



Leadership 5.0 : Interpersonal Skill dan Keseimbangan IQ, EQ, SQ Pada Era Digital

Ni Made Astini Rahayu^{1*}, Ayu Gede Willdahlia², Eko Maisusanto³, Ni Made Sudianti⁴

^{1*,2,3,4}Bisnis Digital, Fakultas Bisnis dan Desain Kreatif, Institut Bisnis dan Teknologi Indonesia, Denpasar, Indonesia

Email: ^{1*}astini.rahayu@instiki.ac.id, ²willdahlia@instiki.ac.id, ³ekomadjid@instiki.ac.id, ⁴madesudianti@instiki.ac.id

Naskah Masuk Maret 2026	Naskah Direvisi April 2026	Naskah Diterima April 2026
----------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Abstrak

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat kapasitas organisasi mahasiswa melalui pelatihan kepemimpinan berbasis konsep Leadership 5.0 yang menekankan keseimbangan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) dalam menghadapi tantangan era digital. Mitra kegiatan adalah HIMAPRODI Akuntansi Universitas Pendidikan Nasional (UNDIKNAS) yang menghadapi permasalahan pada aspek komunikasi, manajemen konflik, dan kerja sama tim. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan partisipatif kolaboratif melalui empat tahapan yaitu perencanaan dan identifikasi masalah, pelaksanaan pelatihan, evaluasi, serta dokumentasi dan pelaporan. Teknik analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif berdasarkan observasi, diskusi reflektif, serta respons peserta selama kegiatan berlangsung. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya komunikasi empatik, mekanisme manajemen konflik serta pembagian tugas yang lebih akuntabel dalam organisasi. Selain itu, pengenalan tools digital seperti trello dan google drive membantu meningkatkan transparansi dan efektivitas administrasi organisasi. Pelatihan ini tidak hanya memberikan penguatan soft skills atau interpersonal skill, tetapi juga membentuk pola pikir kepemimpinan yang lebih adaptif dan kolaboratif pada era digital. Dengan demikian, kegiatan ini berkontribusi dalam membangun fondasi kepemimpinan mahasiswa yang lebih siap menghadapi dinamika organisasi dan tantangan transformasi digital.

Kata Kunci: leadership 5.0, interpersonal skill, organisasi mahasiswa, IQ EQ SQ, era digital

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi yang tidak hanya sebagai tempat pendidikan formal atau berfungsi sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan semata, tetapi juga sebagai ruang pembentukan karakter, kepemimpinan dan kompetensi sosial mahasiswa. Salah satu wahana strategis dalam proses tersebut adalah organisasi kemahasiswaan. Peran dari Organisasi kemahasiswaan yaitu sebagai laboratorium kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim. Harapannya melalui seluruh aktivitas organisasi mahasiswa mampu beradaptasi dengan dinamika sosial dan profesional yang terus berkembang seiring berkembangnya jaman pada era digital (Uyu Wahyudin, 2021).

Namun, transformasi menuju era digital membawa tantangan baru bagi organisasi kemahasiswaan. Pola kerja yang menuntut kecepatan, transparansi, dan akuntabilitas real-time yang menuntut kemampuan komunikasi yang efektif, manajemen konflik yang adaptif, serta kolaborasi tim yang solid (Giawan, 2025). Di sisi lain, keterbatasan literasi digital dan ketidaksiapan menghadapi risiko di ruang digital kerap memunculkan fenomena fear of failure yang dimana

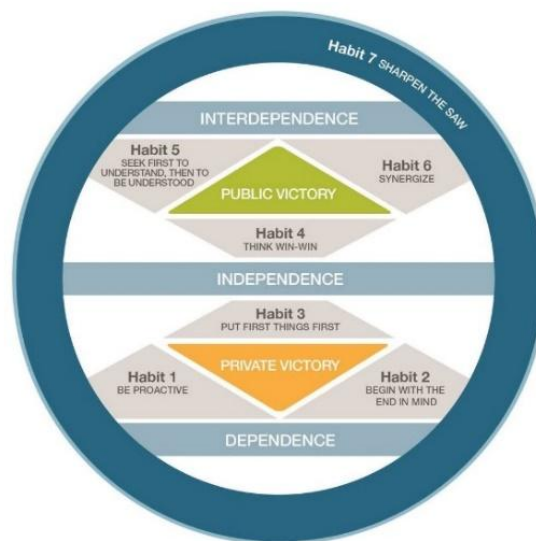
munculnya ketakutan membuat kesalahan yang dapat dilihat dan dinilai secara luas. Kondisi ini berpotensi menumbuhkan budaya perfeksionisme tidak sehat, menurunkan keberanian mengambil inisiatif, serta menghambat proses belajar dan inovasi dalam organisasi (Al Farisi et al., 2024).

Fenomena tersebut juga dirasakan oleh organisasi kemahasiswaan di lingkungan Universitas Pendidikan Nasional, khususnya pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Akuntansi (HIMAPRODI Akuntansi). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung dengan perwakilan organisasi, teridentifikasi bahwa tantangan utama terpusat pada aspek krusial yaitu, komunikasi, manajemen konflik, dan kerjasama tim. Pola komunikasi antardivisi belum berjalan secara seragam, sehingga informasi kerap terlambat diterima atau menimbulkan multitafsir yang memicu miskomunikasi. Situasi ini berdampak pada efektivitas koordinasi serta ketepatan pelaksanaan program kerja.

Perbedaan pendapat atau gesekan internal, mekanisme resolusi konflik belum terdokumentasi secara jelas dalam bentuk prosedur operasional standar (SOP), sehingga mengakibatkan konflik cenderung berlarut-larut dan berpotensi menggerus kepercayaan antaranggota organisasi. Dari sisi kerjasama tim, pembagian peran dan ritme kolaborasi belum berjalan seimbang, yang menyebabkan kerja menumpuk pada individu tertentu, sementara sebagian anggota kurang terlibat secara optimal. Kondisi ini akan berdampak pada pencapaian target program yang sering kali tidak sesuai dengan perencanaan awal.

Tantangan-tantangan tersebut menjadi semakin kompleks ketika dihadapkan pada tuntutan era digital yang menekankan kecepatan respons, pengambilan keputusan berbasis data, serta kemampuan mengelola risiko komunikasi di ruang digital (Alifia et al., 2024). Banyak mahasiswa merasa ragu untuk mengambil peran strategis karena khawatir melakukan kesalahan yang berdampak pada citra pribadi atau organisasi. Tanpa adanya sistem komunikasi yang jelas, SOP resolusi konflik yang terstruktur, serta penguatan literasi digital dan manajemen risiko, organisasi kemahasiswaan berpotensi kehilangan kelincahan dan daya adaptifnya dalam merespons kebutuhan mahasiswa dan pemangku kepentingan (Febriansyah, 2025).

Oleh karena itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang sebagai upaya strategis untuk memperkuat kapasitas organisasi HIMAPRODI Akuntansi melalui pengembangan komunikasi efektif, manajemen konflik konstruktif, serta kerja sama tim yang adaptif di era digital. Intervensi ini diharapkan tidak hanya menyelesaikan permasalahan jangka pendek organisasi, namun juga membangun fondasi kepemimpinan mahasiswa yang berkelanjutan. Sehingga pemimpin organisasi perlu memiliki kemampuan *interpersonal skill* yang baik dengan menyeimbangkan IQ, EQ, SQ untuk menjaga hubungan antar anggota dan pengambilan keputusan dalam pemecahan permasalahan yang kemudian tidak muncul konflik internal yang dapat menghambat pelaksanaan fungsi dan tujuan dari organisasi, dengan pemahaman dari teori *seven habit*.



Gambar 1: Diagram Teori Seven Habits
 Diadaptasi dari buku *The 7 Habits of Highly Effective People* (Covey, 2020)

Untuk mengatasi tantangan tersebut, pelatihan kepemimpinan ini menjadi strategi kunci untuk melatih diri seorang pemimpin organisasi karena pelatihan ini berfungsi untuk :

1. Mengubah pola pikir (mindset) : peserta dikenalkan bagaimana membentuk paradigam untuk membangun cara pandang yang berfokus pada solusi bukan pada masalah
2. Penguatan komunikasi dan resolusi konflik : alur komunikasi jelas, budaya umpan balik, teknik mediasi dan negosiasi
3. Keputusan seimbang antara IQ, EQ, SQ : analisis logis, empati atau regulasi emosi serta etika dan tujuan nilai dalam tiap keputusan
4. Kesiapan digital dan manajemen proyek : penggunaan alat kolaborasi untuk eksekusi program yang terukur
5. Monitoring, evaluasi dan eksekusi : indikator kinerja, pelaporan akuntabel, dan mekanisme kaderisasi atau transfer pengetahuan.

Dalam program pengabdian kepada masyarakat ini diarahkan untuk meningkatkan kompetensi interpersonal mahasiswa HIMAPRODI Akuntansi agar lebih bertanggung jawab secara individu sekaligus membangun sinergi positif antar-organisasi. Penguatan interpersonal skill difokuskan pada tiga ranah yaitu : komunikasi empatik dan arsetif, kerjasama tim yang akuntabel, serta ketangguhan pribadi dalam mengambil keputusan. Keterlibatan dalam organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterampilan komunikasi mahasiswa yang tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri, tetapi juga memperkuat kemampuan komunikasi mereka. Selain itu kegiatan organisasi mendorong mahasiswa menjadi lebih terbuka dalam berinteraksi dengan pihak lain. Secara khusus, pengalaman komunikasi dalam konteks kelompok kecil memberikan kontribusi yang bermakna terhadap pengembangan komunikasi interpersonal mahasiswa (Aulia et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Program ini diimplementasikan dengan pendekatan partisipatif-kolaboratif agar setiap anggota HIMAPRODI Akuntansi UNDIKNAS berperan aktif sebagai pembelajar sekaligus kreator solusi. Alur kegiatan dirancang sistematis dengan empat tahapan utama yaitu persiapan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi serta dokumentasi & pelaporan dengan fokus pada penguatan interpersonal skill (komunikasi empatik, kerjasama tim, manajemen konflik) yang relevan dengan tantangan era digital. Setiap tahapan memadukan teori ringkas, simulasi praktik, dan coaching berbasis kasus riil organisasi agar transfer pengetahuan terukur dan hasilnya aplikatif.

Penerapan metode dalam pelaksanaan pengabdian masyarakat ini secara umum dilakukan dalam 4 tahapan :

No	Kegiatan	Target
1	Perencanaan Awal & Identifikasi Permasalahan	Melakukan koordinasi intensif dengan koprodi dan perwakilan HIMAPRODI untuk memetakan kebutuhan riil
2	Pelaksanaan Pelatihan	Kegiatan inti dibagi menjadi tiga bagian yaitu pemaparan materi, diskusi, dan praktik
3	Evaluasi	Tahap evaluasi dilakukan bersamaan dengan sesi diskusi yang menggambarkan pemahaman peserta
4	Dokumentasi & Laporan	Dokumentasi seluruh rangkaian kegiatan dan penyusunan laporan akhir

1. Perencanaan Awal & Identifikasi Permasalahan

Perencanaan awal merupakan tahapan persiapan dan penentuan agenda kegiatan berdasarkan hasil survey mendalam di lokasi kegiatan. Pada tahap ini tim pengabdian melakukan koordinasi intensif dengan koprodi dan perwakilan HIMAPRODI untuk memetakan kebutuhan riil sebagai dasar penyusunan materi pelatihan

2. Pelaksanaan Pelatihan

Tahap selanjutnya yaitu pelaksanaan pelatihan yang dibagi menjadi tiga bagian yaitu pemaparan materi, diskusi dan praktik. Kegiatan pelatihan bersamaan dengan pelaksanaan pemilihan calon pengurus baru dari organisasi HIMAPRODI Akuntansi UNDIKNAS, sehingga pelaksanaan pelatihan ini bisa menjadi bekal bagi pengurus baru yang akan terpilih. Pada pelatihan ini menekankan materi interpersonal skill yang membahas terkait seven habit dengan memberikan gambaran penting untuk membentuk sifat dan karakter pribadi yang kuat (Covey, 2020). Dimana bagian dari seven habit yang menjadi pembahasan yaitu :

1. **Be Proactive**

Menjadi orang proaktif berarti bertindak dengan cara selalu memikirkan, mempertimbangkan dan kemudian memilih sikap yang akan diambil sebelum memberikan respon terhadap suatu situasi atau kejadian.

2. **Begin With the End in Mind**

Mulailah segala sesuatu dari hasil akhirnya. Orang yang efektif selalu memikirkan tujuan akhir dari semua aktivitas yang dia lakukan. Orang efektif memiliki misi dan tujuan Hidup

3. **First Things First**

Dahulukan yang utama. Hal ini mengajarkan empat kuadran aktivitas. Orang yang efektif mengatur waktu dan aktivitas mereka dengan berfokus pada kuadran 2, yaitu kuadran aktivitas Penting dan Tidak Mendesak.

4. **Think Win-Win**

Berpikirlah menang-menang, bukan menang-kalah. Orang efektif memahami 4 situasi interaksi dengan orang lain dan selalu berupaya untuk berpikir Menang-Menang dengan orang lain.

5. **Seek First to Understand Then to be Understood**

Pahami orang lain dulu, baru mereka memahami Anda. Banyak orang yang kesulitan berkomunikasi dengan baik kepada orang lain. Orang efektif akan menerapkan kebiasaan berusaha memahami orang lain terlebih dahulu.

6. **Synergize**

Lakukan sinergi dengan orang lain. Sinergi membuat hasil kerja berlipat ganda. Orang efektif menguasai cara-cara untuk mencapai sinergi dengan orang lain.

7. **Sharpen the Saw**

Asahlah gergaji agar senantiasa tajam dan berfungsi dengan baik. Dengan mengasah aspek fisik, mental dan spiritual secara berkala, orang efektif dapat terus berkontribusi.



Gambar 2: Pemaparan Materi Seven Habits

Hal ini menyadarkan peserta bahwa masa menempuh pendidikan diperguruan tinggi dan tergabung dalam organisasi membantu kita untuk bisa menjadi individu yang memiliki keseimbangan antara kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan diimbangi dengan kecerdasan spiritual (SQ). Lalu diselipkan juga beberapa tools yang membantu dalam mengatur kebutuhan administrasi agar lebih terjadwal dengan baik melalui aplikasi trello dan bantuan google sehingga proses kolaborasi dalam organisasi menjadi transparan, akuntabel dan aman. Berbagai fitur yang tersedia, seperti *board*, *list*, *card*, *label*, dan *checklist*, membantu mempermudah koordinasi sekaligus mengurangi potensi miskomunikasi dalam tim. Walaupun terdapat keterbatasan pada aspek pelaporan dan analisis data, Trello tetap dianggap efektif dan adaptif, terutama untuk pengelolaan proyek berskala kecil hingga menengah

dan mengindikasikan bahwa Trello dapat menunjang kelancaran proses kerja (Yusuf et al., 2025)

3. Evaluasi

Tahap ketiga yaitu tahap evaluasi dari hasil pemaparan materi dengan mengukur pertanyaan dari peserta yang menggambarkan pemahaman peserta atas materi pelatihan yang sudah disampaikan. Lalu evaluasi berikutnya terkait pelaksanaan kegiatan secara keseluruhan sebagai langkah observasi hasil pelaksanaan PKM bersama mitra.

4. Dokumentasi dan Pelaporan

Setelah tahap evaluasi yang selanjutnya dilaporkan pada tahap akhir yaitu tahap pelaporan kegiatan yang meliputi penyusunan laporan kegiatan publikasi media massa, publikasi artikel ilmiah, dan hasil kegiatan diteruskan kepada DRPM dan mitra

HASIL PENELITIAN

Kegiatan pelatihan kepemimpinan “Leadership 5.0 : Interpersonal skill dan keseimbangan IQ, EQ, SQ pada Era Digital” diawali dengan tahap persiapan yang dilakukan melalui koordinasi intensif antara tim pelaksana dengan pihak HIMAPODI Akuntansi UNDIKNAS. Pada tahap ini dilakukan identifikasi kebutuhan organisasi melalui wawancara dan observasi, yang menunjukkan bahwa permasalahan utama terletak pada pola komunikasi yang belum seragam, lemahnya mekanisme resolusi konflik, serta belum optimalnya kolaborasi tim. Hasil pemetaan ini menjadi dasar penyusunan materi pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan riil organisasi dan kontekstual dengan dinamika mahasiswa di era digital. Tahap persiapan ini menjadi kunci agar kegiatan tidak bersifat seremonial, tetapi benar-benar menjawab persoalan mitra.

Pelaksanaan kegiatan dimulai dengan rangkaian acara pembukaan yang meliputi registrasi peserta, pembacaan doa, sambutan panitia dan pimpinan fakultas, serta penyampaian aturan kegiatan. Susunan awal acara dibangun secara formal namun tetap komunikatif agar peserta merasa nyaman dan siap mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. Peserta yang hadir merupakan mahasiswa HIMAPRODI Akuntansi UNDIKNAS yang sebagian besar sedang berada pada masa transisi kepengurusan, sehingga pelatihan ini sangat relevan sebagai bekal awal bagi calon pengurus baru. Antusiasme peserta terlihat sejak awal, terutama ketika dijelaskan bahwa kegiatan ini tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga akan dilengkapi dengan praktik dan simulasi.

Agenda inti dimulai dengan penyampaian materi pelatihan organisasi dan kepemimpinan berbasis konsep Leadership 5.0. materi menekankan pentingnya peran pemimpin organisasi mahasiswa dalam menghadapi tantangan era digital yang serba cepat, transparan, dan penuh tuntutan kolaborasi. Peserta diajak memahami bahwa kepemimpinan tidak hanya bertumpu pada kecerdasan intelektual (IQ), tetapi harus diimbangi dengan kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). melalui contoh kasus organisasi mahasiswa, peserta diajak menganalisis bagaimana keputusan yang hanya berbasis logika tanpa empati dapat memicu konflik, dan bagaimana nilai etika menjadi fondasi dalam membangun kepercayaan tim

Dalam pelatihan ini, konsep keseimbangan antara IQ, EQ, dan SQ dijelaskan secara terstruktur sebagai fondasi utama kepemimpinan organisasi

mahasiswa. Kecerdasan intelektual (IQ) dipahami sebagai kemampuan berpikir logis, menganalisis masalah, menyusun rencana kerja, dan mengambil keputusan berbasis data serta pertimbangan rasional. Peserta diajak menyadari bahwa dalam organisasi, IQ berperan penting saat menyusun program kerja, membagi tugas, mengelola waktu, dan mengevaluasi capaian kegiatan. Namun, pelatihan juga menekankan bahwa kecerdasan intelektual saja tidak cukup, karena keputusan yang terlalu kaku dan hanya berbasis logika sering mengabaikan aspek perasaan dan dinamika hubungan antar anggota.

Kecerdasan emosional (EQ) dijelaskan sebagai kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri sendiri serta memahami emosi orang lain. Dalam sesi ini, peserta belajar bahwa EQ sangat menentukan kualitas hubungan dalam organisasi, terutama dalam situasi konflik, perbedaan pendapat, dan tekanan tugas. Peserta dilatih untuk mengendalikan emosi saat menghadapi kritik, tidak reaktif dalam konflik, serta mampu berempati terhadap kondisi anggota tim. Melalui simulasi kasus, peserta menyadari bahwa pemimpin dan EQ yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang aman secara psikologis, sehingga anggota merasa dihargai, berani menyampaikan ide, dan tidak takut melakukan kesalahan selama masih dalam proses belajar.



Gambar 3 : Pemaparan Teknik Mendengar yang baik

Sementara itu kecerdasan spiritual (SQ) dipahami sebagai kemampuan memberi makna pada setiap peran dan keputusan yang diambil, berlandaskan nilai, etika dan tujuan yang lebih besar. Peserta diajak merefleksikan bahwa berorganisasi bukan sekedar menjalankan program kerja, tetapi juga membentuk karakter, integritas, dan tanggung jawab sosial. SQ membantu pemimpin untuk tetap jujur, adil, dan konsisten meskipun berada dalam tekanan atau godaan kepentingan pribadi. Dalam diskusi, peserta menyadari bahwa keputusan yang baik bukan hanya yang paling cerdas logika, tetapi juga yang paling manusiawi secara emosi dan paling benar secara nilai.

Melalui integrasi ketiga kecerdasan tersebut, peserta memahami bahwa kepemimpinan yang efektif lahir dari keseimbangan antara berpikir cerdas (IQ), bersikap bijak dan empatik (EQ), serta berpegang pada nilai dan makna (SQ) (Ardian et al., 2025). Hasil refleksi peserta menunjukkan adanya perubahan cara pandang, dari yang semula melihat organisasi hanya sebagai kewajiban struktural, menjadi ruang pembelajaran karakter, relasi, dan tanggung jawab. Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kapasitas teknis dan

komunikasi, tetapi juga membentuk pola pikir kepemimpinan yang utuh, berimbang, dan relevan dengan tantangan era digital.

Selanjutnya, sesi interpersonal skill menjadi fokus utama pelatihan. Peserta dilatih memahami komunikasi empatik dan asertif, cara menyampaikan pendapat tanpa menjatuhkan orang lain, serta mendengar aktif. Dalam sesi ini digunakan simulasi sederhana yang menggambarkan konflik antar anggota divisi, kemudian peserta diminta mencari solusi melalui pendekatan komunikasi yang sehat. Hasilnya, peserta mulai menyadari bahwa banyak konflik organisasi sebenarnya bukan disebabkan oleh perbedaan tujuan, melainkan oleh cara penyampaian pesan yang kurang tepat. Sesi ini juga menumbuhkan kesadaran pentingnya kerja sama tim yang adil dan pembagian peran yang jelas agar beban kerja tidak menumpuk pada individu tertentu.

Untuk mendukung tata kelola organisasi yang lebih rapi dan akuntabel, pelatihan juga memasukkan pengenalan beberapa tools administrasi organisasi berbasis digital. Peserta diperkenalkan dengan penggunaan Trello untuk manajemen tugas dan google drive untuk pengarsipan dokumen serta kolaborasi dari. Melalui praktik langsung, peserta membuat papan kerja, membagi tugas, menentukan tanggung waktu, serta memantau progress secara transparan. Pengenalan tools ini membantu peserta memahami bahwa teknologi dapat menjadi solusi atas masalah keterlambatan informasi, arsip yang tercecer, dan koordinasi yang tidak sinkron. Pemanfaatan teknologi yang sesuai mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi serta meningkatkan tingkat produktivitas secara menyeluruh (Tengku Darmansyah, 2024). Dengan demikian pelatihan tidak hanya membangun soft skill, tetapi juga memperkuat kemampuan teknis administrasi organisasi.

Kegiatan ditutup dengan sesi diskusi dan tanya jawab sebagai bagian dari evaluasi pemahaman peserta. Pertanyaan yang muncul menunjukkan bahwa peserta mulai kritis terhadap praktik organisasi yang selama ini dijalankan, seperti pola komunikasi, mekanisme pengambilan keputusan, dan pembagian tugas. Salah satu pertanyaan yang muncul yaitu terkait keraguan peserta dalam mengikuti berbagai kegiatan dalam organisasi yang nantinya dikhawatirkan susah membagi waktu dan mengatasi konflik antar anggota organisasi. Diskusi berlangsung aktif dan reflektif, dimana peserta tidak hanya bertanya tetapi juga berbagi pengalaman pribadi dalam organisasi. Secara umum kegiatan ini berhasil memberikan pemahaman baru tentang pentingnya keseimbangan IQ, EQ, dan SQ dalam kepemimpinan, memperkuat interpersonal skill, serta membekali peserta dengan tools praktis untuk administrasi organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan mampu menjadi langkah awal dalam membangun organisasi mahasiswa yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berkarakter di era digital



Gambar 4 : Sesi Diskusi

IMPLIKASI PENELITIAN

Kegiatan pelatihan kepemimpinan ini berhasil menjawab permasalahan utama mitra yang berkaitan dengan komunikasi, manajemen konflik, dan kerja sama tim dalam organisasi mahasiswa. Melalui pendekatan partisipatif-kolaboratif, peserta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pentingnya keseimbangan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Integrasi konsep kepemimpinan dengan praktik simulasi kasus serta penggunaan tools digital memberikan pengalaman pembelajaran yang aplikatif dan kontekstual. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan kesadaran peserta terhadap pentingnya komunikasi empatik, pembagian tugas yang jelas, serta tata kelola administrasi yang lebih transparan dan akuntabel. Secara keseluruhan, kegiatan ini menjadi langkah awal dalam membangun organisasi mahasiswa yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berkarakter di era digital.

Untuk kegiatan pengabdian selanjutnya, disarankan agar pelatihan tidak hanya dilakukan dalam satu kali pertemuan, tetapi dikembangkan dalam bentuk program pendampingan berkelanjutan agar implementasi materi dapat dipantau secara lebih terstruktur. Selain itu, perlu disusun Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai luaran konkret dari pelatihan. Integrasi evaluasi berbasis instrumen terukur, seperti pre-test dan post-test, juga dapat ditambahkan untuk mengukur peningkatan kompetensi secara kuantitatif. Untuk selanjutnya konsep dan model pelatihan ini dapat direplikasi pada organisasi mahasiswa lain guna memperluas dampak penguatan kepemimpinan berbasis keseimbangan IQ, EQ, SQ dalam menghadapi tantangan transformasi digital.



Gambar 5 : Foto Bersama Peserta

REFERENSI

- Al Farisi, S. Y., Arpandy, G. A., & Fitriah, A. (2024). Hubungan Antara Fear of Failure dengan Perfeksionisme pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 20. <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2818>
- Alifia, R. A., Safitri, N. R., Irhami, D. M., Hidayat N, R., & Kusumasari, I. R. (2024). Challenges and Solutions for Decision Making in the Era of Big

- Data. *Jurnal Bisnis Dan Komunikasi Digital*, 2(2), 13. <https://doi.org/10.47134/jbkdv2i2.3498>
- Ardian, N., Adinda Azahara, L., Mardiah Putri, A., Wahyuni, N., Novika Br Bukit, E., Eryanti, L., Studi Manajemen, P., Kunci, K., Kerja, B., Kerja, H., Kerja, F., & Kerja, P. (2025). Economics and Digital Business Review. *Produktivitas Kerja Karyawan J&T Express Cabang Medan Berdasarkan*, 7(1), 169–182.
- Aulia, F., Dwianggraeni, P. R., & Ishak, A. R. (2023). Peran Organisasi Mahasiswa dalam Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Interpersonal yang Efektif. *Jurnal Mahasiswa Komunikasi Cantrik*, 3(2), 141–150. <https://doi.org/10.20885/cantrik.vol3.iss2.art5>
- Covey, S. R. (2020). *The 7 Habits of Highly Effective People*.
- Dr. Ahmad Azmy, M. . (n.d.). *Teori dan Dasar Kepemimpinan*.
- Febriansyah, M. A. (2025). *Bagaiman Manajemen Konflik dalam Organisasi Mahasiswa di Era Digital?* <https://haloteropong.com/bagaiman-manajemen-konflik-dalam-organisasi-mahasiswa-di-era-digital/#:~:text=Organisasi mahasiswa pada akhirnya bukan,demokrasi mahasiswa di era digital.>
- Giawan, M. A. (2025). *Urgensi Organisasi Mahasiswa Dalam Era Digital*. <https://misketa.id/article/bedah-artikel-urgensi-organisasi-mahasiswa-dalam-era-digital>
- Hutahaean, D. W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan (Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th.) (z-lib.org).pdf* (pp. 1–130).
- Nikodimnus, N. (2023). Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi. *FOKUS : Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 21(1), 187–191. <https://doi.org/10.51826/fokus.v21i1.733>
- Siswadi. (2017). *Konsep Dasar Kepemimpinan Islam*. 90. <https://books.google.co.id/books?id=dITJEAQAQBAJ&lpg=PA1&ots=NyW3B9GGD0&lr&hl=id&pg=PA24#v=onepage&q&f=false>
- Tengku Darmansyah, D. (2024). Peran Teknologi Dalam Meningkatkan Efisiensi Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 570–578.
- Uyu Wahyudin, dkk. (2021). *Program Peningkatan Kapasitas Organisasi Kemahasiswaan*. 32(3), 167–186.
- Willdahlia, A. G., Made, N., Rahayu, A., Maisusanto, E., Sudiarti, M., & Digital, B. (2026). *Meningkatkan Kapasitas Manajerial di Pusat Kesehatan Masyarakat BLUD Melalui Pelatihan Business Model Canvas : Pendekatan Penelitian Aksi Partisipatif*. 5(3), 15–18.
- Yusuf, M., Afif Pradhika, M., Wulandari, S., Info, M. Y., Info, M. A., & Info, S. (2025). Evaluasi Penggunaan Trello Untuk Manajemen Tugas Dalam Metodologi Agile. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 9(8), 2246–6111.