

## Budaya Demokrasi dalam Pemilihan Kepemimpinan untuk Meningkatkan Partisipasi dan Kinerja di Outlet Ngunut Community

Muh Ibnu Sholeh<sup>1</sup>, Sevia Umi Wardini<sup>2</sup>, Riyanto<sup>3</sup>, Ulvia Fatkurin Fuad<sup>4</sup>, Fakhruddin Alfarisy<sup>5</sup>, Sutrisno<sup>6</sup>, Nur 'Azah<sup>7</sup>, Imam Prasetya<sup>8</sup>

<sup>1-7</sup> Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, STAI Kh Muhammad Ali Shodiq Tulungagung, Indonesia.

<sup>8</sup> Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang, Indonesia.

Penulis korespondensi : Muh Ibnu Sholeh  
E-mail : indocellular@gmail.com

Diterima: 03 Desember 2024 | Direvisi: 03 Januari 2025 | Disetujui: 10 Januari 2025

### Abstrak

Pemilihan kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi keberlanjutan dan kemajuan organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi proses pemilihan ketua dan pengurus baru di Outlet Ngunut Community (ONC) pada tahun 2024, yang diharapkan dapat memperkuat struktur organisasi, meningkatkan kinerja kepemimpinan, dan memperbaiki budaya organisasi. Proses pemilihan ini melibatkan seluruh anggota ONC, dengan tujuan untuk memastikan transparansi, demokrasi, dan partisipasi aktif dalam memilih pemimpin yang kompeten dan inovatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis dengan pendekatan survei kepuasan anggota terhadap proses pemilihan, pemungutan suara, serta acara serah terima jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pemilihan kepemimpinan di ONC berlangsung transparan dan demokratis, dengan partisipasi anggota yang tinggi. Survei kepuasan anggota mengungkapkan tingkat kepuasan yang positif terhadap kualitas proses pemilihan dan acara serah terima jabatan, yang mencerminkan keberhasilan dalam menciptakan suasana organisasi yang lebih terbuka dan partisipatif. Pemilihan kepemimpinan ini diharapkan dapat membawa perubahan positif dalam budaya organisasi, memperkuat komitmen anggota, dan meningkatkan efektivitas program kerja ONC di masa depan.

**Kata kunci:** Pemilihan Kepemimpinan, Transparansi, Demokrasi, Partisipasi Anggota, Budaya Organisasi.

---

## PENDAHULUAN

Pemilihan kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah proses yang sangat penting untuk menjaga keberlanjutan dan perkembangan organisasi tersebut. Kualitas kepemimpinan yang baik memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pemimpin yang kompeten dapat mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan dengan efisien, memotivasi anggota untuk bekerja secara optimal, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif. Oleh karena itu, pemilihan kepemimpinan merupakan langkah strategis yang memiliki peran besar dalam menentukan arah organisasi, termasuk dalam konteks pemilihan kepemimpinan di Outlet Ngunut Community (ONC). Proses pemilihan ketua dan pengurus baru di ONC yang dilakukan pada tahun 2024 ini bukan hanya bertujuan untuk memperbaharui kepemimpinan yang ada, tetapi juga untuk memperkuat struktur organisasi, memperbaiki kinerja kepemimpinan, serta meningkatkan partisipasi anggota (Malindo et al., 2024). Dalam harapan yang lebih besar, pemilihan yang transparan, demokratis, dan melibatkan seluruh anggota ini

akan membawa dampak positif bagi budaya organisasi dan menciptakan pemimpin serta pengurus yang berkompeten, inovatif, dan berkomitmen dalam mencapai visi serta misi organisasi.

ONC adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang pengembangan komunitas dengan visi yang jelas, yakni menjadi wadah yang memberdayakan anggotanya dan berperan aktif dalam meningkatkan kualitas kehidupan sosial dan budaya masyarakat setempat. Sebagai sebuah organisasi yang bergerak di tengah masyarakat, ONC memiliki peran yang cukup penting dalam menciptakan perubahan sosial yang positif melalui berbagai program kegiatan yang dijalankan. Oleh karena itu, pemilihan kepemimpinan di ONC menjadi sangat krusial. Pemimpin yang terpilih diharapkan mampu membawa organisasi menuju arah yang lebih baik, memaksimalkan potensi anggotanya, serta menciptakan iklim kerja yang produktif dan harmonis (Kurniati et al., 2023). Selain itu, pemilihan kepemimpinan ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa nilai-nilai yang dianut oleh organisasi dapat dijalankan dengan baik, dan setiap langkah yang diambil dapat mendukung pencapaian tujuan bersama (Sholeh, 2024) dan (Hajar et al., 2024).



*Gambar 1. Proses persiapan Pemilihan Kepemimpinan di ONC Tahun 2024*

Proses pemilihan ketua dan pengurus baru di ONC lebih dari sekadar formalitas tahunan, melainkan merupakan kesempatan untuk melakukan evaluasi dan refleksi terhadap kinerja organisasi selama satu periode kepemimpinan sebelumnya. Setiap calon ketua yang maju dalam pemilihan akan mengemukakan visi dan misi mereka sebagai bentuk komitmen terhadap perubahan dan perbaikan yang ingin dicapai (Syam, 2017). Selain itu, calon ketua juga dituntut untuk mampu menggambarkan bagaimana mereka akan mengelola organisasi agar dapat tetap eksis dan berkembang dalam menghadapi berbagai tantangan di masa depan (Winda Kustiawan et al., 2022). Kampanye yang dilakukan oleh setiap calon ketua menjadi sarana bagi anggota untuk menilai, mendalami, dan memilih pemimpin yang dianggap paling memiliki kapasitas dan kredibilitas untuk membawa ONC ke arah yang lebih baik (Siregar et al., 2021).



*Gambar 2. Proses Pemilihan Kepemimpinan di ONC Tahun 2024*

Proses pemilihan di ONC diadakan dengan mekanisme pemungutan suara yang transparan dan demokratis, memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh anggota untuk memilih calon yang mereka anggap paling tepat untuk memimpin (Saleh, 2008). Melibatkan 21 orang anggota, pemilihan ini merupakan langkah awal dalam menciptakan keterlibatan aktif dari anggota dalam pengambilan keputusan organisasi. Setiap anggota yang hadir pada pemilihan diberikan hak suara untuk memilih calon ketua yang mereka yakini dapat mewujudkan visi dan misi ONC (Sitorus & Sitorus, 2023). Selain pemilihan ketua, anggota juga turut berpartisipasi dalam pemilihan pengurus baru yang meliputi sekretaris, bendahara, serta koordinator bidang (Zulkarnaen et al., 2020). Pemilihan pengurus ini diatur melalui musyawarah bersama antara ketua terpilih dan anggota aktif ONC.

Salah satu tahapan yang sangat penting dalam proses pemilihan kepemimpinan ini adalah acara serah terima jabatan (Shahreza, 2017). Acara ini menjadi simbol transisi kepemimpinan yang memastikan bahwa kepemimpinan yang baru akan melanjutkan dan mengembangkan program-program yang telah dijalankan oleh kepemimpinan sebelumnya (Gusti & Fauzi, 2021). Dalam serah terima jabatan ini, ketua lama akan menyerahkan tanggung jawabnya kepada ketua yang baru terpilih, memberikan laporan kinerja, serta memberikan rekomendasi mengenai hal-hal yang perlu dilanjutkan atau disempurnakan di masa mendatang (Zainuddin & Junaedi, 2021). Sementara itu, ketua baru yang terpilih akan memberikan pidato pengukuhan yang menggarisbawahi komitmennya untuk melanjutkan tugas organisasi, menciptakan perubahan positif, dan memperkenalkan berbagai inovasi yang akan dilaksanakan selama masa kepemimpinannya.

Dalam rangka mengevaluasi proses pemilihan dan kepemimpinan yang telah dilakukan, ONC mengadakan survei kepuasan kepada seluruh anggotanya. Survei ini bertujuan untuk mendapatkan umpan balik dari anggota mengenai bagaimana mereka menilai transparansi, keadilan, dan partisipasi dalam proses pemilihan. Survei juga bertujuan untuk menilai sejauh mana anggota merasa puas dengan hasil pemilihan, apakah mereka percaya bahwa pemilihan tersebut telah mencerminkan nilai-nilai demokrasi dan keterlibatan aktif anggota. Anggota diminta untuk memberikan penilaian terhadap beberapa aspek penting, seperti kualitas acara pemilihan, keterlibatan anggota dalam menentukan keputusan, serta kualitas serah terima jabatan yang berlangsung.

Hasil dari survei ini akan menjadi dasar bagi evaluasi dan perbaikan dalam pemilihan kepemimpinan yang akan datang. Survei ini juga menjadi salah satu cara untuk memastikan bahwa setiap proses yang dilakukan oleh organisasi dapat memenuhi harapan anggotanya. Dengan memperoleh umpan balik yang objektif dan konstruktif dari anggota, ONC dapat terus memperbaiki kualitas pelaksanaan pemilihan kepemimpinan, serta menciptakan organisasi yang lebih baik di masa depan.

Proses pemilihan ketua dan pengurus baru di ONC ini memiliki makna yang lebih dalam daripada sekadar aspek formal. Pemilihan ini merupakan kesempatan bagi anggota untuk merasakan bahwa mereka memiliki peran yang penting dalam menentukan arah organisasi. Dalam konteks ini, proses pemilihan ini juga berfungsi untuk memperkuat budaya organisasi yang demokratis dan partisipatif (Liando, 2014). Melalui kegiatan pemilihan ini, diharapkan anggota dapat merasakan bahwa suara mereka dihargai dan mereka dapat berkontribusi langsung dalam menentukan pemimpin yang akan memimpin organisasi ini. Budaya demokratis yang diterapkan dalam organisasi akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan memberdayakan semua anggota untuk berpartisipasi aktif dalam setiap keputusan yang diambil.

Di samping itu, proses pemilihan ini juga menjadi momentum untuk memperkenalkan nilai-nilai kepemimpinan yang baik kepada seluruh anggota, termasuk integritas, transparansi, tanggung jawab, serta kemampuan untuk mengelola dan memimpin dengan bijaksana (Sanusi & Darmawan, 2016). Nilai-nilai tersebut diharapkan dapat diterapkan oleh ketua dan pengurus yang terpilih dalam menjalankan tugas mereka (Sholeh et al., 2023). Kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai tersebut tidak hanya akan meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang kuat, beretika, dan menghargai keberagaman serta kontribusi setiap anggotanya.

Lebih jauh lagi, pemilihan kepemimpinan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap keberlanjutan dan perkembangan organisasi ONC dalam jangka panjang. Sebagai sebuah organisasi komunitas, ONC tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga bertujuan untuk menciptakan perubahan sosial yang berkelanjutan. Melalui kepemimpinan yang kompeten dan pengurus yang berdedikasi, ONC diharapkan dapat memperluas jangkauan pengaruhnya, memperkuat solidaritas antar anggota, serta menciptakan berbagai program yang memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar (Maulidah et al., 2024).

Secara keseluruhan pemilihan kepemimpinan di ONC bukan hanya sekadar langkah administratif, melainkan juga bagian dari proses strategis untuk memastikan bahwa organisasi ini dapat berkembang dengan baik dan mencapai tujuannya. Proses ini adalah wujud dari partisipasi aktif anggota, transparansi dalam pengambilan keputusan, serta komitmen untuk menciptakan perubahan yang lebih baik. Oleh karena itu, pemilihan kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif akan memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan dan kemajuan ONC, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif bagi masyarakat yang lebih luas.

## **METODE**

### **Metode Pelaksanaan PKM**

Kegiatan PKM ini bertujuan untuk melakukan transformasi budaya organisasi di ONC melalui pemilihan kepemimpinan baru yang dilaksanakan setiap tahun. Kegiatan ini melibatkan seluruh anggota dalam proses pemilihan ketua dan pengurus baru. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah Metode Tindakan (Action Research), yang melibatkan kolaborasi antara peneliti dan anggota komunitas dalam mengidentifikasi masalah, merancang solusi, dan melaksanakan intervensi yang dapat memperbaiki budaya organisasi dan kinerja ONC.

### **Langkah-langkah Pelaksanaan**

Pelaksanaan kegiatan ini dibagi dalam beberapa tahap yang sistematis, sebagai berikut:

#### **Tahap 1: Identifikasi Masalah**

Tujuan dari tahap ini adalah untuk mengetahui tantangan yang dihadapi dalam proses pemilihan kepemimpinan dan kepengurusan yang dapat mempengaruhi budaya organisasi. Proses yang dilakukan meliputi diskusi kelompok dengan anggota untuk menggali permasalahan terkait kepemimpinan dan pengurus lama, wawancara dengan beberapa anggota untuk mendapatkan wawasan tentang pengaruh kepemimpinan saat ini terhadap perkembangan komunitas, serta identifikasi masalah yang berkaitan dengan kurangnya komunikasi, transparansi, atau kinerja kepengurusan yang ada.

#### **Tahap 2: Perencanaan dan Persiapan**

Tahap ini bertujuan untuk menyusun rencana pelaksanaan pemilihan ketua baru, serah terima jabatan, dan pemilihan pengurus baru. Proses yang dilakukan antara lain pengumuman kepada seluruh anggota tentang tanggal pemilihan, syarat calon ketua, dan pengurus baru; sosialisasi aturan dan mekanisme pemilihan kepada seluruh anggota komunitas; penyusunan formulir pendaftaran untuk calon ketua dan pengurus baru; serta pembentukan panitia pemilihan yang independen untuk memastikan jalannya pemilihan yang transparan dan adil.

#### **Tahap 3: Kampanye dan Pemilihan**

Pada tahap ini, tujuan utamanya adalah memberikan kesempatan bagi calon ketua dan pengurus baru untuk mempresentasikan visi, misi, dan program kerja mereka kepada seluruh anggota. Prosesnya meliputi kampanye, di mana setiap calon ketua dan pengurus baru diberikan waktu untuk mempresentasikan visi dan misinya melalui forum terbuka. Pemilihan dilakukan setelah kampanye selesai, menggunakan sistem pemungutan suara one man one vote, yang melibatkan seluruh anggota aktif ONC. Proses pemilihan ini dilakukan secara terbuka dan diawasi oleh panitia independen untuk menjaga integritas pemilihan.

#### **Tahap 4: Serah Terima Jabatan**

Tujuan dari tahap ini adalah menjamin kelancaran proses transisi kepemimpinan dan memberi kesempatan kepada ketua baru untuk memulai tugasnya dengan pemahaman yang baik. Serah terima jabatan dilakukan antara ketua lama dan ketua baru dengan simbolis menyerahkan dokumen laporan kinerja dan rencana kerja. Evaluasi kinerja ketua lama dipresentasikan kepada seluruh anggota untuk refleksi atas capaian dan kekurangan selama masa kepemimpinan. Ketua baru kemudian menyampaikan komitmennya dan siap melanjutkan program yang ada dengan perbaikan dan inovasi yang diusulkan.

#### **Tahap 5: Evaluasi dan Refleksi**

Pada tahap akhir ini, dilakukan refleksi terhadap proses pemilihan dan serah terima jabatan, serta menilai pengaruh perubahan kepemimpinan terhadap budaya

organisasi. Diskusi reflektif antara anggota dan pengurus baru diadakan mengenai proses pemilihan, tantangan yang dihadapi, dan hasil yang dicapai. Survei atau wawancara dilakukan untuk menilai kepuasan anggota terhadap proses pemilihan dan kepemimpinan baru. Analisis hasil survei akan digunakan untuk mengevaluasi apakah kegiatan ini berhasil mencapai tujuan transformasi budaya organisasi dan peningkatan kinerja.

### Pengumpulan Data

Data akan dikumpulkan melalui beberapa metode, antara lain:

**Observasi:** Peneliti akan mengamati secara langsung jalannya pemilihan dan proses serah terima jabatan untuk menilai apakah ada masalah atau hal-hal yang perlu diperbaiki.

**Wawancara:** Wawancara dengan anggota komunitas akan dilakukan untuk mengetahui persepsi mereka tentang proses pemilihan dan perubahan yang terjadi setelah kepemimpinan baru terpilih.

**Survei Kepuasan:** Survei ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan anggota terhadap kepemimpinan baru dan perubahan dalam budaya organisasi ONC.

### Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik kualitatif, seperti analisis tematik untuk wawancara dan survei kepuasan anggota. Observasi langsung akan digunakan untuk melihat dinamika kepemimpinan. Metode Tindakan (Action Research) memungkinkan peneliti untuk tidak hanya mengamati dan menganalisis, tetapi juga berperan aktif dalam proses perubahan yang terjadi. Dalam konteks ini, pemilihan kepemimpinan baru di ONC diharapkan dapat memperbaiki dan mentransformasi budaya organisasi yang lebih produktif, inovatif, dan demokratis.

### Rencana Kegiatan PKM

Tabel 1. Rencana Kegiatan PKM

Tanggal	Kegiatan	Syarat dan Persyaratan
25 November 2024	<b>Rencana Proses Pemilihan Kepemimpinan Baru</b> 1. Pembukaan proses pemilihan ketua baru dan kepengurusan. 2. Pengumuman syarat dan mekanisme pemilihan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calon ketua harus memiliki pengalaman kepemimpinan di ONC selama minimal 1 tahun.</li> <li>- Calon ketua harus mendapat dukungan minimal 10% anggota aktif.</li> <li>- Kandidat memiliki visi dan misi yang jelas.</li> </ul>
26 November 2024	<b>Sosialisasi Proses dan Persyaratan</b> 1. Penyampaian informasi secara terbuka mengenai tahapan pemilihan. 2. Pengumpulan formulir pendaftaran calon ketua dan pengurus baru.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kandidat mengisi formulir pendaftaran dan mengumpulkan dokumen yang dibutuhkan (misal: biodata, visi misi, serta rekomendasi dari anggota).</li> <li>- Menentukan jadwal kampanye calon.</li> </ul>
27 November - 1 Desember 2024	<b>Kampanye Calon Kepemimpinan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Semua calon wajib mempresentasikan</li> </ul>

	Calon ketua dan calon pengurus mempresentasikan visi dan misi mereka kepada anggota komunitas.	program kerja dan visi mereka dalam forum yang terbuka untuk seluruh anggota. - Kampanye berlangsung selama 4 hari.
<b>2 Desember 2024</b>	<b>Pemilihan Kepemimpinan Baru</b> Pelaksanaan pemungutan suara secara langsung untuk memilih ketua baru dan pengurus baru.	- Pemilihan menggunakan sistem voting (misalnya, pemilihan satu orang satu suara). - Hanya anggota yang terdaftar dan aktif yang boleh memilih.
<b>3-5 Desember 2024</b>	<b>Pengumuman Hasil Pemilihan</b> Pengumuman hasil pemilihan ketua dan pengurus baru kepada seluruh anggota komunitas.	- Hasil pemilihan diumumkan secara transparan melalui forum umum. - Hasil dihitung oleh panitia independen yang sudah disepakati.
<b>6 Desember 2024</b>	<b>Penyusunan Pengurus Baru</b> Penyusunan struktur pengurus baru sesuai dengan hasil pemilihan.	- Pengurus baru menyusun daftar kepengurusan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang dibutuhkan. - Memastikan pengurus baru sudah memahami tugas masing-masing.
<b>7-10 Desember 2024</b>	<b>Serah Terima Jabatan</b> 1. Acara resmi serah terima jabatan dari ketua lama ke ketua baru. 2. Laporan kinerja dan evaluasi pengurus lama disampaikan.	- Ketua lama dan ketua baru harus menandatangani serah terima jabatan. - Ketua lama memberikan laporan kinerja selama masa jabatan. - Pengurus baru mengucapkan komitmen mereka terhadap program kerja ke depan.
<b>11-15 Desember 2024</b>	<b>Orientasi dan Pelatihan Pengurus Baru</b> 1. Pelatihan kepemimpinan untuk pengurus baru. 2. Pengurus baru melakukan rapat internal untuk mendiskusikan pembagian tugas dan rencana kerja.	- Pengurus baru diberikan materi tentang manajemen organisasi, kepemimpinan, dan evaluasi program. - Pengurus baru mendiskusikan prioritas kegiatan dan pengembangan komunitas.

<p><b>16-20 Desember 2024</b></p>	<p><b>Pemilihan Kepengurusan Baru</b> Pemilihan pengurus baru yang terpilih akan dimulai setelah proses serah terima jabatan selesai.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengurus baru akan memilih anggota untuk posisi kepengurusan, seperti sekretaris, bendahara, dan divisi lainnya.</li> <li>- Semua anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi dapat dicalonkan untuk posisi kepengurusan.</li> </ul>
<p><b>21-23 Desember 2024</b></p>	<p><b>Pembahasan Program Kerja Pengurus Baru</b> Pengurus baru menyusun dan mendiskusikan program kerja untuk tahun berikutnya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Setiap pengurus mempresentasikan rencana kerjanya sesuai dengan divisi yang mereka pimpin.</li> <li>- Semua anggota diajak untuk memberikan masukan terhadap program yang disusun.</li> </ul>
<p><b>24-26 Desember 2024</b></p>	<p><b>Evaluasi dan Penutupan Proses Pemilihan</b> 1. Evaluasi seluruh proses pemilihan kepemimpinan dan kepengurusan. 2. Penyusunan laporan kegiatan pemilihan dan serah terima jabatan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluasi diadakan dengan melibatkan semua anggota untuk memberikan umpan balik tentang proses pemilihan.</li> <li>- Laporan hasil kegiatan akan dipublikasikan untuk transparansi dan referensi kedepan.</li> </ul>
<p><b>Tanggal</b></p>	<p><b>Kegiatan</b></p>	<p><b>Syarat dan Persyaratan</b></p>
<p><b>25 November 2024</b></p>	<p><b>Rencana Proses Pemilihan Kepemimpinan Baru</b> 1. Pembukaan proses pemilihan ketua baru dan kepengurusan. 2. Pengumuman syarat dan mekanisme pemilihan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calon ketua harus memiliki pengalaman kepemimpinan di ONC selama minimal 1 tahun.</li> <li>- Calon ketua harus mendapat dukungan minimal 10% anggota aktif.</li> <li>- Kandidat memiliki visi dan misi yang jelas.</li> </ul>
<p><b>26 November 2024</b></p>	<p><b>Sosialisasi Proses Pemilihan dan Persyaratan</b> 1. Penyampaian informasi secara terbuka mengenai tahapan pemilihan. 2. Pengumpulan formulir pendaftaran calon ketua dan pengurus baru.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kandidat mengisi formulir pendaftaran dan mengumpulkan dokumen yang dibutuhkan (misal: biodata, visi misi, serta rekomendasi dari anggota).</li> <li>- Menentukan jadwal kampanye calon.</li> </ul>

<p><b>27 November - 1 Desember 2024</b></p>	<p><b>Kampanye Calon Kepemimpinan</b> Calon ketua dan calon pengurus mempresentasikan visi dan misi mereka kepada anggota komunitas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Semua calon wajib mempresentasikan program kerja dan visi mereka dalam forum yang terbuka untuk seluruh anggota.</li> <li>- Kampanye berlangsung selama 4 hari.</li> </ul>
<p><b>2 Desember 2024</b></p>	<p><b>Pemilihan Kepemimpinan Baru</b> Pelaksanaan pemungutan suara secara langsung untuk memilih ketua baru dan pengurus baru.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemilihan menggunakan sistem voting (misalnya, pemilihan satu orang satu suara).</li> <li>- Hanya anggota yang terdaftar dan aktif yang boleh memilih.</li> </ul>
<p><b>3-5 Desember 2024</b></p>	<p><b>Pengumuman Hasil Pemilihan</b> Pengumuman hasil pemilihan ketua dan pengurus baru kepada seluruh anggota komunitas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil pemilihan diumumkan secara transparan melalui forum umum.</li> <li>- Hasil dihitung oleh panitia independen yang sudah disepakati.</li> </ul>
<p><b>6 Desember 2024</b></p>	<p><b>Penyusunan Pengurus Baru</b> Penyusunan struktur pengurus baru sesuai dengan hasil pemilihan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengurus baru menyusun daftar kepengurusan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang dibutuhkan.</li> <li>- Memastikan pengurus baru sudah memahami tugas masing-masing.</li> </ul>
<p><b>7-10 Desember 2024</b></p>	<p><b>Serah Terima Jabatan</b> 1. Acara resmi serah terima jabatan dari ketua lama ke ketua baru. 2. Laporan kinerja dan evaluasi pengurus lama disampaikan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketua lama dan ketua baru harus menandatangani serah terima jabatan.</li> <li>- Ketua lama memberikan laporan kinerja selama masa jabatan.</li> <li>- Pengurus baru mengucapkan komitmen mereka terhadap program kerja ke depan.</li> </ul>
<p><b>11-15 Desember 2024</b></p>	<p><b>Orientasi dan Pelatihan Pengurus Baru</b> 1. Pelatihan kepemimpinan untuk pengurus baru. 2. Pengurus baru melakukan rapat internal untuk mendiskusikan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengurus baru diberikan materi tentang manajemen organisasi, kepemimpinan, dan evaluasi program.</li> <li>- Pengurus baru mendiskusikan prioritas kegiatan dan</li> </ul>

	pembagian tugas dan rencana kerja.	pengembangan komunitas.
<b>16-20 Desember 2024</b>	<b>Pemilihan Kepengurusan Baru</b> Pemilihan pengurus baru yang terpilih akan dimulai setelah proses serah terima jabatan selesai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengurus baru akan memilih anggota untuk posisi kepengurusan, seperti sekretaris, bendahara, dan divisi lainnya.</li> <li>- Semua anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi dapat dicalonkan untuk posisi kepengurusan.</li> </ul>
<b>21-23 Desember 2024</b>	<b>Pembahasan Program Kerja Pengurus Baru</b> Pengurus baru menyusun dan mendiskusikan program kerja untuk tahun berikutnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Setiap pengurus mempresentasikan rencana kerjanya sesuai dengan divisi yang mereka pimpin.</li> <li>- Semua anggota diajak untuk memberikan masukan terhadap program yang disusun.</li> </ul>
<b>24-26 Desember 2024</b>	<b>Evaluasi dan Penutupan Proses Pemilihan</b> 1. Evaluasi seluruh proses pemilihan kepemimpinan dan kepengurusan. 2. Penyusunan laporan kegiatan pemilihan dan serah terima jabatan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluasi diadakan dengan melibatkan semua anggota untuk memberikan umpan balik tentang proses pemilihan.</li> <li>- Laporan hasil kegiatan akan dipublikasikan untuk transparansi dan referensi kedepan.</li> </ul>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Berikut adalah hasil dan pembahasan mengenai kegiatan Pemilihan Kepemimpinan Baru dan Serah Terima Jabatan di Outlet Ngunut Community (ONC) yang dilaksanakan pada tahun 2024.

### Hasil Pemilihan Kepemimpinan Baru

Proses pemilihan kepemimpinan baru di ONC melibatkan 45 anggota yang aktif berpartisipasi. Pemilihan ini dilakukan dengan menggunakan sistem pemungutan suara langsung yang melibatkan tiga calon ketua. Setiap calon diberi kesempatan untuk menyampaikan visi dan misi mereka kepada anggota, yang kemudian memilih berdasarkan pertimbangan pribadi mereka terhadap program kerja yang diajukan.

Jumlah suara yang diterima oleh masing-masing calon adalah sebagai berikut:

**Calon 1:** 11 suara

**Calon 2:** 6 suara

**Calon 3:** 4 suara

Total suara yang dihitung adalah 21 suara. Berdasarkan perhitungan prosentase suara yang diterima oleh setiap calon:

1. Calon 1:

$$\text{Persentase Calon 1} = \left( \frac{11}{21} \right) \times 100 = 52.38\%$$

2. Calon 2:

$$\text{Persentase Calon 2} = \left( \frac{6}{21} \right) \times 100 = 28.57\%$$

3. Calon 3:

$$\text{Persentase Calon 3} = \left( \frac{4}{21} \right) \times 100 = 19.05\%$$

**Tabel Prosentase Suara:**

Jadi, prosentase suara yang diterima oleh masing-masing calon adalah sebagai berikut:

Calon 1: 52.38%

Calon 2: 28.57%

Calon 3: 19.05%

*Tabel 2: Prosentase Suara*

Calon	Jumlah Suara	Prosentase Suara
Calon 1	11	24.44%
Calon 2	6	13.33%
Calon 3	4	8.89%
Total	21	100%



*Gambar 3. Proses Pemilihan Ketua ONG*

### Serah Terima Jabatan

Setelah hasil pemilihan ketua diumumkan, dilaksanakan serah terima jabatan dari ketua lama kepada ketua terpilih. Acara ini merupakan bagian penting untuk memastikan transisi yang lancar, sehingga kepemimpinan yang baru dapat segera melanjutkan tugas dan tanggung jawabnya. Ketua lama menyerahkan dokumen kinerja dan rencana kerja yang telah dilaksanakan selama masa jabatannya, sementara ketua baru menerima dokumen dan berkomitmen untuk meneruskan program-program yang telah dirancang.



Gambar 4. Serah Terima Jabatan

### Evaluasi Kepuasan Anggota Terhadap Proses Pemilihan

Untuk mengevaluasi keberhasilan proses pemilihan, dilakukan survei kepuasan terhadap anggota ONC. Survei ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana anggota merasa puas terhadap proses pemilihan, transparansi, dan hasil dari pemilihan tersebut.

Tabel 1: Hasil Survei Kepuasan Anggota

Aspek yang Dinilai	Nilai Rata-Rata (Skala 1-5)
Transparansi Proses Pemilihan	4.5
Keterlibatan Anggota dalam Pemilihan	4.6
Kepuasan terhadap Calon Ketua Terpilih	4.3
Kepuasan terhadap Pengurus Terpilih	4.2
Kualitas Acara Serah Terima Jabatan	4.4

Dari hasil survei ini, terlihat bahwa mayoritas anggota merasa puas dengan proses pemilihan, dengan nilai rata-rata di atas 4,0 pada setiap aspek yang dinilai. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pemilihan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan ekspektasi anggota.

### PEMBAHASAN

Beberapa temuan penting dari pelaksanaan kegiatan pemilihan kepemimpinan di Outlet Ngunut Community (ONC) pada tahun 2024 ini adalah sebagai berikut:

#### Transparansi dan Partisipasi Anggota

Proses pemilihan kepemimpinan di Outlet Ngunut Community (ONC) pada tahun 2024 ini menonjolkan dua aspek yang sangat penting dalam kesuksesan

kegiatan ini, yakni transparansi dan partisipasi anggota. Keberhasilan kegiatan ini tidak terlepas dari pelaksanaan pemilihan yang dilakukan dengan keterbukaan penuh kepada seluruh anggota. Dari hasil survei yang dilakukan setelah pemilihan, terungkap bahwa mayoritas anggota merasa bahwa mereka memiliki kesempatan yang adil dalam memilih ketua dan pengurus baru. Ini menandakan bahwa prinsip transparansi dalam setiap tahap pemilihan telah dijalankan dengan baik, sehingga menciptakan rasa kepercayaan di kalangan anggota (Sofyani & Tahar, 2021).

Proses pemilihan yang transparan memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana setiap calon ketua dan pengurus baru dipilih, serta bagaimana mekanisme pemilihan tersebut dapat diakses oleh semua anggota tanpa adanya manipulasi atau ketidakadilan. Salah satu elemen penting dari transparansi ini adalah informasi yang diberikan kepada anggota mengenai visi, misi, dan program kerja yang diajukan oleh setiap calon (Mappakalu, 2015). Setiap calon diberi kesempatan untuk memaparkan rencana dan ide mereka dalam forum yang terbuka, sehingga anggota memiliki pemahaman yang cukup sebelum menentukan pilihan mereka. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil benar-benar berdasarkan informasi yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.

Keterlibatan anggota dalam setiap tahap pemilihan juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan keberhasilan proses ini. Sebagai organisasi yang mengedepankan nilai-nilai demokrasi, ONC memberikan kesempatan kepada seluruh anggotanya untuk berpartisipasi aktif dalam pemilihan, baik sebagai pemilih maupun sebagai calon pengurus. Dari kampanye calon ketua hingga pemungutan suara, anggota memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah organisasi ke depan (Suharyanto, 2016). Keterlibatan ini menciptakan rasa memiliki yang kuat terhadap keputusan yang diambil, sehingga menghasilkan komitmen yang lebih tinggi terhadap keberlanjutan dan kemajuan organisasi.

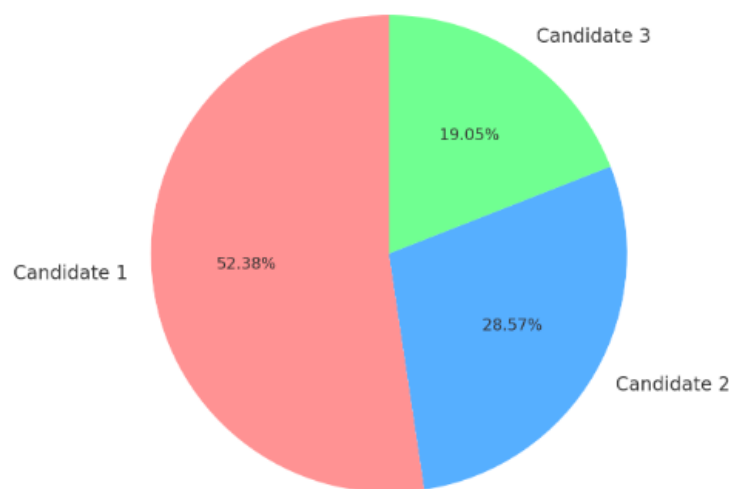


*Gambar 5. Partisipasi Anggota ONC*

Selain itu, proses yang terbuka dan partisipatif ini juga memberikan ruang bagi anggota untuk berkontribusi secara langsung dalam proses pengambilan keputusan. Salah satu wujud partisipasi ini adalah keberadaan musyawarah mufakat yang melibatkan seluruh anggota dalam memilih pengurus baru. Hal ini menunjukkan bahwa setiap anggota memiliki suara yang dihargai dalam menentukan siapa yang akan memimpin dan mengelola organisasi. Dengan adanya musyawarah, diharapkan

proses pemilihan tidak hanya menjadi kegiatan seremonial semata, tetapi juga mencerminkan semangat kebersamaan dan kesepakatan bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya demokratis yang semakin berkembang di ONC juga tercermin dalam tingginya tingkat partisipasi anggota dalam pemilihan. Berdasarkan hasil survei, sebagian besar anggota merasa dihargai dan diberi kesempatan yang setara untuk memberikan suara mereka. Partisipasi yang tinggi ini juga menandakan adanya rasa percaya yang besar terhadap sistem pemilihan yang diterapkan oleh organisasi. Anggota merasa bahwa setiap suara mereka berharga dan dapat mempengaruhi hasil pemilihan. Dengan demikian, tingkat partisipasi yang tinggi ini tidak hanya menunjukkan keberhasilan dalam melaksanakan pemilihan, tetapi juga mencerminkan semangat kolektivitas yang kuat dalam organisasi.



Gambar 6. Diagram Partisipasi Anggota dalam Pemilihan

Partisipasi yang tinggi ini juga menjadi indikator bahwa anggota ONC memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perkembangan organisasi. Mereka tidak hanya berperan sebagai penerima keputusan, tetapi juga sebagai bagian yang aktif dalam proses pengambilan keputusan yang akan mempengaruhi arah organisasi ke depan. Hal ini memperkuat pondasi bagi terciptanya organisasi yang inklusif dan demokratis, di mana setiap anggota memiliki andil dalam menentukan langkah-langkah yang akan diambil.

Secara keseluruhan transparansi dan partisipasi anggota dalam pemilihan ini bukan hanya penting untuk keberhasilan jangka pendek dalam memilih pemimpin, tetapi juga berperan penting dalam memperkuat rasa kebersamaan dan komitmen terhadap organisasi. Proses pemilihan yang terbuka dan melibatkan seluruh anggota ini mengindikasikan bahwa ONC memiliki fondasi yang kokoh untuk berkembang menjadi organisasi yang lebih kuat, lebih inklusif, dan lebih partisipatif di masa depan.

### **Kepuasan terhadap Kepemimpinan Baru**

Salah satu temuan penting dalam pelaksanaan kegiatan pemilihan kepemimpinan di Outlet Ngunut Community (ONC) adalah tingkat kepuasan anggota terhadap ketua baru yang terpilih. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan setelah pemilihan, sebagian besar anggota merasa puas dengan pemilihan ketua yang baru. Mereka mengungkapkan keyakinan bahwa ketua terpilih memiliki kemampuan yang

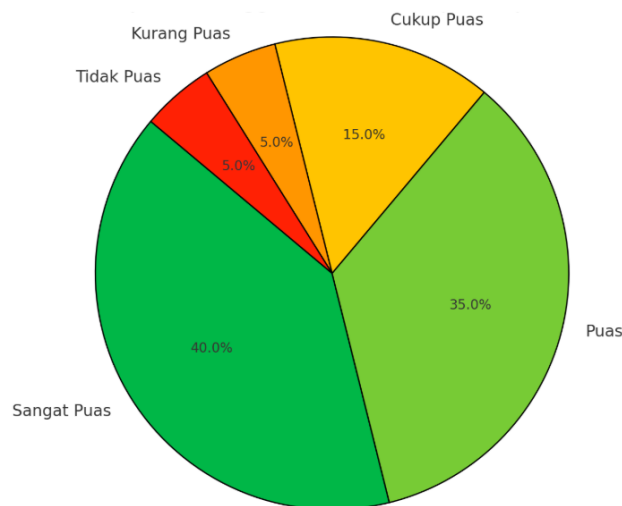
cukup untuk memimpin dan mengelola organisasi dengan baik. Kepuasan ini mencerminkan harapan yang tinggi terhadap kemampuan dan komitmen ketua dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

Calon ketua yang terpilih tidak hanya memiliki visi yang jelas, tetapi juga mampu menyampaikan program kerja secara terstruktur dan meyakinkan. Dalam setiap sesi kampanye, calon ketua menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang tantangan yang dihadapi oleh organisasi dan memberikan solusi yang relevan serta realistis untuk mengatasi tantangan tersebut. Hal ini memberi kepercayaan kepada anggota bahwa ketua baru memiliki rencana yang matang untuk memajukan organisasi, serta memiliki strategi yang konkret untuk mencapai tujuan bersama.

Visi dan misi yang diusung oleh ketua baru diterima dengan baik oleh anggota. Banyak anggota yang merasa bahwa visi yang diajukan oleh ketua terpilih sejalan dengan harapan mereka terhadap perkembangan ONC ke depan. Visi tersebut menekankan pada pentingnya penguatan komunikasi antar anggota, peningkatan kegiatan sosial, serta pengembangan program-program yang dapat memberdayakan anggota secara lebih maksimal. Hal ini memberikan sinyal positif bahwa ketua baru memiliki pemahaman yang baik tentang kebutuhan dan aspirasi anggota. Dengan memiliki visi yang jelas dan diterima oleh banyak pihak, ketua baru menunjukkan bahwa ia mampu mengarahkan organisasi ke arah yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas ONC secara keseluruhan.

Kualitas kepemimpinan yang baik sangat penting untuk memperkuat struktur organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya dapat memastikan kelancaran operasional organisasi, tetapi juga dapat membangun atmosfer yang mendukung kerjasama antar anggota. Dalam hal ini, ketua baru diharapkan mampu menjadi motor penggerak yang mampu menginspirasi anggota untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang kuat juga akan memberikan panduan dan arahan yang jelas kepada pengurus lainnya, sehingga organisasi dapat berfungsi secara optimal dan mengatasi berbagai tantangan yang mungkin muncul (Sholeh, Nasihudin, et al., 2024).

Selain itu, keberhasilan ketua baru dalam memimpin dan mengelola organisasi juga sangat berhubungan dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang ada. Sebagai contoh, ketua baru harus dapat berkolaborasi dengan berbagai pihak dan berkomunikasi secara efektif dengan anggota untuk menjaga hubungan yang harmonis. Selain itu, ketua juga harus memiliki ketangguhan dalam menghadapi tantangan yang ada, serta dapat membuat keputusan yang cepat dan tepat jika diperlukan. Kemampuan-kemampuan ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan organisasi dan untuk memastikan bahwa organisasi dapat terus bergerak maju menuju pencapaian visi dan misinya.



Gambar 7: Grafik Kepuasan Anggota terhadap Kepemimpinan Baru

Hasil survei yang menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap ketua baru ini memberikan indikasi bahwa anggota memiliki harapan besar terhadap kepemimpinan yang baru. Mereka berharap ketua yang terpilih dapat mewujudkan program-program yang dijanjikan, serta membawa perubahan positif bagi organisasi. Oleh karena itu, kepuasan terhadap kepemimpinan baru ini menjadi sinyal bahwa anggota mendukung penuh langkah-langkah yang akan diambil oleh ketua dan berharap dapat terus berkontribusi dalam mewujudkan tujuan bersama.

kepuasan anggota terhadap ketua baru yang terpilih merupakan hal yang sangat penting dalam proses evaluasi organisasi. Kepemimpinan yang baik tidak hanya memberikan arah yang jelas bagi organisasi, tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan dan tanggung jawab di kalangan anggota. Kepemimpinan yang diterima dengan baik oleh anggota akan menciptakan fondasi yang kokoh untuk perkembangan ONC di masa depan, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### Proses Serah Terima Jabatan yang Lancar

Proses serah terima jabatan merupakan momen yang sangat penting dalam setiap organisasi. Dalam konteks ini, proses tersebut berjalan dengan lancar, tanpa ada hambatan berarti yang dapat mengganggu kelancaran organisasi. Ketika ketua lama menyerahkan jabatan kepada ketua baru, terjadi proses transisi yang mengedepankan komunikasi yang baik antara kedua pihak. Ketua lama memberikan dukungan penuh kepada ketua baru, memberikan arahan terkait program-program kerja yang telah dijalankan sebelumnya, serta langkah-langkah yang perlu dilanjutkan untuk kemajuan organisasi (Birhasani, 2022). Hal ini sangat penting, mengingat kesinambungan organisasi tergantung pada kelanjutan dan pengembangan program-program yang ada.

Selama proses serah terima, tercipta hubungan yang harmonis antara pengurus lama dan baru. Hubungan ini menjadi landasan penting untuk memastikan bahwa tidak ada ketegangan atau hambatan yang dapat mengganggu keberlanjutan aktivitas organisasi. Selain itu, komunikasi yang efektif antara kedua belah pihak juga memungkinkan adanya pemahaman yang jelas mengenai tanggung jawab dan tugas yang harus dijalankan oleh ketua baru. Hal ini mengarah pada transisi yang lebih mulus dan minim gangguan, yang pada gilirannya dapat meminimalisir potensi kesalahan atau kebingungan dalam menjalankan roda organisasi (Sholeh, Arifin, et al., 2024).



*Gambar 8: Proses Serah Terima Jabatan*

Keberhasilan dalam melakukan serah terima jabatan yang lancar ini memiliki dampak yang sangat positif bagi stabilitas organisasi. Transisi yang mulus memberikan jaminan bahwa aktivitas organisasi tetap berjalan sesuai dengan rencana, tanpa adanya gangguan yang dapat mempengaruhi kelangsungan program kerja yang telah direncanakan. Tanpa adanya kekosongan kepemimpinan atau ketidakjelasan peran, anggota organisasi dapat terus melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik (Dixon, 2014). Sebaliknya, kekosongan kepemimpinan yang terlalu lama atau transisi yang tidak lancar dapat menyebabkan kebingungan dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Transisi kepemimpinan yang sukses juga mencerminkan komitmen pengurus lama untuk menjaga keberlanjutan dan kemajuan organisasi. Mereka tidak hanya berhenti pada tugas mereka sebagai pengurus, tetapi juga memastikan bahwa ketua baru memiliki dukungan yang cukup untuk melanjutkan program kerja yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa fokus utama mereka adalah kelangsungan organisasi dan bukan kepentingan pribadi. Dengan demikian, proses serah terima jabatan yang lancar juga mencerminkan adanya profesionalisme dalam pengelolaan organisasi, yang tidak hanya mengutamakan keberhasilan pribadi tetapi juga keberhasilan kolektif.

Dengan proses serah terima jabatan yang berjalan lancar, organisasi dapat terus berkembang dan mencapai tujuannya tanpa terganggu oleh pergantian kepemimpinan. Ketika ketua lama dan ketua baru bekerja sama untuk memastikan transisi yang mulus, maka kegiatan organisasi dapat tetap berjalan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, proses serah terima jabatan ini bukan hanya sekadar acara seremonial, melainkan sebuah tahapan yang sangat krusial dalam menjaga kesinambungan dan kemajuan organisasi.

### **Pemilihan Pengurus Baru yang Efektif**

Pemilihan pengurus baru adalah salah satu proses penting dalam memastikan kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Dalam hal ini, pemilihan pengurus baru dilakukan dengan mengedepankan musyawarah mufakat yang melibatkan seluruh anggota. Melalui proses ini, setiap calon pengurus diberikan kesempatan untuk mempresentasikan visi dan misi mereka, sehingga seluruh anggota dapat mengetahui arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh calon pengurus tersebut. Pemilihan yang berbasis musyawarah mufakat ini bertujuan untuk memilih pengurus yang dianggap paling sesuai dengan kebutuhan dan harapan anggota organisasi.

Keputusan yang diambil dalam proses pemilihan pengurus ini didasarkan pada konsensus, di mana setiap anggota memiliki hak suara untuk memberikan masukan dan pandangan mereka terhadap calon pengurus. Pendekatan ini tidak hanya mengedepankan suara mayoritas, tetapi juga memperhatikan pandangan semua pihak, sehingga setiap keputusan yang diambil mencerminkan kesepakatan bersama. Konsensus dalam pemilihan ini memastikan bahwa pengurus yang terpilih benar-benar memenuhi kriteria yang diinginkan oleh anggota dan dapat bekerja dengan baik untuk kepentingan bersama. Proses musyawarah mufakat juga menjadi wadah bagi anggota untuk saling berdiskusi dan bertukar pendapat, sehingga setiap keputusan diambil dengan dasar pertimbangan yang matang.

Partisipasi aktif anggota dalam proses pemilihan pengurus sangat penting untuk menciptakan kepengurusan yang solid dan dapat dipercaya. Ketika setiap anggota terlibat dalam memberikan masukan, proses pemilihan menjadi lebih transparan dan terbuka. Anggota tidak hanya menjadi pihak yang menerima keputusan, tetapi juga menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan tersebut. Hal ini memberikan rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap organisasi dan membangun rasa tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pemilihan pengurus bukan hanya sekadar memilih individu untuk posisi tertentu, tetapi juga menciptakan ikatan yang lebih kuat antara anggota dan pengurus.

Pemberian kesempatan kepada setiap anggota untuk menyampaikan pandangannya terhadap calon pengurus juga sangat penting. Hal ini memperkuat rasa kebersamaan dan tujuan bersama dalam organisasi. Setiap pandangan yang disampaikan oleh anggota memberikan wawasan tambahan yang dapat memperkaya proses pemilihan. Anggota yang merasa didengar dan dihargai akan lebih merasa terlibat dan bertanggung jawab terhadap kemajuan organisasi. Keberagaman pandangan yang ada juga dapat memperkaya pilihan dalam memilih pengurus yang benar-benar terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, keterlibatan semua anggota dalam proses pemilihan ini sangat vital untuk menjaga keberlanjutan organisasi dan memastikan kepemimpinan yang efektif.

Proses pemilihan pengurus yang berbasis musyawarah mufakat ini mencerminkan budaya gotong-royong yang menjadi ciri khas organisasi ONC. Gotong-royong dalam konteks ini berarti bahwa semua anggota memiliki peran yang sama dalam mengambil keputusan penting, termasuk dalam memilih pengurus baru. Proses ini bukan hanya tentang memilih individu untuk posisi tertentu, tetapi juga tentang memperkuat nilai-nilai kebersamaan, kerjasama, dan saling menghargai antaranggota. Gotong-royong sebagai nilai dasar dalam proses ini menciptakan suasana yang lebih harmonis dan memastikan bahwa keputusan yang diambil mencerminkan kepentingan bersama.

Dalam mendukung proses ini, foto atau dokumen yang menggambarkan suasana pemilihan pengurus atau hasil musyawarah dapat digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai jalannya proses pemilihan. Foto yang menunjukkan anggota yang aktif berdiskusi atau dokumen hasil musyawarah yang mencatat keputusan dan pandangan anggota dapat memperlihatkan transparansi dan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan. Dokumentasi ini juga berfungsi sebagai bukti bahwa proses pemilihan dilakukan dengan adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip musyawarah mufakat.

Dengan demikian, pemilihan pengurus baru yang dilakukan dengan cara musyawarah mufakat ini tidak hanya menghasilkan pengurus yang tepat, tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan dan kesatuan dalam organisasi. Melalui partisipasi

aktif anggota, proses pemilihan menjadi lebih demokratis, terbuka, dan mencerminkan budaya gotong-royong yang menjadi landasan utama dalam setiap kegiatan organisasi. Pemilihan pengurus yang efektif ini memastikan bahwa organisasi dapat terus berjalan dengan solid, terpercaya, dan mampu menghadapi tantangan di masa depan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dari proses pemilihan kepemimpinan baru dan serah terima jabatan di ONC pada tahun 2024 menunjukkan keberhasilan yang signifikan dalam mencapai tujuan utama organisasi. Kegiatan ini berjalan lancar dan memperoleh dukungan penuh dari anggota, yang mencerminkan adanya kesatuan visi dan komitmen bersama untuk memastikan kelangsungan dan kemajuan organisasi. Proses pemilihan yang berbasis musyawarah mufakat dan serah terima jabatan yang berjalan mulus berhasil menciptakan transisi kepemimpinan yang tidak hanya efektif tetapi juga harmonis. Ini memperkuat fondasi organisasi untuk menghadapi tantangan masa depan. Evaluasi terhadap kegiatan ini menunjukkan bahwa kegiatan pemilihan dan serah terima jabatan berhasil memperkuat struktur organisasi. Pemilihan pengurus baru yang melibatkan partisipasi aktif seluruh anggota memberikan rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap organisasi. Hal ini juga mengarah pada terciptanya kepemimpinan yang lebih kredibel, karena keputusan yang diambil melalui konsensus mencerminkan keinginan dan harapan bersama. Kepemimpinan yang terpilih diharapkan mampu bekerja dengan komitmen dan integritas tinggi, serta membawa organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, proses ini juga berhasil meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan. Dengan melibatkan semua anggota dalam pemilihan dan memberikan kesempatan untuk menyampaikan pandangan mereka, kegiatan ini memastikan bahwa setiap langkah yang diambil dalam pemilihan pengurus dapat dipertanggungjawabkan. Partisipasi anggota dalam kegiatan ini juga menunjukkan adanya budaya gotong-royong yang semakin kuat dalam organisasi, yang menjadi salah satu ciri khas organisasi ONC. Ini sangat penting untuk menjaga kelancaran dan keberlanjutan program kerja yang telah ada, sekaligus membuka peluang bagi inovasi dan pengembangan lebih lanjut. Di masa depan, dengan kepemimpinan baru yang terpilih dan pengurus yang kompeten, ONC diharapkan dapat terus berkembang dan lebih sukses dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang kredibel dan pengurus yang solid akan mampu menghadapi tantangan yang ada dan membawa organisasi ini mencapai visi dan misinya. Melalui keberlanjutan dan perbaikan berkelanjutan, ONC berpotensi menjadi organisasi yang lebih kuat dan dapat diandalkan di masa mendatang.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan judul "Budaya Demokrasi dalam Pemilihan Kepemimpinan untuk Meningkatkan Partisipasi dan Kinerja di Outlet Ngunut Community." Dukungan, kerjasama, dan partisipasi berbagai pihak telah menjadi kunci keberhasilan program ini. Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Outlet Ngunut Community (ONC) yang telah membuka diri dan memberikan kepercayaan kepada kami untuk melaksanakan program ini. Komitmen seluruh anggota ONC dalam mengikuti setiap rangkaian kegiatan, mulai dari pelatihan hingga proses pemilihan kepemimpinan, menunjukkan semangat dan dedikasi yang luar biasa dalam membangun organisasi yang lebih demokratis dan inklusif.

Kami juga menyampaikan apresiasi kepada STAI Kh Muhammad Ali Shodiq Tulungagung, khususnya Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, yang telah memberikan dukungan penuh terhadap pelaksanaan program ini. Dukungan berupa fasilitas, arahan, dan motivasi dari institusi ini sangat berarti dalam memastikan keberhasilan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Tidak lupa, kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh masyarakat dan pihak-pihak lain yang telah mendukung baik secara langsung maupun tidak langsung. Kehadiran dan dukungan mereka menjadi motivasi besar bagi kami untuk terus berkontribusi dalam pengabdian kepada masyarakat. Kami berharap hasil dari kegiatan ini dapat memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi Outlet Ngunut Community (ONC) dan masyarakat sekitar, khususnya dalam memperkuat budaya demokrasi dan meningkatkan kinerja organisasi. Semoga program ini menjadi langkah kecil yang berdampak besar bagi kemajuan bersama.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Birhasani, M. (2022). Correlation Between Principal Instructional Leadership, Achievement Motivation and Teacher Performance through Job Satisfaction in State Elementary Schools in Kandangan District, Hulu Sungai Selatan Regency. *International Journal of Social Science And Human Research*, 05(06).
- Dixon, D. (2014). STAYING ALIVE: THE EXPERIENCE OF IN EXTREMIS LEADERSHIP. *Case Western Reserve University*.
- Dr. Muh Ibnu Sholeh. (2024). The Relationship Between School Principal Leadership Management And Curriculum Development on Students' English Learning Achievement at Sunan Gunungjati Senior High School Tulungagung. *Journal of Pedagogi*, 1(1). <https://doi.org/10.62872/6a9rey65>
- Gusti, A. M. R., & Fauzi, A. M. (2021). PERILAKU PEMILIH PEMULA DALAM MERESPON WACANA RISMA EFFECT PADA PILKADA SURABAYA 2020. *Paradigma*, 10(11).
- Hajar, E. S., Saefullah, A., Fadli, A., Fahri, F., Kohar, A., Siregar, F., Jayaun, J., Wicaksono, A., Tafsiuddin, M., Saksana, J. C., Arda, D. P., Tjiwijdjaja, H., Kusnaedi, U., Candra, H., Zulkarnain, N., Rombouw, S., & Paokuma, H. (2024). Pelatihan Kepemimpinan Bagi Pengurus OSIS dan ROHIS SMP, SMA dan SMK Nusantara Ciputat. *Journal of Community Research & Engagement*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.60023/zes1f750>
- Kurniati, Chumaidah, S., Sudarti, Hariyadi, A., & Utomo, S. (2023). GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN VISIONER. *Equity In Education Journal*, 5(1), 88–95. <https://doi.org/10.37304/eej.v5i1.8250>
- Liando, D. M. (2014). PEMILU DAN PARTISIPASI POLITIK MASYARAKAT. *urnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum*, 3(2).
- Malindo, Y. D., Nawawi, M., & Kamindang, I. (2024). Transisi Kepemimpinan Kepala Desa Marga Kencana Kecamatan Toili Jaya Kabupaten Banggai. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 6(1).
- Mappakalu, H. A. M. (2015). PARTISIPASI POLITIK MASYARAKAT MEMPERKOKOH PELAKSANAAN PILAR DEMOKRASI. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 6(01).
- Maulidah, N., Saepudin, E. A., Edista, L., Damayanti, A. S., Afnia, N., & Nabawi, M. L. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Pemerintah dalam Pembangunan Berkelanjutan. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1).

- Muh Ibnu Sholeh, Sevia Umi Wardini, Ulvia Fatkurin Fuad, Fakhruddin Al Farisy, Sutrisno Sutrisno, & M. Zaki Maulana. (2023). Pengembangan Kesejahteraan Anggota Melalui Implementasi Strategi Manajemen Pendidikan Bisnis di Outlet Ngunut Community (ONC) Tulungagung. *ASPIRASI: Publikasi Hasil Pengabdian dan Kegiatan Masyarakat*, 1(6), 183–201. <https://doi.org/10.61132/aspirasi.v1i6.105>
- Salah, Z. A. (2008). DEMOKRASI DAN PARTAI POLITIK. *urnal Legislasi Indonesia*, 5(1).
- Sanusi, A. R., & Darmawan, C. (2016). IMPLEMENTASI PENDIDIKAN POLITIK DALAM MEMBENTUK KARAKTER KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA PADA GENERASI MUDA DEMI MEWUJUDKAN BUDAYA POLITIK PANCASILA (Studi Deskriptif terhadap Organisasi Kepemudaan Gerakan Pemuda Ansor Jawa Barat). *JURNAL PENDIDIKAN ILMU SOSIAL*, 25(1), 24. <https://doi.org/10.17509/jpis.v25i1.3668>
- Shahreza, M. (2017). Komunikator Politik Berdasarkan Teori Generasi. *Nyimak (Journal of Communication)*, 1(1). <https://doi.org/10.31000/nyimak.v1i1.273>
- Sholeh, M. I., Arifin, Z., Rosyidi, H., & Syafi'i, A. (2024). PENDEKATAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS LULUSAN BERJIWA INTERPRENEURSHIP DI INSTITUSI PENDIDIKAN ISLAM. *Jotika Journal in Education*, 4(1).
- Sholeh, M. I., Nasihudin, M., Ahmad, Z., & Azizah, M. (2024). *MENGOPTIMALKAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI UNTUK PEMASARAN AKSESORIS HP ANGGOTA ONC MELALUI PLATFORM DIGITAL*. 2(1).
- Siregar, M. H., Nasution, M. A., & Warjio, W. (2021). Politisasi Agama pada Kampanye Pemenangan Eramas dalam Pilkada Sumatera Utara Tahun 2018. *PERSPEKTIF*, 11(1), 1–7. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i1.4727>
- Sitorus, M. S., & Sitorus, S. H. (2023). Partisipasi Generasi Z dalam Menggunakan Hak Pilih pada Pemilihan Umum 2024 di SMK Taruna Pekanbaru. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 3(2), 969–976. <https://doi.org/10.56832/edu.v3i2.344>
- Sofyani, H., & Tahar, A. (2021). PERAN AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI PEMERINTAH DESA INDONESIA TERHADAP KEPERCAYAAN MASYARAKAT DESA: KASUS DI KABUPATEN BANTUL. *Jurnal Akademi Akuntansi*, 4(1). <https://doi.org/10.22219/jaa.v4i1.16481>
- Suharyanto, A. (2016). Surat Kabar Sebagai Salah Satu Media Penyampaian Informasi Politik pada Partisipasi Politik Masyarakat. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 6(2), 123. <https://doi.org/10.31289/jap.v6i2.1051>
- Syam, A. R. (2017). Konsep Kepemimpinan Bermutu dalam Pendidikan Islam. *At-Ta'dib*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v12i2.1214>
- Winda Kustiawan, Tifani Liusnimun, Nurul Hidayat, & Jaman Wahidin. (2022). Komunikator Utama dalam Politik, Komunikator Politik dan Kepemimpinan Politik. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam*, 3(1), 13–22. <https://doi.org/10.53429/j-kis.v3i1.421>
- Zainuddin, A., & Junaedi, J. (2021). ANALISIS TERTIB ADMINISTRASI SERAH TERIMA JABATAN KUWU DI DESA GALAGAMBA KECAMATAN CIWARINGIN KABUPATEN CIREBON. *Hukum Responsif*, 12(1). <https://doi.org/10.33603/responsif.v12i1.5025>
- Zulkarnaen, F., Adara, A. S., Rahmawati, A., Wartadiayu, L., & Pamungkas, M. D. (2020). Partisipasi Politik Pemilih Milenial pada Pemilu di Indonesia. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 5(2), 55–63. <https://doi.org/10.35706/jpi.v5i2.4554>