

**PENGEMBANGAN  
KAPABILITAS  
MANAJEMEN  
ORGANISASI  
KEMAHASISWAAN DI  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS PANCASILA**

Mohammad Ilhamsyah Akbar<sup>1</sup>,  
Anggina Sandy Sundari<sup>1</sup>, Nur  
Yulianti Hidayah<sup>1</sup>, Mochamad  
Kevin Pradipta<sup>1</sup>, Shela Pratiwi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Teknik Industri, Universitas Pancasila

<sup>2</sup>Teknik Informatika, Universitas  
Pancasila

Article history

Received : 12/8/2023

Revised : 28/8/2023

Accepted : 9/9/2023

\*Corresponding author

Mohammad Ilhamsyah Akbar

Email :

ilhamsyahakbar.g@gmail.com

**Abstraksi**

Pendidikan berkualitas merupakan salah satu sasaran dari SDGs yang menjadi focus Fakultas Teknik Universitas Pancasila. Organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu instrumen penting dalam mengembangkan mahasiswa. Saat ini belum ada framework perancangan proker dan performansi. Pengabdian kepada Masyarakat ini dimulai dengan survey permasalahan dan dilanjutkan dengan pelatihan tentang perancangan proker, kinerja, dan budaya. Hasil pelatihan menunjukkan rata-rata peningkatan skor sebelum dan sesudah tes sebesar 40 dan rata-rata nilai kepuasan di atas target sehingga dinyatakan berhasil. Kedepannya diharap proram ini berjalan secara rutin sebagai bentuk perwujudan perbaikan yang berkelanjutan

Keywords: organisasi, mahasiswa, program, kinerja, strategi

**Abstract**

Quality education is one of the SDGs target which is the focus of the Faculty of Engineering, Universitas Pancasila. Student organizations are an important instrument in developing students. Currently, there is no framework design and performance analytic framework on those organizations. This community service begins with a problem survey and continues with training on organization program design, performance and culture. The training results showed an average increase in scores before and after the test of 40 and the average satisfaction score was above the target so it was declared successful. In the future, it is hoped that this program will run regularly as a form of manifestation of continuous improvement.

Keywords: organization, student, program, performance, strategy

**PENDAHULUAN**

Pendidikan berkualitas merupakan salah satu sasaran dari SDGs yang menjadi fokus Fakultas Teknik Universitas Pancasila. Pendidikan Tinggi merupakan bagian tak terpisahkan dari system Pendidikan di Indonesia. Selain hard skills, soft skills sangat dibutuhkan agar mahasiswa dapat bersaing di lingkungan Industry 4.0. Beberapa soft skills yang dibutuhkan antara lain: inisiatif, adaptibilitas, berpikir kritis, berpikir analitis, rasa ingin tahu, fleksibilitas kognitif dan komunikasi efektif (Sky Project, 2020).

Hal-hal tersebut selain di kelas dapat didapatkan dari organisasi kemahasiswa. Organisasi kemahasiswaan biasanya berperan dalam pengembangan diri mahasiswa dan melatih mahasiswa menerapkan soft skills dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan (Hadijaya, 2015). Oleh

karena itu sebaiknya organisasi kemahasiswaan dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen strategik dan untuk dapat menghasilkan outcome yang optimal dalam penerapan soft skills.

Di Fakultas Teknik Universitas Pancasila terdapat tujuh organisasi kemahasiswaan di tingkat program studi yang disebut sebagai himpunan/ikatan dan dua organisasi kemahasiswaan di umum di tingkat Fakultas yaitu SEMA FTKMUP dan BPM FTKMUP serta satu unit kerohanian yaitu Rohani Islam. Kesepuluh organisasi ini merupakan wadah mahasiswa FTUP untuk belajar dan menyalurkan minat serta bakatnya.

Dalam peningkatan kinerja organisasi, kualitas human capital merupakan factor yang esensial (Setyowulan et al., 2020). Oleh karena itu dilakukan survey awal terhadap kondisi kesepuluh organisasi

kemahasiswaan di FTUP saat ini. Berikut merupakan hasilnya survey awal terhadap sepuluh organisasi kemahasiswaan di FTUP:

- 1) Penurunan minat SDM mahasiswa dalam berorganisasi.
- 2) Belum adanya organisasi kemahasiswaan di FTUP yang menerapkan metode pengukuran kinerja kuantitatif yang dapat dipertanggungjawabkan seperti KPI atau OKR. Padahal beberapa studi Pustaka menunjukkan pentingnya KPI dan OKR dalam pelaksanaan organisasi (Garcia et al., 2021; Jensen, 2004; Rompho, 2023; Samihardjo et al., 2020; Sultan., 2022; Wijaya & Akbar, 2013)
- 3) Organisasi berjalan hanya berdasarkan kebiasaan yang sudah ada setiap periode. Hal ini menyebabkan tidak adanya penerapan ilmu yang didapat dari proses akademik ke dalam keberjalanan organisasi. Hal ini ditambah dengan perubahan yang terbentur dapat dengan budaya organisasi

Masalah-masalah tersebut dapat menghambat tata kelola organisasi yang akan berpengaruh pada sulitnya organisasi kemahasiswaan untuk berkembang. Belum lagi substitusi kegiatan lain yang bersifat eksternal yang dapat menyerap SDM. Organisasi kemahasiswaan harus mulai berbenah untuk dapat memiliki competitive advantage dan menjawab kebutuhan anggotanya. Untuk itu diperlukan pengetahuan tentang tools manajemen organisasi dan best practice di organisasi kemahasiswaan kampus lain.

Organisasi yang dikelola dengan baik akan menjadi pendukung dalam setiap Langkah strategik FTUP termasuk salah satunya menuju green campus yang merupakan road map utama PPM FTUP.

Hal-hal tersebutlah yang dilaksanakannya pengabdian kepada Masyarakat yang berjudul "Pengembangan Kapabilitas Manajemen Organisasi Kemahasiswaan di Lingkungan Fakultas Teknik Universitas Pancasila".

Adapun tujuan dari pengabdian kepada Masyarakat ini adalah:

- 1) Mensosialisasikan tentang framework manajemen strategik sebagai dasar pembentukan proker
- 2) Mensosialisasikan tentang pentingnya pengukuran kinerja dan mengenalkan OKR sebagai salah satu metode pengukuran kinerja.

## METODE PELAKSANAAN

### **Framework Manajemen Strategik**

Terdapat beberapa framework manajemen strategik, tetapi salah satu yang paling sering digunakan adalah David (2011) di mana strategi dimulai dari penentuan visi dan misi organisasi, diikuti dengan audit internal dan eksternal organisasi. Dihasilkan beberapa strategi yang pada akhirnya akan diimplementasi dan dievaluasi..

### **Golden Circle (Sinek, 2011)**

Simon Sinek memperkenalkan konsep yang disebut sebagai The Golden Circle yang digambarkan pada gambar 1



**Gambar 1. Golden Circle (Sinek, 2011)**

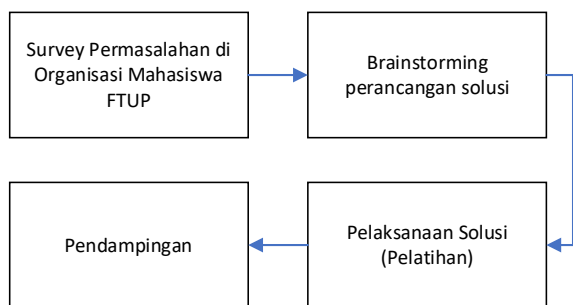
Golden circle dapat digunakan untuk meningkatkan performa dari berbagai aspek dalam organisasi. Pertanyaan pertama yang harus dijawab adalah WHY atau mengapa. Hal ini menunjukkan adanya tujuan atau cita-cita yang ingin dicapai. Dengan memiliki WHY yang kuat maka anggota di dalam organisasi memiliki alasan untuk berkontribusi dan peduli terhadap tujuan dari organisasi. Hal ini yang seharusnya menjadi dasar dalam organisasi.

Setelah menjawab WHY maka organisasi harus menjawab HOW atau bagaimana mereka menerjemahkan WHY ke dalam aksi. Bagaimana Langkah organisasi dalam menjawab WHY adalah keunikan dari setiap organisasi. Kombinasi WHY dan HOW bagaikan sidik jari yang menjadi ciri khas dari organisasi

WHAT atau apa yang mereka lakukan biasanya sudah diketahui oleh sebuah organisasi. Hal ini berupa produk atau jasa yang ditawarkan.

### **Langkah-Langkah Penelitian**

Langkah-langkah pengabdian kepada Masyarakat ini digambarkan pada Gambar 2.



**Gambar 2. Langkah-langkah penelitian.**

Langkah awal dari pengabdian adalah survey tentang kondisi terkini di keorganisasian mahasiswa FTUP. Hal ini dilakukan dengan kuesioner yang diisi oleh pimpinan Lembaga dan diikuti oleh wawancara terstruktur. Dari permasalahan yang didapatkan dicari analisis akar masalah. Selanjutnya dilakukan brainstorming tentang solusi pelatihan yang tepat guna Bersama:

1. Mohammad Ilhamsyah Akbar, S.T M.T (Pengajar Organisasi dan Manajemen Industri TI FTUP)
2. Dimas Nugraha (Ketua BPM FT KMUP)
3. Desinta Rahayuningtyas, S.T M.T (Pakar Ergonomi Kognitif TI FTUP)
4. Swambodo M Adi S.T. M.Ars (Wakil Dekan III FTUP)

Setelah didapatkan konsep pelatihan yang diinginkan maka dicari pembicara yang memiliki kapabilitas. Pelaksanaan pelatihan dilakukan secara luring. Adapun satuan pengukuran kesuksesan pelatihan pengabdian kepada Masyarakat ini tergambar pada Tabel. 1.

**Tabel 1. Target dari pengabdian**

Satuan	Target
Rata-rata selisih nilai tes awal dan akhir	>=40
Nilai kepuasan terhadap materi pembicara	>=3.5 (skala 5)
Nilai kepuasan terhadap penyampaian pembicara	>=3.5 (skala 5)
Nilai kepuasan terhadap fasilitas ruangan	>=3.5 (skala 5)
Nilai kepuasan terhadap fasilitas lain	>=3.5 (skala 5)

## METODE PELAKSANAAN

### Analisis Hasil Survey

Untuk merancang solusi dari masalah, dilakukan analisis akar masalah. Hal tersebut tergambar pada tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Survey Awal**

Masalah	Analisis akar masalah	Solusi dalam Bentuk Kegiatan	Indikator Capaian
Penurunan minat SDM mahasiswa dalam berorganisasi serta organisasi yang hanya menjalankan kebiasaan yang sudah ada	Selama ini program kerja hanya memperhatikan kegiatan tahunan sebelumnya.  Baru tiga dari Sembilan organisasi yang melakukan survei terhadap kebutuhan dari anggota. Bahkan belum ada organisasi kemahasiswaan yang menggunakan sumber eksternal sebagai acuan dalam perancangan proker.  Proker kebanyakan hanya berorientasi internal tanpa memperhatikan kondisi eksternal dan best practice yang sudah dilakukan di organisasi kemahasiswaan di kampus lain sehingga kebutuhan anggota tidak terjawab dengan baik oleh himpunan.	<b>Solusi:</b> Pelatihan "Perancangan Program Kerja dengan Framework Manajemen Strategis"  <b>Pembicara:</b> Mohammad Ilhamsyah Akbar, ST. MT (Dosen Organisasi dan Manajemen Industri TI FTUP)  <b>Justifikasi:</b> Pembicara merupakan dosen yang menggeluti bidang Organisasi dan sudah mengajar serta menjadi praktisi selama 5 tahun	Terdapat peningkatan pengetahuan sebelum dan setelah pelatihan dengan rata-rata penambahan skor lebih dari 40  Nilai kepuasan di atas 3,5 pada skala likert
Belum adanya indicator kinerja organisasi	Saat ini indicator kinerja organisasi hanya dilakukan per proker sehingga sulit untuk melakukan pengukuran apakah tujuan organisasi secara	<b>Solusi:</b> Pelatihan "A Glimpse of Organization Performance"  <b>Pembicara:</b> Ferdinan Gabriele Nathanael	Terdapat peningkatan pengetahuan sebelum dan setelah pelatihan dengan rata-rata penambahan skor lebih dari 40  Nilai kepuasan

Masalah	Analisis akar masalah	Solusi dalam Bentuk Kegiatan	Indikator Capaian	Hari/Tanggal	Lokasi	Waktu	Peserta
	keseluruhan tercapai.	Sianturi (Ketua Ikatan Mahasiswa Teknik Industri Universitas Indonesia)  <b>Justifikasi:</b> Berdasarkan survey awal, himpunan IMTI UI merupakan himpunan yang menjadi best practice dalam penerapan manajemen organisasi	di atas 3,5 pada skala likert	: Sabtu 26 Agustus 2023	: Ruang 309 FTUP, Lenteng Agung	: 09.00 – 15.00	:14 mahasiswa perwakilan 10 lembaga di FTUP
Pengelolaan budaya organisasi yang berbentrok dengan perubahan yang ingin dilakukan	Organisasi masih bergerak berdasarkan budaya yang sudah ada dan kurangnya inisiatif untuk berubah.	<b>Solusi:</b> Sharing Session "Menjadi organisasi kemahasiswaan yang progresif"  <b>Pemantik Diskusi :</b> Muhamad Yusuf, S.T (Ketua Senat Universitas Pancasila 2019-2020)  Kevin Pradipta (Ketua SEMA FTKMUP 2022 – 2023)  <b>Justifikasi:</b> Berpengalaman dalam perancangan budaya organisasi	Nilai kepuasan di atas 3,5 pada skala likert				

Dokumentasi acara tergambar pada Gambar 3.



Gambar 3. Dokumentasi Kegiatan

**Ringkasan Materi yang Didapatkan**

Pembicara satu membahas tentang perancangan program kerja berbasis manajemen strategik. Materi dimulai dengan pengenalan konsep Golden Circle yang dirancang Simon Senek. Dalam hal ini organisasi harus mengetahui WHY atau tujuan utama yang ingin dicapai, menjawab pertanyaan mengapa organisasi harus ada dan mengapa mahasiswa harus aktif di organisasi kemahasiswaan.

Untuk memberikan materi tersebut diadakan training dan diskusi yang dilaksanakan pada:

Barulah muncul HOW yaitu bagaimana keunikan setiap organisasi dalam mencapai WHY yang diinginkan. Adapaun elemen WHAT adalah produk yang dihasilkan dan 'produk' dari organisasi kemahasiswaan adalah mahasiswa yang memenuhi outcome yang ditentukan yang dicapai dengan program kerja (proker). Selama ini proker yang dihasilkan hanya merupakan turunan dari Angkatan-angkatan sebelumnya.

Modifikasi dari model Fred David untuk perancangan program kerja digambarkan pada Gambar 4.



**Gambar 4. Model Perancangan Proker**

Penyusunan program kerja berawal dari Visi dan Misi Organisasi yang tidak boleh melupakan nilai-nilai Pancasila sebagai falsafah dasar Universitas Pancasila. Langkah berikutnya adalah melakukan audit eksternal dengan melihat kondisi eksternal menggunakan model PESTEL (Politik, Ekonomi, Sosial Budaya, Teknologi, Ekologi dan Legal/Hukum) serta benchmark ke organisasi lain. Adapun dari keenam factor pada PESTEL, factor yang paling berpengaruh dalam kemahasiswaan adalah kondisi social serta teknologi yang sedang berkembang. Beberapa factor eksternal yang harus juga diperhatikan juga adalah semakin banyak ajang lain untuk aktualisasi diri (organisasi eksternal kampus, magang, dll) serta skill-skill yang dibutuhkan di masa depan.

Adapun audit internal dilakukan dengan pemetaan kebutuhan anggota, pemetaan kuantitas dan kualitas SDM serta kondisi finansial anggota dari organisasi kemahasiswaan, Untuk menggambarkan kondisi anggota dari organisasi dapat diadopsi framework customer persona dan disesuaikan untuk kebutuhan organisasi.

Setelah muncul profil anggota untuk dipenuhi, lakukan survei tentang masalah apa yang dialami oleh anggota atau kebutuhan yang dimiliki oleh anggota untuk menjadi dasar WHY dalam

organisasi. Adapun cara atau HOW dalam perancangan program kerja dapat dilakukan dengan adanya inovasi kerja. Barulah ditentukan bentuk proker untuk menjawab elemen WHAT. Tentukan apakah proker bersifat proyek atau rutin serta daring atau luring. Adapun berdasarkan data survey ke sepuluh Lembaga kemahasiswaan di eksternal FTUP beberapa proker yang trend-nya sedang gencar dilakukan adalah:

1. Re-branding organisasi dan media social
2. Pengembangan Masyarakat (Community Development)
3. Persiapkan lomba
4. Perbaiki dan efisiensi system internal organisasi

Sementara itu pembicara kedua merupakan pembicara eksternal: Ferdinan G Nathanael Sianturi dari Universitas Indonesia. Pembicara lebih banyak membahas tentang visi organisasi dan system pengukuran kinerja yang ada di organisasinya. Serta merancang template penjabaran misi menjadi pengukuran tolak ukur.

Jangan lupa dalam tahap perencanaan, konsep SMART (Specific – Measurable – Achievable – Relevant – Time Bounded) merupakan prinsip yang tak terpisahkan dalam perancangan target kinerja. Adapun pembicara ketiga bersifat pemantik diskusi tentang kemajuan organisasi kemahasiswaan dengan poin poin sebagai berikut:

1. Antusiasme penggerak organisasi menjadi factor penting dalam menarik anggota
2. Pengetahuan pimpinan organisasi tentang kebutuhan anggota harus diperdalam
3. Perubahan yang kontinu dalam budaya dan tata Kelola organisasi menjadi yang lebih baik

#### **Pengukuran Parameter**

Parameter keberhasilan dihitung dengan menggunakan tabel 1 parameter pertama adalah selisih nilai antara tes awal dan tes akhir. Angka selisih harus lebih besar dari 40 (target yang ditentukan melalui brainstorming). Hasil tes awal dan akhir serta selisihnya ditunjukkan di Tabel 3

**Tabel 3. Hasil Tes Awal dan Akhir**

Peserta	Awal	Akhir	Selisih
1	10	40	-30
2	20	40	-20
3	40	90	-50
4	50	80	-30
5	40	100	-60
6	40	60	-20
7	30	90	-60
8	20	50	-30
9	20	60	-40
10	10	70	-60
11	20	80	-60
12	20	50	-30
13	10	60	-50
14	10	40	-30
			-
			<b>40,71429</b>

Dari tabel 3 didapatkan rata-rata selisih sebesar 40,7 atau dapat dikatakan lebih besar dari 40 sehingga dapat dikatakan memenuhi target.

Skala kepuasan dihitung dengan kuesioner skala 1-5 dengan target 3,5 untuk setiap elemen. Adapun hasil perhitungan kepuasan didapatkan di Tabel 4.

**Tabel 4. Ketercapaian Parameter**

Parameter	Target	Skor	Status
Nilai kepuasan terhadap materi pembicara	>=3,5	4	Terpenuhi
Nilai kepuasan terhadap penyampaian pembicara	>=3,5	4,08	Terpenuhi
Nilai kepuasan terhadap fasilitas ruangan	>=3,5	3,75	Terpenuhi
Nilai kepuasan terhadap fasilitas lain (makanan, snack)	>=3,5	3,99	Terpenuhi

**KESIMPULAN**

Pengabdian Masyarakat berupa sosialisasi sudah dilakukan dan memenuhi seluruh parameter yang sudah ditentukan. Acara berjalan lancar. Beberapa masukan penting adalah tentang perancangan program kerja. Program kerja dirancang berdasarkan visi misi dan nilai-nilai Pancasila. Perancangan Program kerja juga harus diikuti dengan audit eksternal seperti lingkungan organisasi dan internal seperti karakteristik anggota organisasi. Prinsip penting yang dipegang dalam perancangan proker yaitu Golden Circle yang dirancang oleh Simon Sinek yaitu: WHY, HOW, dan WHAT. Pengukuran kinerja pun dilakukan dengan menurunkan dari misi dengan prinsip SMART..

**PUSTAKA**

David, Fred R. (2011). Strategic management: concepts and cases, 13th ed. (13th). New Jersey: Pearson Education Inc

Garcia, A. V., Lopez-Jimenez, P. A., Sancez-Romero, F.-J., & Perez-Sanchez, M. (2021). Objectives, Keys and Results in theWater Networks to Reach the Sustainable Development Goals. *Water*, 13(1268), 1-20

Hadijaya, Y. (20120215). Organisasi Kemahasiswaan dan Kompetensi Manajerial Mahasiswa. Medan: Perdana Publishing

Jensen, E. P. (2004). Performance Measurement in Governmental Organizations: A Cotingent Approach To Measurement and Management Control. *Managerial Finance*, 30(8), 54-68.

Rompho, N. (2023). Do objectives and key results solve organizational performance measurement issues? *Benchmarking: An International Journal*.

Samihardjo, R., Anggadita, Y., & Nugraha, E. (2020). IMPLEMENTATION OF PROTOTYPING PROCESS MODEL IN TASK MANAGEMENT APPLICATION AND OBJECTIVE KEY RESULT CASE STUDY PT.XYZ. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt*, 17(5), 866-874.

Setyowulan, D., Lia, N., Azizah, R., Sunandar, A., & Adha, M. (2020). Kinerja Organisasi Kemahasiswaan Hubungannya dengan Terminologi Human Capital. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(20), 136-146.

Sinek, Simon. *The Golden Circle*. <https://simonsinek.com/golden-circle/> (Aksis: 9 Septembr 2023)

Sky Project. (2020). Industry 4.0 and Soft Skills Framework Report. Sky Project