

Mengembangkan Kepemimpinan dan Etika: Meningkatkan Tanggung Jawab dan Kompetensi Pengurus KOPMA USD

Developing Leadership and Ethics: Enhancing Responsibility and Competence of KOPMA USD Administrators

Januari Ayu Fridayani¹

¹Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta

[*januariayu@usd.ac.id](mailto:januariayu@usd.ac.id)¹

Article History:

Received: Oktober 29, 2023;

Accepted: November 29, 2023;

Published: November 30, 2023;

Keywords:

student cooperative, leadership, student organization

Abstract:

This study aims to develop leadership attitudes and ethics as well as a sense of responsibility among responsive and competent KOPMA USD administrators. The main problem faced is the lack of understanding and application of good leadership principles among the administrators. The methods used in this study include training, workshops, and intensive mentoring. The results show a significant improvement in the understanding and application of leadership ethics and responsibility among the KOPMA USD administrators. The administrators have become more responsive and competent in carrying out their duties, which is reflected in the increased performance of the organization and the satisfaction of KOPMA USD members. This study concludes that the leadership and ethics development program is effective in improving the quality of KOPMA USD administrators.

Abstrak

Pengabdian bertujuan untuk membangun sikap dan etika kepemimpinan serta rasa tanggung jawab pada pengurus KOPMA USD yang responsif dan kompeten. Permasalahan utama yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan yang baik di kalangan pengurus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pelatihan, workshop, dan pendampingan secara intensif. Hasil pengabdian menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam pemahaman dan penerapan etika kepemimpinan serta tanggung jawab di antara pengurus KOPMA USD. Para pengurus menjadi lebih responsif dan kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang tercermin dari peningkatan kinerja organisasi dan kepuasan anggota KOPMA USD. Penelitian ini menyimpulkan bahwa program pengembangan kepemimpinan dan etika efektif dalam meningkatkan kualitas pengurus KOPMA USD.

Kata Kunci: koperasi mahasiswa, kepemimpinan, organisasi mahasiswa

PENDAHULUAN

Koperasi Mahasiswa Universitas Sanata Dharma (KOPMA USD) merupakan sebuah organisasi yang bertujuan untuk memberikan pengalaman praktis dalam dunia koperasi dan kewirausahaan kepada mahasiswa. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, KOPMA USD menghadapi sejumlah tantangan terkait dengan kurangnya pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan yang baik di kalangan pengurusnya. Analisis situasi menunjukkan bahwa banyak pengurus yang belum memiliki keterampilan kepemimpinan yang memadai, yang berpengaruh pada rendahnya kinerja organisasi dan tingkat kepuasan anggota.

Isu utama yang diidentifikasi adalah kurangnya etika kepemimpinan dan rasa tanggung jawab di antara pengurus KOPMA USD. Fokus pengabdian ini adalah untuk mengembangkan sikap dan etika kepemimpinan serta meningkatkan kompetensi dan tanggung jawab pengurus dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Alasan memilih subyek pengabdian ini adalah karena pentingnya peran pengurus dalam menentukan keberhasilan organisasi serta potensi dampak positif yang dapat diberikan kepada seluruh anggota KOPMA USD melalui peningkatan kualitas kepemimpinan.

Tujuan pengabdian masyarakat ini adalah untuk menciptakan perubahan sosial yang positif dengan meningkatkan kompetensi dan responsivitas pengurus KOPMA USD. Hal ini diharapkan dapat tercermin dalam peningkatan kinerja organisasi dan kepuasan anggota. Berdasarkan data kualitatif yang diperoleh dari wawancara dengan anggota KOPMA USD, banyak yang menyatakan ketidakpuasan terhadap kinerja pengurus. Sementara itu, data kuantitatif dari hasil survei menunjukkan bahwa hanya 45% anggota yang merasa bahwa pengurus saat ini memiliki keterampilan kepemimpinan yang memadai.

Studi terdahulu menunjukkan pentingnya pengembangan kepemimpinan dalam organisasi mahasiswa. (Fridayani, 2022a) menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif dan meningkatkan kinerja tim. Menurut Northouse, kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. (Almaududi Ausat et al., 2022; Bass, n.d.; Putri et al., 2020) dalam teori kepemimpinan transformasionalnya menyatakan bahwa pelatihan kepemimpinan dapat meningkatkan kompetensi dan tanggung jawab individu dalam organisasi. Mereka menemukan bahwa pemimpin yang transformasional mampu menginspirasi dan

memotivasi bawahan mereka untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Selain itu, (Abijaya et al., 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif melibatkan lima praktik utama: menantang proses, menginspirasi visi bersama, memungkinkan orang lain bertindak, memberikan contoh, dan mendorong hati. Implementasi dari lima praktik ini dapat membantu meningkatkan etika kepemimpinan dan rasa tanggung jawab di kalangan pengurus. (Eva et al., 2019; Schott et al., 2020) menyoroti pentingnya pengembangan keterampilan kepemimpinan melalui pelatihan dan pengalaman langsung. Yukl berargumen bahwa pemimpin yang berhasil adalah mereka yang terus-menerus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka melalui berbagai pengalaman praktis. Lebih lanjut, (Fridayani, Kuntara, et al., 2023) menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan berkelanjutan dalam organisasi. Day mengemukakan bahwa pengembangan kepemimpinan bukan hanya tentang pelatihan formal tetapi juga mencakup pembelajaran dari pengalaman sehari-hari, mentoring, dan pembinaan.

Dengan pendekatan yang komprehensif melalui pelatihan, workshop, dan pendampingan intensif, diharapkan pengurus KOPMA USD dapat mengembangkan sikap dan etika kepemimpinan yang kuat serta meningkatkan rasa tanggung jawab mereka. Transformasi ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga memberikan pengalaman berharga bagi para pengurus dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang akan berguna di masa depan.

METODE

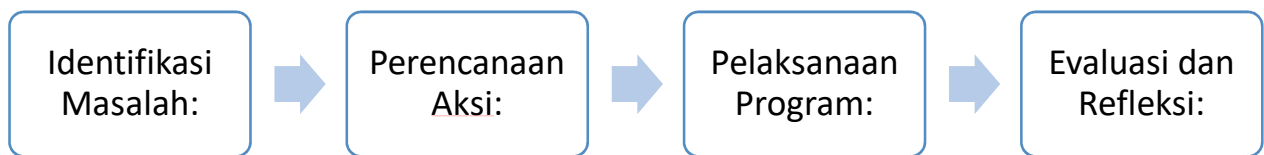
Proses perencanaan aksi bersama komunitas dalam pengabdian ini melibatkan serangkaian langkah yang terstruktur untuk memastikan keterlibatan penuh dan efektif dari pengurus KOPMA USD. Subyek pengabdian adalah para pengurus KOPMA USD, yang terdiri dari mahasiswa Universitas Sanata Dharma. Pengabdian ini dilaksanakan di kampus Universitas Sanata Dharma, dengan fokus utama pada peningkatan kompetensi kepemimpinan dan etika pengurus KOPMA USD.

- Subyek Pengabdian: Para pengurus KOPMA USD yang terdiri dari mahasiswa Universitas Sanata Dharma yang terlibat aktif dalam kegiatan koperasi mahasiswa.
- Tempat dan Lokasi Pengabdian: Pengabdian ini dilaksanakan di kampus Universitas

Sanata Dharma, Yogyakarta.

- Keterlibatan Subyek Dampingan: Para pengurus KOPMA USD dilibatkan secara aktif dalam seluruh proses perencanaan dan pengorganisasian komunitas. Mereka berperan sebagai subyek utama yang akan menjalani pelatihan, workshop, dan pendampingan. Partisipasi aktif mereka diharapkan dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap program yang dijalankan.
- Metode atau Strategi Pengabdian:
Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, digunakan metode penelitian tindakan partisipatif (Participatory Action Research/PAR). Metode ini dipilih karena memungkinkan para pengurus untuk terlibat langsung dalam identifikasi masalah, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program.
- Tahapan-tahapan Kegiatan Pengabdian:
 1. Identifikasi Masalah: Dilakukan survei awal dan wawancara mendalam dengan anggota dan pengurus KOPMA USD untuk mengidentifikasi masalah utama dalam kepemimpinan dan etika.
 2. Perencanaan Aksi: Bersama dengan pengurus KOPMA USD, dirancang program pelatihan dan pengembangan yang mencakup workshop kepemimpinan, sesi mentoring, dan simulasi manajemen organisasi.
 3. Pelaksanaan Program: Implementasi program pelatihan dan workshop yang melibatkan fasilitator berpengalaman dalam bidang kepemimpinan dan etika. Sesi mentoring dan pendampingan intensif untuk memberikan bimbingan langsung kepada pengurus KOPMA USD
 4. Evaluasi dan Refleksi:
Evaluasi dilakukan secara berkala melalui survei dan diskusi kelompok untuk mengukur efektivitas program. Sesi refleksi bersama pengurus untuk mendapatkan umpan balik dan merencanakan perbaikan ke depan.

Proses di atas dirancang untuk memastikan bahwa pengurus KOPMA USD tidak hanya menerima pelatihan yang relevan tetapi juga terlibat secara aktif dalam setiap tahap pengembangan. Dengan demikian, diharapkan terjadi peningkatan kompetensi kepemimpinan dan etika yang signifikan di antara pengurus KOPMA USD.



Gambar 1. Diagram Tahapan Kegiatan Pengabdian

HASIL

Hasil pengabdian menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam pemahaman dan penerapan etika kepemimpinan serta tanggung jawab di antara pengurus KOPMA USD. Metode yang digunakan, yaitu pelatihan, workshop, dan pendampingan intensif, berhasil membangun sikap dan kompetensi kepemimpinan yang responsif di kalangan pengurus. Secara spesifik, setelah mengikuti program pengembangan kepemimpinan:

- a. Pengurus KOPMA USD menunjukkan pemahaman yang lebih baik tentang prinsip-prinsip kepemimpinan yang baik.
- b. Mereka mampu menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.
- c. Responsivitas pengurus terhadap kebutuhan anggota meningkat, yang tercermin dari peningkatan kepuasan anggota.
- d. Kinerja organisasi mengalami peningkatan, dengan pengurus mampu mengelola dan melaksanakan kegiatan organisasi dengan lebih efektif.

DISKUSI

Peningkatan yang signifikan dalam pemahaman dan penerapan etika kepemimpinan serta tanggung jawab di antara pengurus KOPMA USD menunjukkan keberhasilan dari pendekatan yang holistik dalam pengembangan kepemimpinan. Program ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis pengurus, tetapi juga

menguatkan nilai-nilai kepemimpinan dan etika dalam konteks organisasi.

Pelatihan dan workshop yang diselenggarakan berhasil memfasilitasi pengembangan keterampilan kepemimpinan, seperti kemampuan berkomunikasi, manajemen waktu, dan pengambilan keputusan yang efektif. Pendampingan intensif juga membantu pengurus untuk menerapkan keterampilan yang dipelajari dalam situasi praktis, seperti dalam koordinasi kegiatan organisasi, penyelesaian konflik, dan manajemen tim.

Peningkatan kualitas kepemimpinan ini juga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan pengurus yang lebih terlatih dan kompeten, KOPMA USD mampu merespons kebutuhan anggota dengan lebih baik, meningkatkan efisiensi pengelolaan, dan memperkuat citra organisasi di lingkungan kampus.

Studi terdahulu mendukung temuan ini. Menurut (Fridayani, Kusuma, et al., 2023), pendidikan kepemimpinan dan pengembangan kompetensi manajerial dapat meningkatkan efektivitas pengurus organisasi mahasiswa. Hal ini sejalan dengan hasil pengabdian yang menunjukkan adanya peningkatan dalam kemampuan pengurus KOPMA USD dalam mengelola organisasi mereka. Selain itu, penelitian oleh (Luedi, 2022) menunjukkan bahwa program pengembangan kepemimpinan yang menyediakan pelatihan dan mentorship dapat memperkuat kemampuan kepemimpinan individu dan meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam konteks yang lebih luas, pengembangan kepemimpinan di organisasi mahasiswa juga dapat membawa manfaat jangka panjang bagi anggota dan alumni. Menurut (Fridayani, 2022b), partisipasi dalam kegiatan kepemimpinan di organisasi mahasiswa tidak hanya meningkatkan keterampilan kepemimpinan, tetapi juga mempersiapkan anggota untuk sukses dalam karir profesional mereka.

KESIMPULAN

Dari hasil dan diskusi di atas, dapat disimpulkan bahwa program pengembangan kepemimpinan dan etika efektif dalam meningkatkan kualitas pengurus KOPMA USD. Pendekatan yang terstruktur melalui pelatihan, workshop, dan pendampingan telah terbukti berhasil dalam memperkuat sikap dan kompetensi kepemimpinan yang responsif di kalangan pengurus.

Implikasi dari pengabdian ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan kepemimpinan memberikan manfaat signifikan, baik untuk pengurus maupun untuk keseluruhan organisasi. Dengan pengurus yang lebih terlatih dan kompeten, organisasi dapat meningkatkan kinerja, memperkuat hubungan dengan anggota, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Oleh karena itu, pengabdian ini merekomendasikan agar organisasi mahasiswa lainnya juga mempertimbangkan untuk mengadopsi pendekatan serupa dalam mengembangkan kompetensi kepemimpinan di kalangan pengurus mereka.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terima kasih kepada:

1. Pengurus dan Anggota KOPMA USD: atas partisipasi aktif, dedikasi, dan kerja keras dalam mengikuti seluruh tahapan program pengabdian ini. Tanpa dukungan penuh dari pengurus dan anggota, keberhasilan program ini tidak akan terwujud.
2. Universitas Sanata Dharma: atas dukungan dalam menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam pelaksanaan program pengabdian ini. Dukungan dari institusi telah memberikan kemudahan bagi kami dalam menjalankan kegiatan program dengan lancar.
3. Semua Pihak Lainnya yang Turut Berperan: seperti relawan, fasilitator, dan pihak terkait lainnya yang telah memberikan kontribusi positif mereka dalam berbagai bentuk, kami juga ingin mengucapkan terima kasih yang tulus.

DAFTAR REFERENSI

- 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>
- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1). <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
- Bass, B. M. (n.d.). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Fridayani, J. A. (2022a). Pendampingan dalam pengelolaan organisasi mahasiswa. *SIPISSANGNGI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 109–114.
- Fridayani, J. A. (2022b). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Diri dan Manajemen Waktu terhadap Minat Mahasiswa dalam Berorganisasi. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 2(2), 220–232. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Fridayani, J. A., Kuntara, A. D., & Kusuma, S. E. (2023). SUSTAINABLE LEADERSHIP TO CREATE SUSTAINABLE ORGANIZATION: IDENTIFY EFFECT FROM PANDEMIC ERA. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 28(3), 436–446.
- Fridayani, J. A., Kusuma, S. E., & Yuniarto, A. Y. (2023). Building Link-Match of Gen Z and The World Of Work Through Contextual-Adaptive Facilitation. *Jurnal Bisnis Strategi*, 31(2), 46–58. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jbs>
- Luedi, M. M. (2022). Leadership in 2022: A perspective. *Best Practice and Research: Clinical Anaesthesiology*. <https://doi.org/10.1016/j.bpa.2022.04.002>
- Putri, S. A., Mirzania, A., & Hartanto, D. (2020). *THE IMPORTANCE OF A TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP MODEL IN MANAGING ORGANIZATIONAL CULTURE*. *Journal of Leadership in Organizations*. <https://jurnal.ugm.ac.id/leadership>
- Schott, C., van Roekel, H., & Tummers, L. G. (2020). Teacher leadership: A systematic review, methodological quality assessment and conceptual framework. In *Educational Research Review* (Vol. 31). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100352>