Jurnal PKM Manajemen Bisnis
Vol. 6, No. 2, July 2026

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

Pelatihan Kepemimpinan melalui Loyalitas Organisasi dalam Mengakselerasi Kapasitas Kepemimpinan Pengurus OSIS Pah Tsung School Jakarta

Ali Wardhana[1*], Ellen Sandria[2]
Universitas Bunda Mulia, Indonesia
awardhana@bundamulia.ac.id[1*]

Submitted: 27h March 2026 | **Edited**: 28th June 2026 | **Issued**: 01st July 2026

Cited on: Wardhana, A., & Sandria, E. (2026). Pelatihan Kepemimpinan melalui Loyalitas Organisasi dalam Mengakselerasi Kapasitas Kepemimpinan Pengurus OSIS Pah Tsung School Jakarta. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis, 6*(2), 478-486.

ABSTRACT

The leadership of student organizations (OSIS) is often confined to formal and technical aspects, creating a gap in emotional intelligence development and increasing the risk of unhealthy organizational dynamics such as groupthink and blind loyalty. This community service program aimed to strengthen the leadership capacity of OSIS members at Pah Tsung School, Tangerang, Banten, Indonesia, through the cultivation of organizational loyalty integrated with human values and empathy. The program involved 29 participants, consisting of 28 OSIS student members and 1 OSIS advisor teacher. A participatory training approach was employed through four main stages: needs identification, module development incorporating case studies, interactive workshops, and comprehensive evaluation. The results demonstrated a significant improvement in participants' understanding of healthy organizational loyalty and empathy-based leadership. Evaluation data from 28 student participants showed a high level of program effectiveness, with an average score of 3.4 out of 4.0. Participants particularly appreciated the clarity of material delivery (3.50) and its relevance to real organizational challenges (3.46). Beyond increasing knowledge, the program produced practical outcomes in the form of enhanced critical thinking, greater awareness of the importance of balancing organizational commitment with empathy, and the establishment of a more humane student leadership framework. This initiative contributes to the development of student leaders who are not only organizationally responsible but also emotionally intelligent and capable of fostering healthy organizational cultures.

Keywords: Student Leadership, Organizational Loyalty, Empathy, Groupthink, Participatory Training

PENDAHULUAN

Kepemimpinan siswa merupakan salah satu sarana penting dalam pembentukan karakter, kemampuan komunikasi, dan keterampilan sosial peserta didik. Dalam lingkungan sekolah, Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) berperan sebagai wadah utama bagi siswa untuk belajar mengambil keputusan, bekerja sama dalam tim, serta mengembangkan tanggung jawab organisasi (Feldhusen, 2021). Oleh karena itu,

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

penguatan kapasitas kepemimpinan pengurus OSIS menjadi bagian penting dalam mendukung terbentuknya profil pelajar yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki kecerdasan emosional dan sosial (Schaubroeck, et al., 2021).

Pah Tsung School sebagai salah satu sekolah yang aktif mengembangkan kegiatan kesiswaan memiliki kepengurusan OSIS yang berperan dalam perencanaan dan pelaksanaan berbagai program sekolah. Berdasarkan hasil observasi awal dan diskusi dengan guru pembina OSIS pada bulan Januari 2025, ditemukan bahwa sebagian besar program pengembangan kepemimpinan yang diikuti pengurus OSIS masih berfokus pada aspek teknis organisasi, seperti penyusunan program kerja, manajemen kegiatan, pembagian tugas, dan koordinasi kepanitiaan. Sementara itu, aspek kepemimpinan yang berkaitan dengan empati, kemampuan memahami kebutuhan anggota, serta pengelolaan loyalitas organisasi belum pernah mendapatkan pelatihan secara khusus.

Hasil wawancara pendahuluan dengan beberapa pengurus OSIS menunjukkan bahwa loyalitas organisasi masih sering dipahami sebagai kepatuhan terhadap keputusan pengurus inti atau mayoritas anggota. Pemahaman tersebut berpotensi menimbulkan kesulitan bagi siswa dalam menyampaikan pendapat yang berbeda ketika menghadapi permasalahan organisasi. Meskipun belum ditemukan bukti empiris terjadinya fenomena groupthink pada OSIS Pah Tsung School, kondisi tersebut menunjukkan perlunya penguatan pemahaman mengenai loyalitas organisasi yang sehat, yaitu loyalitas yang tetap memberikan ruang bagi pemikiran kritis, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap keberagaman perspektif.

Di sisi lain, berbagai penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan loyalitas organisasi yang dibangun secara positif dapat meningkatkan keterlibatan anggota, semangat kerja tim, dan efektivitas organisasi (Li et al., 2024; Salanova et al., 2024). Namun demikian, loyalitas yang kuat perlu diimbangi dengan kemampuan empati agar anggota organisasi mampu memahami perspektif orang lain dan menciptakan hubungan kerja yang sehat. Empati menjadi salah satu kompetensi penting dalam kepemimpinan karena membantu pemimpin memahami kebutuhan anggota, membangun hubungan interpersonal yang positif, dan menciptakan lingkungan yang inklusif (Li, 2024; Ramachandran et al., 2024).

Dalam konteks organisasi siswa, kemampuan berempati juga berperan dalam menciptakan keamanan psikologis (psychological safety), yaitu kondisi ketika anggota

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

merasa aman untuk menyampaikan ide, pertanyaan, maupun pendapat yang berbeda tanpa takut mendapatkan konsekuensi negatif (Edmondson & Mortensen, 2021; Bachmann & Quispe Bravo, 2021). Keamanan psikologis penting untuk mendorong partisipasi aktif anggota serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, tim pengabdian mengidentifikasi adanya kebutuhan penguatan kapasitas kepemimpinan pengurus OSIS Pah Tsung School yang tidak hanya menekankan aspek teknis organisasi, tetapi juga pengembangan loyalitas organisasi yang sehat dan empati sebagai fondasi kepemimpinan. Oleh karena itu, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dirancang dalam bentuk pelatihan dan pendampingan kepemimpinan berbasis empati untuk meningkatkan pemahaman siswa mengenai loyalitas organisasi yang konstruktif, kemampuan memahami perspektif anggota, serta keterampilan membangun komunikasi yang lebih inklusif dalam organisasi siswa.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan di Pah Tsung School yang beralamat di Komplek City Park Blok A4, Cengkareng Timur, Jakarta Barat. Peserta kegiatan berjumlah 29 orang yang terdiri atas 28 siswa anggota Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) dan 1 orang guru pembina OSIS. Peserta merupakan siswa sekolah menengah atas yang aktif dalam kepengurusan OSIS dan terlibat dalam perencanaan maupun pelaksanaan program kerja organisasi.

Kegiatan dilaksanakan pada bulan Februari 2026 dalam bentuk pelatihan tatap muka selama satu hari dengan total durasi pelaksanaan selama 4 jam. Metode yang digunakan adalah pelatihan partisipatif (participatory training) yang menekankan keterlibatan aktif peserta dalam proses pembelajaran melalui diskusi, refleksi, dan analisis kasus. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peserta menginternalisasi nilai-nilai organisasi secara lebih mendalam melalui pengalaman belajar langsung (experiential learning) (Vogel et al., 2021). Pelaksanaan kegiatan dibagi ke dalam empat tahapan utama sebagai berikut.

1. Identifikasi Kebutuhan dan Analisis Situasi. Tahap awal dilakukan melalui diskusi dan koordinasi dengan guru pembina serta perwakilan pengurus OSIS untuk

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kapasitas organisasi. Pada tahap ini diperoleh informasi bahwa kegiatan pengembangan kepemimpinan yang selama ini diikuti siswa lebih banyak berfokus pada aspek teknis organisasi, sedangkan materi mengenai loyalitas organisasi yang sehat, empati, dan kepemimpinan berbasis nilai kemanusiaan belum pernah diberikan secara khusus. Hasil identifikasi kebutuhan ini menjadi dasar penyusunan materi pelatihan.

2. Pengembangan Instrumen dan Modul Pelatihan

   Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, tim pengabdi menyusun modul pelatihan yang mencakup konsep loyalitas organisasi, empati dalam kepemimpinan, komunikasi interpersonal, serta pengambilan keputusan dalam organisasi siswa. Materi dikembangkan dengan mengintegrasikan studi kasus dan contoh situasi yang umum ditemui dalam kegiatan OSIS sehingga peserta dapat menghubungkan konsep yang dipelajari dengan pengalaman organisasi yang mereka hadapi sehari-hari.

3. Pelaksanaan Workshop Interaktif

   Tahap inti kegiatan dilaksanakan dalam bentuk workshop interaktif yang terdiri atas penyampaian materi, diskusi kelompok, analisis studi kasus, serta sesi refleksi bersama. Peserta dibagi ke dalam beberapa kelompok kecil untuk mendiskusikan berbagai skenario yang berkaitan dengan loyalitas organisasi, konflik kepentingan, komunikasi antaranggota, dan pengambilan keputusan. Model pembelajaran yang mendorong keterbukaan dan keberagaman perspektif ini terbukti mampu meningkatkan partisipasi peserta dan mendukung terciptanya keamanan psikologis (psychological safety) dalam kelompok (Newman et al., 2020).

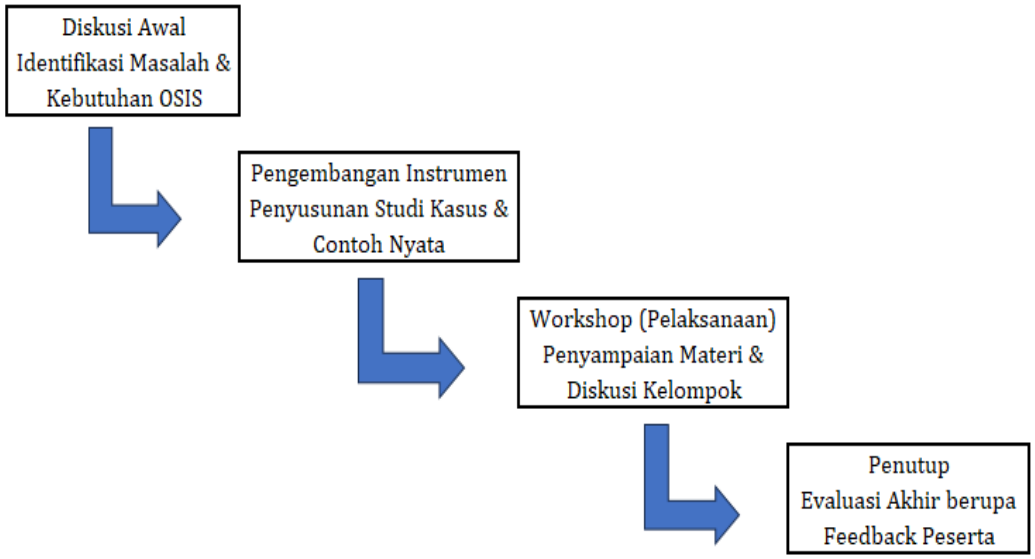
4. Evaluasi dan Umpan Balik

   Tahap terakhir dilakukan melalui pengisian instrumen evaluasi untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang diberikan serta memperoleh umpan balik mengenai pelaksanaan kegiatan. Evaluasi dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala penilaian 1–4 yang mencakup aspek relevansi materi, kejelasan penyampaian, manfaat kegiatan, dan ketercapaian tujuan pelatihan. Data hasil evaluasi digunakan untuk menilai efektivitas program sekaligus menjadi

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

bahan perbaikan bagi pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat pada periode berikutnya.

Adapun digram alur Kegiatan ini sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram Alur Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian Masyarakat

PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) yang dilaksanakan di Pah Tsung School Kabupaten Tangerang diikuti oleh 29 peserta yang terdiri atas 28 anggota OSIS dan 1 guru pembina OSIS. Kegiatan dilaksanakan dalam bentuk workshop interaktif yang membahas konsep loyalitas organisasi yang sehat, empati dalam kepemimpinan, serta pentingnya menjaga keseimbangan antara komitmen terhadap organisasi dan kemampuan menghargai keberagaman perspektif dalam proses pengambilan keputusan.

Pelaksanaan kegiatan berlangsung secara partisipatif melalui penyampaian materi, diskusi kelompok, analisis studi kasus, dan sesi refleksi bersama. Selama kegiatan berlangsung, peserta menunjukkan keterlibatan aktif dalam diskusi, terutama ketika membahas studi kasus yang berkaitan dengan konflik organisasi, perbedaan pendapat antaranggota, dan tantangan dalam menjalankan program kerja OSIS. Keterlibatan peserta tersebut menunjukkan bahwa topik yang diberikan memiliki relevansi dengan pengalaman organisasi yang mereka hadapi sehari-hari.

Secara umum, hasil evaluasi menunjukkan bahwa kegiatan diterima dengan baik oleh peserta. Berdasarkan data umpan balik yang diperoleh dari 28 responden, rata-rata penilaian keseluruhan mencapai 3,40 dari skala 4,00. Nilai tertinggi diperoleh pada

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

aspek akuntabel dengan skor rata-rata 3,50 yang menunjukkan bahwa peserta menilai materi disampaikan secara jelas dan mudah dipahami. Sementara itu, aspek objektif memperoleh skor 3,46 yang mengindikasikan bahwa materi yang diberikan dinilai sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi peserta dalam menjalankan organisasi siswa.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Umpan Balik Peserta

No	Komponen	Rata-rata Penilaian
1	Edukatif	3,43
2	Objektif	3,46
3	Akuntabel	3,50
4	Transparan	3,21
	Rata-rata	3,40
	Jumlah Responden	28
	Jumlah Narasumber	1

Sumber: Kegiatan PKM, 2026

Temuan ini menunjukkan bahwa peserta merasakan manfaat kegiatan terutama dalam memahami konsep loyalitas organisasi yang tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap keputusan organisasi, tetapi juga sebagai komitmen yang tetap memberikan ruang bagi komunikasi terbuka, pemikiran kritis, dan penghargaan terhadap pendapat yang berbeda. Pemahaman tersebut penting bagi organisasi siswa karena dapat membantu menciptakan lingkungan organisasi yang lebih sehat dan kolaboratif (Nisar, et al., 2020; Bergeron & Thompson, 2020).

Hasil kegiatan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan aktif peserta dalam proses pembelajaran. Model pelatihan yang menggabungkan diskusi, refleksi, dan studi kasus terbukti mampu meningkatkan pemahaman peserta terhadap nilai-nilai kepemimpinan dan perilaku organisasi dibandingkan metode ceramah konvensional (Lacerenza et al., 2018). Selain itu, penggunaan studi kasus yang relevan dengan konteks peserta membantu proses transfer pengetahuan sehingga peserta lebih mudah menghubungkan konsep teoritis dengan pengalaman nyata yang mereka hadapi dalam organisasi (Liu et al., 2022).

Dari perspektif pengembangan kepemimpinan, materi mengenai empati juga mendapatkan respons positif dari peserta. Beberapa peserta menyampaikan bahwa mereka mulai memahami pentingnya mempertimbangkan perasaan, kebutuhan, dan sudut pandang anggota lain sebelum mengambil keputusan organisasi. Temuan ini

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa empati merupakan salah satu kompetensi inti kepemimpinan yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hubungan interpersonal, kepercayaan antaranggota, serta efektivitas kerja tim (Miao et al., 2021).

Di sisi lain, pembahasan mengenai loyalitas organisasi yang sehat memberikan perspektif baru bagi peserta mengenai pentingnya menyeimbangkan komitmen terhadap organisasi dengan kemampuan berpikir kritis. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa organisasi yang mendorong keterbukaan komunikasi dan penghargaan terhadap perbedaan pendapat cenderung memiliki kualitas pengambilan keputusan yang lebih baik dibandingkan organisasi yang terlalu menekankan keseragaman pandangan (Kniffin et al., 2021). Oleh karena itu, materi yang diberikan dalam kegiatan ini diharapkan dapat menjadi bekal awal bagi pengurus OSIS dalam membangun budaya organisasi yang lebih inklusif dan kolaboratif.

Meskipun demikian, kegiatan ini masih memiliki keterbatasan. Evaluasi yang dilakukan hanya menggunakan instrumen umpan balik peserta setelah kegiatan sehingga belum dapat mengukur peningkatan kompetensi secara objektif. Kegiatan ini juga belum menggunakan desain pre-test dan post-test yang memungkinkan pengukuran perubahan pengetahuan peserta secara kuantitatif. Oleh karena itu, pelaksanaan program serupa pada masa mendatang disarankan untuk menambahkan instrumen pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan agar dampak program terhadap peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan kepemimpinan peserta dapat dianalisis secara lebih komprehensif.

Sebagai luaran kegiatan, program ini berhasil menghasilkan modul pelatihan kepemimpinan berbasis empati dan loyalitas organisasi, meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep kepemimpinan yang humanis, serta memberikan rekomendasi pengembangan kapasitas kepemimpinan bagi OSIS Pah Tsung School. Luaran tersebut diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan program pembinaan organisasi siswa yang lebih berkelanjutan pada masa mendatang.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) yang dilaksanakan pada pengurus OSIS Pah Tsung School berhasil memberikan penguatan pemahaman

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

mengenai pentingnya loyalitas organisasi yang sehat dan kepemimpinan berbasis empati dalam menjalankan organisasi siswa. Melalui pendekatan pelatihan partisipatif yang mencakup penyampaian materi, diskusi kelompok, analisis studi kasus, dan refleksi bersama, peserta memperoleh wawasan baru mengenai bagaimana membangun komitmen terhadap organisasi tanpa mengabaikan nilai-nilai kemanusiaan, keterbukaan komunikasi, dan penghargaan terhadap keberagaman perspektif. Kegiatan ini diikuti oleh 29 peserta yang terdiri atas 28 anggota OSIS dan 1 guru pembina, dengan tingkat kepuasan peserta yang tinggi yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata evaluasi sebesar 3,40 dari skala 4,00.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa materi yang diberikan dinilai relevan dengan kebutuhan peserta dan disampaikan secara jelas sehingga mudah dipahami. Selain meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep loyalitas organisasi dan empati dalam kepemimpinan, kegiatan ini juga menghasilkan modul pelatihan yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan pembinaan organisasi siswa di masa mendatang. Meskipun demikian, kegiatan ini masih memiliki keterbatasan karena belum menggunakan instrumen pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan kompetensi secara objektif. Oleh karena itu, program serupa pada masa mendatang disarankan untuk menerapkan evaluasi yang lebih komprehensif agar dampak pelatihan terhadap pengetahuan, sikap, dan keterampilan kepemimpinan peserta dapat diukur secara lebih akurat dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Bachmann, T., & Quispe Bravo, K. (2021). How does psychological safety and team identification emerge? An empirical study. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 28(3), 319–337.

Bergeron, D. M., & Thompson, P. S. (2020). *Speaking up at work: The role of perceived organizational support in explaining the relationship between perceptions of organizational politics and voice behavior*. The Journal of Applied Behavioral Science, 56(2), 195–215.

Edmondson, A. C., & Mortensen, M. (2021). What Psychological Safety Looks Like in a Hybrid Workplace. *Harvard Business Review*, 99(3), 40–47.

Feldhusen, B. (2021). Collective intelligence and psychological safety: Can groups feel intelligently? *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 28(3), 355–371.

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist, 76*(1), 63–77.

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

Lacerenza, C. N., Reyes, D. L., Marlow, S. L., Joseph, D. L., & Salas, E. (2018). Leadership training design, delivery, and implementation: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 102*(12), 1686–1718.

Li, M., Liu, F., & Yang, C. (2024). Teachers' Emotional Intelligence and Organizational Commitment: A Moderated Mediation Model of Teachers' Psychological Well-Being and Principal Transformational Leadership. *Behavioral Sciences*, 14(4), 345.

Li, Q. (2024). Ethical leadership, internal job satisfaction and OCB: the moderating role of leader empathy in emerging industries. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), Article 901.

Liu, C., Ready, D. D., & Romanelli, F. (2022). Experiential learning and leadership development in educational settings: A systematic review. *Journal of Leadership Education, 21*(3), 124–139.

Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2021). Emotional intelligence and leadership effectiveness: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 94*(4), 834–863.

Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2020). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review, 30*(2), 100606.

Nisar, A., Butt, T. H., Abid, G., Farooqi, S., & Qazi, T. F. (2020). *Impact of grit on voice behavior: Mediating role of organizational commitment*. Future Business Journal, 6(1), 1–9.

Ramachandran, S., Balasubramanian, S., James, W. F., & Al Masaeid, T. (2024). Whither compassionate leadership? A systematic review. *Management Review Quarterly*, 74(3), 1473–1557. https://doi.org/10.1007/s11301-023-00340-w

Salanova, M., Llorens, S., Acosta-Antognoni, H., & Tafvelin, S. (2024). Transformational leadership and emotional intelligence: allies in the development of organizational affective commitment from a multilevel perspective and time-lagged data. *Review of Managerial Science*, 18(8), 2229–2253.

Schaubroeck, J., Carmeli, A., Bhatia, S., & Paz, E. (2021). Knowing and sharing: Transactive knowledge systems and psychological safety. *Organization Studies*, 43(6), 1005–1028.

Steinert, Y., O'Sullivan, P., & Irby, D. M. (2019). Strengthening teachers' professional identities through faculty development. *Academic Medicine, 94*(7), 963–968.

Van der Rijt, J., Van den Bossche, P., Segers, M., & Gijselaers, W. (2020). The role of active learning in leadership development programs. *Human Resource Development Quarterly, 31*(4), 417–438.

Vogel, B., Reichard, R. J., Batistič, S., & Černe, M. (2021). A bibliometric review of the leadership development field: How we got here, where we are, and where we are headed. *The Leadership Quarterly, 32*(5), 101381.