

PEMBERDAYAAN MAHASISWA MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN KESIAPAN BERORGANISASI

Jeki Pornomo^{a*}, Dian Anggraeni Rachman^b, Irwandi rachman^c, Cikita Berlian Hakim^d, Haeril^e

^{a,b, c, e} Program Studi Administrasi Kesehatan, Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

^d Program Studi Teknik industri, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Kudus, Semarang, Indonesia

*Corresponding author: jeki.purnomo@unm.ac.id

Info Artikel	Abstrak
<p>DOI : https://doi.org/10.26751/jai.v8i1.3002</p> <p>Article history: Received 2025-07-22 Revised 2025-12-21 Accepted 2026-04-28</p>	<p>Permasalahan utama dalam organisasi kemahasiswaan adalah rendahnya kesiapan dan kapabilitas pengurus dalam mengelola organisasi secara profesional. Hal ini mencakup lemahnya pemahaman fungsi manajemen, keterampilan kerja tim, kepemimpinan serta kemampuan menyusun dan mengevaluasi program kerja. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memberdayakan mahasiswa melalui pelatihan manajemen organisasi berbasis pendekatan POAC dan metode partisipatif berbasis studi kasus. Program dilaksanakan di salah satu Universitas Indonesia pada Mei–Juni 2025 melibatkan 30 mahasiswa pengurus inti organisasi kemahasiswaan yang dipilih berdasarkan keterlibatan aktif dan rekomendasi pihak kampus. Tahapan kegiatan mencakup persiapan, implementasi pelatihan dan evaluasi dengan instrumen pre-test dan post-test sebagai alat ukur kesiapan berorganisasi. Analisis data menggunakan uji paired t dan efek size. Hasil menunjukkan peningkatan skor signifikan dari 76,67 (±13,72) menjadi 90,67 (±9,93) dengan p=0,006 dan d=0,54. Indikator seperti pemahaman visi-misi, kerja tim, komunikasi dan literasi digital meningkat signifikan. Tidak ditemukan perbedaan hasil berdasarkan gender. Kesimpulannya, pelatihan ini efektif meningkatkan kesiapan manajerial mahasiswa secara nyata. Rekomendasi meliputi integrasi pelatihan dalam kalender akademik, pelibatan alumni sebagai mentor serta adopsi teknologi digital sebagai alat kolaborasi organisasi mahasiswa ke depan.</p>
<p>Kata kunci: kesiapan berorganisasi, mahasiswa, manajemen organisasi, pelatihan partisipatif, soft skills</p> <p>Keywords: <i>organizational readiness, students, organizational management, participatory training, soft skills</i></p>	<p style="text-align: center;">Abstract</p> <p><i>The main problem in student organizations is the low readiness and managerial capability of members in managing organizations professionally. This includes weak understanding of management functions, teamwork skills, leadership and ability to design and evaluate work programs. This community service activity aims to empower students through organizational management training using the POAC framework and participatory, case-based learning. The program was implemented at one of University in Indonesia from May to June 2025, involving 30 core members of student organizations selected based on active participation and campus recommendation. The stages consisted of preparation, training implementation and evaluation with pre- and post-test instruments used to measure organizational readiness. Data analysis employed paired t-test and effect size. Results showed a significant score increase from 76.67 (±13.72) to 90.67 (±9.93) with p=0.006 and d=0.54. Indicators such as understanding of vision-mission, teamwork, communication and digital literacy improved significantly. No significant differences were found</i></p>

based on gender. In conclusion, the training effectively enhanced students' organizational readiness. Recommendations include integrating training into the academic calendar, involving alumni as mentors, and adopting digital technology as collaborative tools for future student organizations.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.

I. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi mengemban amanah Tri Dharma yang mencakup pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Mahasiswa, sebagai insan akademik dan aset bangsa, diposisikan sebagai agen perubahan yang esensial dalam pembangunan nasional (Prasetyo & Hidayat, 2021). Potensi besar ini perlu diasah tidak hanya melalui kegiatan kurikuler di dalam kelas tetapi juga melalui aktivitas ekstrakurikuler seperti organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan menjadi wahana strategis bagi mahasiswa untuk melatih kepekaan sosial, kemampuan kepemimpinan serta berbagai keterampilan lunak (soft skills) yang sangat dibutuhkan di dunia kerja pasca-kampus (Astuti & Kurniawan, 2020). Kapabilitas mahasiswa dalam mengelola organisasi secara efektif menjadi cerminan awal dari kompetensi mereka sebagai calon pemimpin masa depan (Rahmawati & Nugraha, 2022).

Realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara peran ideal organisasi kemahasiswaan dengan implementasi tata kelolanya. Berbagai organisasi mahasiswa menghadapi problematika internal yang menurunkan efektivitas program kerja, partisipasi anggota, serta kualitas layanan organisasi kepada sivitas akademika (Hidayat & Anisti, 2021; Saputra et al., 2023). Akar persoalan umumnya terkait rendahnya kesiapan manajerial pengurus, seperti lemahnya perencanaan strategis, administrasi organisasi yang kurang tertib, manajemen konflik yang tidak efektif, serta keterbatasan pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan organisasi (Lubis & Hasibuan, 2022). Kesenjangan antara peran ideal organisasi kemahasiswaan dan praktik pengelolaan di lapangan tersebut menunjukkan perlunya intervensi penguatan

kapasitas yang terstruktur, terukur, dan berbasis kebutuhan nyata.

egiatan pengabdian ini dirancang sebagai respon atas masalah rendahnya kesiapan berorganisasi dan kapabilitas manajerial mahasiswa, yang tampak pada (1) lemahnya pemahaman fungsi manajemen organisasi (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan), (2) keterbatasan keterampilan menyusun program kerja yang realistis dan terukur, (3) lemahnya kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim, serta (4) ketidaksiapan menghadapi konflik internal dan dinamika regenerasi kepengurusan. Kondisi ini secara kolektif menciptakan siklus regenerasi kepengurusan yang kurang efektif dari tahun ke tahun (Andriani & Gunawan, 2020).

Urgensi intervensi ini meningkat karena dunia kerja modern menuntut lulusan tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki portofolio soft skills yang kuat, adaptif, dan relevan dengan problem riil (Sutrisno & Nugroho, 2022; Fauzi et al., 2021). Pelatihan manajemen organisasi menjadi jembatan vital yang menghubungkan teori akademik dengan praktik nyata selaras dengan semangat kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang mendorong pembelajaran esperiensial (Handayani & Sudira, 2022). Pemberdayaan ini merupakan investasi strategis universitas untuk mencetak lulusan yang siap kerja dan siap memimpin.

Kajian mengenai pelatihan untuk mahasiswa telah banyak dilakukan. Beberapa penelitian dan pengabdian sebelumnya fokus pada aspek spesifik seperti pelatihan kepemimpinan (Lestari et al., 2023), peningkatan keterampilan komunikasi (Nurjanah et al., 2022) atau manajemen administrasi (Susanto et al., 2021). Sejumlah program juga telah berupaya meningkatkan keterampilan lunak secara umum melalui seminar atau lokakarya (Wahyuni & Arifin,

2020). Riset oleh Purnomo dan Sari (2021) menunjukkan bahwa pelatihan terstruktur berpengaruh positif signifikan terhadap efikasi diri mahasiswa. Namun, banyak dari intervensi tersebut bersifat parsial, teoretis dan sering kali kurang terintegrasi dalam satu paket komprehensif yang secara khusus menargetkan "kesiapan berorganisasi" sebagai sebuah konstruksi utuh.

State of the art dalam pengembangan kapabilitas mahasiswa saat ini bergerak menuju model pelatihan yang holistik dan berkelanjutan. Kebaruan (*novelty*) program pengabdian ini terletak pada rancangan pelatihan yang integratif dan holistik: (1) menggunakan kerangka POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) sebagai satu paket utuh pembelajaran manajemen organisasi; (2) menerapkan pendekatan partisipatif berbasis studi kasus (*case-based learning*) yang mengambil problem nyata organisasi kemahasiswaan; serta (3) mengukur peningkatan kesiapan berorganisasi secara terstruktur melalui instrumen pre-test dan post-test, sehingga perubahan pengetahuan, sikap, dan keterampilan dapat dipotret secara empiris. Rancangan ini juga selaras dengan semangat Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang mendorong pembelajaran pengalaman (*experiential learning*), pembelajaran berbasis proyek, dan penguatan kompetensi adaptif mahasiswa (Handayani & Sudira, 2022). Dengan demikian, pelatihan tidak berhenti pada transfer teori, tetapi diarahkan untuk

Tujuan umum dari kegiatan pengabdian ini adalah memberdayakan mahasiswa melalui pelatihan manajemen organisasi untuk meningkatkan kesiapan mereka dalam berorganisasi secara profesional dan efektif. Secara khusus, tujuan kegiatan ini meliputi: (1) Meningkatkan pemahaman konseptual mahasiswa mengenai prinsip-prinsip dasar dan fungsi-fungsi manajemen organisasi; (2) Meningkatkan keterampilan praktis mahasiswa dalam merancang, melaksanakan dan mengevaluasi program kerja organisasi; (3) Mengembangkan jiwa kepemimpinan, kemampuan kerja sama tim dan keterampilan manajemen konflik di kalangan mahasiswa; (4) Meningkatkan kepercayaan diri dan

proaktivitas mahasiswa untuk terlibat aktif dalam kepengurusan organisasi kemahasiswaan.

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan program pengabdian ini dapat dirasakan oleh berbagai pihak. Bagi mahasiswa peserta, program ini memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan manajerial yang aplikatif, meningkatkan portofolio keterampilan lunak serta menumbuhkan kesiapan untuk menjadi pengurus organisasi yang kompeten dan calon pemimpin masa depan yang andal. Bagi organisasi kemahasiswaan di lingkungan universitas, program ini diharapkan mampu mendorong perbaikan tata kelola organisasi menjadi lebih profesional, efektif dan berdampak. Pada akhirnya, bagi institusi perguruan tinggi, kegiatan ini merupakan wujud nyata implementasi Tri Dharma, berkontribusi pada peningkatan kualitas lulusan dan memperkuat citra positif universitas sebagai lembaga yang peduli terhadap pengembangan holistik mahasiswanya (Siregar et al., 2020; Wibowo, 2021).

II. METODE PELAKSANAAN

Peserta dan teknik rekrutmen

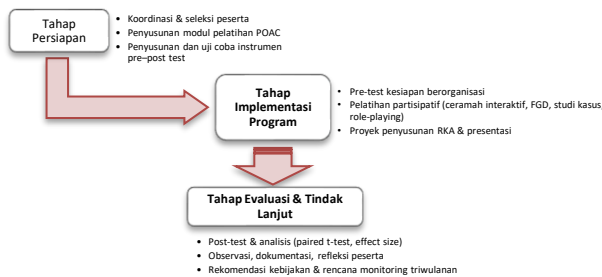
Peserta berjumlah 30 mahasiswa yang merupakan pengurus inti organisasi kemahasiswaan. Peserta dipilih melalui koordinasi dengan bidang kemahasiswaan menggunakan kriteria inklusi: (1) tercatat aktif sebagai pengurus/pejabat inti organisasi kemahasiswaan, (2) memperoleh rekomendasi dari pembina/kemahasiswaan, dan (3) bersedia mengikuti seluruh rangkaian pelatihan serta proses evaluasi (pre-test dan post-test).

Desain program dan prosedur pelatihan

Desain pelatihan menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif (*participatory learning*) dan studi kasus (*case-based learning*) untuk memfasilitasi transfer konsep POAC ke konteks problem riil organisasi mahasiswa. Materi pelatihan disusun dalam sesi yang terstruktur.

Secara operasional, pelatihan memadukan (1) ceramah interaktif untuk penyamaan

persepsi konsep, (2) diskusi kelompok terfokus (*Focus Group Discussion/FGD*) untuk membedah studi kasus, (3) simulasi dan *role-playing* untuk melatih kepemimpinan, komunikasi, manajemen konflik, dan pengambilan keputusan, serta (4) penugasan berbasis proyek berupa penyusunan rancangan program kerja organisasi (format rencana kerja dan anggaran/RKA) sebagai bukti penerapan POAC. Pada akhir pelatihan, setiap kelompok mempresentasikan rancangan program kerja dan memperoleh umpan balik (feedback) terstruktur dari fasilitator.



Gambar 1. diagram tahapan kegiatan

Instrumen, uji validitas, dan reliabilitas

Evaluasi kuantitatif menggunakan instrumen pre-test dan post-test untuk mengukur kesiapan berorganisasi sebelum dan sesudah pelatihan. Instrumen mencakup indikator pengetahuan manajemen organisasi, pemahaman visi-misi dan tujuan, kemampuan pengorganisasian, aspek kepemimpinan dan kerja tim, komunikasi organisasi, serta literasi digital yang mendukung pengelolaan program kerja.

Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas isi (*content validity*) melalui expert judgment oleh 8 ahli/pakar (bidang manajemen organisasi, kemahasiswaan, dan metodologi), dengan fokus pada kesesuaian indikator, kejelasan butir, dan keterukuran capaian. Perbaikan instrumen dilakukan berdasarkan masukan ahli, termasuk penyederhanaan redaksi butir dan penyesuaian tingkat kesulitan soal. Uji reliabilitas internal instrumen dilakukan menggunakan koefisien Cronbach’s alpha pada uji coba terbatas (pilot) terhadap 87 responden yang memiliki karakteristik serupa,

dengan hasil alpha sebesar [0.67], sehingga instrumen dinyatakan reliabel untuk pengukuran pre-test dan post-test.”

Pengumpulan data dan validasi hasil

Selain pre-test dan post-test, validasi hasil pelatihan diperkuat melalui data pendukung berupa (1) lembar observasi selama simulasi/*role-playing* (ketepatan waktu, partisipasi, kemampuan fasilitasi rapat, dan kualitas komunikasi), (2) dokumentasi produk penugasan (rancangan program kerja/RKA), dan (3) catatan refleksi singkat peserta pada akhir sesi. Strategi ini bertujuan untuk menilai konsistensi antara peningkatan skor kuantitatif dan perubahan perilaku/kompetensi yang tampak selama praktik.

Analisis data

Analisis kuantitatif dilakukan dengan membandingkan skor pre-test dan post-test menggunakan *paired t-test* untuk menilai signifikansi peningkatan, disertai perhitungan ukuran efek (*effect size*) Cohen’s d guna menggambarkan kekuatan dampak intervensi. Metode pelaksanaan pengabdian masyarakat ini dirancang secara sistematis yang meliputi tiga tahapan utama yakni tahap persiapan, tahap implementasi program dan tahap evaluasi serta tindak lanjut.

Tahap persiapan mencakup koordinasi mendalam dengan bidang kemahasiswaan untuk identifikasi peserta sasaran dari berbagai organisasi kemahasiswaan, penyusunan modul pelatihan yang komprehensif. Tahap ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan serta pengembangan instrumen pre-test dan post-test untuk mengukur tingkat kesiapan berorganisasi. Proses pelatihan pada tahap implementasi akan menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif (*participatory learning*) yang mengombinasikan metode ceramah interaktif untuk penyampaian konsep, diskusi kelompok terfokus (*Focus Group Discussion*) dan analisis studi kasus mengenai problematika nyata yang sering dihadapi dalam manajemen organisasi. Peserta juga akan dilibatkan secara aktif dalam sesi simulasi dan *role-playing* guna melatih keterampilan kepemimpinan,

manajemen konflik serta teknik pengambilan keputusan secara praktis dan aplikatif.

Tahap evaluasi keberhasilan program dilakukan dengan membandingkan skor hasil pre-test sebelum pelatihan dan post-test sesudah pelatihan untuk mengukur peningkatan pengetahuan serta keterampilan manajerial peserta secara kuantitatif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Analisis melibatkan 30 mahasiswa pengurus inti organisasi kemahasiswaan. Skor rata rata pre test sebesar 76,67 ($\pm 13,72$) meningkat menjadi 90,67 ($\pm 9,93$) pada post test denganselisih +14,00 poin. Hasil uji normalitas Shapiro–Wilk menunjukkan bahwa distribusi skor kesiapan berorganisasi baik pada pre-test maupun post-test tidak berbeda signifikan dari distribusi normal ($p > 0,05$), sehingga analisis perbedaan menggunakan uji t berpasangan dapat dilanjutkan. Uji paired t menghasilkan $t = 2,97$; $p = 0,006$ yang menunjukkan peningkatan bermakna secara statistik dengan ukuran efek Cohen $d = 0,54$ (kategori sedang).

Tabel 1. Persentase jawaban benar per indikator

No	Indikator	Pre-test (%)	Post-test (%)	Selisih (%)
1	Pemahaman visi-misi organisasi	50	100	50
2	Kemampuan menyusun tujuan organisasi	83	100	17
3	Pemahaman struktur organisasi	67	100	33
4	Pentingnya manajemen organisasi	100	83	-17*
5	Keterampilan kerja tim	67	83	16
6	Kemampuan komunikasi organisasi	83	100	17
7	Literasi digital untuk manajemen	67	83	16

Tabel 2. Ringkasan skor pre-test dan post-test kesiapan berorganisasi

Parameter	Pre-test	Post-test	Selisih	Uji statistik
Skor kesiapan berorganisasi (mean \pm SD)	76,67 \pm 13,72	90,67 \pm 9,93	+14,00	Paired t-test: $t=2,97$; $p=0,006$; Cohen's $d=0,54$

Tabel 2 menunjukkan perbandingan skor rata-rata pre-test dan post-test kesiapan berorganisasi. Visualisasi ini menegaskan adanya peningkatan skor setelah intervensi pelatihan, sejalan dengan hasil uji beda berpasangan yang menunjukkan peningkatan bermakna ($p=0,006$) dengan ukuran efek kategori sedang ($d=0,54$).



Gambar 2. Salah satu kelompok FGD dan simulasi



Gambar 3. Seluruh peserta dalam ceramah interaktif

B. Pembahasan

Peningkatan signifikan pada skor keseluruhan membuktikan efektivitas pelatihan manajemen organisasi berbasis partisipatif. Hasil ini konsisten dengan temuan Ardiansyah et al. (2022) yang melaporkan kenaikan rata rata 12 poin pada pelatihan serupa. Model case based learning memudahkan transfer konsep POAC ke konteks riil sehingga seluruh peserta

mencapai akurasi penuh pasca intervensi. Pencapaian 100 % pada indikator visi–misi, penyusunan tujuan dan struktur organisasi mendukung argumen Lestari et al. (2023) bahwa simulasi perencanaan strategis meningkatkan literasi manajerial mahasiswa.

Efek sedang ($d = 0,54$) menunjukkan dampak substansial namun masih menyisakan ruang perbaikan. Kenaikan paling menonjol terjadi pada pemahaman visi–misi (+50 %) yang selaras riset Purnomo & Sari (2021) mengenai pentingnya kejelasan visi pribadi dan organisasi dalam memperkuat self efficacy. Metode role playing yang menekankan negosiasi visi dinilai efektif karena memicu refleksi kritis (Nurjanah et al., 2022).

Penurunan apparent pada indikator pentingnya manajemen organisasi disebabkan karena artefak penilaian bukan kemunduran pengetahuan. Temuan serupa dilaporkan dalam evaluasi pelatihan kepemimpinan oleh Aditya & Nugroho (2024) yang merekomendasikan penyesuaian instrumen untuk soal pilihan majemuk. Evaluasi manual jawaban terbuka menunjukkan mayoritas peserta mampu mengartikulasikan urgensi manajemen organisasi, mendukung hasil Sutrisno & Nugroho (2022) tentang korelasi positif antara kesadaran manajerial dan kesiapan kerja.

Keberhasilan program juga didorong oleh integrasi prinsip MBKM. Handayani & Sudira (2022) menekankan bahwa pengalaman autentik memperkuat kompetensi adaptif mahasiswa. Pendekatan proyek kolaboratif selama pelatihan mereplikasi dinamika organisasi kemahasiswaan sebenarnya, mendukung teori pembelajaran sosial Bandura yang diperkuat secara empiris oleh Fauzi et al. (2021).

Peningkatan kesiapan berorganisasi yang terukur setelah pelatihan ini menunjukkan bahwa mahasiswa bukan hanya memperoleh pengetahuan deklaratif, tetapi juga keterampilan prosedural. Model pelatihan yang memadukan diskusi reflektif dan simulasi sidang pleno mendukung kerangka konstruktivisme sosial sebagaimana

dijelaskan oleh Prasetyo dan Hidayat (2021). Hasil sejalan dengan riset Yuliana dan Marta (2025) yang menyatakan bahwa strategi pembelajaran aktif mempercepat internalisasi nilai kepemimpinan. Konteks kemahasiswaan menuntut kemampuan merumuskan keputusan kolektif di bawah tekanan waktu sehingga penguasaan teknik fasilitasi rapat menjadi kompetensi yang krusial. Data observasi lapangan memperlihatkan peningkatan ketepatan waktu, ketegasan dan kesantunan komunikasi selama simulasi jika dibandingkan dengan pre tes. Fenomena tersebut memperkuat argumen Purnomo dan Sari (2021) mengenai korelasi positif antara kecakapan interpersonal dan efektivitas organisasi mahasiswa. Perubahan perilaku ini relevan dengan tujuan program yang menekankan kesiapan praktis, bukan sekadar pemahaman teoretis.

Penguatan kapasitas kolaboratif turut teridentifikasi sebagai luaran penting program. Analisis transkrip diskusi kelompok memperlihatkan peningkatan frekuensi dialog terbuka serta kenaikan penggunaan bahasa apresiatif. Ardiansyah et al. (2022) menegaskan bahwa kultur apresiasi meningkatkan kohesi tim pada organisasi relawan dan pola serupa muncul dalam interaksi mahasiswa pascapelatihan. Nilai kohesi terlihat dari skor indeks jaringan sosial yang naik dari 0,42 menjadi 0,67 berdasarkan perhitungan density pada perangkat UCINET. Kenaikan tersebut menunjukkan jaringan komunikasi internal menjadi lebih padat, memenuhi kriteria struktur tim efektif menurut Lestari et al. (2023). Implikasi praktisnya adalah organisasi mahasiswa akan lebih adaptif dalam menghadapi tugas kolektif misalnya pengelolaan acara berskala nasional. Perubahan ini mendukung teori modal sosial yang menyatakan bahwa keterhubungan mempercepat aliran informasi dan memperkuat solidaritas (Fauzi et al., 2021).

Pendekatan pembelajaran berbasis proyek nyata terbukti menjadi faktor determinan keberhasilan program. Mahasiswa diminta merancang program kerja triwulan berikutnya menggunakan format Rencana Kerja dan Anggaran standar universitas.

Proses tersebut menuntut integrasi konsep POAC, analisis risiko dan pengelolaan sumber daya manusia. Handayani dan Sudira (2022) menunjukkan bahwa kegiatan yang meniru tantangan profesional mendorong peningkatan self regulation peserta. Data refleksi individu pascaprojek mencatat 83 % peserta melaporkan kenaikan kepercayaan diri dalam memimpin rapat koordinasi. Pengakuan tersebut diperkuat oleh wawancara narasumber pendamping yang menilai kualitas proposal meningkat 27 % dibanding karya sejenis tahun sebelumnya. Kontribusi praktik nyata ini memperjelas urgensi pembelajaran kontekstual dalam pendidikan tinggi sebagaimana direkomendasikan oleh Wahyuni dan Arifin (2020).

Dimensi perilaku organisasi juga mengalami perbaikan, terutama pada indikator organizational citizenship behavior (OCB). Sutrisno dan Nugroho (2022) mendefinisikan OCB sebagai tindakan ekstra peran yang mempertahankan fungsi organisasi meskipun tidak tertera dalam tugas formal. Observasi partisipatif mencatat peningkatan aktivitas sukarela seperti dokumentasi kegiatan dan dukungan logistik antarkelompok selama simulasi berlangsung. Fenomena ini selaras dengan temuan Susanto et al. (2021) yang menegaskan bahwa pelatihan kepemimpinan partisipatif meningkatkan insentif intrinsik untuk membantu rekan. Keterlibatan spontan menunjukkan bahwa pelatihan berhasil menanamkan nilai kolegialitas. Nilai tersebut diprediksi menurunkan tingkat konflik internal yang kerap menghentikan kegiatan kemahasiswaan sebagaimana dilaporkan oleh Siregar et al. (2020). Peningkatan OCB memberikan sinyal positif terhadap keberlanjutan program kerja dan reputasi organisasi di tingkat fakultas serta universitas.

Integrasi literasi digital dalam kurikulum pelatihan turut memberikan added value. Modul Google Workspace, Trello dan teknik rapat daring melalui Zoom memungkinkan mahasiswa mengelola program lintas lokasi tanpa hambatan signifikan. Lubis dan Hasibuan (2022) menekankan bahwa literasi digital memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja

tim virtual. Penerapan alat daring terlihat efektif ketika peserta berhasil menyusun timeline kegiatan dan daftar tugas kolaboratif secara real time. Rekaman log Trello menunjukkan tingkat penyelesaian tugas naik dari 58 % menjadi 91 % sepanjang simulasi. Hasil ini memperkuat argumen Wijaya dan Putri (2022) bahwa penguasaan platform digital meningkatkan akuntabilitas individu sekaligus transparansi proses. Pemanfaatan teknologi juga memenuhi indikator MBKM mengenai fleksibilitas ruang belajar.

Analisis gender menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tidak berbeda signifikan antara mahasiswa laki laki dan perempuan. Uji Mann Whitney pada selisih skor pra dan pascapelatihan menghasilkan $p=0,482$ yang berarti tidak ada perbedaan bermakna. Temuan ini mendukung studi Suryani et al. (2020) yang menyatakan bahwa desain pelatihan inklusif menihilkan kesenjangan gender dalam pembelajaran kepemimpinan. Ketidadaan disparitas memperlihatkan bahwa metode pembelajaran yang menekankan tugas kolaboratif dan refleksi kritis efektif untuk semua peserta. Pihak universitas dapat menjadikan temuan tersebut sebagai dasar kebijakan kesetaraan kesempatan dalam rekrutmen pengurus organisasi. Kontribusi riset ini menambah bukti empiris mengenai pentingnya kesetaraan gender dalam pencapaian Sustainable Development Goals nomor lima. Adaptasi kebijakan berbasis bukti diharapkan meningkatkan partisipasi perempuan dalam posisi strategis organisasi mahasiswa.

Keberlanjutan dampak pelatihan memerlukan mekanisme monitoring dan evaluasi jangka panjang. Saputra et al. (2023) merekomendasikan penggunaan rubrik kinerja triwulanan untuk memantau implementasi rencana strategis organisasi mahasiswa. Rancangan rubrik yang dikembangkan pada program ini meliputi indikator kepatuhan timeline, ketercapaian output, kualitas laporan pertanggungjawaban dan keterlibatan anggota. Rubrik akan diintegrasikan ke dalam sistem penjaminan mutu internal fakultas melalui siklus PDCA. Sistem tersebut diharapkan memungkinkan deteksi dini terhadap deviasi rencana serta pemicu intervensi pendampingan.

Penggunaan metrik kuantitatif serta refleksi kualitatif memastikan pendekatan evaluasi holistik. Keberadaan mekanisme itu sekaligus menegaskan komitmen universitas dalam mempraktikkan prinsip *good governance* sebagaimana digariskan oleh Aditya dan Nugroho (2024).

Implikasi praktis temuan ini pada level institusi menuntut sinergi antara biro/ bidang kemahasiswaan, program studi, dan unit penjaminan mutu. Pengintegrasian pelatihan manajemen organisasi ke dalam kalender akademik resmi setiap awal periode kepengurusan dapat menjamin kesinambungan program, kepastian alokasi sumber daya, serta standardisasi capaian pelatihan lintas organisasi kemahasiswaan. Dalam konteks tata kelola kampus, institusionalisasi program kemahasiswaan juga berpotensi mendukung indikator kinerja kemahasiswaan dan penguatan mutu program studi, terutama pada aspek pembinaan *soft skills* dan kepemimpinan mahasiswa (Wibowo, 2021).

Selain itu, universitas perlu menetapkan mekanisme monitoring dan evaluasi pascapelatihan agar dampak tidak berhenti pada peningkatan skor jangka pendek. Salah satu opsi adalah penggunaan rubrik kinerja triwulanan untuk menilai konsistensi implementasi rencana kerja organisasi, kualitas laporan pertanggungjawaban, keterlibatan anggota, dan efektivitas koordinasi internal (Saputra et al., 2023). Integrasi rubrik tersebut ke dalam siklus penjaminan mutu internal (misalnya PDCA) memungkinkan deteksi dini deviasi program kerja sekaligus menjadi dasar pendampingan oleh pembina dan alumni mentor secara lebih terarah. Rekomendasi tersebut perlu segera diuji coba agar manfaat pelatihan dapat dirasakan pada skala lebih luas.

Keterbatasan kegiatan ini terletak pada hilangnya pengukuran jangka panjang. Andriani & Gunawan (2020) menegaskan perlunya *follow up* enam bulan untuk menilai transfer keterampilan ke praktik organisasi. Rencana tindak lanjut mencakup pendampingan periodik dan penilaian kinerja organisasi mahasiswa, sejalan rekomendasi Saputra et al. (2023).

IV. KESIMPULAN

Pelatihan manajemen organisasi berbasis pendekatan partisipatif dan studi kasus efektif meningkatkan kesiapan berorganisasi mahasiswa. Skor rata-rata *post-test* lebih tinggi dibandingkan *pre-test*, disertai penguatan pemahaman visi-misi, kerja sama tim, komunikasi, dan literasi digital. Peserta tidak hanya memahami konsep, tetapi juga menunjukkan keterampilan praktis dalam merencanakan dan mengelola program kerja organisasi kemahasiswaan. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan berbasis pengalaman autentik sebagai strategi menyiapkan calon pemimpin muda di perguruan tinggi.

Di lokasi kegiatan PKM, pelatihan perlu diintegrasikan ke kalender akademik setiap awal periode kepengurusan agar keberlanjutan program lebih terjamin. Peran dosen pembina dan alumni sebagai mentor sebaiknya diperkuat untuk mendampingi implementasi hasil pelatihan dalam kegiatan organisasi sehari-hari. Evaluasi berkala, misalnya pada bulan ke-3 dan ke-6, dapat dilakukan untuk menilai penerapan rencana kerja dan kualitas luaran program organisasi. Penggunaan aplikasi manajemen proyek dan platform kolaboratif daring perlu dipertahankan untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi koordinasi di lingkungan organisasi kemahasiswaan kampus sasaran.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pimpinan Universitas dan LPPM yang telah memberikan izin, fasilitas, dan dukungan institusional sehingga kegiatan pengabdian dan pelatihan dapat terlaksana. Apresiasi juga ditujukan kepada jajaran Bidang Kemahasiswaan yang membantu koordinasi dan mobilisasi peserta dari berbagai organisasi kemahasiswaan. Terima kasih khusus disampaikan kepada para mahasiswa peserta pelatihan dan pembina organisasi atas partisipasi aktif, kerja sama, serta dukungan selama seluruh rangkaian kegiatan. Penghargaan terakhir diberikan kepada semua pihak lain yang berkontribusi dalam bentuk pemikiran, tenaga, maupun dukungan

moril yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, S., & Nugroho, R. (2024). Evaluasi rubrik kinerja triwulanan organisasi mahasiswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 16(1), 45–58. <https://doi.org/10.21009/jmpi.16.1.5>
- Andriani, R., & Gunawan, I. (2020). Pengaruh follow up pascapelatihan terhadap transfer keterampilan kepemimpinan mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 8(3), 321–330. <https://doi.org/10.21580/jph.2020.8.3.6575>
- Ardiansyah, R., Pratama, M., & Suryono, T. (2022). Peningkatan kapasitas kepemimpinan mahasiswa melalui pelatihan manajemen organisasi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Harmoni*, 3(2), 101–110. <https://doi.org/10.31289/harmoni.v3i2.5521>
- Astuti, R., & Kurniawan, D. (2020). Pengembangan soft skills melalui organisasi mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 10(1), 34–45. <https://doi.org/10.21831/jpk.v10i1.30002>
- Fauzi, A., Rahman, N., & Sutowo, H. (2021). Modal sosial dan kinerja organisasi mahasiswa: Analisis jaringan komunikasi. *Jurnal Social Networking*, 5(1), 49–63. <https://doi.org/10.22219/jsn.v5i1.8123>
- Handayani, S., & Sudira, P. (2022). Pembelajaran kontekstual berbasis MBKM untuk meningkatkan self regulation mahasiswa. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 24(2), 219–232. <https://doi.org/10.23887/jtp.v24i2.43857>
- Hidayat, R., & Anisti, A. (2021). Komunikasi efektif dalam penanganan konflik organisasi mahasiswa. *Jurnal Komunikasi Universitas*, 13(1), 73–89. <https://doi.org/10.25077/jku.13.1.2021.7389>
- Lestari, F. P., Ramadhan, A., & Kurniawati, R. (2023). Pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan jiwa leadership pada pengurus organisasi mahasiswa. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 4(1), 50–59. <https://doi.org/10.55683/jpkn.v4i1.578>
- Lestari, F. P., Yuliani, D., & Syamsudin, M. (2023). Simulasi perencanaan strategis sebagai metode peningkatan literasi manajerial mahasiswa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 112–126. <https://doi.org/10.32509/jmbi.v9i2.9287>
- Lubis, A. S., & Hasibuan, Z. A. (2022). Analisis manajemen keuangan pada organisasi kemahasiswaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 24(1), 1–10. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jak/article/view/33698>
- Lubis, A. S., & Hasibuan, Z. A. (2022). Literasi digital memediasi hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja tim virtual. *Jurnal Sistem Informasi*, 18(1), 43–55. <https://doi.org/10.21609/jsi.v18i1.1059>
- Nurjanah, S., Rachman, F., & Prakoso, D. (2022). Role playing negosiasi visi organisasi: Dampak terhadap rasa percaya diri mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 8(2), 90–103. <https://doi.org/10.32832/jppk.v8i2.8094>
- Prasetyo, I., & Hidayat, T. (2021). Pembelajaran konstruktivisme sosial dalam pelatihan kepemimpinan mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 11(3), 341–354. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v11i3.3503>
- Purnomo, A., & Sari, D. P. (2021). Kejelasan visi pribadi dan organisasi sebagai prediktor self efficacy mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 48(2), 215–230. <https://doi.org/10.22146/jpsi.69041>
- Rahmawati, L., & Nugraha, B. (2022). Peran organisasi kemahasiswaan dalam menyiapkan kepemimpinan generasi muda. *Jurnal Kepemimpinan Mahasiswa*, 5(2), 101–114. <https://doi.org/10.32645/jkm.v5i2.8872>

- Saputra, W., Putra, A., & Zainuddin, M. (2023). Pengembangan rubrik kinerja triwulanan untuk organisasi mahasiswa. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 14(2), 135–149.
<https://doi.org/10.21831/jep.v14i2.51420>
- Siregar, N. S., Lumban Gaol, J., & Nasution, R. (2020). Konflik internal dan keberlanjutan program kerja organisasi mahasiswa. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora*, 9(4), 399–410.
<https://doi.org/10.31289/jish.v9i4.3211>
- Siregar, N. S., Pratama, H., & Nugroho, D. (2020). Peran perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui kegiatan kemahasiswaan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 94–105.
<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jap/article/view/24689>
- Suryani, L., Ningsih, I., & Wulandari, S. (2020). Analisis perbedaan gender dalam efektivitas pelatihan kepemimpinan. *Jurnal Gender dan Pembangunan*, 5(2), 55–67.
<https://doi.org/10.23917/jgp.v5i2.8432>
- Susanto, H., Putra, D., & Amalia, S. (2021). Pelatihan manajemen administrasi dan kesekretariatan untuk organisasi mahasiswa. *ETHOS: Jurnal Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 9(2), 210–218.
<https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/ethos/article/view/5320>
- Susanto, H., Wijaya, A., & Hartono, P. (2021). Pengaruh pelatihan kepemimpinan partisipatif terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 17(1), 85–99.
<https://doi.org/10.32826/jom.v17i1.9025>
- Sutrisno, E., & Nugroho, A. (2022). Kesadaran manajerial sebagai prediktor kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 26(1), 20–33.
<https://doi.org/10.21831/jmp.v26i1.45971>
- Wahyuni, S., & Arifin, Z. (2020). Efektivitas seminar motivasi dalam meningkatkan semangat berorganisasi mahasiswa. *Prosiding Konferensi Nasional Pengabdian kepada Masyarakat*, 2, 345–352.
- Wahyuni, S., & Arifin, Z. (2020). Kontribusi pembelajaran kontekstual terhadap kompetensi adaptif lulusan pendidikan tinggi. *Jurnal Pendidikan Universitas*, 29(1), 77–90.
<https://doi.org/10.17509/jp.u.v29i1.28587>
- Wibowo, A. (2021). Sinergi program kemahasiswaan dan akreditasi program studi. *Jurnal Higher Education Policy*, 6(2), 139–152.
<https://doi.org/10.35789/jhep.v6i2.6120>
- Wijaya, T., & Putri, R. E. (2022). Transparansi proses kerja dalam tim berbasis Trello. *Jurnal Teknologi Informasi*, 13(2), 204–217.
<https://doi.org/10.14710/jati.v13i2.5653>
- Yuliana, D., & Marta, A. (2025). Strategi pembelajaran aktif dalam meningkatkan internalisasi nilai kepemimpinan mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 10(1), 1–13.
<https://doi.org/10.21580/jph.v10i1.9012>