

The Role of Human Resource Management in Enhancing the Capacity of Student Organizations at STIE Kalpataru

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mendorong Kapasitas Organisasi Kemahasiswaan di STIE Kalpataru

Ali Rahman^{1*}), Roni Adi²⁾

^{1,2)} Program Studi Manajemen, STIE Kalpataru

*Corresponding Author: alirahmanjkt@gmail.com

Abstract :

This study aims to analyze the role of Human Resource Management (HRM) in enhancing the organizational capacity of student organizations at STIE Kalpataru. Student organizations require effective human resource management to grow and adapt within the dynamic environment of higher education. This research employs a qualitative approach using a case study method, involving student organization leaders and student affairs supervisors as informants. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The findings indicate that HRM practices such as competency-based recruitment, continuous training, and structured performance evaluation have a positive impact on the organization's ability in program planning, activity management, and internal collaboration. Furthermore, leadership development and coaching significantly contribute to the sustainability of student organizations. These findings affirm that strategic human resource management is a key factor in strengthening the institutional capacity of student organizations. This study recommends the enhancement of HRM policies within student organizations to improve competitiveness and student professionalism in the future

Keywords: *capacity, Human Resource Management, organizations, students,*

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mendorong peningkatan kapasitas organisasi kemahasiswaan di STIE Kalpataru. Organisasi kemahasiswaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar mampu berkembang dan beradaptasi dalam dinamika lingkungan pendidikan tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, melibatkan pengurus organisasi kemahasiswaan serta pembina kemahasiswaan sebagai informan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM, seperti rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi kinerja yang terstruktur, memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan organisasi dalam hal perencanaan program, manajemen kegiatan, dan kolaborasi internal. Selain itu, adanya pembinaan dan pengembangan kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap keberlanjutan organisasi kemahasiswaan. Temuan ini menegaskan bahwa manajemen SDM yang strategis merupakan faktor kunci dalam memperkuat kapasitas kelembagaan organisasi mahasiswa. Penelitian ini merekomendasikan penguatan kebijakan MSDM di lingkungan organisasi kemahasiswaan sebagai upaya meningkatkan daya saing dan profesionalisme mahasiswa di masa depan.

Kata kunci: *kapasitas, kemahasiswaan, Manajemen Sumber Daya Manusia, organisasi.*

PENDAHULUAN

Organisasi kemahasiswaan merupakan wadah strategis dalam pengembangan potensi mahasiswa, baik dalam aspek kepemimpinan, manajerial, maupun *soft skills*. Keberadaan organisasi ini di lingkungan perguruan tinggi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyiaran aspirasi, tetapi juga sebagai laboratorium sosial yang membentuk karakter dan kompetensi

mahasiswa. Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi kemahasiswaan menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), seperti kurangnya pelatihan, rotasi kepengurusan yang cepat, dan minimnya sistem evaluasi kinerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran krusial dalam memastikan keberlanjutan dan efektivitas organisasi. Menurut Sari, Qadri, dan Nellitawati (2024), SDM tidak hanya berperan dalam aspek administratif, tetapi juga sebagai katalisator inovasi dan pengembangan organisasi melalui pelatihan, pengembangan, dan penciptaan budaya kerja yang mendukung (Sari et al., 2024). Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, penerapan prinsip-prinsip MSDM dapat membantu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi.

Terdapat pentingnya suatu sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan kompetensi dalam meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi (Sudiantini et al., 2023). Meskipun studi tersebut berfokus pada sektor bisnis, prinsip-prinsip yang diuraikan dapat diadaptasi dalam konteks organisasi kemahasiswaan untuk meningkatkan kapasitas dan efektivitas organisasi.

Di lingkungan STIE Kalpataru, organisasi kemahasiswaan memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan kompetensi mahasiswa. Namun, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji bagaimana penerapan MSDM dapat meningkatkan kapasitas organisasi kemahasiswaan di institusi ini. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diisi untuk memahami dinamika dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi kemahasiswaan dalam konteks manajemen SDM.

Keterlibatan mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan dapat meningkatkan keterampilan manajerial mereka, termasuk dalam aspek konseptual, interpersonal, dan teknis (Arnis et al., 2024). Hal ini menegaskan bahwa organisasi kemahasiswaan dapat menjadi sarana efektif dalam pengembangan kompetensi mahasiswa jika dikelola dengan prinsip-prinsip MSDM yang tepat. Lebih lanjut, partisipasi aktif dalam organisasi kemahasiswaan berkontribusi signifikan terhadap pengembangan soft skills mahasiswa, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah (Lestari & Kurniawati, 2023). Temuan ini memperkuat argumen bahwa pengelolaan SDM yang efektif dalam organisasi kemahasiswaan dapat menghasilkan output yang positif bagi anggotanya.

Dalam konteks ini, penting untuk mengkaji bagaimana penerapan MSDM dapat meningkatkan kapasitas organisasi kemahasiswaan di STIE Kalpataru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran MSDM dalam pengembangan kapasitas organisasi kemahasiswaan, dengan fokus pada aspek rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja anggota organisasi.

Dengan memahami peran MSDM dalam konteks organisasi kemahasiswaan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi pengelolaan SDM yang efektif, sehingga organisasi kemahasiswaan di STIE Kalpataru dapat berfungsi secara optimal dalam mendukung pengembangan kompetensi mahasiswa dan mencapai tujuan organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola orang-orang yang bekerja dalam organisasi untuk membantu organisasi memperoleh keunggulan kompetitif (Armstrong & Taylor, 2020). MSDM tidak hanya mencakup aktivitas administratif seperti penggajian dan rekrutmen, tetapi juga strategi pengembangan potensi karyawan agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Dalam konteks organisasi, peran MSDM sangat menentukan arah dan efektivitas pencapaian tujuan. Menurut Dessler, praktik MSDM yang baik mencakup perencanaan kebutuhan SDM, proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja (Dessler, 2021). Setiap komponen ini saling terkait dan menjadi siklus berkelanjutan dalam membentuk kualitas sumber daya manusia.

Dalam pandangan Mathis dan Jackson, tujuan utama MSDM adalah untuk menciptakan sinergi antara kebutuhan organisasi dan kepuasan individu (Mathis & Jackson, 2019). Dalam organisasi kemahasiswaan, penerapan prinsip ini penting agar anggota organisasi merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

Penelitian oleh Hidayat menyoroti bahwa penerapan MSDM di organisasi sosial atau nirlaba, seperti organisasi kemahasiswaan, tidak hanya meningkatkan efektivitas internal tetapi juga memperkuat daya tarik eksternal terhadap calon anggota (Hidayat et al., 2023). Hal ini memperlihatkan pentingnya pengelolaan SDM secara profesional meskipun dalam konteks nonformal. Dengan demikian, manajemen SDM menjadi fondasi penting dalam membangun organisasi yang berdaya saing dan berkelanjutan, tidak terkecuali dalam organisasi kemahasiswaan yang memerlukan sistem pengelolaan berbasis kompetensi dan pengembangan berkelanjutan.

2. Teori Kapasitas Organisasi

Kapasitas organisasi merujuk pada kemampuan kolektif sebuah organisasi untuk mengelola sumber daya, menyusun strategi, dan melaksanakan program secara efektif (Ulrich & Dulebohn, 2015). Konsep ini mencakup struktur, budaya organisasi, sistem kerja, serta kualitas SDM yang terlibat di dalamnya. Kapasitas organisasi dapat dibagi menjadi lima dimensi utama: kapasitas struktural, kapasitas kepemimpinan, kapasitas teknis, kapasitas adaptif, dan kapasitas relasional (Lestari & Kurniawati, 2023). Dalam organisasi kemahasiswaan, dimensi-dimensi ini tercermin dalam kemampuan merencanakan kegiatan, memimpin tim, menyelesaikan masalah, serta menjalin hubungan dengan pihak eksternal.

Studi oleh Mulyana dan Sukardi menunjukkan bahwa organisasi kemahasiswaan yang memiliki struktur kerja jelas dan anggota yang kompeten cenderung lebih produktif dalam menjalankan program kerja (Mulyana & Sukardi, 2022). Struktur ini mencakup pembagian tugas, mekanisme pelaporan, dan pengambilan keputusan yang partisipatif.

Sementara itu, dalam konteks perguruan tinggi, kapasitas organisasi mahasiswa juga dipengaruhi oleh dukungan institusi dan akses terhadap pelatihan manajerial (Lestari & Kurniawati, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas organisasi bukan hanya hasil dari inisiatif internal, tetapi juga dukungan eksternal. Dengan demikian, untuk membangun

kapasitas organisasi kemahasiswaan yang kuat, diperlukan kombinasi antara struktur organisasi yang efektif, manajemen SDM yang strategis, serta pengembangan kepemimpinan dan adaptasi terhadap perubahan.

3. Peran MSDM dalam Pengembangan Organisasi Non-Profit

Organisasi non-profit, termasuk organisasi kemahasiswaan, memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari organisasi bisnis, terutama dalam aspek motivasi anggota dan tujuan organisasi. Dalam konteks ini, MSDM harus disesuaikan dengan sifat sukarela dan partisipatif anggotanya (Tambunan & Pandiangan, 2024).

Praktik MSDM yang efektif di sektor non-profit dapat meningkatkan keterlibatan anggota dan memperkuat kohesi tim (Zohar, D., & Tenne-Gazit, 2018). Strategi seperti pelatihan kepemimpinan, penghargaan non-finansial, dan pemberdayaan partisipatif sangat penting untuk mempertahankan loyalitas anggota. MSDM yang adaptif terhadap budaya organisasi dan nilai-nilai sosial lebih berhasil dalam menjaga keberlangsungan organisasi mahasiswa. Ini berarti bahwa pengelolaan SDM harus selaras dengan identitas dan misi sosial organisasi (Arifin & Hidayati, 2023).

Salah satu tantangan utama dalam organisasi non-profit adalah tingginya tingkat pergantian anggota. Oleh karena itu, sistem kaderisasi yang berkelanjutan dan proses regenerasi yang jelas sangat penting dalam menjaga kapasitas organisasi secara konsisten (Nurlina & Prawira, 2022). Dalam praktiknya, organisasi kemahasiswaan yang menerapkan manajemen SDM secara konsisten menunjukkan kinerja yang lebih stabil, baik dalam pelaksanaan program kerja maupun dalam membangun jaringan kolaboratif.

4. Organisasi Kemahasiswaan sebagai Sarana Pembelajaran

Organisasi kemahasiswaan berfungsi sebagai media pembelajaran kontekstual yang mengembangkan potensi mahasiswa di luar kegiatan akademik. Melalui keterlibatan dalam organisasi, mahasiswa dapat mengasah keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan pemecahan masalah (Hartika et al., 2023). Keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam menghadapi tantangan dunia kerja (Suyatna & Indrawan, 2021). Hal ini menjadikan organisasi kemahasiswaan sebagai ruang belajar informal yang mendukung pembelajaran seumur hidup.

Studi oleh Rizal dan Maharani menemukan bahwa mahasiswa yang aktif berorganisasi cenderung memiliki nilai akademik yang seimbang dengan pencapaian non-akademik, menunjukkan bahwa pengalaman organisasi tidak menghambat proses belajar formal, tetapi justru melengkapinya (Rizal & Maharani, 2021). Namun, untuk memaksimalkan potensi ini, organisasi kemahasiswaan harus memiliki sistem pengelolaan internal yang efektif, termasuk manajemen SDM yang baik. Tanpa sistem tersebut, organisasi rentan pada konflik internal, ketidakjelasan peran, dan ketidakefisienan program kerja.

5. Studi Terdahulu yang Relevan

Penelitian tentang pengelolaan SDM dalam organisasi kemahasiswaan masih relatif terbatas, meskipun tren menunjukkan adanya peningkatan minat terhadap topik ini dalam

beberapa tahun terakhir. Keberhasilan organisasi mahasiswa sangat dipengaruhi oleh sistem kaderisasi dan pelatihan berkelanjutan (Pranata & Sulistyowati, 2021). Namun tentu masih ada pentingnya peran pembina atau dosen pendamping dalam membentuk sistem manajemen SDM yang terstruktur dalam organisasi kemahasiswaan (Ramadhani & Yusuf, 2022). Peran ini menjadi penghubung antara institusi dan organisasi kemahasiswaan.

Studi lainnya mencatat bahwa organisasi mahasiswa yang menerapkan evaluasi kinerja dan penghargaan berbasis kontribusi individu menunjukkan peningkatan signifikan dalam efektivitas kerja tim (Fitriani et al., 2023). Selain itu, penelitian oleh Wulandari dan Santoso pada tahun 2023 menyimpulkan bahwa penerapan MSDM di organisasi mahasiswa memberikan dampak positif terhadap ketercapaian program kerja serta kepuasan anggota terhadap proses organisasi (Wulandari, S., & Santoso, 2023).

Dengan memperhatikan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa studi ini berupaya memperkuat literatur mengenai hubungan antara manajemen SDM dan kapasitas organisasi kemahasiswaan dengan mengambil studi kasus spesifik di STIE Kalpataru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memahami fenomena manajemen sumber daya manusia secara mendalam (Sugiyono, 2013) dalam konteks organisasi kemahasiswaan di STIE Kalpataru. Menurut Creswell, pendekatan kualitatif cocok digunakan untuk mengeksplorasi makna, pengalaman, dan perspektif yang kompleks, serta untuk menghasilkan deskripsi rinci dari situasi yang diteliti (Creswell, 2014).

Jenis penelitian ini bersifat studi kasus, karena fokus pada satu lokasi dan satu objek penelitian secara mendalam, yaitu organisasi kemahasiswaan di STIE Kalpataru. Studi kasus memungkinkan peneliti menggali praktik MSDM yang diterapkan serta dampaknya terhadap kapasitas organisasi mahasiswa. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*), observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi dari pengurus organisasi mengenai rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan kaderisasi dalam organisasi mereka. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung dinamika kegiatan organisasi dan interaksi antar anggota.

Dokumentasi digunakan untuk mengkaji arsip, laporan kegiatan, struktur organisasi, dan pedoman organisasi yang relevan. Teknik triangulasi data digunakan untuk meningkatkan validitas temuan dengan membandingkan hasil dari berbagai sumber data yang berbeda. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Miles & Huberman, 1994). Reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi penting yang relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan melalui narasi deskriptif untuk menunjukkan pola, hubungan, dan temuan utama. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara berulang sambil terus memverifikasi data hingga diperoleh hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1.1. Proses Rekrutmen dan Seleksi Anggota

Proses rekrutmen anggota baru dalam organisasi kemahasiswaan di STIE Kalpataru sangat dipengaruhi oleh strategi manajemen SDM yang diterapkan. Berdasarkan wawancara dengan pengurus BEM, HMJ, dan UKM, sebagian besar organisasi kemahasiswaan menggunakan sistem seleksi berbasis kompetensi, di mana calon anggota diharapkan memiliki keterampilan tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi. Proses seleksi ini meliputi tes tertulis, wawancara, serta kegiatan simulasi yang menggambarkan kemampuan calon dalam bekerja sama dalam tim.

Namun, dalam beberapa kasus, terdapat beberapa organisasi yang lebih mengutamakan faktor kedekatan personal atau pengalaman sebelumnya dalam organisasi, yang menyebabkan kurangnya objektivitas dalam seleksi. Hal ini menjadi tantangan dalam pengembangan kapasitas organisasi, karena anggota yang terpilih tidak selalu memiliki kualitas yang diharapkan.

1.2. Pelatihan dan Pengembangan Anggota

Dalam hal pelatihan, hampir semua organisasi kemahasiswaan di STIE Kalpataru memiliki program pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan kemampuan anggota. Program pelatihan ini mencakup pelatihan kepemimpinan, keterampilan manajerial, serta pembekalan dalam bidang akademik yang sesuai dengan bidang kegiatan organisasi. Pelatihan ini diberikan kepada anggota baru selama masa kaderisasi, dan anggota lama secara berkala mengikuti pelatihan lanjutan untuk meningkatkan keterampilan.

Beberapa organisasi juga melibatkan anggota dalam kegiatan eksternal, seperti seminar dan workshop, untuk memperluas wawasan mereka. Namun, pelatihan yang diberikan masih terbatas pada materi-materi dasar dan belum mencakup aspek-aspek teknis yang lebih mendalam mengenai manajemen organisasi.

1.3. Evaluasi dan Penilaian Kinerja Anggota

Evaluasi kinerja anggota dilakukan secara rutin setiap semester oleh masing-masing organisasi. Proses evaluasi ini dilakukan dengan melihat sejauh mana kontribusi anggota terhadap kegiatan organisasi, serta seberapa baik mereka menjalankan tugas yang diberikan. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk menentukan anggota yang akan dipromosikan atau diberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi.

Meskipun demikian, beberapa organisasi mengaku masih kesulitan dalam menerapkan sistem evaluasi yang objektif. Hal ini disebabkan oleh adanya ketergantungan pada penilaian subjektif oleh pengurus yang cenderung dipengaruhi oleh kedekatan personal, sehingga beberapa anggota merasa tidak mendapat perlakuan yang adil.

1.4. Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kapasitas Organisasi

Dari hasil wawancara dengan pengurus, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kapasitas organisasi kemahasiswaan. Organisasi yang memiliki manajemen SDM yang baik, seperti penerapan sistem rekrutmen yang jelas, program pelatihan yang terstruktur, dan sistem evaluasi yang objektif, cenderung memiliki kapasitas organisasi yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Sebaliknya, organisasi yang kurang mengelola SDM-nya dengan baik cenderung mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan dan mempertahankan keberlanjutan organisasi.

Beberapa organisasi yang memiliki sistem manajemen SDM yang lebih baik menunjukkan tingkat partisipasi yang lebih tinggi dari anggotanya, serta kesediaan untuk berinovasi dan menjalankan program-program yang lebih bervariasi.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Peran Manajemen SDM dalam Peningkatan Kapasitas Organisasi

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat besar dalam mendorong kapasitas organisasi kemahasiswaan. Dalam konteks ini, kapasitas organisasi tidak hanya diukur dari ukuran atau jumlah anggotanya, melainkan dari kemampuan organisasi untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kerja yang efektif. Menurut Armstrong, salah satu aspek kunci yang harus dikelola dengan baik dalam organisasi adalah pengelolaan SDM, karena hal ini berkaitan langsung dengan kinerja organisasi secara keseluruhan (Armstrong & Taylor, 2020). Organisasi yang memiliki sistem manajemen SDM yang baik akan mampu mengelola potensi anggotanya dengan maksimal.

Proses rekrutmen yang tepat adalah langkah pertama dalam manajemen SDM yang dapat meningkatkan kapasitas organisasi. Seleksi yang objektif berdasarkan kompetensi tidak hanya menghasilkan anggota dengan keterampilan yang sesuai, tetapi juga meminimalisasi masalah yang mungkin timbul dari ketidakcocokan antara anggota dan tuntutan organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Dessler, seleksi yang berbasis pada kompetensi menjamin bahwa individu yang terpilih memiliki kualifikasi yang tepat untuk menjalankan tugasnya, yang berpengaruh langsung pada efektivitas organisasi (Dessler, 2021).

Selain rekrutmen, pelatihan dan pengembangan anggota juga memiliki dampak signifikan terhadap kapasitas organisasi. Pelatihan yang diberikan kepada anggota baru dan lama bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, serta kemampuan kepemimpinan mereka. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Yukl, yang menjelaskan bahwa pengembangan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi karena pemimpin yang terampil akan dapat memotivasi dan mengarahkan anggotanya dengan lebih efektif (Yukl, 2013).

Namun, meskipun ada usaha yang dilakukan untuk melaksanakan program pelatihan dan pengembangan, masih banyak organisasi kemahasiswaan di STIE Kalpataru yang mengabaikan kebutuhan akan pelatihan lanjutan. Sering kali, pelatihan yang diberikan terbatas pada kemampuan dasar dan tidak mencakup pengembangan keterampilan teknis yang lebih mendalam. Hal ini menjadi hambatan karena anggota yang tidak dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan untuk menangani tantangan yang lebih besar dalam organisasi akan kesulitan untuk mengembangkan kapasitas organisasi ke level yang lebih tinggi.

Evaluasi kinerja juga merupakan aspek penting dalam manajemen SDM yang berkontribusi pada peningkatan kapasitas organisasi. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin memberikan informasi tentang sejauh mana anggota berkontribusi terhadap organisasi, serta membantu dalam menentukan anggota yang layak untuk mendapatkan tugas yang lebih besar atau posisi kepemimpinan. Meskipun demikian, beberapa organisasi mengalami kesulitan dalam membuat sistem evaluasi yang objektif dan transparan. Evaluasi yang bergantung pada penilaian subjektif sering kali menyebabkan ketidakpuasan di kalangan anggota dan menurunkan motivasi untuk berkontribusi lebih banyak.

Dalam organisasi kemahasiswaan, pengelolaan SDM yang baik juga berdampak pada hubungan internal antaranggota. Organisasi yang mampu membangun hubungan yang positif antaranggota melalui pendekatan yang humanis dan mengutamakan komunikasi yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal ini sangat penting karena, organisasi yang memiliki hubungan yang baik antar anggota cenderung lebih efektif dalam menghadapi masalah dan merencanakan langkah-langkah strategis untuk pencapaian tujuan (Robbins & Judge, 2019).

Secara keseluruhan, manajemen SDM yang baik tidak hanya meningkatkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas mereka, tetapi juga memperkuat kapasitas organisasi untuk beradaptasi dan berkembang. Oleh karena itu, organisasi kemahasiswaan di STIE Kalpataru perlu memperhatikan dan terus mengembangkan sistem manajemen SDM untuk mendorong keberhasilan jangka panjang mereka. Pengelolaan SDM yang baik dapat membantu organisasi menghadapi tantangan yang semakin kompleks di masa depan, baik dalam hal internal maupun eksternal.

Terakhir, penerapan manajemen SDM yang efektif akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Ketika kualitas sumber daya manusia meningkat, maka kapasitas organisasi secara keseluruhan akan ikut berkembang, yang pada akhirnya akan menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan berdampak positif bagi anggota maupun pihak luar yang terlibat dalam organisasi tersebut.

2.2. Keterbatasan dalam Implementasi Manajemen SDM

Meskipun peran manajemen SDM sangat penting dalam meningkatkan kapasitas organisasi kemahasiswaan, implementasinya di STIE Kalpataru masih menghadapi sejumlah keterbatasan. Salah satu masalah yang paling mencolok adalah kurangnya objektivitas dalam proses rekrutmen dan evaluasi. Sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini, banyak organisasi yang mengandalkan kedekatan personal dan pengalaman sebelumnya dalam memilih anggota, sehingga proses seleksi menjadi kurang transparan dan objektif. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip dasar manajemen SDM yang ideal belum sepenuhnya diterapkan dalam proses rekrutmen.

Menurut Teori Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Barney dan Wright, sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset berharga yang harus dikelola secara strategis (Barney & Wright, 1998). Namun, jika seleksi anggota berdasarkan kedekatan personal atau afiliasi tertentu, hal ini bisa mengurangi kualitas anggota dan berdampak negatif pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Hal ini juga

menyebabkan organisasi menjadi kurang beragam dalam hal keterampilan dan perspektif, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan.

Selain itu, keterbatasan dalam pelatihan dan pengembangan anggota juga menjadi salah satu faktor yang menghambat peningkatan kapasitas organisasi. Sebagian besar organisasi kemahasiswaan di STIE Kalpataru belum menyusun program pelatihan yang menyeluruh dan terstruktur dengan baik. Pelatihan yang ada cenderung lebih fokus pada pengembangan keterampilan dasar, seperti organisasi acara atau kepemimpinan umum, tanpa memberikan kesempatan bagi anggota untuk mengembangkan keterampilan teknis yang dapat mendukung tujuan jangka panjang organisasi.

Menurut teori Human Capital yang dikemukakan oleh Becker pada tahun 1993, investasi dalam pengembangan keterampilan individu merupakan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas organisasi (Syafri & Alwi, 2015). Dengan demikian, pengembangan keterampilan teknis dan kepemimpinan lanjutan sangat penting untuk memastikan anggota organisasi memiliki kapasitas yang memadai untuk mengatasi tantangan yang semakin kompleks dalam lingkungan kampus.

Kurangnya sumber daya, baik dalam hal waktu, dana, maupun tenaga, juga menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan program pelatihan yang lebih komprehensif. Beberapa organisasi merasa kesulitan untuk menyusun anggaran pelatihan yang memadai, apalagi jika harus melibatkan pembicara atau pelatih eksternal yang berkompeten. Hal ini berisiko menyebabkan anggota organisasi tidak memperoleh pembekalan yang cukup, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja mereka dalam organisasi.

Evaluasi kinerja anggota juga seringkali dilakukan dengan cara yang kurang sistematis dan lebih mengandalkan penilaian subjektif. Penilaian ini sering dipengaruhi oleh faktor kedekatan personal atau preferensi individu, yang akhirnya menurunkan akurasi dalam menilai kontribusi masing-masing anggota. Padahal, seperti yang dijelaskan oleh Schilling, evaluasi kinerja yang objektif dan adil sangat penting untuk meningkatkan motivasi anggota dan mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Sari et al., 2024).

Salah satu cara untuk mengatasi keterbatasan ini adalah dengan mengadopsi teknologi informasi untuk mendukung proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi. Misalnya, menggunakan platform online untuk seleksi dan pelatihan, serta aplikasi berbasis data untuk mengukur kinerja anggota secara lebih objektif. Teknologi ini dapat membantu organisasi mengelola SDM mereka dengan lebih efisien dan transparan, serta menyediakan akses kepada anggota untuk mengembangkan keterampilan mereka secara mandiri.

Terakhir, penting bagi organisasi kemahasiswaan di STIE Kalpataru untuk terus melakukan refleksi dan evaluasi terhadap sistem manajemen SDM yang mereka terapkan. Dengan mengenali keterbatasan dalam implementasi manajemen SDM, organisasi dapat merancang strategi yang lebih baik untuk mengatasi tantangan tersebut, yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan kapasitas organisasi yang lebih berkelanjutan.

4.2.3 Implikasi terhadap Pengelolaan Organisasi Kemahasiswaan

Pengelolaan organisasi kemahasiswaan di STIE Kalpataru sangat dipengaruhi oleh bagaimana manajemen sumber daya manusia (SDM) diterapkan dalam setiap aspek operasionalnya. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa manajemen SDM yang kurang optimal dapat memberikan dampak langsung pada kapasitas organisasi, baik dalam hal pencapaian tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam terhadap implikasi manajemen SDM sangat penting untuk mendorong kemajuan organisasi kemahasiswaan yang berkelanjutan.

Salah satu implikasi utama yang terlihat dari penelitian ini adalah perlunya perbaikan dalam proses rekrutmen anggota organisasi kemahasiswaan. Proses rekrutmen yang kurang transparan dan cenderung bergantung pada kedekatan personal dapat mengurangi kualitas anggota yang direkrut. Jika organisasi kemahasiswaan tidak mengutamakan kompetensi dan potensi anggota dalam proses seleksi, maka kapasitas organisasi secara keseluruhan akan terbatas. Oleh karena itu, sebaiknya organisasi menggunakan sistem rekrutmen yang berbasis pada kompetensi yang jelas dan objektif. Hal ini akan memungkinkan organisasi untuk menarik individu yang memiliki keterampilan dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta memperkuat kapabilitas organisasi dalam jangka panjang.

Implikasi lainnya adalah pentingnya pelatihan yang berkelanjutan dan berbasis pada kebutuhan spesifik organisasi. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa sebagian besar organisasi kemahasiswaan di STIE Kalpataru hanya menawarkan pelatihan dasar yang belum memadai untuk mengembangkan keterampilan teknis dan kepemimpinan yang diperlukan. Pelatihan yang lebih mendalam dan terstruktur harus menjadi prioritas untuk memastikan bahwa anggota memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan organisasi di masa depan. Program pelatihan yang mencakup keterampilan teknis, manajerial, dan kepemimpinan akan memperkaya kapasitas individu, yang pada gilirannya akan memperkuat kapasitas organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, evaluasi kinerja anggota yang objektif dan adil menjadi kunci untuk meningkatkan kapasitas organisasi. Implikasi penting dari temuan ini adalah bahwa sistem evaluasi yang lebih transparan dan berbasis pada pencapaian hasil harus diterapkan. Pengurus organisasi kemahasiswaan perlu menghindari penilaian subjektif yang bisa dipengaruhi oleh faktor kedekatan personal. Evaluasi yang objektif dapat memberikan umpan balik yang lebih konstruktif kepada anggota, serta memungkinkan organisasi untuk menilai dengan lebih tepat siapa saja yang layak diberi tanggung jawab lebih besar atau dipromosikan. Dengan adanya sistem evaluasi yang baik, organisasi dapat memotivasi anggotanya untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi lebih banyak dalam mencapai tujuan bersama.

Penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM juga memiliki implikasi yang signifikan. Dalam dunia yang semakin digital, organisasi kemahasiswaan di STIE Kalpataru perlu mengadopsi teknologi informasi untuk mendukung proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi. Penggunaan platform online untuk seleksi anggota, penyelenggaraan pelatihan virtual, dan aplikasi untuk mengukur kinerja anggota secara real-time akan membantu organisasi dalam mengelola SDM mereka dengan lebih efisien. Teknologi juga mempermudah komunikasi antaranggota dan pengurus, serta memungkinkan anggota untuk mengikuti pelatihan yang fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Selanjutnya, organisasi kemahasiswaan harus memperhatikan keberagaman anggota dalam membangun tim yang solid dan efektif. Manajemen SDM yang baik harus mampu menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana setiap anggota dihargai dan diberi kesempatan yang sama untuk berkembang. Keberagaman dalam hal latar belakang, keterampilan, dan perspektif akan membawa dampak positif pada pengambilan keputusan dan inovasi dalam organisasi. Keberagaman ini juga akan memperkaya pengalaman belajar bagi setiap anggota, yang penting untuk meningkatkan kapasitas organisasi dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks.

Implikasi lainnya adalah bahwa organisasi kemahasiswaan perlu memiliki visi dan tujuan yang jelas dalam mengelola SDM. Tanpa adanya tujuan yang jelas, sulit untuk mengukur apakah pengelolaan SDM yang dilakukan sudah efektif. Visi yang jelas dan tujuan yang terukur akan memberikan arah bagi organisasi dalam memilih anggota, merancang program pelatihan, serta mengevaluasi kinerja. Oleh karena itu, penting bagi pengurus organisasi untuk menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang selaras dengan visi organisasi.

Proses komunikasi dalam organisasi juga sangat dipengaruhi oleh manajemen SDM. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara pengurus dan anggota organisasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif. Jika manajemen SDM tidak memperhatikan pentingnya komunikasi yang terbuka dan transparan, maka akan muncul ketidakjelasan dalam pembagian tugas, serta perasaan ketidakpuasan di kalangan anggota. Pengurus organisasi harus berusaha untuk membangun budaya komunikasi yang jelas, terbuka, dan saling menghargai agar setiap anggota merasa dihargai dan terlibat dalam setiap proses pengambilan keputusan.

Selain itu, perlu diingat bahwa pengelolaan SDM dalam organisasi kemahasiswaan bukan hanya tanggung jawab pengurus, tetapi juga melibatkan setiap anggota. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi aktif anggota dalam pengelolaan SDM akan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Anggota yang merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan SDM akan lebih berkomitmen dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, penting bagi pengurus untuk memberikan kesempatan kepada anggota untuk berpartisipasi aktif dalam setiap aspek organisasi.

Secara keseluruhan, manajemen SDM yang baik tidak hanya akan meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga kapasitas organisasi secara keseluruhan. Organisasi kemahasiswaan yang mampu mengelola SDM dengan baik akan lebih siap untuk menghadapi tantangan internal dan eksternal, serta lebih efektif dalam mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengurus organisasi harus selalu berupaya untuk terus memperbaiki dan mengembangkan sistem manajemen SDM yang ada, sehingga organisasi dapat tumbuh dan berkembang dengan baik.

Akhirnya, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya komitmen jangka panjang dalam pengelolaan SDM. Organisasi kemahasiswaan harus melihat manajemen SDM sebagai investasi jangka panjang yang memberikan dampak positif dalam pengembangan anggota dan organisasi itu sendiri. Dengan sistem manajemen SDM yang efektif, organisasi

kemahasiswaan di STIE Kalpataru akan mampu menciptakan lingkungan yang produktif, berinovasi, dan siap untuk menghadapi tantangan yang ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mendorong kapasitas organisasi kemahasiswaan di STIE Kalpataru. Perencanaan SDM yang sistematis membantu dalam pemetaan kebutuhan personel organisasi sesuai dengan kemampuan, potensi, dan komitmen mahasiswa. Rekrutmen dan seleksi yang berbasis kompetensi terbukti mampu meningkatkan partisipasi aktif anggota organisasi, mempercepat proses adaptasi, dan memperkuat fondasi kerja sama tim.

Pengembangan SDM melalui pelatihan, mentoring, dan pembinaan kepemimpinan juga berkontribusi besar terhadap peningkatan kapasitas individu dalam menghadapi tantangan organisasi. Evaluasi kinerja dan pemberian penghargaan memberikan motivasi serta meningkatkan akuntabilitas anggota. Seluruh elemen tersebut bersinergi membentuk sistem manajemen SDM yang mendorong organisasi kemahasiswaan menjadi lebih adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan kapasitas institusional.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM yang baik memiliki implikasi positif terhadap tata kelola organisasi, budaya kerja, dan kesinambungan regenerasi kepemimpinan. Organisasi kemahasiswaan yang didukung oleh pengelolaan SDM yang profesional cenderung memiliki program kerja yang lebih efektif, struktur organisasi yang dinamis, dan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan soft skills mahasiswa.

Saran

1. Penerapan Sistem SDM yang Terintegrasi: STIE Kalpataru disarankan untuk mendorong organisasi kemahasiswaan agar mengadopsi sistem manajemen SDM yang lebih terstruktur dan terintegrasi, mulai dari perencanaan, rekrutmen, hingga evaluasi kinerja.
2. Pelatihan Kepemimpinan Berkelanjutan: Perlunya pelatihan kepemimpinan secara berkala yang melibatkan praktisi, alumni, dan dosen pembina agar terjadi transfer pengetahuan dan pengalaman yang berkelanjutan.
3. Penguatan Peran Pembina Organisasi: Dosen pembina organisasi sebaiknya dilibatkan lebih aktif dalam proses pengembangan SDM kemahasiswaan sebagai fasilitator dan mentor dalam membentuk kultur organisasi yang produktif.
4. Penggunaan Teknologi Digital: Organisasi kemahasiswaan perlu memanfaatkan aplikasi digital untuk mendokumentasikan proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi sebagai bagian dari modernisasi tata kelola organisasi.
5. Evaluasi dan Monitoring Rutin: Disarankan dilakukan monitoring dan evaluasi rutin terhadap pengelolaan SDM dalam organisasi kemahasiswaan untuk memastikan ketercapaian tujuan dan efektivitas implementasi strategi pengembangan kapasitas.

6. Kolaborasi Antarorganisasi: Dorong kolaborasi antarorganisasi kemahasiswaan untuk saling berbagi praktik terbaik (best practices) dalam pengelolaan SDM serta membangun jaringan yang mendukung sinergi program.
7. Kebijakan Institusional yang Mendukung: STIE Kalpataru sebaiknya merumuskan kebijakan khusus yang mendukung pembinaan organisasi kemahasiswaan melalui pendekatan manajemen SDM berbasis kompetensi dan karakter.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Hidayati, N. (2023). Strategi Manajemen SDM pada Organisasi Nirlaba: Studi Kasus pada Lembaga Sosial Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Humanika*, 14(1), 53–57. [https://doi.org/https://doi.org/10.14710/humanika.v14i1.32758](https://doi.org/10.14710/humanika.v14i1.32758)
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*. Kogan Page.
- Arnis, S. M., Akbar, A., Natsir, U. D., Musa, M. I., & Hamka, R. A. (2024). Peran Organisasi Mahasiswa dalam Pengembangan Keterampilan Manajerial Mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Riset Bisnis, Manajemen, Dan Ilmu Ekonomi (JRBME)*, 1(1), 40–47. https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/jrbme/article/view/53?utm_source=chatgpt.com
- Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management*, 37(1), 31–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson Education Ltd.
- Fitriani, D., Kurniawan, R., & Wahyuni, E. (2023). Implementasi Pengelolaan SDM dalam Organisasi Mahasiswa: Studi di Universitas Swasta Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Organisasi*, 30(2), 55–68.
- Hartika, A., Novitasari, D., Susanti, D., Fitridiani, M., & Suwandy, S. D. (2023). Pembekalan Dasar Kepemimpinan terhadap Pimpinan Organisasi Kemahasiswaan. *Journal of Community Service and Engagement (JOCOSAE)*, 3(3), 10–19. <http://jocosae.org/index.php/jocosae/article/view/175>
- Hidayat, A., Ramli, M., & Novitasari, D. (2023). Peran MSDM dalam Pengembangan Organisasi Sosial Mahasiswa. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen Pendidikan*, 12(3), 101–115.
- Lestari, R. Y., & Kurniawati, T. (2023). Peranan Organisasi Kemahasiswaan dalam Pengembangan Soft Skill Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 17955–17962. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.9207>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management (15th ed.)*. Cengage Learning.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded*

Sourcebook. SAGE Publications.

- Mulyana, A., & Sukardi, T. (2022). Dimensi Kapasitas Organisasi dalam Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal Pendidikan Dan Organisasi*, 7(2), 90–103.
- Nurlina, S., & Prawira, D. (2022). Kaderisasi dalam Organisasi Mahasiswa: Studi Manajemen SDM. *Jurnal Kepemudaan Dan Organisasi*, 11(1), 44–58.
- Pranata, Y., & Sulistyowati, R. (2021). Strategi Pengembangan Organisasi Mahasiswa Berbasis Kompetensi SDM. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Organisasi*, 8(2), 22–34.
- Ramadhani, T., & Yusuf, A. (2022). Peran Pembina dalam Pengelolaan Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal Pendidikan Dan Kepemimpinan*, 5(2), 66–79.
- Rizal, M. N., & Maharani, I. (2021). Keterlibatan Mahasiswa dalam Organisasi dan Dampaknya terhadap Prestasi Akademik. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 17(1), 12–25.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education Ltd.
- Sari, R. Y., Qadri, H. Al, & Nellitawati, N. (2024). Peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi. *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal*, 3(2), 59–67. [https://doi.org/https://doi.org/10.47200/aossagcj.v3i2.2338](https://doi.org/10.47200/aossagcj.v3i2.2338)
- Sudiantini, D., Aden, A. M., & Hasanah, U. (2023). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*, 1(1), 1–16. [https://doi.org/https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i1.183](https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i1.183)
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabetika.
- Suyatna, A., & Indrawan, R. (2021). Organisasi Mahasiswa sebagai Wahana Pembelajaran Non-Formal. *Jurnal Pendidikan Dan Pengembangan SDM*, 14(3), 35–48.
- Syafri, W., & Alwi, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*.
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650–658. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are We There Yet? What’s Next for HR? *Human Resource Management*, 54(2), 1–16. [https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.21710](https://doi.org/10.1002/hrm.21710)
- Wulandari, S., & Santoso, R. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal Administrasi Organisasi Mahasiswa*, 6(11), 19–31.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education Ltd.
- Zohar, D., & Tenne-Gazit, O. (2018). Transformational Leadership and Group Interaction as Climate Antecedents: A Social Network Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 103(4), 527–541.