

VOLUME 48, NO.1, MEI 2024

**Penyimpanan Arsip Digital di Divisi Tema C2 Berjalan *Office* Yogyakarta**

Monica Valencia Joseph Sugiyanto & Dwiatmodjo Budi Setyarto

**Pengalaman Pengembangan Kepemimpinan Mahasiswa Program Studi Administrasi Perkantoran ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta selama Mengikuti Praktik Kerja Lapangan Periode Januari – Februari 2024**

Ignasius Triyana

**Optimalisasi Pengelolaan Kearsipan Desa**

Mateus Susanto

**Mengelola Modal Kerja dalam Perusahaan Manufaktur**

Gregorius Jarot Windarto

**Opini Publik dalam Perspektif Public Relations dan Komunikasi Pemasaran**

Yulius Pribadi

**Benturan Budaya Warisan Leluhur Versus Budaya Milenial  
Konflik Pendidikan Menjadi Beban Para Pendidik**

Fx. Indrojiono

**Redefinisi *Public Relations* pada Era Digital**

Ch. Kurnia Dyah Marhaeni

**Pembayaran Pajak Daerah Secara Non Tunai Melalui *Qris Dinamis* di Kota Yogyakarta**

Petrus Sutono

JURNAL ILMIAH SOSIAL

*Caritas pro Serviam*

ASM MARSUDIRINI SANTA MARIA  
YOGYAKARTA

---

Volume 48, No.1, Mei 2024  
ISSN : 1410 4547

<http://asmistmaria.ac.id/wp/jurnal-charitas-pro-serviam>

Jurnal Ilmiah Sosial Caritas Pro Serviam diterbitkan enam bulan sekali sebagai media publikasi hasil penelitian dan hasil pemikiran para dosen ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Redaksi juga mengundang para penulis, dosen, guru, praktisi dan profesional lain untuk mengisi tulisan di jurnal ini sebagai wacana pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, kebijakan dan implementasi kebijakan, praktik dan seni

## **DEWAN REDAKSI**

### ***Penanggung jawab***

Sr. M. Paula Surwani OSF, S.Ag., M.Sos.  
Direktur ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta

### ***Penyunting Ahli***

Prof. Dr. R. Kunjana Rahardi, M.Hum  
Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

### ***Penyunting Bahasa***

- Dr. Kristina Wasiyati, S.Pd., M.Hum
- Yohanes Maryono, S.S., M.Hum., M.T.

### ***Penyunting Pelaksana***

- Lukas Dwiantara, SIP., M.Si.
- Ch. Kurnia Dyah M, S.Sos., M.M.
- Indri Erkaningrum F., SE., M.Si.
- Dwiatmodjo Budi Setyarto, S.Sos., M.P.A
- Ignasius Triyana, SIP., M.M.

### ***Produksi***

Bagas Dewa Prayudhi, A.Md.

### ***Administrasi dan Sirkulasi***

Agustinus Iryanto Bawa Prasetya, S.Kom.

## DAFTAR ISI

### Dewan Redaksi

### Daftar Isi

<b>Penyimpanan Arsip Digital di Divisi Tema C2 Berjalan <i>Office</i> Yogyakarta ...</b>	<b>1</b>
Monica Valencia Joseph Sugiyanto & Dwiatmodjo Budi Setyarto	
<b>Pengalaman Pengembangan Kepemimpinan Mahasiswa Program Studi Administrasi Perkantoran ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta Selama Mengikuti Praktik Kerja Lapangan Periode Januari – Februari 2024 .....</b>	<b>15</b>
Ignasius Triyana	
<b>Optimalisasi Pengelolaan Kearsipan Desa .....</b>	<b>28</b>
Mateus Susanto	
<b>Mengelola Modal Kerja dalam Perusahaan Manufaktur .....</b>	<b>38</b>
Gregorius Jarot Windarto	
<b>Opini Publik dalam Perspektif Public Relations dan Komunikasi Pemasaran ..</b>	<b>47</b>
Yulius Pribadi	
<b>Benturan Budaya Warisan Leluhur Versus Budaya Milenial Konflik Pendidikan Menjadi Beban Para Pendidik .....</b>	<b>58</b>
FX. Indrojiono	
<b>Redefinisi <i>Public Relations</i> pada Era Digital .....</b>	<b>71</b>
Ch. Kurnia Dyah Marhaeni	
<b>Pembayaran Pajak Daerah Secara Non Tunai Melalui <i>Qris Dinamis</i> di Kota Yogyakarta .....</b>	<b>83</b>
Petrus Sutono	

**PENGALAMAN PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN MAHASISWA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PERKANTORAN  
ASM MARSUDIRINI SANTA MARIA YOGYAKARTA  
SELAMA MENGIKUTI PRAKTIK KERJA LAPANGAN  
PERIODE JANUARI – FEBRUARI 2024**

Ignasius Triyana

***Abstract***

*Great leaders are influenced by their previous lives. Meanwhile, educational process is generally intended to prepare competent persons. The three aspects of competencies are knowledge, skill, and attitude in which leadership is a part of attitude aspects. According to Daniel Goleman, leadership skills are determined by emotional quotient including self-awareness, self-regulation, motivation, empathy, and social skill. The students of Office Administration Study Program of ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta have to undergo apprenticeship and this study aims at exploring their experiences during the January–February 2024 apprenticeship. Their leadership skills have to be developed using various ways covered in the apprenticeship program. The experiences can be grouped into six activities: interactions with superior, interaction with employees, interaction with customers, working under the target, experiences of public speaking, and experiences of decision making or problem solving. They are potentials in developing the students' leadership in the future life.*

**Keywords:** *Apprenticeship, Experiences, leadership*

**A. Pendahuluan**

Problem dan tantangan dunia kerja saat ini memerlukan penyikapian yang belum tentu sama dengan cara-cara yang dipergunakan di masa lalu. Kreativitas, inovasi, keberanian mengambil resiko, kejujuran, ketulusan, penghormatan kepada manusia dan lingkungan, serta kemampuan menjaga keberlanjutan di segala hal menjadi sangat penting. Sifat atau karakter manusia seperti itu merupakan kualifikasi kepemimpinan seseorang. Kepemimpinan tidak selalu terkait dengan jabatan atau tingkatan dalam struktur organisasi. Kepemimpinan lebih digunakan untuk menimbang nilai-nilai personal yang dihayati dan diperjuangkan

untuk mendukung dalam menjalankan segala tanggungjawab.

Praktik Kerja Lapangan (PKL) merupakan kegiatan yang wajib diikuti oleh semua mahasiswa Program Studi Administrasi Perkantoran ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Secara umum tujuan PKL adalah untuk meningkatkan kompetensi-kompetensi dalam bidang administrasi perkantoran. Salah satu kompetensi yang ingin dicapai adalah dalam aspek *soft skill* khususnya kepemimpinan. Bidang ini penting karena sebagai calon profesional dalam bidang administrasi kantor, maka nilai-nilai kepemimpinan yang akan membentuk jiwa kepemimpinan sangat diperlukan. Dalam tiga ranah

kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, kemampuan kepemimpinan menjadi salah satu aspek sikap. Kepemimpinan seseorang akan terbentuk melalui proses yang panjang. PKL dimaksudkan untuk melengkapi aneka pengembangan kompetensi yang dilakukan di lingkungan kampus, baik yang akademis maupun yang non akademis. PKL menjadi kegiatan yang penting sekaligus krusial karena mahasiswa langsung berinteraksi dengan masyarakat dan dunia pekerjaan nyata.

Kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan posisi atau jabatan tertentu, tetapi menyangkut sikap atau karakter diperlukan oleh masyarakat diberbagai bidang. Bidang- bidang sosial, politik, atau kebudayaan, sekolah, perguruan tinggi, dan lembaga bisnis memerlukan karyawan atau pegawainya yang memiliki jiwa kepemimpinan sesuai dengan karakteristik organisasinya. Maka lembaga atau bidang kemasyarakatan tersebut banyak melakukan aneka macam bentuk kegiatan yang (disadari atau tidak) bertujuan untuk pengembangan karakter atau kepribadian. Nilai-nilai yang dikembangkan tersebut sekaligus juga merupakan nilai-nilai yang sesuai atau menjadi dasar kepemimpinan dalam menjalankan tugas atau tanggungjawabnya. Jiwa kepemimpinan atau penghayatan nilai-nilai kepemimpinan akan dapat berkembang optimal apabila secara sengaja dan sadar dikembangkan. Artinya, supaya seseorang dapat memiliki kepemimpinan yang baik, maka perlu dilakukan bentuk-bentuk pengembangan kepemimpinan.

Berkaitan dengan pengembangan kepemimpinan ini diidentifikasi bahwa pembentukan karakter seorang pemimpin dimulai dari pendidikan, organisasi, dan dari pendidikan keluarga (Anwar, HM. Muh, dkk, 2023). Pengalaman masa lalu seseorang akan mempengaruhi kepemimpinan seseorang di masa mendatang. Seorang pemimpin telah terbukti memiliki pengalaman yang lebih dibandingkan dengan yang bukan pemimpin pada masa mudanya (Amit, dkk, 2009). Selanjutnya, latihan-latihan praktis dalam hidup pribadi atau hidup profesional seseorang menjadi sarana untuk membentuk keterampilan kepemimpinan (Grimard, 2018). Maka, metode pembentukan jiwa kepemimpinan terhadap generasi muda akan lebih efektif ketika dapat memberikan aneka pengalaman yang relevan dengan nilai-nilai kepemimpinan. Penelitian ini ingin mengidentifikasi pengalaman-pengalaman yang dimiliki oleh para mahasiswa Program Studi Administrasi Perkantoran peserta PKL periode Januari – Februari 2024, yang berpotensi mengembangkan karakter atau jiwa kepemimpinan. Jumlah responden yang digunakan adalah 22 mahasiswa.

## **B. Tinjauan Teori Arti Kepemimpinan**

Kepemimpinan menjadi salah satu unsur sikap. Kepemimpinan berkaitan dengan sifat-sifat yang dimiliki oleh seseorang. Pencapaian kompetensi sikap dapat dilakukan dengan mengembangkan sifat-sifat kepemimpinan tersebut.

Menurut Bass (1981), aspek kepribadian meliputi: kemampuan

beradaptasi, kemampuan menyesuaikan, dominan, keseimbangan emosional, antusias, ekstroversion, mandiri, obyektif, kreativitas, integritas personal, *resourcefulness*, percaya diri, keyakinan yang kuat, tidak mudah stres. Karakteristik terkait tugas: dorongan terhadap pencapaian, bertanggungjawab, inisiatif, *persistence*, orientasi pada tugas. Karakteristik sosial: kemampuan bekerjasama, kemampuan administratif, daya tarik, dapat dibina, popularitas, keterampilan interpersonal, partisipasi sosial, diplomatis.

Seorang pemimpin adalah satu karakteristik seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk memimpin kelompok dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan (Thomas, 2004). Ide mengenai kepemimpinan mengalami perkembangan sehingga dalam perkembangan barunya, kepemimpinan mencakup karakteristik pemimpinnya yang memiliki karakteristik pembangun tim; memiliki kemampuan berpikir kreatif dan strategis; menunjukkan integritas dan kejujuran, dan memiliki kemampuan memotivasi orang lain ke dalam tindakan nyata (Klingborg, 2006).

### **Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan**

Menurut Golleman (2004), yang dapat membedakan antara pemimpin hebat dan pemimpin biasa adalah kecerdasan emosional (EQ). Menurut pandangannya, kecerdasan emosional mencakup lima komponen:

a. Kesadaran Diri (*Self awareness*)

Kesadaran diri diartikan sebagai seseorang yang memiliki pemahaman mendalam tentang emosi, kekuatan, kelemahan, kebutuhan, dan dorongan. Seseorang yang memiliki kesadaran diri tinggi tidak bersikap terlalu kritis dan juga berharap yang tidak realistis. Namun, seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan jujur terhadap diri sendiri dan orang lain.

Kesadaran diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang mampu mengenali bahwa perasaannya berpengaruh pada dirinya, orang lain, dan kinerjanya. Seorang dengan kesadaran diri tinggi yang memiliki pekerjaan dengan batasan waktu ketat, akan membuat rencana secara hati-hati dan mengerjakan pekerjaan secara baik. Orang yang lain dengan kesadaran tinggi akan mampu bekerja sesuai dengan keinginan kliennya. Kesadaran diri akan meningkatkan pemahaman seseorang mengenai nilai dan tujuan hidupnya. Sebaliknya orang kurang kesadaran diri ketika membuat keputusan akan menyebabkan kekacauan dalam dirinya, karena mengabaikan nilai-nilainya. Selain itu juga akan bekerja dengan lebih bersemangat.

Cara seseorang dapat mengenali kesadaran diri, pertama yaitu bahwa kesadaran diri akan menampakkan diri ke dalam keterusterangan dan kemampuan untuk memandang diri sendiri secara realistis. Orang dengan kesadaran diri yang tinggi akan dapat berbicara secara tepat dan terbuka. Orang dengan kesadaran tinggi merasa tenang dan tetap nyaman ketika berbicara mengenai kekurangan dan kelebihan, serta justru ingin mendapatkan kritik yang membangun. Sebaliknya, orang dengan kesadaran diri yang rendah

akan mengartikan masukan yang sebetulnya dapat memperbaiki dipandang sebagai ancaman atau tanda kesalahan. Rasa percaya diri juga dapat menjadi tanda bagi orang yang memiliki kesadaran diri. Orang yang mampu menilai diri secara jujur dan apa adanya, juga akan dapat melakukan hal yang sama terhadap organisasi yang dikelolanya.

b. Pengaturan-Diri (Self Regulation)

Pengaturan-diri merupakan semacam percakapan dalam diri seseorang, yang juga merupakan komponen kecerdasan emosional yang dapat membebaskan seseorang dari kungkungan perasaan. Orang yang melakukan percakapan batin ini juga akan mengalami perasaan yang sama dengan apa yang dirasakan oleh setiap orang lain, tetapi orang ini kemudian dapat mengendalikan atau mengatur perasaannya dan kemudian menemukan saluran untuk sesuatu yang berguna.

Mengapa pengaturan-diri menjadi sesuatu yang penting bagi seorang pemimpin. Terdapat beberapa alasan yang melatar belakungnya, pertama, orang yang memiliki kemampuan mengendalikan atau mengatur perasaan dan *impulse* – sehingga menjadi rasional – akan mampu menciptakan suatu lingkungan yang menumbuhkan kepercayaan dan keadilan.

Kedua, pengaturan-diri merupakan hal penting dalam kaitannya dengan persaingan. Pada saat ini persaingan ditandai dengan ketidakjelasan dan perubahan. Orang dengan kemampuan mengelola emosi akan mampu menyikapi perubahan dengan baik. Tanda-tanda seseorang

memiliki pengaturan diri yang baik adalah: mampu melakukan refleksi dan penuh pertimbangan; menerima situasi yang penuh ketidakjelasan dan perubahan; dan memiliki integritas. Lebih dari itu, pada prinsipnya emosi negatif tidak akan pernah membuahkan pendorong bagi kepemimpinan yang baik.

c. Motivasi (*Motivation*)

Ada satu pertanyaan terkait motivasi pemimpin ini, yaitu bagaimana kita dapat membedakan orang yang termotivasi oleh dorongan dari dalam diri dan dorongan karena penghargaan dari luar. Tanda pertama adalah semangat bekerja – misalnya ditandai dengan menyukai tantangan, senang belajar, perasaan bangga apabila mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kemudian juga ditandai dengan semangat yang tidak pernah padam untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik lagi. Orang dengan motivasi internal tinggi adalah orang yang tidak menyukai kemapanan. Mereka konsisten dengan pertanyaan mengenai mengapa sesuatu dikerjakan dengan cara tertentu dan bukan dengan cara yang lain. Orang ini ingin sekali mengeksplorasi pendekatan baru atas pekerjaannya.

Selanjutnya, orang dengan motivasi kuat akan selalu optimis bahkan ketika terdapat kesulitan yang besar sekalipun. Dalam beberapa hal, kombinasi antara pengaturan-diri dan motivasi pencapaian dipergunakan untuk mengatasi frustrasi dan depresi sebagai akibat suatu kemunduran atau kegagalan. Optimisme dan komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang mendasar bagi kepemimpinan.



d. Empati (*Empathy*)

Dari semua dimensi kecerdasan emosional, empati merupakan aspek yang sangat mudah dikenali. Empati secara khusus menjadi penting pada saat ini sebagai komponen kepemimpinan untuk paling tidak tiga alasan, pertama, semakin bertambahnya penggunaan tim kerja; kedua, kecepatan arus globalisasi, ketiga, semakin pentingnya kebutuhan mempertahankan potensi dan bakat.

e. Keterampilan Sosial (*Social Skill*)

Tiga komponen pertama kecerdasan emosional merupakan keterampilan manajemen diri. Sedangkan dua komponen terakhir yaitu empati dan keterampilan sosial, menekankan pada kemampuan untuk mengelola relasi dengan orang lain. Keterampilan sosial adalah berkaitan dengan pertemanan atau persahabatan dengan tujuan untuk menggerakkan orang lain ke arah yang kita inginkan, misalnya berkaitan dengan strategi pemasaran baru atau dukungan terhadap produk baru.

Seseorang akan dapat mengelola relasi dengan orang lain ketika orang tersebut dapat memahami dan mengendalikan keterampilan sosialnya. Orang yang memiliki dorongan untuk mencapai sesuatu akan cenderung lebih optimis, bahkan ketika menghadapi kegagalan.

Karena menjadi efek atau dampak dari dimensi kecerdasan emosional lainnya, keterampilan sosial dapat dikenali dalam pekerjaan dengan berbagai cara. Misalnya, memiliki kemahiran mengelola tim kerja—sebagai hasil dari empati

dalam kerja. Selain itu, ahli dalam memengaruhi – sebagai manifestasi kesadaran diri, pengaturan diri dan juga empati. Dengan motivasi, akan membuat seseorang menjadi kolaborator yang hebat; semangat untuk bekerja dengan orang lain, dan orang tersebut akan terdorong untuk mencari Solusi atas persoalan yang muncul.

Selain Golleman, ada pula gagasan lain yang mengemukakan adanya ciri atau karakter yang seharusnya dimiliki oleh pemimpin. John Adair mengidentifikasi tujuh kualitas dalam kepemimpinan: 1) antusiasme; 2) integritas; 3) kuat atau tangguh (*thougness*); 4) keterbukaan (*fairness*); 5) keramahan atau bersahabat (*warmth*); 6) rendah hati (*humility*); 7) percaya diri (*confidence*) (Thomas, 2004). Sedangkan Kirkpatrick dan Locke (dalam Bertocci, 2009) mengidentifikasi beberapa karakteristik yang ditunjukkan oleh pemimpin; a) Pencapaian (*achievement*). Kebutuhan pencapaian sesuatu seorang pemimpin adalah dasar untuk menyelesaikan proyek yang sulit mendapatkan pengalaman berharga, memulai dan menyelesaikan proyek tersebut; b) Ambisi (*ambition*). Ambisi seorang pemimpin mendorong pembelajar untuk merumuskan sasaran yang menantang untuk dicapai; c) Energi (*Energy*). Seorang pemimpin memfokuskan energinya demi keberhasilan proyek (tanggungjawab) yang didambakan dan diinginkannya; d) Keuletan (*Tenacity*). Seorang pemimpin menunjukkan kekuatan yang stabil sama dalam menyelesaikan proyek-proyek (tugas-tugas) yang sulit dan

penuh tantangan; e) Inisiatif (*Initiative*). Seorang pemimpin lebih proaktif daripada reaktif, mencari peluang-peluang dibandingkan larut dalam keraguan.

Menurut Gollemen, kecerdasan emosional yang merupakan penentu seseorang akan menjadi pemimpin hebat atau bukan, ternyata sejalan dengan gagasan Kirk Patrick dan Locke serta gagasan John Adair. Lima dimensi kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan kecerdasan sosial bukanlah sifat-sifat orang yang ada dengan sendirinya. Namun, sifat-sifat yang tergambar dalam dimensi-dimensi tersebut haruslah dipersiapkan atau dikembangkan oleh setiap orang yang ingin memiliki kualitas kepemimpinan yang baik. Pengembangan diri tersebut akan lebih baik dilakukan sejak dini dan perlu dilakukan secara terus menerus sepanjang hidup.

### **C. Metodologi**

Penelitian ini menggunakan mahasiswa Program Studi Administrasi Perkantoran peserta PKL periode Januari – Februari 2024 sebagai sumber data. Data yang dipergunakan adalah kegiatan yang dilakukan mahasiswa dengan pengalaman-pengalamannya selama mengikuti program PKL di tempat masing-masing.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner dengan pertanyaan terbuka dan tertutup. Kuesioner digunakan untuk menggali aktivitas dan pengalaman mahasiswa berinteraksi dengan berbagai pihak. Kuesioner juga digunakan untuk menggali tanggapan mahasiswa

terhadap pengalaman selama PKL dengan mengacu pada lima dimensi kecerdasan emosional menurut Golleman.

Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Mengacu pada tahap-tahap penelitian kualitatif yang dikemukakan oleh Sirajuddin (2017), maka menggunakan tahap-tahap analisis yang meliputi, **pertama**, reduksi data. Data yang digunakan adalah khusus data pengalaman mahasiswa yang terkait dengan potensinya dalam pengembangan jiwa kepemimpinan. **Kedua**, penyajian data. Data disajikan secara deskriptif naratif dan dengan menampilkan kecenderungan tanggapan mahasiswa terhadap pengalamannya dengan menggunakan kerangka lima dimensi kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Daniel Golleman. **Ketiga**, penarikan Kesimpulan. Kesimpulan dibuat dengan cara mengaitkan pengalaman-pengalaman mahasiswa selama mengikuti PKL dengan potensinya dalam membentuk karakter atau nilai-nilai kepemimpinannya.

### **D. Hasil dan Pembahasan**

Pengalaman selama mengikuti PKL dapat dikelompokkan ke dalam enam pengalaman, yaitu pengalaman berinteraksi dengan atasan, pengalaman berinteraksi dengan rekan kerja, pengalaman berinteraksi dengan pelanggan atau tamu, pengalaman mengejar target waktu/jumlah/mutu, dan pengalaman berbicara di depan umum, dan pengalaman membuat Keputusan/pemecahan masalah.

a. Pengalaman berinteraksi dengan atasan meliputi: mengantarkan surat,

menerima perintah untuk menyampaikan pesan pada karyawan lain, meminta tanda tangan, membantu menerima tamu, memberikan disposisi surat, mengikuti rapat, diberi tugas menginput data, diajak berdiskusi tentang email, diajak rapat dan bertemu Pj. Walikota, diajak mengikuti perjalanan dinas, diajak presentasi promosi, dan diajak berdiskusi empat mata tentang human capital.

Pengalaman bertemu, berdialog, atau berinteraksi dengan atasan atau pimpinan menjadi pengalaman yang sangat berharga. Pengalaman berinteraksi tersebut dapat menjadi momentum pengembangan diri. Dengan aneka pengalaman tersebut kecerdasan emosional dapat mengalami perkembangan. Pengendalian diri, motivasi, dan keterampilan sosial dapat berpotensi mengalami perkembangan. Ketika berinteraksi dengan pimpinan, tentunya para mahasiswa tidak akan bersikap semaunya. Sebaliknya, para mahasiswa akan berusaha menjaga kepercayaan, melakukan segala sesuatu semaksimal mungkin, dan berusaha memahami atau menyesuaikan isi pembicaraan. Selanjutnya, motivasi dalam diri mahasiswa juga dapat mengalami perkembangan. Kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan, atribut-atribut yang ada pada pimpinan, serta fasilitas yang melekat pada pimpinan dapat menumbuhkan kekaguman yang berpotensi menumbuhkan motivasi untuk meraih hal yang serupa pada masa yang akan datang. Komponen kecerdasan emosional lain yang berpotensi mengalami peningkatan adalah keterampilan

sosial. Ketika berinteraksi dengan pimpinan, para mahasiswa akan berusaha menjaga hubungan baik, menghargai, menghormati, serta menjaga lancarnya seluruh bentuk kerjasama di kantor tersebut.

b. Pengalaman berinteraksi dengan rekan kerja meliputi: mengerjakan tugas bersama, diajak tugas luar, menginput data bersama, memberikan surat, menyampaikan pesan, merekap arsip bersama, menyiapkan ruang rapat, berdiskusi tentang pekerjaan, membantu menyusun laporan kerja, membuat konten medsos bersama, dan mengumpulkan data.

Pengalaman berinteraksi dengan karyawan akan dapat mengembangkan komponen kecerdasan emosional. Bekerja bersama karyawan dapat menumbuhkan empati. Tugas yang sedang dikerjakan oleh karyawan lain, kesulitannya, persoalan yang dihadapi, rasa tanggungjawabnya yang dilihat atau bahkan juga dirasakan oleh para mahasiswa dapat menjadi bahan refleksi dalam dirinya. Selain dapat menumbuhkan empati, interaksi dan momentum bersama karyawan lain dalam proses penyelesaian tugas dan tanggungjawab dapat menginspirasi mengenai perlunya saling membantu dan bekerjasama dalam proses penyelesaian tugas. Mahasiswa dapat merefleksikan pentingnya saling menjaga relasi satu dengan yang lain. Mahasiswa juga dapat berlatih bagaimana dirinya bersikap dan memerankan diri ketika berada di antara karyawan lain. Mahasiswa juga dapat mengerti bagaimana segala bentuk egoisme dapat mengganggu

tim kerja. Dengan pengalaman semacam ini, mahasiswa dapat mengoptimalkan keterampilan sosialnya pada waktu yang akan datang.

c. Pengalaman berinteraksi dengan pelanggan/tamu meliputi: membantu menjelaskan kegiatan pimpinan, menerima surat/barang, menyapa pelanggan, menyampaikan informasi yang dibutuhkan, melayani kebutuhan tamu, menelepon kepada calon pelanggan, memfoto kopi dokumen pelanggan, membantu promosi produk, dan melayani pelamar kerja

Tamu atau pelanggan menjadi pihak eksternal yang sangat dihormati, sehingga seluruh unsur yang ada di dalam organisasi akan melakukan segala upaya untuk melayani dengan sebaik-baiknya. Pelayanan kepada tamu atau pelanggan yang berorientasi pada kepuasan tamu atau pelanggan akan menjadi sarana pengembangan diri yang efektif. Ketika para mahasiswa bertemu dan melayani tamu atau pelanggan tentu saja akan melayani dengan sebaik-baiknya. Sikap seperti itu tanpa sadar akan mengembangkan kecerdasan emosionalnya, misalnya dalam komponen kesadaran diri, pengendalian diri, empati, dan keterampilan sosial.

d. Pengalaman mengejar target waktu/jumlah/mutu meliputi: merevisi daftar surat yang akan dimusnahkan, mengarsip surat masuk yang akan dimusnahkan dengan waktu yang cepat, mengerjakan laporan BPJS kelas 2 untuk 500 pasien selama dua minggu, mengejar 140 calls per hari, mengejar target SPK minimal tiga dalam satu minggu, membuat daftar rumpun kemantren

dalam dua hari, melayani pelanggan sesuai prosedur, datang di kantor tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan surat menyurat sebelum pulang, menyelesaikan data di excel selama satu bulan, mengarsip Surat Keputusan Dekan dalam satu hari harus selesai 30 SK, target waktu menyelesaikan revisi laporan evaluasi, ditarget waktu menginput data, ditarget waktu dan jumlah mengarsip secara digital, menyiapkan bahan presentasi dalam waktu satu minggu, menyelesaikan tugas yang harus selesai dalam satu hari, membuat laporan bulanan, *scanning* dokumen untuk arsip karena dokumen tersebut harus segera dikirimkan ke tempat lain.

Bekerja di bawah target akan dapat mengembangkan kemampuan seseorang. Mahasiswa akan terbiasa bekerja di bawah tekanan. Pengalaman mahasiswa mengerjakan tugas dengan dibatasi oleh target akan berguna sekali untuk meningkatkan kecerdasan emosionalnya. Komponen pengendalian diri dan motivasi akan dapat meningkat, karena segala upaya dan kemampuan akan dicurahkan supaya target dapat terpenuhi. Dengan bekerja di bawah target, akan dapat membiasakan seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin, serta berkomitmen pada prioritas.

e. Pengalaman berbicara di depan umum mencakup: ketika memperkenalkan diri dan berpamitan, memimpin doa pagi, evaluasi pekerjaan per bulan, membuka rapat dan sebagai notulen rapat, diskusi di ruang kerja, ikut lomba pidato Bahasa Indonesia, menjadi MC dalam General Staff meeting, dan menjadi pj MC kegiatan rutin mingguan.

Pengalaman berbicara di depan umum yang diperoleh oleh para mahasiswa akan dapat mengembangkan kecerdasan emosionalnya. Berbicara di depan umum membutuhkan kemampuan-kemampuan yang banyak, penguasaan materi, mental percaya diri yang baik, serta kelancaran dan kejelasan mengutarakan pikiran. Komponen pengendalian diri akan dapat ditingkatkan dengan pengalaman berbicara di depan umum. Selanjutnya berbicara di depan umum akan dapat menunjukkan citra diri seseorang dan memunculkan peluang atau kesempatan karier karena menjadi lebih dikenal.

f. Pengalaman membuat Keputusan/memecahkan masalah mencakup: membuat aplikasi pengurusan surat dengan Ms Access, memberi masukan untuk masalah kearsipan, bernegosiasi dengan pelanggan, mencari jalan keluar ketika email bermasalah, mencari solusi computer yang tidak dapat beroperasi, mencari cara terhadap masalah penyimpanan arsip,

Pengalaman membuat keputusan atau memecahkan masalah menjadi hal yang penting bagi peningkatan kecerdasan emosional para mahasiswa. Pengalaman tersebut akan berguna bagi hidup pribadi dan profesionalnya di masa yang akan datang. Membuat keputusan dan memecahkan masalah memerlukan kemampuan penguasaan persoalan, memiliki data atau informasi yang cukup, kemampuan melakukan analisis, serta keberanian mengambil resiko. Komponen kesadaran diri, pengendalian diri dan motivasi dapat dikembangkan dengan pengalaman tersebut.

Kaitan pengalaman dan kecerdasan emosional mahasiswa selama mengikuti PKL dapat dilihat pada jawaban-jawaban mahasiswa setelah selesai mengikuti PKL. Tentu jawaban tersebut bukan semata-mata sebagai hasil atau dampak pengalaman PKL saja, namun juga rangkaian pengalaman-pengalaman sebelumnya. Namun, paling tidak ketika menjawab pertanyaan-pertanyaan mahasiswa akan mengingat kembali pengalamannya selama PKL.

### 1. Komponen Kesadaran Diri

Tanda	Ya	Tidak	Ragu-ragu
Semakin percaya diri	74 %	11 %	15 %
Semakin realistis	94 %	6 %	
Semakin memiliki rasa humor	51 %	31 %	18 %

Secara umum komponen kesadaran diri mahasiswa sudah baik, yaitu sebagian besar telah memiliki rasa percaya diri, menjadi orang yang semakin realistis, serta memiliki rasa

humor tinggi. Namun ada beberapa mahasiswa lain yang rasa humor dan percaya dirinya masih perlu ditingkatkan.

2. **Komponen Pengendalian Diri**

Tanda	Ya	Tidak	Ragu-ragu
Semakin dapat dipercaya dan berintegritas	59 %		41 %
Semakin dapat menerima kondisi yang tidak jelas	78 %	9 %	13 %
Semakin terbuka pada perubahan	90 %	5 %	5 %

Ketika dilakukan survei, setelah mengikuti PKL tingkat pengendalian diri para mahasiswa dapat dikatakan tinggi. Sebagian besar mahasiswa merasa semakin dapat dipercaya dan berintegritas; semakin dapat

menerima kondisi yang tidak jelas; dan semakin terbuka pada perubahan. Namun masih terdapat beberapa mahasiswa yang masih perlu melakukan latihan pengendalian diri.

3. **Komponen Motivasi**

Tanda	Ya	Tidak	Ragu-ragu
Semakin terdorong mencapai target	100 %		
Semakin optimis menghadapi kegagalan	100 %		
Semakin berkomitmen dengan kelompok/organisasi	77 %		23 %

Setelah selesai melakukan PKL, mahasiswa semakin memiliki motivasi. Para mahasiswa semakin terdorong mencapai target, semakin optimis menghadapi kegagalan, dan

semakin berkomitmen dengan kelompok/ organisasi. Aneka pengalaman selama PKL berdampak pada motivasi mahasiswa.

4. **Komponen Empati**

Tanda	Ya	Tidak	Ragu-ragu
Semakin dapat menghargai kemampuan orang lain	95 %		5 %
Semakin dapat menghargai perbedaan	100 %		
Semakin terdorong membantu orang lain	86 %	5 %	9 %

Setelah mengalami berbagai pengalaman berinteraksi di tempat PKL, empati mahasiswa menunjukkan tingkat yang baik. Para mahasiswa merasakan semakin dapat

menghargai kemampuan orang lain, semakin dapat menghargai perbedaan, dan semakin terdorong membantu orang lain.

5. Komponen Keterampilan Sosial

Tanda	Ya	Tidak	Ragu-ragu
Semakin ingin melakukan sesuatu/perubahan bersama teman	90 %	5 %	5 %
Semakin mampu mengajak/memengaruhi orang lain	73 %	5 %	22 %
Semakin mampu membentuk/mengelola tim	73 %	5 %	22 %

Dalam komponen keterampilan sosial, meskipun para mahasiswa secara umum menunjukkan tingkat yang baik, namun masih terdapat beberapa mahasiswa yang belum merasa berkembang. Secara umum mahasiswa merasa semakin ingin melakukan sesuatu atau perubahan bersama-sama, mahasiswa merasa semakin mampu mengajak/mempengaruhi orang lain, dan mahasiswa merasa semakin mampu membentuk/mengelola tim.

Bila dilihat, komponen kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial para mahasiswa yang mengikuti PKL secara umum menunjukkan tingkat yang tinggi. Kemudian, bila dikaitkan dengan pengalaman-pengalaman yang diperoleh selama PKL maka interaksi dengan atasan, interaksi dengan rekan kerja, interaksi dengan pelanggan/tamu dapat berpengaruh beberapa komponen kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Pengalaman mengejar target baik waktu, jumlah, atau mutu pekerjaan akan dapat meningkatkan komponen motivasi. Pengalaman berbicara di depan umum dapat meningkatkan komponen pengaturan diri dan keterampilan sosial. Sedangkan pengalaman membuat keputusan atau

memecahkan masalah memiliki dampak positif pada motivasi dan empati.

**E. Kesimpulan**

Pengalaman akan memiliki manfaat besar untuk kehidupan di kemudian hari. Kualitas kepemimpinan seseorang juga ditentukan oleh pengalaman sebelumnya. Salah satu penentu kualitas kepemimpinan adalah kecerdasan emosional. Menurut Golleman, kecerdasan emosional menentukan kepemimpinan seseorang. Kecerdasan emosional akan mengalami perkembangan apabila dilatih dan dibiasakan sehingga menjadi sebuah pengalaman. Program Studi Administrasi Perkantoran memiliki program yaitu Praktik Kerja Lapangan (PKL) bagi para mahasiswa semester akhir. PKL diharapkan menjadi kesempatan bagi mahasiswa mengalami praktik kerja secara langsung. Aneka pengalaman selama mengikuti PKL diharapkan dapat membantu meningkatkan kepemimpinan mahasiswa dengan berkembangnya kecerdasan emosionalnya. Selama mengikuti PKL periode Januari – Februari 2024 dapat diketahui banyak sekali pengalaman yang didapat para mahasiswa. Ungkapan-ungkapan

pengalaman di tempat PKL dan persepsi terhadap komponen-komponen kecerdasan emosional menunjukkan bahwa pengalaman PKL memiliki potensi peningkatan kepemimpinan mahasiswa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amit, Karin. (2009) *Leadership-shaping experiences: a comparative study of leaders and non-leaders*. Leadership & Organization Development Journal Vol. 30 No. 4, pp. 302-318.  
[https://www.researchgate.net/publication/238326296\\_Leadership-shaping\\_experiences\\_A\\_comparative\\_study\\_of\\_leaders\\_and\\_non-leaders](https://www.researchgate.net/publication/238326296_Leadership-shaping_experiences_A_comparative_study_of_leaders_and_non-leaders)
- Anwar, HM. Muh. (2023). *Membangun Jiwa Kepemimpinan Mahasiswa*. Educational Leadership. Volume 2, Nomor 2, Agustus – Januari. [https://www.google.com/search?q=Anwar%2CHM.+Muh.+\(2023\).+Membangun+Jiwa+Kepemimpinan+Mahasiswa%2C+Educational+Leadership%2C+Volume+2%2C+Nomor+2%2C+Agustus+%E2%80%93+Januari.&rlz=1C1CHBF\\_enID1056ID1056&oq=Anwar%2CHM.+Muh.+\(2023\).+Membangun+Jiwa+Kepemimpinan+Mahasiswa%2C++Educational+Leadership%2C+Volume+2%2C+Nomor+2%2C+Agustus+%E2%80%93+Januari.+&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEUYOdIBCjIyOTA5ajBqMTW oAgiwAgE&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Anwar%2CHM.+Muh.+(2023).+Membangun+Jiwa+Kepemimpinan+Mahasiswa%2C+Educational+Leadership%2C+Volume+2%2C+Nomor+2%2C+Agustus+%E2%80%93+Januari.&rlz=1C1CHBF_enID1056ID1056&oq=Anwar%2CHM.+Muh.+(2023).+Membangun+Jiwa+Kepemimpinan+Mahasiswa%2C++Educational+Leadership%2C+Volume+2%2C+Nomor+2%2C+Agustus+%E2%80%93+Januari.+&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEUYOdIBCjIyOTA5ajBqMTW oAgiwAgE&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Bass, Bernard M. (1981). *Stogdill's handbook of leadership*. The Free Press A Division of Macmillan Publishing Co., Inc. US.
- Bertocci, I. David. (2009). *Leadership in Organizations: There Is a Difference between Leaders and Managers*. University Press of America.
- Goleman, Daniel. (2004). *What Makes a Leader?*. Harvard Business Review. January 2004.
- Grimard M Céleste, Sabrina Pellerin. (2018). *Developing Leadership Through Leadership Experiences: An Action Learning Approach*. Developments in Business Simulation and Experiential Learning. Volume 45.  
[https://www.google.com/search?q=Grimard+M+C%3%A9leste%2C+Sabrina+Pellerin%2C+Developing+Leadership+Through+Leadership+Experiences%3A+An+Action+Learning+Approach%2C+Developments+in+Business+Simulation+and+Experiential+Learning%2C+Volume+45%2C+2018&rlz=1C1CHBF\\_enID1056ID1056&oq=Grimard+M+C%3%A9leste%2C+Sabrina+Pellerin%2C+Developing+Leadership+Through+Leadership+Experiences%3A+An+Action+Learning+Approach%2C+Developments+in+Business+Simulation+and+Experiential+Learning%2C+Volume+45%2C+2018&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEUYOdIBCjIyOTA5ajBqMTW oAgiwAgE&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Grimard+M+C%3%A9leste%2C+Sabrina+Pellerin%2C+Developing+Leadership+Through+Leadership+Experiences%3A+An+Action+Learning+Approach%2C+Developments+in+Business+Simulation+and+Experiential+Learning%2C+Volume+45%2C+2018&rlz=1C1CHBF_enID1056ID1056&oq=Grimard+M+C%3%A9leste%2C+Sabrina+Pellerin%2C+Developing+Leadership+Through+Leadership+Experiences%3A+An+Action+Learning+Approach%2C+Developments+in+Business+Simulation+and+Experiential+Learning%2C+Volume+45%2C+2018&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEUYOdIBCjIyOTA5ajBqMTW oAgiwAgE&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Klingborg, J Donald. (2006). *What Is Leadership?*. Journal of Veterinary Medical Education. February.



Saleh, Sirajuddin. (2017). *Analisis Data Kualitatif*. Pustaka Ramadhan. Bandung.

Thomas, Neil (ed.). (2004) *The John Adair Handbook of Management and Leadership*, Thorogood Ltd, 2007

## BIODATA PENULIS

1. **Monica Valencia Joseph Sugiyanto**, lahir di Tangerang tanggal 12 Juni 2002 menyelesaikan pendidikan Prodi D3 Administrasi Perkantoran ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta pada Tahun 2023.
2. **Dwiatmodjo Budi Setyarto**, lahir di Jakarta tanggal 22 Januari 1974. Tahun 1997 menyelesaikan pendidikan jurusan S1 Ilmu Administrasi, Prodi S1 Administarsi Negara, Universitas Diponegoro Semarang. Tahun 2012 menyelesaikan S2 Manajemen dan Kebijakan Publik/Master of Public Administration di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Tahun 2006 mulai mengajar di ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta sebagai dosen DPK LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta. Matakuliah yang diampu: Tata Persuratan Dinas, Manajemen Arsip Inaktif dan Statis, MSDM, dan Metodologi Penelitian.
3. **Ignasius Triyana**, S.I.P., M.M., lahir di Sleman, 5 September 1967. Tahun 1994 menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Tahun 2000 menyelesaikan pendidikan S2 Magister Manajemen Universitas Indonusa Esa Unggul Jakarta. Tahun 1994 sampai sekarang menjadi dosen tetap Program Studi Administrasi Perkantoran ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu: Manajemen Kantor, Kepemimpinan, dan Manajemen Keuangan & Perbankan.
4. **Mateus Susanto**, lahir di Yogyakarta 21 September 1966. Tahun 1991 menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Administrasi Negara Fisipol Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Tahun 2000 menyelesaikan pendidikan S2 Program Studi Ketahanan Nasional Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu: Teknologi Perkantoran, Manajemen Kearsipan, Kewirausahaan dan Pancasila. Jabatan fungsional: Asisten Ahli
5. **G. Jarot Windarto**, lahir di Yogyakarta pada tanggal 27 Februari 1965. Tahun 1991 menyelesaikan Pendidikan Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Tahun 1996 menyelesaikan Pendidikan Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Sejak 1992 sampai sekarang menjadi dosen tetap Program Studi Manajemen ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Penulis memiliki pengalaman mengajar untuk mata kuliah Manajemen Pemasaran, Manajemen Operasi, Etika Bisnis dan Pengantar Bisnis. Jabatan Fungsional: Lektor Penata III/c.
6. **Yulius Pribadi**, lahir di Sleman tanggal 5 Juli 1973. Tahun 2002 menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Ilmu Komunikasi, FISIPOL Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Tahun 2012 menyelesaikan pendidikan S2 pada Program Studi Manajemen Komunikasi Universitas Sebelas Maret Surakarta. Sejak Tahun 2002 sampai sekarang menjadi dosen tetap ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Mata Kuliah yang diampu : Government Relations, Manajemen Kritis, Aplikasi komputer Kehumasan, Desain Grafis, Fotografi, Strategi Komunikasi Pemasaran, Retorika.

7. **FX. Indrojiono**, lahir di Yogyakarta. Latar belakang pendidikan tinggi di Akademi Bahasa Asing Santo Pignatelli Surakarta (1983), Universitas Sebelas Maret Surakarta, Jurusan Sastra dan Budaya Indonesia (1984). Pada tahun 1997 melanjutkan studi S2 di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, Jurusan sastra Inggris, Program studi Pengkajian Amerika. Tahun 1991 sampai sekarang menjadi dosen tetap Program Studi Administrasi Perkantoran ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu: Bahasa Indonesia, Spoken Secretarial English. Jabatan Fungsional Lektor.
8. **Ch. Kurnia Dyah Marhaeni**, lahir di Salatiga, 31 Desember 1970. Tahun 1994 menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Komunikasi Massa Fisip Universitas Sebelas Maret Surakarta. Tahun 2002 menyelesaikan pendidikan S2 Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Tahun 1996 sampai sekarang menjadi dosen tetap Program Studi Hubungan Masyarakat ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Mata Kuliah yang diampu: Manajemen Public Relations, Corporate Event Manajemen, Penulisan Naskah Public Relations dan Employee Relations. Jabatan Fungsional: Lektor.
9. **Petrus Sutono**, lahir di Sleman tanggal 16 Juni 1970. Tahun 1996 menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Tahun 1998 menyelesaikan pendidikan S2 pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Tahun 2011 Menyelesaikan pendidikan S2 pada Program Studi Pasca Sarjana Magister Teknik Informatika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Sejak tahun 1998 sampai sekarang menjadi dosen tetap Program Studi Manajemen ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu adalah Perpajakan, Sistem Informasi Manajemen, Kewirausahaan, dan Perilaku Konsumen.

## **PETUNJUK BAGI PENULIS JURNAL ILMU SOSIAL CARITAS PRO SERVIAM**

1. Naskah merupakan suatu kajian masalah bidang Ilmu Ekonomi, Sosial dan Humaniora baik hasil penelitian maupun hasil pemikiran yang belum pernah dipublikasikan. Naskah ditulis berdasarkan kaidah penulisan Bahasa Indonesia yang baik dan benar Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI). Naskah diketik dengan huruf Times News Roman, ukuran 12, spasi ganda, dicetak di atas kertas HVS ukuran kwarto sebanyak 10-30 halaman.
2. Judul tidak lebih 12 kata, ditulis dengan huruf kapital 14, spasi tengah
3. Nama penulis dicantumkan tanpa gelar
4. Abstrak ditulis dalam satu paragraph, maksimum 200 kata, dengan ketikan spasi 1 dan dicetak miring. Abstrak ditulis dalam bahasa Inggris bagi naskah Bahasa Indonesia dan ditulis dalam Bahasa Indonesia bagi naskah Bahasa Inggris. Abstrak disertai kata-kata kunci (*key words*)
5. Sistematika naskah hasil penelitian:
  - a. Judul
  - b. Abstrak
  - c. Pendahuluan
  - d. Metode Penelitian
  - e. Hasil dan Pembahasan
  - f. Kesimpulan dan Saran
  - g. Daftar Pustaka
6. Sistematika naskah hasil Pemikiran:
  - a. Judul
  - b. Abstrak
  - c. Pendahuluan
  - d. Pembahasan
  - e. Penutup atau Kesimpulan
  - f. Daftar Pustaka
7. Ketentuan Penulisan Daftar Pustaka
  - a. Penulis diurutkan berdasarkan alfabetis, nama akhir/ keluarga sebagai urutan pertama atau nama institusi yang bertanggung jawab atas tulisan. Nama penulis diakhiri tanda titik (.)
  - b. Tuliskan tahun terbit karya pustaka dan diakhiri tanda titik (.)
  - c. Tuliskan judul karya pustaka dari seorang penulis lebih dari satu, penulisan diurutkan secara kronologis waktu penerbitan
  - d. Penulisan referensi dari internet terdiri: judul, penulis, alamat website dan keterangan akses/ *down load*
8. Gambar, grafik, dan tabel disajikan dengan diberi nomor urut dan sumber

9. Biodata ditulis dalam bentuk narasi memuat nama lengkap, tanggal dan tempat lahir, keterangan selesai pendidikan S1/S2/S3, pekerjaan, alamat e mail, bidang kerja/ bidang ajar dan karya ilmiah yang pernah ditulis \
10. Naskah yang dikirim dapat:
  - a. Diterima tanpa perbaikan
  - b. Diterima dengan perbaikan dari redaksi
  - c. Diperbaiki oleh penulis dan dipertimbangkan dalam rapat dewan redaksi
  - d. Ditolak karena kurang memenuhi syarat