

PERAN PELATIHAN SDM DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN KEPEMIMPINAN MAHASISWA DI ORGANISASI HMJ

Valentina Monoarfa¹, Stevi Khairunisa Lisdia Ningsih², Cintia Juliana Patilima³, Maghfira Dwi Aprilia⁴, Seprianti Masi⁵

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia⁴
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia⁵*

E-Mail: valentina@ung.ac.id¹

Abstract: *Developing students' leadership skills is an important aspect of shaping the quality of human resources in a university setting. The Department Student Association (HMJ) of Gorontalo State University held leadership training thru the Basic Leadership Training (LDK) program, which consisted of LDK 1, LDK 2, and LDK 3, as part of the cadre development process. This research aims to analyze the role of LDK-based human resource training in improving students' leadership skills, specifically in the aspects of basic leadership, organizational management, and effective communication. Using a descriptive qualitative approach, data were obtained thru in-depth interviews, observations, and analysis of cadre training documents. The research results indicate that LDK training is able to make a significant contribution to improving participants' leadership abilities. The data shows an increase in basic leadership skills from 63% to 88%, organizational management from 60% to 85%, and effective communication from 65% to 90%. The training process, which integrates experiential learning, social learning, and andragogy principles, has proven effective in shaping students' leadership behavior in an applied manner. This research concludes that human resource training thru LDK plays a strategic role in developing students' readiness to lead and contribute professionally within student organizations.*

Keywords: *Human Resource Training, LDK, Student Leadership, HMJ UNG, Leadership Development.*

Abstrak: Pengembangan keterampilan kepemimpinan mahasiswa merupakan aspek penting dalam pembentukan kualitas sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi. Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Universitas Negeri Gorontalo melaksanakan pelatihan kepemimpinan melalui program Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) yang terdiri atas LDK 1, LDK 2, dan LDK 3 sebagai bagian dari proses kaderisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan SDM berbasis LDK dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan mahasiswa, khususnya pada aspek kepemimpinan dasar, manajemen organisasi, dan komunikasi efektif. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen kaderisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan LDK mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kemampuan kepemimpinan peserta. Data peningkatan menunjukkan perubahan pada kemampuan kepemimpinan dasar dari 63% menjadi 88%, manajemen organisasi dari 60% menjadi 85%, dan komunikasi efektif dari 65% menjadi 90%. Proses pelatihan yang mengintegrasikan pembelajaran berbasis pengalaman (experiential learning), modeling dan observasi (social learning), serta prinsip andragogi terbukti efektif dalam membentuk perilaku kepemimpinan mahasiswa secara aplikatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan SDM melalui LDK berperan strategis dalam mengembangkan kesiapan mahasiswa untuk memimpin dan berkontribusi dalam organisasi kemahasiswaan secara profesional.

Kata Kunci: *Pelatihan SDM, LDK, Kepemimpinan Mahasiswa, HMJ UNG, Pengembangan Kepemimpinan.*

PENDAHULUAN

Pengembangan keterampilan kepemimpinan mahasiswa merupakan salah satu aspek penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing di perguruan tinggi.

Lingkungan kampus tidak hanya berfungsi sebagai ruang pembelajaran akademik, tetapi juga sebagai wadah pembentukan karakter, etika, dan kemampuan manajerial mahasiswa melalui berbagai aktivitas organisasi kemahasiswaan. Dalam konteks ini, Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) memiliki peran strategis sebagai ruang belajar sosial di mana mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan komunikasi, kerja sama, pengambilan keputusan, serta tanggung jawab organisasi.

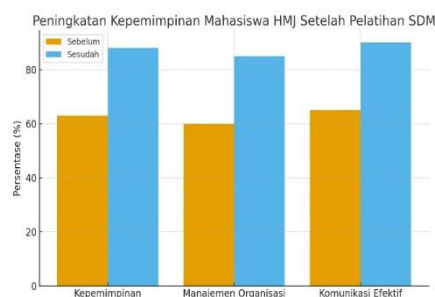
Universitas Negeri Gorontalo (UNG), melalui HMJ, melaksanakan pembinaan kepemimpinan melalui program Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) yang terbagi menjadi tiga tingkat, yaitu LDK 1, LDK 2, dan LDK 3. Program ini merupakan bagian dari proses kaderisasi formal yang bertujuan membentuk karakter dasar kepemimpinan, memperkuat pemahaman struktur organisasi, serta memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mempraktikkan kepemimpinan secara langsung. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, mahasiswa yang mengikuti rangkaian LDK menunjukkan peningkatan kemampuan kepemimpinan, baik dari segi kepercayaan diri, kemampuan memimpin rapat, manajemen konflik, hingga komunikasi efektif dalam kelompok.

Pelaksanaan LDK tersebut sejalan dengan konsep Human Resource Development (HRD) yang menekankan pentingnya pelatihan sebagai sarana peningkatan kompetensi individu secara sistematis. Menurut Swanson dan Holton, pelatihan yang terstruktur mampu meningkatkan kemampuan dasar individu dalam mengelola organisasi maupun tim. Selain itu, proses pelatihan yang diterapkan pada LDK mengintegrasikan pendekatan Experiential Learning Theory (Kolb), di mana peserta belajar melalui pengalaman langsung, refleksi, konseptualisasi, dan praktik lapangan. Peserta tidak hanya mempelajari teori kepemimpinan, tetapi juga berlatih menjadi pemimpin melalui simulasi rapat, dinamika kelompok, dan studi kasus yang diberikan selama pelatihan.

Selain berbasis pengalaman, proses LDK juga didukung oleh Social Learning Theory (Bandura), karena mahasiswa belajar dari keteladanan dan interaksi sosial dengan fasilitator, panitia, dan senior organisasi. Peserta mengamati bagaimana pemateri mengambil keputusan, berkomunikasi, dan menyelesaikan masalah, kemudian menirunya dalam situasi yang mereka hadapi. Pendekatan ini semakin diperkuat dengan prinsip andragogy yang menekankan bahwa mahasiswa sebagai pembelajar dewasa membutuhkan pembelajaran yang relevan, praktis, dan terkait dengan pengalaman nyata mereka.

Meskipun demikian, pelaksanaan LDK tidak terlepas dari hambatan seperti keterbatasan durasi pelatihan, kurangnya fasilitas pendukung, serta belum optimalnya evaluasi pascapelatihan. Namun, secara keseluruhan, hasil temuan menunjukkan bahwa LDK memberikan dampak yang kuat terhadap peningkatan kemampuan kepemimpinan mahasiswa. Data penelitian menggambarkan adanya peningkatan signifikan pada tiga kompetensi utama, yaitu kemampuan kepemimpinan dasar (63% menjadi 88%), manajemen organisasi (60% menjadi 85%), dan komunikasi efektif (65% menjadi 90%). Peningkatan ini menandakan bahwa pelatihan SDM melalui LDK berfungsi sebagai instrumen pembentukan pemimpin muda yang adaptif dan komunikatif dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana peran pelatihan SDM berbasis LDK dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan mahasiswa di organisasi HMJ UNG. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan model pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang lebih efektif, berkelanjutan, dan relevan dengan kebutuhan organisasi kemahasiswaan masa kini.



Gambar 1 Grafik Peningkatan Kepemimpinan Mahasiswa HMJ
Sumber: Data Diolah Peneliti

Grafik menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan pada kemampuan kepemimpinan mahasiswa HMJ setelah mengikuti pelatihan SDM. Pada aspek Kepemimpinan (Leadership Basic Skills), persentase meningkat dari 63% menjadi 88%, menandakan bahwa mahasiswa menjadi lebih mampu mengambil keputusan, mengatur arah kegiatan, serta menunjukkan sikap kepemimpinan yang lebih matang. Kemampuan Manajemen Organisasi juga mengalami kenaikan dari 60% menjadi 85%, yang mencerminkan bahwa mahasiswa kini lebih memahami struktur organisasi, mampu menyusun program kerja, serta melaksanakan tugas sesuai peran dan tanggung jawabnya. Sementara itu, Komunikasi Efektif meningkat dari 65% menjadi 90%, menunjukkan bahwa mahasiswa semakin fasih dalam menyampaikan pendapat, mengelola diskusi, dan membangun hubungan kerja yang produktif dalam organisasi. Secara keseluruhan, pelatihan SDM terbukti memberikan dampak positif pada peningkatan kompetensi kepemimpinan mahasiswa dalam tiga aspek utama tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *kualitatif deskriptif* untuk menggambarkan secara mendalam bagaimana pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui LDK 1, LDK 2, dan LDK 3 berperan dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan mahasiswa di HMJ Universitas Negeri Gorontalo. Informasi diperoleh dari peserta LDK, panitia pelaksana, serta pemateri yang terlibat langsung dalam kegiatan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung selama pelaksanaan LDK, dan dokumentasi berupa modul pelatihan, catatan kegiatan, serta dokumen kaderisasi yang digunakan oleh HMJ UNG.

Proses analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi teknik, triangulasi sumber, member checking kepada informan, dan diskusi dengan rekan peneliti untuk memastikan interpretasi data tetap objektif. Dengan pendekatan ini, penelitian mampu menggambarkan secara komprehensif peran pelatihan SDM berbasis LDK dalam membentuk dan meningkatkan kemampuan kepemimpinan mahasiswa.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui rangkaian LDK 1, LDK 2, dan LDK 3 memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan keterampilan kepemimpinan mahasiswa di HMJ Universitas Negeri Gorontalo. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peserta mengalami perubahan pada aspek kepercayaan diri, kemampuan mengatur kelompok, kemampuan mengambil keputusan, serta cara berkomunikasi dalam situasi organisasi. Hal ini diperkuat oleh data evaluasi pelatihan yang menunjukkan peningkatan kemampuan kepemimpinan dasar dari 63% menjadi 88%, kemampuan manajemen organisasi dari 60% menjadi 85%, dan komunikasi efektif dari 65% menjadi 90% setelah mengikuti seluruh rangkaian LDK.

Pelaksanaan LDK 1 berperan dalam membentuk karakter dasar dan kesadaran berorganisasi. LDK 2 menguatkan pemahaman peserta mengenai struktur organisasi, dinamika kelompok, dan pengelolaan program kerja melalui simulasi dan diskusi. Sementara itu, LDK 3 memberikan kesempatan kepada peserta untuk mempraktikkan peran kepemimpinan secara langsung melalui kegiatan lapangan dan studi kasus. Ketiga tingkat pelatihan ini menciptakan proses pembelajaran yang berkesinambungan dan menghasilkan pemahaman yang lebih matang mengenai peran dan tanggung jawab seorang pemimpin mahasiswa.

Selain itu, penelitian menemukan beberapa faktor pendukung keberhasilan pelatihan, seperti kompetensi pemateri, metode pelatihan berbasis praktik, antusiasme peserta, serta lingkungan organisasi yang mendorong partisipasi aktif. Namun, beberapa hambatan juga teridentifikasi, seperti keterbatasan waktu pelatihan, kurangnya fasilitas pendukung, serta minimnya evaluasi lanjutan setelah pelatihan. Secara keseluruhan, LDK terbukti memberi kontribusi nyata dalam meningkatkan kemampuan kepemimpinan mahasiswa, baik secara teoritis maupun praktis, sehingga membantu mereka lebih siap menjalankan peran dalam organisasi HMJ.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan SDM melalui LDK 1, LDK 2, dan LDK 3 memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan keterampilan kepemimpinan mahasiswa di HMJ UNG. Peningkatan terlihat pada aspek kepemimpinan dasar, manajemen organisasi, dan komunikasi efektif. Temuan tersebut menegaskan bahwa pelatihan yang berjenjang dan terstruktur mampu memberikan pengalaman belajar yang sistematis, mulai dari pembentukan karakter dasar (LDK 1), penguatan pemahaman organisasi (LDK 2), hingga praktik kepemimpinan lapangan (LDK 3). Hal ini sejalan dengan prinsip Experiential Learning Theory yang menekankan bahwa pembelajaran menjadi lebih efektif ketika peserta terlibat langsung melalui pengalaman nyata, refleksi, dan praktik.

Selain itu, peningkatan kepemimpinan mahasiswa tidak hanya terjadi melalui penyampaian materi, tetapi juga karena interaksi sosial dengan pemateri, panitia, dan sesama peserta. Melalui proses observasi, diskusi kelompok, dan simulasi rapat, mahasiswa meniru pola perilaku, gaya komunikasi, serta cara pengambilan keputusan dari fasilitator. Proses ini sesuai dengan Social Learning Theory yang menyatakan bahwa individu belajar melalui observasi dan modeling. Dengan demikian, keberhasilan pelatihan bukan hanya ditentukan oleh kualitas materi, tetapi juga oleh lingkungan belajar yang memungkinkan peserta saling berinteraksi dan memberikan contoh perilaku kepemimpinan yang positif.

Pelaksanaan LDK juga sesuai dengan prinsip andragogy, dimana mahasiswa sebagai pembelajar dewasa membutuhkan materi yang relevan, aplikatif, dan berbasis pengalaman. Temuan penelitian menunjukkan bahwa metode pelatihan berbasis praktik seperti simulasi, studi kasus, dan tugas kelompok menjadi faktor utama yang membuat peserta merasa lebih percaya diri memimpin setelah pelatihan. Namun, penelitian ini juga menemukan hambatan seperti keterbatasan waktu, minimnya fasilitas, dan kurang optimalnya evaluasi lanjutan. Meski begitu, secara keseluruhan pelatihan SDM melalui LDK dapat dikatakan efektif dan berpengaruh kuat dalam membentuk kemampuan kepemimpinan mahasiswa HMJ UNG.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui program LDK 1, LDK 2, dan LDK 3 berperan penting dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan mahasiswa di HMJ Universitas Negeri Gorontalo. Peningkatan kemampuan terlihat pada tiga aspek utama, yaitu kepemimpinan dasar, manajemen organisasi, dan komunikasi efektif. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada setiap indikator, di mana peserta menjadi lebih percaya diri dalam memimpin rapat, mengambil keputusan, serta berkoordinasi dalam kegiatan organisasi.

Pelatihan yang berjenjang dan berbasis pengalaman langsung terbukti efektif karena memadukan teori dan praktik sesuai dengan prinsip experiential learning, social learning, serta pendekatan andragogi. Melalui simulasi, diskusi kelompok, observasi terhadap fasilitator, dan praktik lapangan, peserta mampu mempelajari dan menerapkan perilaku kepemimpinan secara nyata. Dengan demikian, pelatihan SDM berbasis LDK dapat disimpulkan sebagai instrumen strategis dalam membentuk pemimpin muda yang adaptif, komunikatif, dan siap menjalankan peran dalam organisasi HMJ UNG.

SARAN

1. Bagi Organisasi HMJ UNG
HMJ perlu meningkatkan kualitas pelatihan LDK dengan memperkuat struktur kurikulum, menambah durasi pelatihan, dan memperbanyak metode berbasis praktik seperti simulasi dan studi kasus. Evaluasi lanjutan pascapelatihan perlu rutin dilakukan agar perkembangan kemampuan kepemimpinan peserta dapat dipantau dan ditingkatkan secara berkelanjutan.
2. Bagi Universitas Negeri Gorontalo
Pihak universitas diharapkan memberikan dukungan sarana dan prasarana pelatihan yang lebih memadai, serta menyediakan pelatihan tambahan bagi pemateri atau fasilitator LDK untuk meningkatkan kualitas penyampaian materi dan metode pelatihan.
3. Bagi Peserta dan Pengurus HMJ

Peserta diharapkan menerapkan keterampilan kepemimpinan yang telah diperoleh dalam aktivitas organisasi sehari-hari. Pengurus HMJ juga perlu menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung perkembangan kepemimpinan, seperti memberikan kesempatan kepada anggota baru untuk memimpin kegiatan atau menjadi koordinator program.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian berikutnya disarankan mengembangkan pendekatan mixed methods untuk mendapatkan gambaran yang lebih terukur mengenai efektivitas pelatihan. Penelitian juga dapat diperluas ke organisasi kemahasiswaan lain untuk memperoleh perbandingan dan model pelatihan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (2021). Social learning theory: A behavioral perspective on learning and leadership development. *Journal of Leadership Education*, 20(3), 45–59.
- Daher-Armache, G. (2025). Leadership development in U.S. higher education. *Journal of Higher Education Development*, 12(1), 55–70.
- Ekayani, N. W. D., Ningrum, R. K., & Pariartha, I. M. (2022). Pelatihan kepemimpinan dalam pengembangan kualitas personal mahasiswa kedokteran. *E-Jurnal Kedokteran Indonesia*, 10(2), 101–112.
- Indah, E. N., & Cahya, S. B. (2024). The impact of leadership training on student learning ability in higher education. *International Journal of Organizational Education Research*, 8(1), 66–78.
- Khairunisa, S., & Ningsih, L. (2025). Pelatihan dan Pengembangan: Peran pelatihan SDM dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan mahasiswa HMJ [Dokumen penelitian]. Universitas Negeri Gorontalo.
- Kolb, D. A. (2020). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.
- Lamm, K. W., Carter, H. S., & Melendez, L. (2021). Developing student leaders through experiential and social learning approaches. *Journal of Leadership Studies*, 15(2), 76–88.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Mulyana, D. (2024). Experiential learning dalam pembentukan kepemimpinan mahasiswa di organisasi kemahasiswaan. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 9(2), 101–112.
- Phillips, B., Dugan, J., & Kodama, C. (2023). Undergraduate students' perception of leadership development after structured training. *Journal of College Student Leadership*, 64(1), 22–39.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2022). *Foundations of human resource development* (4th ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Uaikhanova, M. (2022). Impact of leadership training on university students' leadership skills development. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 10(1), 1–17.
- Werner, J. M. (2021). *Human resource development: Talent development* (8th ed.). Cengage Learning.
- Zhao, Y., & Asavisanu, P. (2024). The development of training programs to enhance student leadership practices in higher education. *International Education Review*, 11(2), 140–158.

Daftar pustaka diketik menggunakan huruf verdana ukuran 8 spasi 1. Daftar pustaka menggunakan American Psychological Association Reference Style. Diwajibkan menggunakan aplikasi sitasi seperti mendeley.