



## PENDAMPINGAN DALAM PENGELOLAAN ORGANISASI MAHASISWA

### Article history

Received: 08 Juni 2022

Revised: 21 Juni 2022

Accepted: 23 Juni 2022

DOI:10.35329/sipissangngi.v2i2.2922

<sup>1\*</sup> Januari Ayu Fridayani

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma

\*Corresponding author

[januariayu@usd.ac.id](mailto:januariayu@usd.ac.id)

### Abstrak

Organisasi Mahasiswa merupakan lahan yang baik bagi mahasiswa untuk meningkatkan pelatihan. Namun seringkali Organisasi Mahasiswa tidak berjalan optimal, hal ini dapat terjadi karena kurangnya pendampingan. Selain itu organisasi mahasiswa juga senantiasa harus memperhatikan anggotanya, yang merupakan mahasiswa aktif agar tidak meninggalkan atau tertinggal dalam kegiatan akademiknya. Pelatihan ini menghasilkan tiga fokus utama yaitu 1)kelembagaan BEMU, (2) Kemampuan manajemen waktu bagi anggota organisasi BEMU, dan (3) Kualitas komunikasi dalam organisasi BEMU. Selanjutnya juga perlu dirumuskan rencana tindak lanjut yang sistematis dan implementatif demi keberlanjutan organisasi.

**Kata kunci:** . *organisasi mahasiswa, pengelolaan, pendampingan*



Gambar 1. Pelatihan Kepemimpinan dan Komunikasi di Organisasi Mahasiswa

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi mahasiswa merupakan sebuah wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri. Terlebih pada era saat ini lulusan dari perguruan tinggi tidak hanya harus memiliki kemampuan akademik/teknis atau *hard skill* namun juga kemampuan non teknis atau *soft skill*. Salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan non-teknis adalah dengan mengikuti organisasi mahasiswa. Dalam menjalankan aktivitas di dalam organisasi mahasiswa diperlukan komitmen organisasi agar organisasi mampu menjalankan program kerja dan fungsi dengan baik. (Gede et al., 2019). Perkembangan ilmu yang semakin pesat berdampak pada persaingan dalam dunia kerja yang semakin ketat. Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan memiliki peran yang sangat besar dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan peningkatan daya saing seorang mahasiswa. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan meningkatkan keaktifan berorganisasi, yang dinilai penting untuk mengembangkan kepribadian mahasiswa (Caesari et al., 2013). Komitmen tersebut dapat diwujudkan melalui partisipasi yang tinggi dari para mahasiswa. Mahasiswa yang aktif mengikuti organisasi kemahasiswaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk berinteraksi dengan individu-individu lain dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak aktif dalam organisasi kemahasiswaan. Hal ini tentunya semakin memperkaya pengalaman mereka yang terlibat aktif dalam organisasi kemahasiswaan dalam menghadapi individu-individu dengan berbagai karakter kepribadian. Dengan perkataan lain mahasiswa yang aktif mengikuti organisasi kemahasiswaan lebih terlatih secara sosial dan lebih kompeten dalam menghadapi berbagai situasi interpersonal dibandingkan dengan mahasiswa yang jarang atau bahkan tidak pernah aktif dalam organisasi kemahasiswaan (Sulastris & Utami, 2020).

Melihat pentingnya keterlibatan mahasiswa dalam organisasi, maka mahasiswa juga perlu dibekali dengan berbagai kemampuan untuk menunjang perannya dalam berorganisasi. Kinerja atau performa keseluruhan suatu organisasi merupakan prestasi dari para pengurus organisasi itu sendiri. Tercapainya tujuan, target, maupun program kerja dari sebuah organisasi lekat kaitannya dengan sumber daya dari organisasi tersebut. (Kimberly et al., 2019). Hal ini karena di balik setiap program kerja, para penguruslah yang melakukan fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading* dan *controlling*. Dalam proses menjalankan fungsi manajemen inilah pengurus organisasi dapat belajar mengaplikasikan ilmu manajemen dalam organisasi yang diikuti juga untuk dapat diterapkan pada kehidupan sehari-hari (Januari Ayu Fridayani & Fransisca Desiana Pranatasari, 2020).

Secara personal masing-masing individu yang berada dalam organisasi kampus juga harus memiliki Psychological capital adalah kapasitas psikologis individu yang bersifat positif dengan karakteristik efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi (Empati et al., 2017) karena hal ini akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu keadaan psikologis individu dari hubungan individu tersebut sebagai anggota organisasi dengan organisasinya yang berimplikasi terhadap keputusan bertahan atau keluar dari organisasi tersebut. Kedepannya organisasi mahasiswa diharapkan dapat memberikan perhatian lebih dalam usaha meningkatkan maupun mempertahankan agar *individual innovation capability* para pengurusnya tetap tinggi, karena ketika *individual innovation capability* pengurus organisasi tinggi, hal ini akan membantunya dalam mengatasi permasalahan-permasalahan dalam penyelesaiannya tugasnya sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaannya bisa lebih baik, selain itu akan membantu dalam memunculkan inisiatif untuk menghasilkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien untuk organisasi. (Kimberly et al., 2019).

Selain kemampuan personal yang disebutkan di atas, mahasiswa yang terlibat dalam organisasi kampus juga harus memiliki jiwa kepemimpinan. Kepemimpinan tersebut dapat terus diasah dalam berorganisasi, diharapkan juga organisasi mahasiswa mampu

melahirkan pemimpin-pemimpin adaptif yang senantiasa peka terhadap perubahan (Fridayani, 2021). Hal ini tidak terlepas dari fenomena di mana mahasiswa seringkali disebut sebagai agen perubahan oleh masyarakat. Oleh karena itu, mahasiswa diharapkan mampu melaksanakan perannya dengan baik dan mampu memberikan kontribusi maksimal di masyarakat. Kegiatan yang dilakukan mahasiswa di dalam organisasi kemahasiswaan merupakan sarana yang dapat menunjang pengembangan diri mahasiswa untuk hidup di masyarakat. Dengan mengikuti organisasi, mahasiswa dapat membangun relasi yang semakin luas dengan orang lain dan mendapatkan ilmu yang bermanfaat, yang belum tentu didapatkan saat perkuliahan di dalam kelas (Ekayuda et al., 2018)

Berangkat dari pentingnya organisasi mahasiswa seperti yang telah dijelaskan di atas, maka penting untuk diadakan pelatihan yang bersifat sistematis dan implementatif dalam sebuah organisasi mahasiswa. Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Sanata Dharma (BEMU) juga senantiasa berkomitmen untuk mengadakan pelatihan tersebut.

## 2. METODE

Dalam pelaksanaannya, kegiatan pengabdian ini menggunakan metode penyuluhan, pemberian materi dan diskusi kelompok pada anggota BEMU. Langkah-langkah yang digunakan dalam kegiatan pengabdian adalah sebagai berikut:

### Langkah 1:

Pengabdian bersama tim menentukan bentuk pelatihan dan tujuannya. BEMU melalui divisi Kementerian Riset dan Pengembangan Internal mengadakan kegiatan bertajuk Welcoming Team. Welcoming Team adalah suatu kegiatan untuk membangun rasa saling mengenal dan percaya, serta mempererat relasi antar pengurus harian, kementerian, dan staff BEMU dalam Kabinet Berani Beraksi 2021/2022. Kegiatan ini berupa bonding yang berisikan games antar anggota yang bertujuan untuk membangun relasi antar pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Sanata Dharma Kabinet Berani Beraksi 2021/2022. Kegiatan ini juga menghadirkan pembicara untuk membawakan materi tentang bagaimana cara membangun relasi yang baik dalam organisasi dan cara menempatkan hubungan personal dan profesional dalam sebuah organisasi. Kegiatan ini bertujuan untuk :

1. Menciptakan relasi yang baik antar pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Sanata Dharma 2021/2022, agar terjalin komunikasi yang baik antar kementerian yang ada di Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Sanata Dharma 2021/2022.
2. Menciptakan rasa kekeluargaan yang harmonis antar pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Sanata Dharma 2021/2022. Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Sanata Dharma 2021/2022, dapat lebih mengenal dan membangun kerja sama satu sama lain

### Langkah 2:

Pengabdian bersama tim menentukan waktu dan tempat yang tepat untuk pelaksanaan pelatihan dan metode yang digunakan

### Langkah 3:

Pelaksanaan kegiatan pelatihan. Peserta mendengarkan pemaparan materi dari narasumber mengenai dinamika dalam organisasi mahasiswa, kemudian dibuat kelompok untuk saling berdiskusi mengenai tema yang telah ditentukan

### Langkah 4:

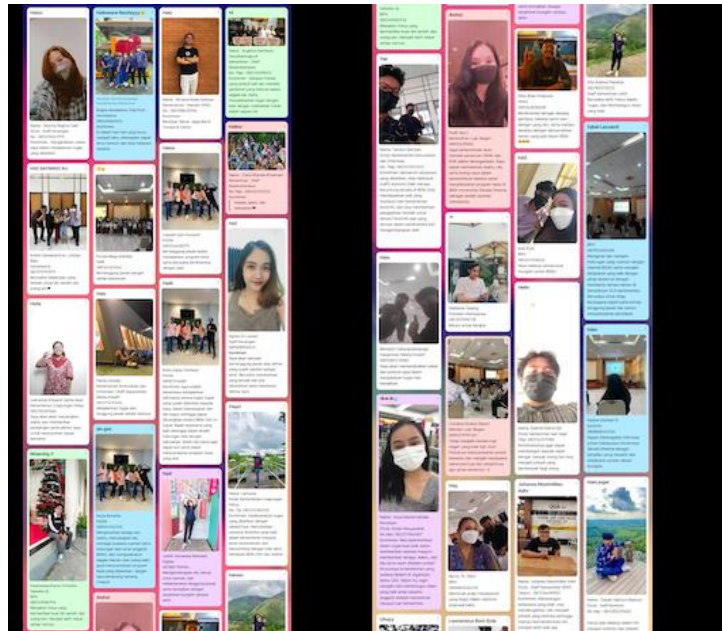
Peserta diminta untuk merumuskan komitmen diri terhadap BEMU setelah mengikuti pelatihan

### Langkah 5:

Pengabdian bersama tim melakukan evaluasi bersama dan merumuskan rencana tindak lanjut

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Komitmen diri dari masing-masing peserta dikumpulkan dalam media Padlet, secara ringkas terdapat pada Gambar 2 berikut



Gambar 2. Komitmen diri peserta pelatihan

Berdasarkan proses dan dinamika dalam pelatihan serta hasil dari komitmen diri para peserta, selanjutnya dirumuskan beberapa poin pokok yang perlu diperhatikan demi meningkatkan komitmen organisasi pada BEMU serta kemampuan kepemimpinan dan mengelola organisasi bagi pengurusnya. Berikut adalah point-point pokok tersebut:

#### 1. Pentingnya pendalaman wawasan mengenai kelembagaan di BEMU

Penting dan manfaatnya keberadaan organisasi mahasiswa khususnya organisasi mahasiswa BEMU membuat organisasi mahasiswa harus terlembaga. Kelembagaan organisasi mahasiswa BEMU harus dilakukan agar kedudukan organisasi mahasiswa kuat sehingga mempunyai daya untuk melakukan tujuan-tujuan kepentingan bersama mahasiswa. (Sastroatmodjo & Muhtada, 2019). Divisi-divisi yang ada di BEMU sebaiknya dikaji ulang mengenai tugas pokoknya, termasuk kemungkinan adanya perubahan struktur dalam organisasi, dengan demikian diharapkan divisi yang ada di BEMU mampu bekerja dengan fokus yang lebih jelas dan menjalankan divisinya lebih efektif dan efisien

#### 2. Pentingnya Manajemen Waktu bagi mahasiswa yang terlibat dalam BEMU

Peserta mengungkapkan adanya kegelisahan jika terlalu terlibat aktif dalam organisasi maka akan mengganggu kegiatan akademik perkuliahan. Hal ini memang telah terbukti dari hasil penelitian (Haryanti et al., 2020) yang menyatakan bahwa mahasiswa yang aktif dalam kegiatan organisasi hendaknya dapat membuat skala prioritas dan mengatur waktu dalam kegiatan akademik maupun organisasi. Selain itu adanya koordinasi dari pihak kampus untuk selalu memantau kondisi mahasiswanya terutama bagi mahasiswa yang aktif dalam organisasi dan mengalami penurunan prestasi akademik yang signifikan. Oleh karena itu BEMU perlu

membuat kebijakan berkaitan dengan persyaratan anggota organisasi, selain itu dapat pula dibuat aturan agar kegiatan tidak terlalu menyita waktu mahasiswa.

### 3. Kualitas komunikasi dalam organisasi BEMU masih perlu ditingkatkan

Peserta mengungkapkan bahwa komunikasi dalam organisasi BEMU seringkali terkendala, mungkin ini juga dampak dari pertemuan yang saat itu masih harus dilaksanakan secara daring. Sehingga kerap kali terjadi *miscommunication* di antara anggota BEMU. Hal ini perlu menjadi fokus dan perlu diupayakan rencana tindak lanjut berkaitan dengan pelatihan komunikasi, juga perlunya gathering secara terjadwal untuk meningkatkan bonding antar anggota. Selain itu, perlu juga dipikirkan mengenai manajemen konflik yang tepat jika terjadi konflik dalam organisasi.

## 4. SIMPULAN

Kegiatan pengabdian berupa pendampingan bagi pengelolaan organisasi mahasiswa telah berjalan dengan baik dan menghasilkan tiga fokus utama untuk dapat ditindaklanjuti yaitu berkaitan dengan (1) kelembagaan BEMU, (2) Kemampuan manajemen waktu bagi anggota organisasi BEMU, dan (3) Kualitas komunikasi dalam organisasi BEMU. Berdasarkan ketiga hal tersebut BEMU sebagai organisasi mahasiswa di level Universitas mempunyai tugas untuk menindaklanjutinya. Hal ini demi terciptanya organisasi mahasiswa yang berkualitas dan sungguh dapat menjadi sarana mahasiswa untuk meningkatkan kompetensinya, dan justru bukan sebaliknya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Caesari, Y. K., Listiara, A., & Ariati, J. (2013). “Kuliah Versus Organisasi” Studi Kasus Mengenai Strategi Belajar Pada Mahasiswa Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 164–175.
- Ekayuda, M. L., Mayangsari, M. D., Akbar, N., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., Mangkurat, U. L., & Yani, J. A. (2018). Peranan Conscientiousness Terhadap Ketangguhan The Role Of Conscientiousness On Hardiness Of The Student Organization Administrators Of Medical Faculty Lambung Mangkurat. *Jurnal Kognisia*, 1(2), 149–157.
- Empati, J., Adnan, B. R., Prihatsanti, U., Psikologi, F., Diponegoro, U., & Tembalang, K. U. (2017). *Hubungan Antara Psychological Capital Dengan*. 6(Nomor 4), 185–194.
- Fridayani, J. A. (2021). Kepemimpinan Adaptif Dalam Agilitas Organisasi Di Era Adaptasi Kebiasaan Baru. *Modus*, 33(2), 138–149.
- Gede, L., Sukasih, R., & Astiti, P. (2019). Peran Motivasi Berprestasi Dalam Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Organisasi Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 111–122.
- Haryanti, A., Santoso, R., Psikologi, F., Semolowaru, J., Psikologi, F., & Semolowaru, J. (2020). Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Yang Aktif Berorganisasi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(01), 41–47.
- Januari Ayu Fridayani, & Fransisca Desiana Pranatasari. (2020). Application Of Flipped Learning Model As Implementation Of Basic Management Functions. *Management And Sustainable Development Journal*, 2(1), 62–78. <https://doi.org/10.46229/Msdj.V2i1.153>
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran Individual Innovation

Capability , Motivasi Intrinsik , Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu. *Media Mahardhika*, 17(2), 231–243.

Sastroatmodjo, S., & Muhtada, D. (2019). Artikel Model Penguatan Kelembagaan Organisasi Mahasiswa Magister Ilmu Hukum Di Universitas Negeri Semarang. *Jurnal Pengabdian Hukum Indonesia*, 1(2), 193–204.

Sulastri, & Utami, I. S. (2020). *Implementasi Good Governance Pada Organisasi Mahasiswa*. 7(2).