

TRANSFORMASI ORGANISASI MAHASISWA: PELATIHAN KEPEMIMPINAN, SOFT SKILLS, DAN STRATEGI LOLOS PROGRAM PENDANAAN DIKTI DI ORGANISASI MAHASISWA

Oleh:

Syaiputra Wahyuda Meisa Diningrat¹, Ahmad Abdullah Zawawi², Dhian Gowinda Luh Safitri³

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

¹syaiputradiningrat@unesa.ac.id

Abstrak

Most student organizations still face obstacles in carrying out their functions and achieving their goals, especially related to mastering leadership skills, soft skills, and funding strategies that are in accordance with the times. To answer this challenge, a training program was held that focused on building the capacity of members in a practical and sustainable manner, including leadership, soft skills development, and strategies for preparing DIKTI funding proposals. This program uses the ABCD (*Asset-Based Community Development*) approach with *the stages of Discovery, Dream, Design, Define, and Destiny*. Data collection was carried out by participatory observation, interviews, and pre-test and post-test questionnaire. Program outputs include training and mentoring services that strengthen leadership skills, communication, collaboration, conflict management, *public speaking*, time management, critical thinking, and technical skills in preparing DIKTI proposals. In addition, the training program also encourages socio-cultural transformation through strengthening collaboration, discipline, accountability, and member participation, so as to create a more productive and harmonious organizational culture. Supporting products in the form of training modules, draft proposals, work program charts, and evaluation instruments can be used as a reference for the development of other organizations. The results of the evaluation showed an improvement in the participants' abilities in all aspects assessed. Despite the obstacles related to the quality of human resources, time, and facilities, this program opens up opportunities for student organizations to be more competitive, structured, and adaptive.

Keywords: *student organization, leadership, soft skills, DIKTI funding program*

PENDAHULUAN

Organisasi mahasiswa merupakan salah satu instrumen strategis dalam pendidikan tinggi yang berfungsi sebagai wahana pembelajaran kepemimpinan, pengembangan kepribadian, serta penguatan kompetensi sosial dan profesional mahasiswa. Dalam konteks ini, organisasi mahasiswa tidak hanya dipahami sebagai ruang aktualisasi diri, tetapi juga sebagai media pembentukan profesionalisme, tanggung jawab, partisipasi, dan sikap demokratis selama proses pendidikan berlangsung (Nastiti, 2023). Keterlibatan aktif mahasiswa dalam organisasi juga terbukti berkontribusi terhadap pengembangan kemampuan nonakademik, baik dalam bentuk *soft skills* maupun *hard skills*, yang sangat diperlukan untuk menghadapi tuntutan dunia kerja dan kehidupan bermasyarakat (Kosasih, 2016).

Perkembangan pendidikan tinggi pada era digital menuntut organisasi mahasiswa untuk bertransformasi secara lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan sosial.

Organisasi mahasiswa tidak lagi cukup menjalankan fungsi administratif dan seremonial semata, melainkan perlu diarahkan menjadi ruang penguatan kapasitas mahasiswa dalam aspek kepemimpinan, komunikasi, kolaborasi, kreativitas, pemecahan masalah, dan daya saing (Nasution & Sinaga, 2023). Dengan demikian, organisasi mahasiswa memiliki posisi penting dalam menyiapkan sumber daya manusia muda yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki kompetensi sosial, organisasional, dan profesional yang memadai.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa berbagai organisasi mahasiswa masih menghadapi kendala dalam menjalankan fungsi tersebut secara optimal. Sejumlah persoalan yang kerap muncul meliputi rendahnya partisipasi anggota, lemahnya koordinasi internal, terbatasnya kapasitas kepemimpinan, belum optimalnya kemampuan komunikasi dan manajemen konflik, serta rendahnya keterampilan dalam menyusun program kerja secara sistematis.

Selain itu, tantangan lain yang cukup signifikan adalah keterbatasan kemampuan organisasi mahasiswa dalam merancang proposal kegiatan yang kompetitif, terutama untuk mengakses program-program pendanaan eksternal seperti pendanaan DIKTI. Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan organisasi mahasiswa memerlukan intervensi yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga substantif melalui pelatihan dan pendampingan yang terarah, aplikatif, dan berkelanjutan.

Berbagai studi menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan, penguatan *soft skills*, dan pelatihan penyusunan proposal merupakan strategi yang relevan untuk meningkatkan kapasitas mahasiswa dalam berorganisasi. Pelatihan kepemimpinan berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan, koordinasi tim, penyelesaian konflik, dan efektivitas pengelolaan organisasi (Lydiani & Syarif, 2021). Di sisi lain, penguasaan *soft skills* seperti *critical thinking*, *public speaking*, komunikasi, kerja sama tim, dan *problem solving* merupakan kompetensi penting yang mendukung keberhasilan mahasiswa, baik dalam aktivitas organisasi maupun dalam kehidupan profesional (Yohana & Wijiharta, 2021). Selanjutnya, pelatihan penyusunan proposal pendanaan juga memiliki arti penting karena mampu membekali mahasiswa dengan kemampuan merumuskan gagasan program, menyusun kerangka proposal, mengelola anggaran, serta mempertahankan argumentasi program secara sistematis sesuai dengan pedoman yang berlaku (Taqwa et al., 2021).

Meskipun demikian, program penguatan kapasitas organisasi mahasiswa yang telah dilakukan selama ini umumnya masih bersifat parsial. Sebagian program lebih menitikberatkan pada pelatihan kepemimpinan, sebagian lain berfokus pada pengembangan *soft skills*, dan sebagian lainnya hanya menekankan aspek teknis penyusunan proposal. Pendekatan yang terfragmentasi tersebut belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan organisasi mahasiswa yang pada dasarnya bersifat multidimensional. Di samping itu, berbagai program pembinaan mahasiswa juga belum seluruhnya dirancang berdasarkan pemetaan aset, potensi, dan kebutuhan riil organisasi, sehingga hasilnya cenderung kurang kontekstual dan belum berorientasi pada keberlanjutan.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan antara kebutuhan nyata organisasi mahasiswa akan penguatan kapasitas yang terpadu dengan pelaksanaan program pembinaan yang masih cenderung terpisah-pisah. Dengan kata lain, organisasi mahasiswa memerlukan model penguatan yang tidak hanya berfokus pada satu dimensi keterampilan, tetapi mengintegrasikan aspek kepemimpinan, *soft skills*, dan strategi lolos program pendanaan dalam satu desain pembinaan yang utuh. Kesenjangan ini menjadi penting untuk dijawab karena keberhasilan organisasi mahasiswa tidak hanya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan internal, tetapi juga oleh kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, mengelola program, dan mengakses sumber daya pendanaan secara kompetitif.

Dalam konteks Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya (FIP UNESA), kebutuhan terhadap program penguatan kapasitas organisasi mahasiswa menjadi semakin relevan. FIP UNESA sebagai institusi yang menyiapkan calon pendidik dan tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab untuk membentuk mahasiswa yang tidak hanya unggul dalam bidang akademik, tetapi juga memiliki kemampuan kepemimpinan, komunikasi, kolaborasi, dan inovasi. Berdasarkan observasi awal, organisasi mahasiswa di lingkungan FIP UNESA masih menghadapi sejumlah kendala, antara lain belum optimalnya koordinasi program, perlunya penguatan regenerasi kepemimpinan, belum meratanya penguasaan *soft skills* antarpengurus, serta terbatasnya pengalaman dalam menyusun proposal pendanaan yang kompetitif. Temuan empiris tersebut memperlihatkan bahwa organisasi mahasiswa di lingkungan FIP UNESA memerlukan intervensi penguatan kapasitas yang lebih sistematis dan berbasis kebutuhan nyata lapangan.

Kebaruan kegiatan ini terletak pada integrasi pelatihan kepemimpinan, penguatan *soft skills*, dan strategi lolos program pendanaan DIKTI dalam satu desain pemberdayaan organisasi mahasiswa berbasis aset. Berbeda dengan program pembinaan yang cenderung parsial, kegiatan ini memadukan penguatan kompetensi individual dan pengembangan kapasitas organisasi secara bersamaan. Pendekatan tersebut dipilih agar program tidak hanya menghasilkan peningkatan pemahaman peserta, tetapi juga mendorong transformasi budaya organisasi mahasiswa ke arah yang

lebih kolaboratif, adaptif, disiplin, dan produktif.

Kegiatan ini menggunakan pendekatan *Asset-Based Community Development* (ABCD), yaitu pendekatan pemberdayaan yang berfokus pada pemetaan serta penguatan aset, potensi, dan sumber daya yang telah dimiliki oleh komunitas sasaran (Setyawan et al., 2022). Pendekatan ABCD dipandang relevan karena pengembangan organisasi mahasiswa tidak semestinya hanya bertumpu pada identifikasi masalah dan kekurangan, tetapi juga perlu dibangun dari kekuatan internal yang telah ada. Dengan pendekatan ini, organisasi mahasiswa didorong untuk mengenali potensi yang dimiliki, merumuskan visi pengembangan, serta membangun strategi perubahan yang lebih kontekstual dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk meningkatkan kapasitas organisasi mahasiswa di lingkungan FIP UNESA melalui pelatihan kepemimpinan, pengembangan *soft skills*, dan strategi penyusunan proposal program pendanaan DIKTI. Kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi peserta secara individual sekaligus memperkuat tata kelola organisasi mahasiswa, sehingga terbentuk organisasi yang lebih adaptif, kompetitif, kolaboratif, dan berkelanjutan.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan pada organisasi mahasiswa di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya (FIP UNESA). Sasaran kegiatan meliputi pengurus aktif c mahasiswa yang memiliki peran dalam kepemimpinan, pengelolaan program, serta pengembangan kapasitas anggota. Fokus kegiatan diarahkan pada penguatan kepemimpinan, pengembangan *soft skills*, dan peningkatan kemampuan strategis dalam menyusun proposal program pendanaan DIKTI.

Tabel 1 Tahapan Pelaksanaan Kegiatan dengan Pendekatan ABCD

Tahap	Uraian Kegiatan	Luaran
Discovery	Mengidentifikasi aset, potensi, dan permasalahan organisasi	Peta kebutuhan dan potensi awal organisasi

Tahap	Uraian Kegiatan	Luaran
Dream	mahasiswa melalui observasi dan wawancara Menggali harapan dan kondisi ideal organisasi mahasiswa melalui diskusi dan brainstorming	Rumusan visi pengembangan organisasi
Design	Menyusun rancangan pelatihan kepemimpinan, <i>soft skills</i> , dan strategi penyusunan proposal DIKTI	Desain program pelatihan dan pendampingan
Define	Menetapkan prioritas kegiatan, strategi pelaksanaan, pembagian peran, dan indikator keberhasilan	Rencana operasional kegiatan
Destiny	Melaksanakan program, melakukan implementasi monitoring, dan mengevaluasi hasil kegiatan	Hasil evaluasi kegiatan

Pendekatan yang digunakan dalam kegiatan ini adalah *Asset-Based Community Development* (ABCD), yaitu pendekatan pemberdayaan yang menitikberatkan pada identifikasi, pemetaan, dan optimalisasi aset yang telah dimiliki oleh komunitas sasaran. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan kegiatan, yaitu tidak hanya menyelesaikan persoalan organisasi mahasiswa, tetapi juga memperkuat potensi internal yang telah tersedia agar mampu mendukung transformasi organisasi secara berkelanjutan. Implementasi pendekatan ABCD dalam kegiatan ini dilakukan melalui lima tahapan, yaitu *discovery*, *dream*, *design*, *define*, dan *destiny* (Setyawan et al., 2022).

Tahap *discovery* dilakukan melalui identifikasi aset, potensi, dan kondisi awal organisasi mahasiswa, baik yang berkaitan dengan kapasitas kepemimpinan, kemampuan komunikasi, pengalaman organisasi, maupun fasilitas pendukung yang tersedia. Tahap *dream* diarahkan untuk menggali harapan bersama mengenai kondisi ideal organisasi mahasiswa, khususnya dalam membangun kepemimpinan yang kuat, *soft skills* yang memadai, dan kemampuan mengakses pendanaan kompetitif. Tahap *design* difokuskan pada penyusunan rancangan program pelatihan dan pendampingan berdasarkan hasil identifikasi

kebutuhan dan potensi organisasi. Tahap *define* dilakukan untuk menetapkan prioritas program, strategi pelaksanaan, pembagian peran, serta indikator keberhasilan kegiatan. Selanjutnya, tahap *destiny* merupakan tahap implementasi program yang disertai dengan monitoring dan evaluasi terhadap proses maupun hasil kegiatan.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kombinasi teknik observasi partisipatif, wawancara, dan kuesioner *pre-test* serta *post-test*. Observasi partisipatif digunakan untuk memperoleh data mengenai dinamika keterlibatan peserta, proses pelaksanaan kegiatan, serta respons peserta selama pelatihan berlangsung. Wawancara dilakukan kepada pengurus organisasi mahasiswa, fasilitator, dan narasumber untuk menggali informasi mengenai permasalahan yang dihadapi organisasi, kebutuhan penguatan kapasitas, serta persepsi terhadap pelaksanaan program. Sementara itu, kuesioner *pre-test* dan *post-test* digunakan untuk mengukur perubahan pemahaman dan kemampuan peserta sebelum dan sesudah kegiatan pelatihan.

Instrumen kuesioner terdiri atas 15 butir pernyataan yang terbagi ke dalam tiga aspek, yaitu kepemimpinan, *soft skills*, dan strategi lolos program pendanaan DIKTI, dengan masing-masing aspek diwakili oleh lima indikator. Pengukuran menggunakan skala Likert 1–5, dengan kategori 1 = tidak menguasai, 2 = kurang menguasai, 3 = cukup menguasai, 4 = menguasai, dan 5 = sangat menguasai. Penggunaan skala ini dimaksudkan untuk memudahkan pengukuran tingkat penguasaan peserta terhadap materi yang diberikan secara lebih terstruktur. Untuk menjamin kelayakan instrumen, validitas dilakukan melalui validitas isi (*content validity*), yaitu dengan menyesuaikan butir-butir pernyataan terhadap tujuan kegiatan, materi pelatihan, dan indikator kompetensi yang diukur.

Data kuantitatif dianalisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan menghitung nilai rata-rata *pre-test* dan *post-test* pada setiap aspek, kemudian membandingkan selisih skor untuk melihat tingkat peningkatan kemampuan peserta setelah pelatihan. Interpretasi hasil dilakukan berdasarkan kategori interval skor untuk menunjukkan tingkat penguasaan peserta pada masing-masing aspek. Sementara itu, data kualitatif dari observasi dan wawancara dianalisis secara deskriptif untuk memperkuat interpretasi terhadap hasil kuantitatif, terutama

dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kemampuan peserta selama kegiatan berlangsung. Dengan demikian, analisis data dalam kegiatan ini mengintegrasikan temuan kuantitatif dan kualitatif secara komplementer agar hasil evaluasi program lebih utuh dan kontekstual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program ini menghasilkan luaran berupa jasa pelatihan dan pendampingan. Bentuk rekayasa sosial-budaya berupa penguatan budaya organisasi mahasiswa berbasis kolaborasi dan disiplin. Berikut merupakan rincian luaran program:

1. Jasa atau Keterampilan Baru

Luaran utama program ini berupa jasa pelatihan dan pendampingan yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas organisasi mahasiswa. Keterampilan baru yang dihasilkan meliputi:

- A. Kepemimpinan (*leadership skills*): mahasiswa dibekali pemahaman tentang gaya kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik.
- B. *Soft skills*: meliputi komunikasi efektif, kolaborasi tim, time management, dan *public speaking*.
- C. Keterampilan teknis penyusunan proposal DIKTI: peserta dilatih menyusun ide, kerangka, serta penyesuaian format proposal sesuai pedoman yang berlaku, termasuk simulasi penilaian.

Jasa ini menjadi solusi langsung karena mahasiswa mendapatkan pengalaman belajar yang bersifat praktikal. Sementara itu, keterampilan seperti *leadership*, *soft skill*, dan penyusunan proposal menjadi solusi tidak langsung dengan memberi bekal jangka panjang bagi pengembangan organisasi. Menurut Klaus dalam Manara (2014), *soft skill* yang dimiliki oleh individu merupakan kemampuan jangka panjang dalam menunjang kesuksesan.

2. Rekayasa sosial-budaya

Selain keterampilan, program ini juga meningkatkan transformasi sosial-budaya di lingkungan organisasi mahasiswa. Hal-hal yang ditingkatkan meliputi:

- A. Penguatan budaya organisasi berbasis kolaborasi: ormawa didorong untuk saling bekerja sama, bukan bersaing, dalam mengembangkan program.

B. Pembiasaan disiplin dan akuntabilitas: melalui evaluasi kinerja, ormawa dibiasakan lebih tertib dalam administrasi, dokumentasi, serta pelaporan kegiatan.

C. Peningkatan partisipasi mahasiswa: strategi kegiatan yang interaktif mendorong munculnya minat mahasiswa untuk aktif dalam ormawa.

Rekayasa sosial-budaya ini menjadi penting karena tantangan utama ormawa sebelumnya adalah rendahnya minat, lemahnya komunikasi, serta budaya organisasi yang belum terkelola dengan baik.

3. Dimensi dan spesifikasi

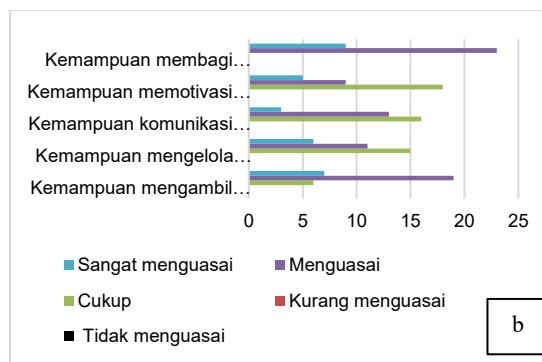
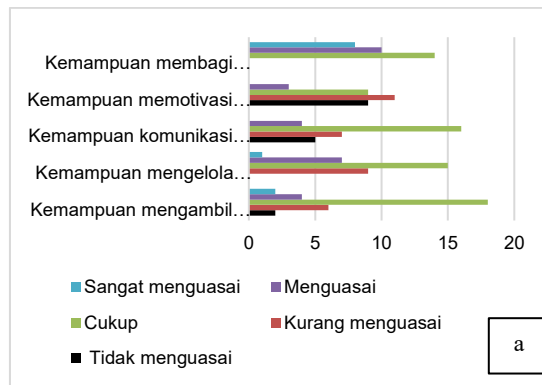
Walaupun luaran utama berupa jasa dan keterampilan, program ini juga menghasilkan produk yang bisa menjadi acuan pengembangan lebih lanjut, seperti:

- Modul pelatihan kepemimpinan dan soft skills: berisi materi, studi kasus, dan panduan praktik.
- Draft proposal DIKTI: dokumen hasil simulasi yang disusun mahasiswa sesuai format resmi pendanaan.
- Bagan rancangan program kerja ormawa: visualisasi strategi kegiatan yang lebih sistematis.
- Instrumen evaluasi (pre-test dan post-test): digunakan untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta sebelum dan sesudah kegiatan.

Produk-produk ini memiliki spesifikasi sebagai sumber daya pembelajaran yang bisa direplikasi oleh ormawa lain di luar FIP UNESA.

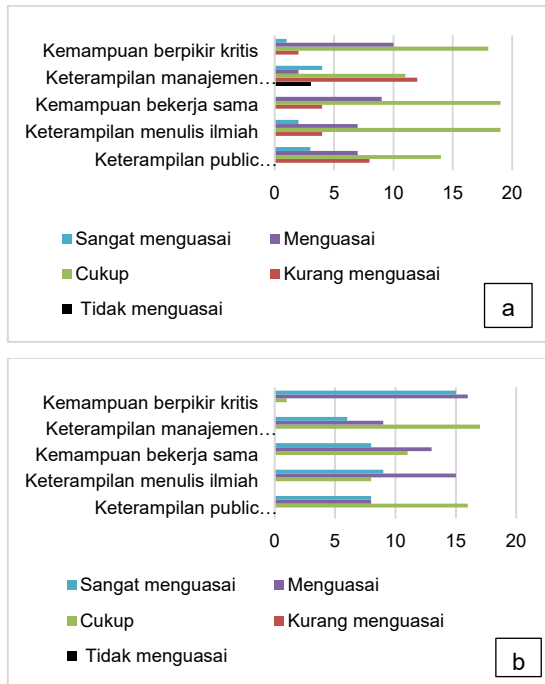


Gambar 1. Dokumentasi



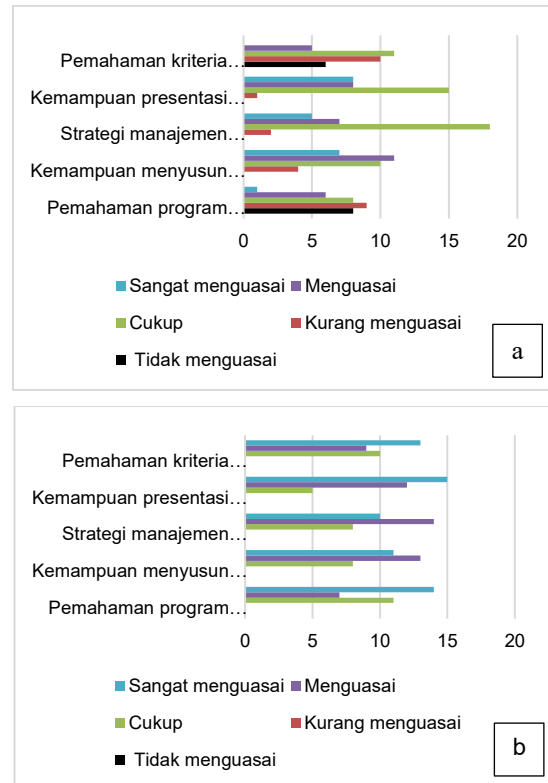
Gambar 2. Hasil Survey (a) Pre-Test Aspek Kepemimpinan Peserta Program Pelatihan (b) Post-Test Aspek Kepemimpinan Peserta Program Pelatihan

Berdasarkan hasil pre-test dan post-test (Gambar 3), terlihat adanya peningkatan kemampuan peserta pada seluruh indikator kepemimpinan yang dinilai. Peningkatan kemampuan mengambil keputusan peserta menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan berhasil membuat peserta lebih percaya diri untuk membuat keputusan yang tepat sesuai kebutuhan organisasi. Kemampuan mengelola konflik juga mengalami kemajuan, menandakan peserta menjadi lebih efektif dalam menangani perbedaan pendapat dan menjaga keharmonisan tim. Selanjutnya, keterampilan komunikasi dalam tim semakin baik, sehingga interaksi antaranggota menjadi lebih lancar. Kemampuan memotivasi anggota yang sebelumnya masih rendah, mengalami peningkatan setelah pelatihan di mana peserta mampu memberikan dorongan dan semangat kepada rekan mereka. Kemampuan membagi tugas juga menunjukkan peningkatan. Peserta merasa mampu menyusun pembagian kerja yang lebih sistematis dan efisien.



Gambar 3. Hasil Survey (a) Pre-Test Aspek Soft Skill Peserta Program Pelatihan (b) Post-Test Aspek Soft Skill Peserta Program Pelatihan

Berdasarkan hasil pretest dan posttest (Gambar 4), terlihat peningkatan kemampuan peserta pada seluruh aspek soft skills yang dinilai. Keterampilan *public speaking* peserta mengalami kemajuan, menandakan mereka lebih percaya diri dan mampu menyampaikan ide secara jelas di depan audiens. Keterampilan menulis ilmiah meningkat, menunjukkan peserta mulai lebih mahir dalam menyusun tulisan akademik yang terstruktur dan sesuai kaidah. Kemampuan bekerja sama dalam tim juga membaik, sehingga koordinasi antaranggota menjadi lebih efektif dan harmonis. Keterampilan manajemen waktu peserta meningkat, menandakan mereka mampu merencanakan dan memprioritaskan tugas secara lebih sistematis. Selain itu, kemampuan berpikir kritis menunjukkan sebuah kemajuan, menandakan bahwa peserta lebih mampu menganalisis masalah, mengevaluasi informasi, dan mengambil keputusan yang tepat.



Gambar 4. Hasil Survey (a) Pre-Test Aspek Strategi Lolos Pendanaan DIKTI Peserta Program Pelatihan (b) Post-Test Aspek Strategi Lolos Pendanaan DIKTI Peserta Program Pelatihan

Hasil pretest dan posttest (Gambar 5) menunjukkan adanya peningkatan pada seluruh indikator strategi lolos program pendanaan DIKTI. Pemahaman peserta terhadap program pendanaan meningkat, menandakan mereka kini lebih memahami tujuan dan mekanisme pendanaan yang berlaku. Kemampuan menyusun proposal juga mengalami kemajuan, sehingga peserta lebih terampil dalam merancang dokumen yang sesuai pedoman resmi. Strategi manajemen anggaran meningkat, menunjukkan peserta mampu merencanakan dan mengelola dana secara lebih efektif. Kemampuan presentasi proposal berkembang, menandakan peserta dapat menyampaikan ide dan rancangan proposal dengan lebih meyakinkan. Selain itu, pemahaman kriteria penilaian DIKTI juga menunjukkan kemajuan, menandakan peserta lebih paham aspek apa saja yang menjadi fokus evaluasi sehingga dapat menyesuaikan proposal secara tepat.

Tabel 2. Hasil Rata-rata Nilai Post -test dan Pre-test Peserta Program Pelatihan

Aspek yang dinilai	Nilai Rata-rata	
	Pre-test	Post-test
Kepemimpinan	2,9 (cukup)	3,9 (baik)
SoftSkill	3,1 (cukup)	3,9 (baik)
Strategi Lolos Program Pendanaan DIKTI	3,1 (cukup)	4,1 (sangat baik)

Keterangan: Skala interval = 0,8; Jadi jarak setiap titik adalah 0,8 sehingga dapat diperoleh penilaian sebagai berikut:

1. Sangat baik : 4,2 - 5 2. Baik : 3,2 – 4 3. Cukup : 2,2 – 3 4. Buruk : 1,2 – 2 5. Sangat buruk

Berdasarkan hasil rata-rata nilai pre-test dan post-test (Tabel 1), terlihat adanya peningkatan pada semua aspek yang menjadi fokus pelatihan. Aspek kepemimpinan yang awalnya berada pada kategori cukup meningkat menjadi baik setelah pelatihan, menunjukkan bahwa peserta kini lebih mampu mengambil keputusan, memotivasi anggota, mengelola konflik, serta membagi tugas secara efektif dalam organisasi. Menurut Subni (2024), kemampuan kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat memperkuat hubungan antar anggota, meningkatkan efektivitas pengelolaan konflik, memotivasi anggota, dan mengajak anggota untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu, pelatihan kepemimpinan menurut Waruwu & Rahayu (2025) dapat memberikan dapat positif seperti meningkatkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, serta pengambilan keputusan.

Soft skills yang sebelumnya berada pada kategori cukup juga mengalami peningkatan menjadi baik, mencakup keterampilan komunikasi, kerja sama, *public speaking*, manajemen waktu, dan kemampuan berpikir kritis. Sejalan dengan penelitian Huda et al., (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan *soft skill* dapat meningkatkan kemampuan komunikasi, partisipasi, dan adaptasi terhadap perubahan.

Aspek strategi lolos program pendanaan DIKTI yang awalnya cukup, meningkat menjadi sangat baik, menandakan peserta telah memahami cara menyusun proposal, mengelola anggaran, mempresentasikan ide, serta menyesuaikan dokumen dengan kriteria evaluasi pendanaan.

Jika dilihat dari kesesuaiannya dengan kondisi organisasi mahasiswa di FIP UNESA, luaran kegiatan memiliki sejumlah keunggulan.

a. Program yang dijalankan sesuai dengan kebutuhan nyata ormawa, terutama dalam menghadapi kendala pendanaan, koordinasi, serta rendahnya partisipasi anggota.

b. Kegiatan mendorong terciptanya kaderisasi kepemimpinan yang lebih sistematis sehingga regenerasi kepemimpinan lebih terarah.

c. Luaran memberikan keterampilan praktis, seperti *public speaking*, manajemen konflik, dan penulisan proposal, yang relevan dengan tantangan organisasi mahasiswa.

Meskipun demikian, kelemahan juga ditemukan.

a. Tidak semua ormawa memiliki kualitas sumber daya manusia yang merata, sehingga hasil pelatihan berbeda antar-organisasi.

b. Keterbatasan waktu pelatihan menjadikan materi padat sulit diserap secara menyeluruh.

c. Fasilitas kampus yang terbatas, seperti ruang sekretariat dan peralatan presentasi, masih menjadi kendala teknis dalam pelaksanaan kegiatan.

Sementara itu, tingkat kesulitan pelaksanaan kegiatan dapat dikategorikan sedang hingga tinggi. Kesulitan utama terletak pada:

a. Koordinasi antar-ormawa yang memiliki agenda berbeda,

b. Penyesuaian jadwal pelatihan dengan aktivitas akademik mahasiswa.

c. Memastikan keberlanjutan program agar tidak berhenti setelah kegiatan selesai.

Namun, peluang yang muncul dari pelaksanaan kegiatan ini cukup besar. Ormawa lebih siap dan kompetitif dalam mengakses program pendanaan DIKTI. Selain itu, terbentuk jejaring kolaborasi antar-ormawa yang lebih kuat di FIP UNESA dan terciptanya budaya organisasi baru yang lebih disiplin, komunikatif, serta berorientasi pada prestasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan, berikut simpulan dan saran yang dapat menjadi acuan untuk perbaikan dan pengembangan kegiatan selanjutnya

Simpulan

Tingkat ketercapaian target kegiatan di lapangan dapat dikategorikan tinggi. Seluruh indikator yang menjadi fokus pelatihan (kepemimpinan, soft skills, dan strategi lolos pendanaan DIKTI) menunjukkan peningkatan kemampuan peserta, sebagaimana terlihat dari hasil pre-test dan post-test. Kegiatan pelatihan dan pendampingan berhasil menghadirkan pengalaman praktis yang langsung dapat diterapkan dalam organisasi mahasiswa, sehingga target utama program, yaitu peningkatan kapasitas ormawa, tercapai dengan baik.

Metode yang diterapkan terbukti tepat dan sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Organisasi mahasiswa di FIP UNESA sebelumnya mengalami kendala seperti rendahnya partisipasi anggota, kurangnya koordinasi, dan minimnya pengalaman dalam pengelolaan proposal pendanaan. Dengan pendekatan praktis, simulasi, dan evaluasi berkelanjutan, program mampu menjawab tantangan tersebut serta menyesuaikan materi dengan kebutuhan nyata peserta, sehingga metode dan masalah yang dihadapi saling relevan.

Kegiatan ini memberikan dampak dan manfaat positif bagi organisasi mahasiswa. Dampak langsung terlihat pada peningkatan keterampilan praktis peserta, sementara dampak tidak langsung tercermin pada penguatan budaya organisasi berbasis kolaborasi, disiplin, dan partisipasi aktif. Kegiatan ini juga mendorong terbentuknya jejaring kolaborasi antar-ormawa, meningkatkan kompetensi mahasiswa dalam mengakses pendanaan, serta membekali mereka dengan keterampilan yang relevan untuk pengembangan organisasi di masa depan.

Saran

Setelah pelatihan dan pendampingan, organisasi mahasiswa di FIP UNESA disarankan untuk menerapkan secara konsisten budaya kolaboratif dan disiplin dalam setiap kegiatan, termasuk administrasi, dokumentasi, dan evaluasi program, agar praktik yang diperoleh dapat berkelanjutan.

Ormawa juga sebaiknya membentuk kelompok internal untuk melatih kepemimpinan, manajemen konflik, dan pengembangan soft skills, sehingga keterampilan yang diperoleh bersifat kolektif dan memperkuat kapasitas kelembagaan. Selain itu, organisasi dianjurkan menyusun rencana kerja jangka panjang dan menerapkan strategi untuk mengakses program pendanaan, khususnya DIKTI, serta membangun jejaring kolaborasi dengan ormawa lain maupun lembaga eksternal, sehingga efektivitas, keberlanjutan, dan daya saing organisasi di tingkat fakultas maupun universitas dapat meningkat secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Huda, N., Istiawan, D., Masitha, A., & Mahiruna, A. (2024). Meningkatkan Keterampilan Profesional Mahasiswa: Strategi Penguatan Soft Skills untuk Sukses di Era Digital. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sains Dan Teknologi*, 3(4), 162–174.
<https://doi.org/10.58169/jpmsaintek.v3i4.660>
- Kosasih. (2016). Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan Civic Skills Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 25(2), 64–74.
- Lydiani, S., & Syarif, A. (2021). Penerapan Psikotes Pada Latihan Dasar Kepemimpinan Mahasiswa Daring Berbasis Web. *Jurnal Serasi*, 19(1), 55–66.
<https://doi.org/10.36080/js.v19i1.1426>
- Manara, M. U. (2014). Hard Skills dan Soft Skills pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 37–47.
<https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jpt/article/view/231>
- Nastiti, D. (2023). Peran Organisasi Mahasiswa dalam Pembentukan Sikap Demokratis. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(1), 64–76.
<https://doi.org/10.37478/jpm.v4i1.2433>
- Nasution, M. A. F. G., & Sinaga, R. P. K. (2023). Analisis Dinamika Organisasi Mahasiswa dalam Program Kampus Merdeka (Studi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara). *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(3), 321–329.
<https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v2i3.2420>
- Setyawan, W. H., Mansur, Rahayu, B., Maryam, S., Aslichah, Khoiruddin, Muafiqie, H., Ratnaningtyas, E. M.,



- Nurhidayah, R., & Efendi, M. Y. (2022). Asset Based Community Development (ABCD). In *Transforming Society*. Gaptek Media Pustaka. <https://doi.org/10.4324/9781315205755-17>
- 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://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/im-pian/article/view/2779>
- Taqwa, M., Kamaruddin, R., & Rosida, V. (2021). Pelatihan Penyusunan dan Teknik Pengusulan Proposal Program Kreativitas Mahasiswa pada Mahasiswa. *MATAPPA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(4), 135–141.
- Waruwu, L., & Rahayu, E. (2025). Strategi Pengembangan Kepemimpinan melalui Pelatihan dan Pengembangan Karir. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 8(1), 93–101. <https://doi.org/10.34007/jehss.v8i1.2631>
- Yohana, A., & Wijiharta. (2021). Penguasaan Soft skill Mahasiswa dan Strategi Pembinaannya Secara Terintegrasi: Literatur Review. *Youth & Islamic Economic Journal*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13770065>