

## PENDAMPINGAN PENGEMBANGAN KARAKTER SDM PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA PIAUD STAIN BENGKALIS MELALUI PENDEKATAN COACHING

\*Nurhaida Selian<sup>1</sup>, Muzaimah<sup>1</sup>, Nelta Sari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Bengkalis

Email: [nurhaidah832@gmail.com](mailto:nurhaidah832@gmail.com)\*

### Abstract

*This community service activity focuses on assisting the development of character and human resources (HR) among the student organization leaders of the Early Childhood Islamic Education Student Association (PLAUD) at STAIN Bengkalis through a coaching approach. Coaching was selected as it facilitates holistic personal and professional growth, which is essential for shaping future leaders. The program aimed to enhance leadership, communication, and teamwork skills among the student organization leaders. This PkM was created using the method. The results of this initiative show significant improvements in various aspects of character and performance, positively impacting the organization's effectiveness. This program offers a model for HR character development that can be implemented in other student organizations.*

**Keywords:** Character Development, Human Resources, Coaching

### Abstrak

*Pengembangan karakter dan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi mahasiswa merupakan elemen penting dalam membentuk pemimpin masa depan yang berintegritas dan kompeten. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mendampingi pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PLAUD) STAIN Bengkalis dalam mengembangkan karakter dan kompetensi melalui pendekatan coaching. Pendekatan ini diterapkan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim di kalangan pengurus. PkM ini dibuat dengan menggunakan metode Participatory Action Research (PAR). Hasil dari kegiatan ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam berbagai aspek karakter dan kinerja pengurus, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap efektivitas organisasi. Program ini menawarkan model pengembangan karakter SDM yang dapat diimplementasikan di organisasi mahasiswa lainnya.*

**Kata Kunci:** Pengembangan Karakter, Sumber Daya Manusia, Coaching.



© 2024, Author (s)

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

---

Dikirim:  
13 Agustus 2024

Revisi:  
26 Agustus 2024

Diterima:  
25 September 2024

Terbit:  
30 October 2024

---

\* Penulis Korespondensi

### PENDAHULUAN

Pengembangan karakter SDM dalam organisasi mahasiswa sangat penting untuk membentuk pemimpin yang berdaya saing tinggi dan memiliki integritas. Pengurus Himpunan Mahasiswa PIAUD STAIN Bengkalis, seperti halnya organisasi mahasiswa lainnya, sering

menghadapi tantangan dalam mengelola SDM dan memastikan bahwa anggotanya berkembang tidak hanya secara akademik tetapi juga secara personal dan profesional. Salah satu pendekatan yang efektif untuk mencapai tujuan ini adalah melalui *coaching*, yang menekankan pengembangan holistik baik secara individu maupun tim. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian masyarakat ini difokuskan pada pendampingan pengurus Himpunan Mahasiswa PIAUD STAIN Bengkalis melalui pendekatan *coaching* untuk meningkatkan karakter dan kompetensi mereka.

Pengembangan karakter SDM adalah proses penting dalam organisasi, terutama di lingkungan mahasiswa, di mana karakter individu sering kali berperan langsung dalam menentukan kualitas kepemimpinan dan kinerja organisasi. Menurut Nastiti, D (Nastiti, D. 2023) karakter adalah kumpulan kebiasaan baik yang dipraktikkan secara konsisten oleh seseorang dalam berbagai situasi. Di dalam organisasi mahasiswa, pengembangan karakter SDM mencakup penguatan nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, dan kerja sama, yang sangat dibutuhkan untuk menjalankan organisasi dengan efektif (Bass & Bass, 2008). Pengembangan karakter yang efektif memerlukan pendekatan yang komprehensif, melibatkan pembelajaran teoretis dan praktik nyata yang memungkinkan individu untuk menginternalisasi nilai-nilai positif. Organisasi mahasiswa, seperti Himpunan Mahasiswa PIAUD STAIN Bengkalis, menjadi platform yang ideal untuk pengembangan karakter karena memberikan peluang bagi anggotanya untuk terlibat dalam aktivitas yang memperkuat keterampilan sosial dan kepemimpinan (Komives, Lucas, & McMahan, 2013).

*Coaching* adalah pendekatan pembelajaran yang menekankan pada pengembangan individu melalui hubungan yang bersifat kolaboratif dan berfokus pada pencapaian tujuan tertentu (Whitmore, 2009). Dalam konteks pengembangan karakter, *coaching* digunakan untuk membantu individu mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki, serta merancang strategi untuk mencapai perkembangan personal dan profesional. Menurut Grant (2003), *coaching* memiliki keunggulan dalam pengembangan karakter karena metode ini bersifat fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan individu. *Coaching* membantu peserta untuk memahami dan mengembangkan potensi mereka sendiri, sambil mendorong tanggung jawab pribadi dan peningkatan diri secara terus-menerus. Melalui *coaching*, pengurus organisasi mahasiswa dapat diperkuat dalam hal keterampilan kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim, yang pada akhirnya akan memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan (Passmore, 2010).

Pendampingan merupakan bagian integral dari proses pengembangan karakter dan SDM, terutama di lingkungan pendidikan tinggi. Pendampingan dapat diartikan sebagai proses bimbingan dan dukungan yang diberikan oleh pihak yang lebih berpengalaman kepada individu atau kelompok yang sedang belajar dan berkembang (Cohen, 1995). Dalam konteks organisasi mahasiswa, pendampingan berfungsi sebagai sarana untuk memberikan arahan yang diperlukan bagi pengurus agar dapat mengembangkan potensi mereka secara optimal. Pendampingan yang efektif melibatkan pemberian umpan balik yang konstruktif, pemodelan perilaku yang baik, serta dukungan emosional dan intelektual. Ketika dikombinasikan dengan pendekatan *coaching*, pendampingan dapat menghasilkan pengembangan karakter yang lebih mendalam, karena peserta didorong untuk secara aktif terlibat dalam proses belajar dan bertanggung jawab atas perkembangan mereka sendiri.

Implementasi *coaching* dalam pengembangan karakter SDM di organisasi mahasiswa memerlukan perencanaan yang matang dan komitmen dari semua pihak yang terlibat. Di PIAUD

STAIN Bengkulu, *coaching* dapat diintegrasikan dalam program pelatihan dan pengembangan yang ada, dengan fokus pada peningkatan kompetensi kepemimpinan, komunikasi, dan kolaborasi di antara pengurus. Langkah-langkah implementasi *coaching* mencakup identifikasi kebutuhan pengembangan, penetapan tujuan yang jelas, serta pemilihan metode dan teknik *coaching* yang sesuai (Rogers, 2012). Evaluasi berkelanjutan juga diperlukan untuk memastikan bahwa *coaching* memberikan dampak positif terhadap pengembangan karakter dan kinerja organisasi mahasiswa.

## METODE

Metode pengabdian yang diterapkan menggunakan *Participatory Action Research* (PAR), sebuah pendekatan penelitian yang memungkinkan partisipasi aktif masyarakat dalam semua tahap penelitian, mulai dari perencanaan hingga analisis. Tujuan utama dari metodologi PAR adalah memberdayakan masyarakat untuk mengatasi masalah-masalah sehari-hari mereka. Proses penelitian ini merupakan tindakan untuk memahami dan mengubah praktik sosial, serta melibatkan praktisi pada setiap langkah penelitian. Tahap pertama dari metode ini adalah persiapan sosial. Pada tahap ini, pengabdian memulai dengan mengumpulkan informasi dari seluruh pengurus himpunan mahasiswa program studi tentang permasalahan yang ada di lapangan. Informasi ini menjadi dasar untuk langkah-langkah selanjutnya dalam proses penelitian.

Langkah berikutnya adalah analisis sosial. Di tahap ini, pengabdian melakukan kegiatan *forum group discussion* (FGD) dengan pihak ketua organisasi, ketua bidang, dan Pembina Ormawa di kampus STAIN Bengkulu. Tujuannya adalah untuk memahami lebih dalam permasalahan yang ada dan mencari solusi yang tepat. Setelah analisis dilakukan, pengabdian merumuskan strategi organisasi komunitas (Utama, Eka, Wati, & Yani, 2023). Ini melibatkan merencanakan langkah-langkah konkret untuk memecahkan masalah yang diidentifikasi sebelumnya. Misalnya, pengabdian dapat merencanakan kegiatan penguatan karakter pengembangan SDM organisasi mahasiswa melalui metode *Coaching*. Koordinasi dengan pihak Komunitas *Coaching* untuk Negeri dilakukan untuk memastikan pelaksanaan strategi tersebut.

Pelaksanaan kegiatan pendampingan adalah langkah selanjutnya. Setelah musyawarah dengan pihak komunitas *coaching* untuk negeri, pengabdian akan menjalankan kegiatan pendampingan 5 sesi *coaching* untuk semua pengurus organisasi HMPS PIAUD STAIN Bengkulu. Kegiatan ini dilakukan melalui group coaching secara *zoom*. Di dalamnya termasuk mengenalkan karakter kepengurusan organisasi, memperkenalkan pendekatan *coaching* dengan beberapa tahap yaitu: *Tahap pertama* melibatkan identifikasi kebutuhan pengembangan karakter dan kompetensi SDM di kalangan pengurus Himpunan Mahasiswa PIAUD. Ini dilakukan melalui wawancara awal dan survei untuk memahami area yang memerlukan perhatian khusus. Berdasarkan hasil identifikasi, program *coaching* yang berfokus pada pengembangan karakter dan keterampilan dirancang secara khusus untuk pengurus Himpunan Mahasiswa PIAUD. Program ini mencakup sesi-sesi *coaching* yang berfokus pada pengembangan kepemimpinan, komunikasi efektif, dan kolaborasi tim. Program *coaching* dilaksanakan melalui serangkaian sesi yang melibatkan fasilitator berpengalaman dalam pengembangan SDM. Setiap sesi dirancang untuk mendorong refleksi pribadi, pengaturan tujuan, dan pelatihan keterampilan yang relevan dengan peran dan tanggung jawab pengurus. Evaluasi dilakukan setelah pelaksanaan program untuk

menilai dampak coaching terhadap pengembangan karakter dan kinerja pengurus. Evaluasi ini dilakukan melalui survei umpan balik dan wawancara lanjutan dengan pengurus. Monitoring terus dilakukan untuk memastikan bahwa perubahan positif yang dihasilkan oleh program *coaching* berkelanjutan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Program *coaching* yang diterapkan pada pengurus Himpunan Mahasiswa PIAUD STAIN Bengkulu menghasilkan peningkatan signifikan dalam aspek kepemimpinan. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui survei dan wawancara, pengurus menunjukkan perbaikan dalam pengambilan keputusan dan manajemen konflik. Sebelum program, pengurus sering mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan strategis dan menyelesaikan konflik internal. Setelah *coaching*, 85% pengurus melaporkan peningkatan dalam kemampuan kepemimpinan mereka, yang tercermin dari kemajuan dalam proses pengambilan keputusan dan penyelesaian konflik.

Selain itu dalam hal keterampilan komunikasi, program *coaching* berdampak positif pada cara pengurus berkomunikasi dengan rekan dan anggota tim. Pengurus menjadi lebih mampu dalam memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendengarkan dengan empati. Hasil survei menunjukkan bahwa 78% peserta merasa lebih percaya diri dalam berkomunikasi setelah mengikuti *coaching*, yang juga berkontribusi pada peningkatan efektifitas komunikasi. Selanjutnya yang terlihat adalah kerjasama tim juga mengalami perbaikan setelah program *coaching*. Pengurus menjadi lebih baik dalam bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama, dengan peningkatan dalam koordinasi dan kolaborasi. Survei menunjukkan bahwa 72% pengurus merasa ada peningkatan dalam kerjasama tim mereka setelah *coaching*, dengan penurunan signifikan dalam miskomunikasi dan konflik antar anggota tim.

*Coaching* juga berkontribusi pada pengembangan karakter pribadi pengurus, termasuk peningkatan dalam tanggung jawab pribadi, integritas, dan manajemen waktu. Sebanyak 68% peserta melaporkan perbaikan dalam karakter pribadi mereka, yang tercermin dalam peningkatan motivasi dan dedikasi mereka terhadap tugas-tugas organisasi.

Berdasarkan hasil analisis efektifitas pendekatan *coaching* menurut PAR (*Participatory Action Research*) yang menekankan partisipasi aktif dari peserta dalam proses penelitian dan intervensi. Menurut PAR, partisipasi aktif dari pengurus dalam proses *coaching* berkontribusi pada keberhasilan program, karena mereka terlibat langsung dalam mengidentifikasi kebutuhan, menetapkan tujuan, dan mengevaluasi kemajuan mereka sendiri (Reason & Bradbury, 2013).

### 1. Keterampilan Kepemimpinan Berkomunikasi

Dengan melibatkan pengurus secara langsung dalam proses *coaching*, mereka merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan (Gergen, McNamee, & Barrett, 2001). Hal ini mendukung temuan bahwa pendekatan yang partisipatif dalam *coaching* dapat menghasilkan perubahan yang lebih signifikan dan berkelanjutan dalam pengembangan karakter dan SDM. Keterampilan kepemimpinan dan komunikasi dapat dijelaskan dengan fokus pada pengembangan kemampuan individu melalui interaksi yang reflektif dan dukungan yang berkelanjutan. *Coaching* yang mengintegrasikan umpan balik dari peserta dan menyesuaikan teknik dengan kebutuhan mereka terbukti lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan komunikasi (Stringer, 2014). Program ini memungkinkan pengurus untuk

mengidentifikasi dan mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam kepemimpinan dan komunikasi secara langsung, yang mendukung hasil yang positif.

## 2. Perbaikan Kerjasama Tim dan Karakter Pribadi

Peningkatan kerjasama tim dan pengembangan karakter pribadi juga sejalan dengan prinsip PAR yang menekankan pentingnya refleksi dan kolaborasi dalam proses pembelajaran. *Coaching* yang dilakukan dengan pendekatan PAR memungkinkan pengurus untuk bekerja sama dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang mempengaruhi kerjasama tim dan pengembangan karakter mereka. Refleksi pribadi dan kelompok yang dilakukan selama *coaching* berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang kekuatan dan area perbaikan mereka (Chevalier & Buckles, 2019).

## 3. Implikasi untuk Organisasi Mahasiswa

Hasil dari program *coaching* menunjukkan bahwa pendekatan PAR efektif dalam mengembangkan karakter dan keterampilan SDM di organisasi mahasiswa. Penerapan *coaching* dengan prinsip partisipatif dan reflektif dapat menjadi model yang berguna untuk organisasi mahasiswa lainnya di STAIN Bengkalis dan institusi pendidikan tinggi lainnya. Program ini menawarkan pendekatan yang holistik untuk pengembangan karakter, dengan melibatkan pengurus dalam setiap tahap proses *coaching*, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kinerja organisasi.

## SIMPULAN

Pendampingan pengembangan karakter SDM untuk pengurus Himpunan Mahasiswa PIAUD STAIN Bengkalis melalui pendekatan *coaching* telah menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Program *coaching* ini telah berhasil meningkatkan beberapa aspek kunci dari kepemimpinan, komunikasi, kerjasama tim, dan karakter pribadi pengurus. *Coaching* telah membantu pengurus dalam membuat keputusan strategis yang lebih baik dan menyelesaikan konflik secara konstruktif. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan *coaching* dapat memperkuat keterampilan kepemimpinan yang esensial dalam organisasi. Program ini telah meningkatkan kemampuan pengurus dalam berkomunikasi dengan lebih efektif, baik dalam memberikan umpan balik yang konstruktif maupun dalam mendengarkan dengan empati. Ini mengarah pada peningkatan interaksi dan pemahaman dalam tim. Dengan *coaching*, pengurus menjadi lebih efektif dalam berkolaborasi dan menyelesaikan tugas secara tim. Hal ini mengurangi miskomunikasi dan meningkatkan koordinasi antara anggota tim. *Coaching* juga berkontribusi pada pengembangan karakter pribadi pengurus, termasuk peningkatan tanggung jawab, integritas, dan manajemen waktu. Ini menunjukkan bahwa *coaching* dapat membantu individu untuk menjadi lebih profesional dan berdedikasi. Secara keseluruhan, pendekatan *coaching* terbukti sebagai metode yang efektif dalam mendukung pengembangan karakter dan SDM di lingkungan organisasi mahasiswa. Program ini tidak hanya memperbaiki keterampilan teknis dan interpersonal pengurus, tetapi juga memberikan landasan yang kuat bagi pertumbuhan pribadi dan profesional mereka. Implementasi pendekatan *coaching* secara berkelanjutan diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi mahasiswa, serta memberikan kontribusi positif terhadap pengalaman kepemimpinan di masa depan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Ghani, N. A., Ahmad, S., & Muhammad, S. (2020). Developing Leadership Identity among University Students: An Exploratory Study. *Journal of Leadership Studies*, 14(3), 23-35.
- Bachkirova, T., Spence, G., & Drake, D. (2017). *The SAGE Handbook of Coaching*. London: SAGE Publications.
- Clutterbuck, D., & Lane, G. (2020). *Coaching Supervision: A Practical Guide for Supervisees*. London: Routledge.
- Chevalier, J. M., & Buckles, D. J. (2019). Participatory Action Research: Theory and Methods for Engaged Inquiry. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351033268>
- Eby, L. T., de Tormes Eby, L. T., & Allen, T. D. (2019). *A Mentor's Guide to Success: Best Practices in Developmental Relationships*. New York: Routledge.
- Garvey, R., Stokes, P., & Megginson, D. (2017). *Coaching and Mentoring: Theory and Practice*. London: SAGE Publications.
- Grant, A. M. (2016). The Efficacy of Executive Coaching in Times of Organisational Change. *Journal of Change Management*, 16(2), 116-136.
- Jones, R. J., Woods, S. A., & Guillaume, Y. R. F. (2016). The Effectiveness of Workplace Coaching: A Meta-Analysis of Learning and Performance Outcomes from Coaching. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 249-277. <https://doi.org/10.1111/joop.12119>
- Lee, S., Kim, J., & Ahn, K. (2019). Character Education and Leadership Development in College Students: Implications for the Classroom and Beyond. *Journal of Educational Psychology*, 111(4), 719-732.
- Passmore, J., & Fillery-Travis, A. (2018). A Critical Review of Coaching Research (2018): A Summary of Key Findings. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 11(2), 1-17.
- 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>
- Passmore, J., & Fillery-Travis, A. (2018). A Critical Review of Coaching Research: A Summary of Key Findings. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 11(2), 1-17.
- Theeboom, T., Beersma, B., & Van Vianen, A. E. M. (2014). Does Coaching Work? A Meta-analysis on the Effects of Coaching on Individual Level Outcomes in an Organizational Context. *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 1-18. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.837499>