

Efektifitas Perspektif Pertumbuhan Dan Pembelajaran Pada Unit Kegiatan Mahasiswa di Makassar

Rachman Suwandaru, Sujatmiko
 Manajemen, STIM Nitro
 Makassar
 rsuwandaru@yahoo.co.id

Herlinah
 Teknik Informatika, STMIK Handayani
 Makassar
 linaherlinah@handayani.ac.id

Abstrak—Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektifitas organisasi dalam perspektif pertumbuhan dan pembelajaran pada unit kegiatan mahasiswa di kota makassar.

Dengan menggunakan pendekatan Balance Scorecard perspektif pertumbuhan dan pembelajaran serta skala likert dengan SPSS guna menghasilkan efektif tidaknya perspektif pertumbuhan dan pembelajaran, dijalankan dalam organisasi kemahasiswaan. Hasil menunjukkan bahwamahasiswa telah efektif dalam melaksanakan kegiatan organisasi unit kegiatan mahasiswa pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran.

Kata Kunci: *Balance Scorecard, Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran, dan Unit Kegiatan Mahasiswa.*

I. PENDAHULUAN

Organisasi kemahasiswaan perlu dikelola secara baik, agar berkesinambungan. Pemanfaatan organisasi kemahasiswaan dapat memberikan nilai tambah bagi mahasiswa dalam mengembangkan minat dan bakatnya. Unit kegiatan kemahasiswaan yang di sediakan oleh perguruan tinggi sebagai sarana dan prasarana belajar organisasi, kurang dapat digunakan secara maksimal oleh mahasiswa. Kondisi ini dapat diperlihatkan pada table dibawah ini.

Table 1: Jumlah Mahasiswa yang ikut UKM Periode 2017

No	NAMA PERGURUAN TINGGI	JUMLAH MAHASISWA		%
		TOTAL	IKUT UKM	
1	Universitas Fajar	1.500	450	35%
2	STIM Nitro	1.660	498	30%
3	STIE Nobel	925	465	50%
4	Universitas Muslim Indonesia	4.500	1.800	40%
5	STIE Amkop	800	240	30%
6	STIMIK Handayani	985	295	30%

Sumber: data diolah

Hasil yang tertera pada table 1 nampak bahwa rendahnya minat mahasiswa untuk mengikuti kegiatan berorganisasi UKM adalah 35% di perguruan tinggi di kota Makassar. Rendahnya minat mahasiswa berorganisasi di kampus, diantaranya karena tugas kuliah sehari-hari yang sudah banyak,

kegiatan organisasi yang kurang begitu menarik bagi mereka, atau karena tidak mau terbebani dengan kegiatan organisasi kampus (Budiono, 2010). Apa keberadaan UKM di perguruan tinggi yang fungsinya sebagai tempat mahasiswa untuk belajar berorganisasi kurang menarik di mata mahasiswa? Ini merupakan pekerjaan rumah bagi Bidang kemahasiswaan untuk membuat budaya organisasi dibuat agar menarik dimata mahasiswa.

Dinamika organisasi mengalami perubahan seiring dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Perubahan eksternal sangat mempengaruhi tatakelola UKM di internal perguruan tinggi. Misalkan dunia kerja sangat membutuhkan sarjana dengan kualifikasi yang siap menangani langsung suatu usaha. Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), Dhakiri menilai di Indonesia terdapat 2 juta angkatan kerja per tahun. Jumlah tersebut memiliki berbagai problem di lapangan. Selain itu lulusan kampus Indonesia juga tidak bisa langsung siap menghadapi dunia kerja (Detik.com: 2017). Peran pengelola perguruan tinggi harus dapat menangkap isyarat yang dilontarkan oleh bapak Menaker, yaitu dengan melihat kembali efektifitas pelaksanaan kegiatan di masing-masing perguruan tinggi.

Sedangkan untuk lingkungan internal sangat bergantung pada kedewasaan diri masing-masing individu mahasiswa. Suwandaru dan Herlinah (2017) menyatakan bahwa penyebab mahasiswa STIMIK Handayani pindah UKM adalah *defisiensi informasi*, dan mahasiswa STIM Nitro disebabkan karena *ketidaksesuaian peran*. Hasil penelitian mahasiswa di dua perguruan tinggi dapat disimpulkan bahwa dinamika organisasi sehubungan dengan terjadinya pindah UKM seorang mahasiswa: (1)lemahnya interpersonal pada diri mahasiswa, sehingga mahasiswa belum bisa mandiri, dan (2) Lemahnya penerapan aturan organisasi sehingga organisasi berjalan tidak pada jalur yang tepat. Sehingga saran yang diberikan adalah memperkuat dasar keorganisasian dan penguatan kelembagaan UKM. melaksanakan secara intensif lokakarya dan seminar tentang membangun karakter untuk pribadi. Pribadi yang matang sangat diperlukan bagi mahasiswa agar mampu mengelola organisasi UKM menjadi berhasil.

Manajemen pengelolaan UKM harus dapat dapat mewujudkan kebutuhan anggota, sehingga anggota UKM dapat mempertahankan komitmen dalam bekerja dan mampu menghasilkan kinerja anggota yang optimal. Dimana secara tidak langsung sangat membantu dalam meraih visi organisasi. Dengan mengetahui kebutuhan yang diinginkan pada tiap anggota mahasiswa untuk masuk organisasi, maka manajemen UKM lebih mudah dalam membuat program kerja dan merealisasikan program kerja tersebut. Pengelolaan UKM penting untuk mengacu pada langkah-langkah mengacu pada model manajemen strategis (wheelen & Hunger) yaitu (1) Analisis Lingkungan, (2) Formulasi Strategis, (3) Implementasi Strategis dan, (4) Evaluasi dan pengendalian. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Apakah mahasiswa telah efektif dalam melaksanakan kegiatan organisasi unit kegiatan mahasiswa pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran?. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas pelaksanaan kegiatan organisasi unit kegiatan mahasiswa pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran.

II. PEMBAHASAN

Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Handoko, 2007:7). Organisasi didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan atau visi yang telah ditetapkan, untuk organisasi yang berorientasi laba maupun yang tidak. UKM merupakan organisasi yang tidak berorientasi pada laba. Perguruan tinggi menyediakan fasilitas belajar organisasi bagi mahasiswa yang berkeinginan untuk mempersiapkan dunia kerja di masa depan. Pengukuran kinerja terhadap unsur pimpinan organisasi dilakukan dengan pendekatan balance scorecard yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2: Balance Scorecard Pembinaan Kemahasiswaan

Perspektif	Objek	Ukuran
Pelanggan	Pasar (dunia) kerja	Daya serap mahasiswa aktif UKM ke dunia kerja
Kuangan	laporan keuangan PT	Dana Kemahasiswaan yang dapat dipertanggung jawabkan
Proses Bisnis Internal	tatakelola unit kegiatan kemahasiswaan	- Kotak saran - Nama baik/ pencapaian prestasi UKM
Pertumbuhan Pembelajaran	pelatihan ketrampilan kemahasiswaan non kokurikuler - pelatihan kepemimpinan - technoprenership - pengelolaan organisasi	- Jumlah pelatihan kemahasiswaan yg diselenggarakan pt. - Tingkat kepuasan pengelola UKM

Sumber : Kaplan & Norton yang sudah diolah

Tabel 2 menunjukkan model balance scorecard sesuai dengan organisasi nir laba, yaitu digunakan dalam mengukur kinerja pembinaan unit kegiatan mahasiswa melalui empat perspektif;

Perspektif Pelanggan, yaitu diukur dengan mengetahui daya serap mahasiswa aktif UKM ke dunia kerja. Semakin tinggi daya serap mahasiswa aktif UKM ke dunia kerja, maka semakin efektif UKM menghasilkan SDM yang siap untuk bekerja.

Perspektif Keuangan, yaitu diukur dengan diterimanya laporan pertanggungjawaban dana kemahasiswaan yang digunakan oleh pengelola UKM. Jika laporan pertanggungjawaban UKM tidak diterima, maka dapat dipastikan penggunaan dana tidak dapat dipertanggungjawabkan.

Perspektif Proses bisnis Internal, dapat diukur melalui prestasi yang dicapai oleh masing-masing UKM dan nama baik. Alternatif pengukuran yang lain dapat digunakan banyak/sedikitnya saran pada kotak saran masing-masing UKM.

Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran, diukur melalui pendekatan capaian jumlah pelatihan yang diselenggarakan oleh biro kemahasiswaan dan tingkat kepuasan mahasiswa dalam pengelolaan UKM.

Tabel 3: Kuesioner Perspektif pertumbuhan dan Pembelajaran UKM

No	Deskripsi	STS	TS	N	S	SS
1	Saya sebagai pengurus UKM merasa puas berada dalam melaksanakan tugas UKM					
2	Budaya organisasi UKM telah dijalankan sepenuhnya oleh anggota UKM secara bertanggungjawab.					
3	Apabila terjadi konflik antar individu (anggota), pihak pengurus UKM membantu mengatasi konflik.					
4	Apabila terjadi konflik antara individu (anggota) dengan organisasi, dapat diselesaikan dengan baik melalui aturan organisasi					
5	Pelatihan berkala selalu dilakukan UKM kepada anggotanya untuk meningkatkan keterampilan kerja.					
6	Apabila ada anggota UKM yang melanggar aturan, maka pimpinan segera mengenakan sanksi sesuai aturan yang berlaku.					
7	Apabila ada anggota UKM yang berjasa atau dapat mengharumkan nama UKM, maka pimpinan memberikan reward.					

Keterangan: STS (sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (netral), S (Setuju), SS (sangat Setuju)

1. Saya sebagai pengurus UKM merasa puas berada dalam melaksanakan tugas UKM, Seseorang dalam suatu organisasi merasa senang apabila dapat memberikan kontribusi berupa hasil kerja yang baik kepada organisasi. Mahasiswa sebagai pengurus yang telah merasa puas dengan hasil kerjanya pasti dia akan bekerja sepenuh hati.

Budaya organisasi UKM telah dijalankan sepenuhnya oleh anggota UKM secara bertanggungjawab, Budaya organisasi sebenarnya ruh dari suatu organisasi itu sendiri. Dapat dikatakan budaya organisasi merupakan pondasi dari suatu organisasi. Yaitu sebuah nilai-nilai perilaku yang terkandung dan ditetapkan oleh organisasi dan memberikan pengaruh langsung dalam aktivitas organisasi tersebut.

Apabila terjadi konflik antar individu (anggota), pihak pengurus UKM membantu mengatasi konflik, diharapkan pengurus UKM telah terbiasa dalam menghadapi konflik. Sehingga pengurus UKM saling berbagi solusi dengan adik kelas apabila memiliki konflik dan menghadapi konflik tersebut dengan dewasa.

Apabila terjadi konflik antara individu (anggota) dengan organisasi, dapat diselesaikan dengan baik melalui aturan organisasi. Pengurus UKM telah menjalankan aturan-aturan yang dimiliki organisasi yaitu apabila ada anggota pengurus yang terlibat konflik maka dicari dahulu permasalahan untuk mencari jalan keluarnya dan pengurus yang melanggar diberikan tindakan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pelatihan berkala selalu dilakukan UKM kepada anggotanya untuk meningkatkan keterampilan kerja. Setiap periode kepengurusan Organisasi kemahasiswaan diharapkan mengajukan program kerja yang bersifat membangun kualitas sumber daya manusia semacam pelatihan guna meningkatkan keterampilan mahasiswa dalam pengelolaan organisasi.

Apabila ada anggota UKM yang melanggar aturan, maka pimpinan segera mengenakan sanksi sesuai aturan yang berlaku. Aturan bagi suatu organisasi sangat penting, yaitu salah satunya untuk melindungi keberadaan anggota organisasi. Seyogyanya memang apabila ada anggota organisasi atau pengurus yang melanggar, akan diberikan sanksi sebagai punish atas kesalahan yang diperbuat.

Apabila ada anggota UKM yang berjasa atau dapat mengharumkan nama UKM, maka pimpinan memberikan reward. Anggota organisasi janganlah dipandang sebagai alat, namun harus dapat memanusiaikan keberadaan anggota atau pengurus, sehingga kalau mereka dihargai pasti kinerja mereka lebih meningkat. Pimpinan organisasi memberikan reward atau penghargaan pada anggota organisasi apabila anggota organisasi tersebut memiliki prestasi atau berjasa pada organisasi kemahasiswaan.

Tabel 4: Jumlah responden

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	171	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	171	100.0

Sumber: data diolah

responden yang diperoleh berasal dari beberapa perguruan tinggi meliputi: STIM Nitro Makassar, STIMIK Handayani, Universitas Fajar, Universitas Hasanuddin, STIE Nobel, Universitas Muhammadiyah Makassar, Universitas muslim Indonesia, Universitas Bosowa. Adapun seluruh responden

berjumlah 171 mahasiswa pengurus UKM di beberapa perguruan tinggi di kota makassar.

Tabel 5: Tabel Cronbach's Alpha Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.764	.856	8

Sumber : Data diolah

Ketujuh indicator dalam membentuk perspektif pertumbuhan dan pembelajaran memiliki keeratan hubungan sangat kuat atau 86%.

Tabel 6: Korelasi ketujuh indicator dalam perspektif pertumbuhan dan pembelajaran

Correlation

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
P1	1	.564 ^{**}	.206 ^{**}	.392 ^{**}	.214 ^{**}	.227 ^{**}	.209 ^{**}	.633 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.003	.008	.000
N	171	171	171	171	171	171	171	171
P2		1	.413 ^{**}	.320 ^{**}	.240 ^{**}	.327 ^{**}	.311 ^{**}	.690 ^{**}
Sig. (2-tailed)			.000	.000	.002	.000	.000	.000
N		171	171	171	171	171	171	171
P3			1	.571 ^{**}	.435 ^{**}	.254 ^{**}	.330 ^{**}	.710 ^{**}
Sig. (2-tailed)				.000	.000	.001	.000	.000
N			171	171	171	171	171	171
P4				1	.531 ^{**}	.349 ^{**}	.201 ^{**}	.715 ^{**}
Sig. (2-tailed)					.000	.000	.008	.000
N				171	171	171	171	171
P5					1	.430 ^{**}	.415 ^{**}	.696 ^{**}
Sig. (2-tailed)						.000	.000	.000
N					171	171	171	171
P6						1	.254 ^{**}	.588 ^{**}
Sig. (2-tailed)							.001	.000
N						171	171	171
P7							1	.605 ^{**}
Sig. (2-tailed)								.000
N							171	171
TOTAL								1
Sig. (2-tailed)								.000
N								171

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah

Untuk indicator *pertanyaan pertama* memiliki nilai 0.633 atau 63% dan signifikan angka ini dicapai lebih dari 0.300 atau 30% berarti Mahasiswa sebagai pengurus yang telah merasa puas dengan hasil kerjanya pasti dia akan bekerja sepenuh hati. Indikator *pertanyaan kedua* memiliki nilai 0.690 atau 69% dan signifikan. Angka ini dicapai lebih besar dari 30% sehingga dapat diartikan bahwa pengurus UKM tau budaya organisasi UKM dan mengamalkan budaya organisasi. *Pertanyaan ketiga* memiliki nilai 0.710 atau 71% dan signifikan. Angka ini dicapai lebih besar dari 30%, yang berarti pengurus UKM telah terbiasa dalam menghadapi konflik. Sehingga pengurus UKM saling berbagi solusi dengan adik kelas apabila memiliki konflik dan menghadapi konflik tersebut dengan dewasa. Indikator *Pertanyaan keempat* memiliki nilai 0,718 atau 72% dan signifikan. Angka ini dicapai lebih besar dari 30%, sehingga dapat diartikan Pengurus UKM telah menjalankan aturan-aturan yang dimiliki organisasi yaitu apabila ada anggota pengurus yang terlibat konflik maka dicari dahulu permasalahan untuk dicarikan

jalan keluarnya dan pengurus yang melanggar diberikan tindakan sesuai dengan aturan yang berlaku. Indikator *pertanyaan kelima* diperoleh nilai 0.696 atau 69,6% dan signifikan. Angka ini juga lebih besar dari 30% mengindikasikan bahwa pengurus telah membuat rencana atau mengajukan program kerja yang bersifat membangun kualitas sumber daya manusia semacam pelatihan guna meningkatkan ketrampilan mahasiswa dalam pengelolaan organisasi. Indikator *pertanyaan keenam* memiliki nilai 0.588 atau 59% dan signifikan. Angka ini dicapai lebih besar dari 30% sehingga dapat apabila ada anggota organisasi atau pengurus yang melanggar, akan diberikan sanksi sebagai punish atas kesalahan yang diperbuat. Indikator *pertanyaan ketujuh* dicapai nilai 0.605 atau 60,5% dan signifikan. Angka ini diperoleh lebih besar dari 30% berarti bahwa Pimpinan organisasi memberikan reward atau penghargaan pada anggota organisasi apabila anggota organisasi tersebut memiliki prestasi atau berjasa pada organisasi kemahasiswaan.

Kesimpulan

bahwa mahasiswa telah efektif dalam melaksanakan kegiatan organisasi unit kegiatan mahasiswa pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran, yaitu dengan perolehan nilai rata-rata pearson correlation diatas 0.300.

Sebagai saran ditujukan pada hasil korelasi yang paling rendah yaitu indikator pertanyaan keenam dengan nilai 59%, sebaiknya pimpinan organisasi kemahasiswa dalam memberikan sanksi kepada anggota tidak bersifat pandang bulu atau tebang pilih, tetap mengacu pada undang-undang keorganisasian kemahasiswaan. Sehingga organisasi dapat berjalan sesuai pada visi masing-masing UKM.

Daftar Pustaka

- [1] Budiono, Bambang. 2010. *Rendahnya-minat-mahasiswa-berorganisasi* *dikampus* <http://www.kompasiana.com/bamboed/>
- [2] Handoko, T. Hani. 2007. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Robert S Kaplan dan David P Norton, 2000. Balance Scorecard Menerapkan Strategi Menjadi Aksi. Penerbit Erlangga, Jakarta
- [4] Suwandaru, Rachman dan Herlina. 2018, Dynamics Of Unit Kegiatan Mahasiswa Organization In Makassar (Case Study at STIM Nitro And STIMIK Handayani) Journal of Physics: Conference Series 1028 (1), 012074 | vol: | issue : | 2018
- [5] https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-3640184/Dhakiri_M_Hanif_menaker-sarjana-keluaran-kampus-indonesia-tak-langsung-siap-pakai