereka peroleh. Beberapa peserta menyatakan bahwa mereka baru menyadari pentingnya mengelola perbedaan secara bijak demi menjaga keberlangsungan organisasi. Metode evaluasi yang digunakan ini tidak hanya bertujuan mengukur efektivitas penyampaian materi, tetapi juga memberikan gambaran nyata tentang dampak kegiatan terhadap sikap dan kesadaran kader. Hasil evaluasi ini menjadi landasan untuk merancang tindak lanjut, seperti mentoring lanjutan dan pelatihan kader, yang akan memperkuat nilai-nilai organisasi secara berkelanjutan.

4. Tindak Lanjut

Setelah proses evaluasi selesai dilakukan, tim pemateri bersama panitia menyusun laporan kegiatan secara menyeluruh, yang mencakup dokumentasi proses pelaksanaan, hasil evaluasi pre-test dan post-test, serta catatan observasi selama kegiatan berlangsung. Laporan ini juga dilengkapi dengan sejumlah rekomendasi strategis sebagai langkah pengembangan program kaderisasi ke depan. Salah satu tindak lanjut yang direncanakan adalah pendampingan berkelanjutan bagi kader-kader di tingkat ranting melalui program mentoring nilai organisasi, serta penguatan komunikasi internal agar konflik dapat dikelola secara bijak dan konstruktif.

Kegiatan ini juga bisa membuka peluang kolaborasi yang lebih luas antara PAC IPNU-IPPNU dengan pihak-pihak strategis seperti lembaga pendidikan, tokoh masyarakat, dan lembaga pendamping kader. Dengan adanya dukungan lintas sektor, proses kaderisasi tidak hanya berhenti pada kegiatan sosialisasi semata, tetapi berkembang menjadi program pemberdayaan kader yang berkelanjutan dan kontekstual dengan dinamika lokal. Harapannya, semangat solidaritas dan nilai-



nilai organisasi yang telah ditanamkan dalam sosialisasi ini akan terus hidup dan diterapkan oleh kader dalam kehidupan organisasi sehari-hari.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kegiatan ini tidak hanya berdampak pada aspek kognitif peserta, tetapi juga pada aspek sikap dan perilaku. Kader yang sebelumnya pasif menunjukkan antusiasme baru untuk kembali aktif di tingkat ranting, serta mengekspresikan komitmennya untuk menjaga kekompakan organisasi. Dengan demikian, kegiatan sosialisasi ini tidak hanya berhasil mentransfer pengetahuan, tetapi juga menjadi media refleksi bersama yang memperkuat semangat kolektif dan nilai kebersamaan dalam berorganisasi.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan sosialisasi berjudul "Membangun Organisasi yang Solid dengan Menanamkan Karakter Kader yang Berintegritas dan Bijak dalam PAC IPNU IPPNU Kepohbaru" berhasil mencapai target yang telah ditetapkan, yakni membangun kesadaran kolektif kader terhadap pentingnya integritas, tanggung jawab kolektif, dan sikap dewasa dalam menyikapi perbedaan pasca pemilihan kepengurusan. Metode yang diterapkan secara interaktif, diskusi kelompok, refleksi individu, serta simulasi musyawarah mufakat terbukti relevan dan efektif dalam menjawab kebutuhan aktual organisasi yang tengah mengalami ketegangan internal. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan pemahaman dan kepuasan peserta terhadap materi, dengan 62,5% menyatakan puas dan 37,5% sangat puas terhadap pelaksanaan kegiatan. Dampak positif kegiatan ini terlihat dari munculnya kembali semangat kader untuk aktif dalam organisasi serta terbentuknya ruang dialog yang sehat antaranggota. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa kegiatan sosialisasi semacam ini perlu dilakukan secara rutin dan ditindaklanjuti dengan program kaderisasi berkelanjutan seperti mentoring nilai dan pelatihan kepemimpinan agar dampaknya dapat meluas dan lebih berkesinambungan.

Sebagai tindak lanjut, disarankan agar kegiatan sosialisasi semacam ini dijadikan agenda rutin dalam program kaderisasi IPNU-IPPNU, khususnya pada masa transisi kepengurusan yang rawan konflik. Ke depan, pelibatan aktif seluruh ranting dalam proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan perlu ditingkatkan untuk membangun rasa kepemilikan dan memperkuat kohesi organisasi. Selain itu, kegiatan lanjutan berupa pendampingan intensif, mentoring nilai-nilai organisasi, serta pelatihan kepemimpinan harus dirancang secara terstruktur agar penguatan karakter kader tidak berhenti pada sosialisasi awal saja. Pengurus PAC juga diharapkan menjalin kolaborasi dengan pihak



eksternal seperti lembaga pendidikan dan organisasi keagamaan untuk memperluas dampak kegiatan dan memperkaya perspektif kader terhadap dinamika sosial dan organisasi.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ketua PAC IPNU IPPNU Kepohbaru beserta seluruh jajaran pengurus yang telah memberikan izin, fasilitas, serta dukungan penuh terhadap terselenggaranya kegiatan ini. Kami ucapkan juga terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan moral maupun material dalam pelaksanaan kegiatan sosialisasi ini. Secara khusus, kami mengucapkan terima kasih kepada tim pemateri, tim penulis, dan tim pelaksana yang telah berkontribusi dalam penyediaan konsumsi, doorprize, serta perlengkapan kegiatan, sehingga acara dapat berjalan dengan lancar dan meriah. Tak lupa, terima kasih kami sampaikan kepada seluruh peserta sosialisasi yang telah berpartisipasi aktif serta kepada tim panitia dan pemateri yang telah bekerja keras sejak tahap persiapan hingga pelaporan akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26. <https://doi.org/10.36787/jsi.v4i1.442>
- Arif Husen, I., Haholongan, R., & Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, S. (2025). Manajemen Konflik dalam Organisasi: Strategi dan Dampaknya terhadap Kinerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4).
- Dewi, R., Haris, H., & Yamin, M. N. (2023). *Hety Dwi Hastuti; Penerapan Analisis Swot... | 165 Budaya Organisasi dan Efektivitas Organisasi (Studi pada PT. Senen Tonasa Pangkep) Organizational Culture and Organizational Effectiveness (Study at PT. Semen Tonasa Pangkep)*. <http://ojs.unm.ac.id>
- Edi. (2019). *MANAJEMEN KONFLIK PASCA PEMILIHAN KEPALA DESA DI DESA ERA BARU KECAMATAN TELLU LIMPOE KABUPATEN SINJAI*.
- Irna Iwah, Andi Irfan, & Jumaidah Jumaidah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238–245. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v1i3.257>
- Iswanto, A. I. (2023). *PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI DI ERA TEKNOLOGI DIGITAL PADA HOTEL SUDAMALA RESORT-LABUAN BAJO*.
- Khairunnisa, A., Khodijah, N., & Febriyanti, F. (2024). Peran Kepemimpinan sebagai Pendorong Utama Transformasi Organisasi. *Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(1), 327–338. <https://doi.org/10.14421/njpi.2024.v4i1-20>
- Khoiri, M., & Rahma Oktavia, N. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGAWAS PEMILU KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN* (Vol. 19, Issue 1).



Utami Sri Yessi. (2024). *Yessi Sri Utami: Resilience of Participatory Communication Adolescent Community Communities in the Prevention of Child Marriage in Sukabumi Resilience of Participatory Communication Adolescent Community Communities in the Prevention of Child Marriage in Sukabumi.* <https://doi.org/10.24912/jk.v16i1.29227>

Kurnia Darul. (2024). *Analisis Komunikasi Partisipatif dalam Penanganan Bullying pada Remaja oleh Gerakan Cerdas Komunikasi Indonesia Kabupaten Bogor.*

Kusumaningrum, H., & Maulidya, S. (2024). ANALISIS LINGKUNGAN EKSTERNAL ORGANISASI DALAM MENCIPTAKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF PERUSAHAAN. In *Jurnal Manajemen Strategis* (Vol. 1, Issue 2).

Muanas Arif. (2020). *PENGEMBANGAN INDIVIDU DAN ORGANISASI YANG BERORIENTASI KEPADA LINGKUNGAN EKSTERNAL GLOBALISASI.*

Novita Wahyu Setyowati. (2015). *194735-ID-pengaruh lingkungan eksternal dan lingku.*

Prasetyo, D., Sulistyani, A., & Jannah, L. (2023). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI. *JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS MANAGEMENT STUDIES*, 4(1), 24–30.

Rahayu Artika. (2021). *KOMUNIKASI PEMBANGUNAN PARTISIPATIF PADA PEMBERDAYAAN KADER POS PELAYANAN TERPADU DI DESA TELUK PAMAN KECAMATAN KAMPAR KIRI KABUPATEN KAMPAR.*

Soliha, E., Maharani, K., Ekonomi, F., Stikubank, U., Kendeng, J., Bendan, V., & Semarang, N. (n.d.). *ORGANISASI DAN LINGKUNGANNYA.*

Sri Hardiyanti, S., & Molekandella Boer, K. (2021). *KOMUNIKASI PARTISIPATIF DALAM PENGEMBANGAN PROGRAM BONTANG KUALA ECOTOURISM PADA KARANG TARUNA BONTANG KUALA, KOTA BONTANG.* 2021(1), 195–208.

Subni, M. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim Kerja dan Mengembangkan Organisasi The role of leadership in building teamwork and developing organizations. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 15–26. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v4i1.2779>