

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN KEAKTIFAN ANGGOTA ORGANISASI (Studi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Sumbawa)

Alda Dwi Nirmala^{1*}, Aldi Apriansyah²

¹²Universitas Teknologi Sumbawa, Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Penulis Korespondensi: aldha3537@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received: 31 Juni 2026 Accepted: 15 Agustus 2026 Published: 31 Agustus 2026	<i>This study aims to analyze organizational resource development strategies in improving the performance and activeness of members of the Student Executive Board (BEM) of Sumbawa University of Technology for the 2025/2026 period. The study employed a mixed-methods approach with a Sequential Exploratory design through observation, interviews, documentation, and questionnaires. Data were analyzed using George R. Terry's strategic management theory, includes planning, organizing, actuating, and controlling and SWOT analysis. The findings of this study showed that the organizational resource development strategies implemented by BEM UTS have been fairly effective through systematic work program planning, clear task distribution, member capacity-building programs, and regular evaluations. The SWOT analysis reveals that BEM UTS possesses strengths in its organizational structure, institutional support, and human resources quality, while weaknesses remain in coordination, communication, and organizational administration. Furthermore, institutional support and technological advancements provide significant opportunities, whereas academic demands and fluctuating student participation present major challenges. This study concludes that organizational resource development strategies contribute positively to enhancing members' performance and activeness, although improvements in coordination, evaluation, and organizational management are still necessary to establish a more effective, adaptive, and sustainable student organization.</i>
Keywords Development Strategy; Organizational Resources; Performance; Member Activeness.	

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah yang dibentuk oleh sekelompok individu untuk mencapai tujuan tertentu melalui proses kerja sama yang terstruktur. Dalam sebuah organisasi, setiap individu memiliki peran, fungsi, dan tanggung jawab yang saling berhubungan dalam mendukung pencapaian tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sistem kerja, struktur organisasi, maupun program yang dirancang, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pengelolaan sumber daya yang baik agar mampu bertahan, berkembang, dan mencapai tujuan secara efektif.

Dalam kehidupan masyarakat, organisasi memiliki peran sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan individu, membangun hubungan sosial, serta menciptakan kerja sama antaranggota. Organisasi memberikan ruang bagi individu untuk belajar mengelola tugas, mengambil keputusan, menyelesaikan permasalahan, dan meningkatkan kemampuan kepemimpinan. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberadaan organisasi tidak hanya berfungsi sebagai tempat berkumpulnya individu, tetapi juga sebagai wadah pengembangan potensi manusia yang ada di dalamnya.

Salah satu bentuk organisasi yang memiliki peran penting dalam lingkungan perguruan tinggi adalah organisasi mahasiswa. Organisasi mahasiswa menjadi sarana bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan nonakademik, seperti kepemimpinan, komunikasi, manajemen organisasi, kerja sama, dan kemampuan berpikir kritis. Melalui organisasi mahasiswa, mahasiswa memperoleh pengalaman dalam menjalankan tanggungjawab, mengelola kegiatan, serta berkontribusi terhadap lingkungan kampus.

Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) merupakan salah satu organisasi mahasiswa yang memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi pelayanan, pengembangan, dan penyaluran aspirasi mahasiswa. BEM menjadi organisasi yang bertanggung jawab dalam menyusun serta melaksanakan berbagai program kerja yang berkaitan dengan kepentingan mahasiswa. Keberhasilan BEM dalam menjalankan tugasnya sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola para anggotanya sebagai sumber daya utama.

BEM Universitas Teknologi Sumbawa merupakan organisasi mahasiswa yang memiliki peran dalam membangun ruang pengembangan mahasiswa melalui berbagai kegiatan dan program kerja organisasi. Dalam menjalankan aktivitasnya, BEM Universitas Teknologi Sumbawa membutuhkan anggota yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, dan keterlibatan aktif agar setiap program yang direncanakan dapat berjalan secara efektif. Namun, keberhasilan organisasi tersebut tidak hanya ditentukan oleh banyaknya jumlah anggota, melainkan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi karena manusia menjadi penggerak utama dalam menjalankan seluruh kegiatan organisasi. SDM mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, sikap, serta komitmen individu dalam memberikan kontribusi terhadap organisasi. Dalam konteks organisasi, manusia bukan hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset yang menentukan arah perkembangan dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi aspek yang sangat penting agar potensi yang dimiliki oleh setiap anggota dapat berkembang secara maksimal. Tanpa adanya pengelolaan SDM yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan karena program kerja yang telah dirancang tidak dapat berjalan secara optimal.

Dalam organisasi mahasiswa, pengelolaan SDM memiliki tantangan tersendiri karena anggota organisasi memiliki kewajiban utama sebagai mahasiswa. Anggota harus mampu menjalankan aktivitas akademik sekaligus berperan aktif dalam organisasi. Kondisi tersebut membutuhkan strategi pengelolaan SDM yang tepat agar anggota mampu menjalankan tanggung jawab organisasi tanpa mengabaikan kewajiban akademiknya.

SDM memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Peran SDM terlihat dari kemampuan anggota dalam merencanakan kegiatan, melaksanakan program kerja, mengambil keputusan, menyelesaikan permasalahan, serta melakukan evaluasi terhadap kegiatan organisasi. Setiap anggota memiliki kontribusi yang berbeda sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam konteks organisasi mahasiswa seperti BEM, anggota menjadi pelaksana utama berbagai kegiatan organisasi. Anggota tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga berperan dalam menciptakan ide, membangun komunikasi, menjalin kerja sama, serta menjaga keberlangsungan organisasi. Kualitas anggota yang baik akan menciptakan organisasi yang aktif, produktif, dan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa maupun lingkungan kampus.

Selain itu, SDM juga memiliki peran dalam membentuk budaya organisasi. Anggota yang memiliki rasa tanggung jawab, motivasi, dan komitmen tinggi dapat menciptakan lingkungan organisasi yang positif. Budaya organisasi yang baik akan mendorong anggota lain untuk lebih aktif berpartisipasi dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam berbagai kegiatan organisasi.

Namun, dalam pelaksanaan organisasi mahasiswa, masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan SDM, terutama dalam aspek kinerja dan keaktifan anggota. Kinerja anggota dapat dilihat dari kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, menjalankan tanggung jawab, memberikan kontribusi, serta mencapai target program kerja organisasi. Sementara itu, keaktifan anggota dapat dilihat dari tingkat partisipasi dalam kegiatan, kehadiran dalam rapat, keterlibatan dalam diskusi, serta kemauan untuk mengambil peran dalam organisasi.

Permasalahan terkait kinerja dan keaktifan anggota dapat menjadi hambatan bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rendahnya keterlibatan anggota dapat menyebabkan pelaksanaan program kerja menjadi kurang maksimal karena sebagian besar tanggung jawab hanya dilakukan oleh anggota tertentu. Selain itu, kurangnya motivasi, rendahnya rasa memiliki terhadap organisasi, keterbatasan kemampuan manajemen waktu, serta kurangnya pembinaan anggota dapat memengaruhi kualitas kontribusi anggota terhadap organisasi.

Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi BEM Universitas Teknologi Sumbawa dalam menciptakan organisasi yang memiliki anggota dengan kinerja dan keaktifan yang optimal. Organisasi membutuhkan upaya yang mampu meningkatkan kemampuan serta motivasi anggota agar mereka dapat menjalankan perannya secara maksimal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui strategi pengembangan sumber daya manusia organisasi.

Strategi pengembangan SDM organisasi merupakan suatu langkah yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan kualitas anggota agar mampu memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap organisasi. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti pelatihan, pembinaan anggota, pengembangan kepemimpinan, evaluasi kinerja, serta penciptaan lingkungan organisasi yang mendukung perkembangan anggota.

Dalam organisasi mahasiswa, strategi pengembangan SDM memiliki tujuan untuk membentuk anggota yang memiliki kemampuan organisasi, kemampuan komunikasi, kepemimpinan, serta rasa tanggung jawab. Melalui pengembangan SDM yang tepat, anggota dapat memahami peran dan tanggung jawabnya sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja dan keterlibatan dalam organisasi.

BEM Universitas Teknologi Sumbawa membutuhkan strategi pengembangan SDM yang sesuai dengan kondisi organisasi dan kebutuhan anggotanya. Strategi tersebut harus mampu mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kinerja dan keaktifan anggota. Pengembangan SDM yang dilakukan secara terarah dapat membantu organisasi menciptakan anggota yang lebih kompeten, memiliki motivasi tinggi, dan mampu berkontribusi secara aktif.

Dalam merumuskan strategi pengembangan SDM organisasi, diperlukan pendekatan yang mampu menganalisis kondisi internal dan eksternal organisasi. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Analisis SWOT merupakan metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dimiliki organisasi sebagai dasar dalam menentukan strategi pengembangan yang tepat.

Melalui pendekatan SWOT, organisasi dapat mengetahui berbagai faktor yang mendukung maupun menghambat pengembangan SDM. Faktor kekuatan dapat

dimanfaatkan sebagai modal dalam meningkatkan kualitas anggota, sedangkan kelemahan dapat menjadi bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan. Selain itu, peluang yang tersedia dapat dimanfaatkan untuk mendukung pengembangan organisasi, sementara ancaman dapat diantisipasi agar tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Penerapan analisis SWOT dalam pengembangan SDM BEM Universitas Teknologi Sumbawa diharapkan mampu menghasilkan strategi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja dan keaktifan anggota. Strategi yang dirumuskan dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam melakukan pembinaan anggota, memperbaiki sistem pengelolaan organisasi, serta menciptakan lingkungan organisasi yang lebih aktif dan produktif.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja dan Keaktifan Anggota Organisasi (Studi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Sumbawa)”** penting dilakukan untuk menganalisis kondisi SDM organisasi serta merumuskan strategi pengembangan yang tepat dalam meningkatkan kinerja dan keaktifan anggota organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methods* dengan desain *sequential exploratory*, yaitu penelitian yang diawali dengan pengumpulan dan analisis data kualitatif, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan serta analisis data kuantitatif untuk memperkuat dan mengonfirmasi hasil temuan kualitatif (Creswell, 2018). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi pengembangan sumber daya organisasi dalam meningkatkan kinerja dan keaktifan anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Sumbawa.

Pada penelitian ini, data kualitatif digunakan untuk mengidentifikasi kondisi nyata organisasi dan merumuskan faktor-faktor strategis, sedangkan data kuantitatif digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh masing-masing faktor melalui analisis SWOT. Dengan mengombinasikan data statistik dan naratif, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih menyeluruh, dapat dipercaya, serta mendalam, jauh melebihi hasil yang mungkin didapatkan jika hanya satu pendekatan yang digunakan secara sendiri-sendiri.

Objek dan Subjek Penelitian

Fokus penelitian diarahkan pada proses bagaimana strategi pengembangan sumber daya organisasi disusun, diimplementasikan, dan dievaluasi dalam lingkungan BEM UTS. Penelitian ini menelaah bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dilakukan oleh pengurus BEM, serta bagaimana elemen-elemen kelembagaan seperti regulasi organisasi, norma kolektif, dan pola pikir anggota bekerja dalam mendukung atau menghambat pengembangan sumber daya organisasi. Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada sejauh mana strategi tersebut berdampak terhadap kinerja anggota, tingkat keaktifan dalam kegiatan organisasi, serta dinamika partisipasi internal.

Subjek pada penelitian ini adalah seluruh anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Sumbawa periode 2025/2026 yang berjumlah 77 orang. Penentuan seluruh anggota BEM UTS menjadi subjek pada penelitian ini didasarkan

pada pertimbangan bahwa mereka terlibat dalam kegiatan sehari-hari BEM UTS, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan hingga pengawasan sehingga dianggap memiliki pengetahuan yang memadai tentang strategi pengembangan sumber daya organisasi BEM UTS dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dan keaktifan anggotanya.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung terhadap aktivitas organisasi untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya organisasi, pola koordinasi, partisipasi anggota, serta dinamika organisasi selama masa kepengurusan. Wawancara dan kuesioner dilakukan secara langsung dengan subjek penelitian untuk memperoleh informasi yang mendalam mengenai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan organisasi. Kuesioner disusun berdasarkan hasil eksplorasi data kualitatif dan menggunakan *Skala Likert* lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Instrumen ini digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal organisasi yang selanjutnya dianalisis menggunakan matriks IFAS dan EFAS. Sementara metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan kuesioner, meliputi data Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART), struktur organisasi, program kerja, laporan pertanggungjawaban, notulen rapat, surat keputusan, dokumentasi kegiatan, serta arsip organisasi lainnya.

Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2019) yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Analisis dilakukan secara berulang hingga diperoleh tema-tema yang menggambarkan strategi pengembangan sumber daya organisasi pada BEM Universitas Teknologi Sumbawa.

Sementara analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan pendekatan SWOT melalui penyusunan *matriks Internal Factors Analysis Summary (IFAS)* dan *External Factors Analysis Summary (EFAS)*. Faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman diidentifikasi berdasarkan hasil analisis kualitatif, kemudian diberikan bobot dan rating untuk memperoleh skor masing-masing faktor. Nilai total IFAS dan EFAS digunakan untuk menentukan posisi organisasi pada diagram SWOT sehingga dapat dirumuskan alternatif strategi *strength-opportunity (SO)*, *weakness-opportunity (WO)*, *strength-threat (ST)*, dan *weakness-threat (WT)* yang sesuai dengan kondisi organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Evaluasi Fungsi Manajemen

Evaluasi fungsi manajemen pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis, mengukur, dan mengetahui sejauh mana fungsi *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* telah berjalan dengan baik dan dapat dipahami oleh sebagian besar anggota BEM UTS. Data dikumpulkan dari 75 responden pengurus menggunakan kuesioner berbasis *Skala Likert* (1-5). Pengukuran persentase kecenderungan jawaban dihitung menggunakan formula kuantitatif berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah Responden Pertanyaan Pilihan}}{\text{Jumlah Seluruh Responden}} \times 100$$

1. *Planning* (Perencanaan)

Dalam manajemen, perencanaan merupakan langkah untuk mengembangkan tujuan, strategi, dan rencana aksi guna mencapai sasaran yang telah ditentukan. Perencanaan menjadi langkah pertama yang vital karena berfungsi sebagai acuan dalam pelaksanaan seluruh kegiatan supaya berlangsung dengan lebih terarah dan terstruktur. Implementasi perencanaan dapat diamati dari cara sebuah organisasi atau tim mengatur arah kerja, menetapkan prioritas program, membagi tanggung jawab antar kelompok, serta menyiapkan target yang ingin dicapai dalam periode tertentu. Dengan adanya perencanaan yang baik, pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan lebih terorganisir dan mempermudah proses koordinasi.

Pada penelitian ini, fungsi *planning* diukur menggunakan 5 indikator pertanyaan yang dikumpulkan dari 75 responden melalui kuesioner berbasis *skala likert* (1-5). Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden berkaitan dengan fungsi *planning*, diketahui bahwa mayoritas dari para responden memberikan umpan balik positif mengenai tahap perencanaan, dengan 40% setuju dan 24% sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa secara umum, fungsi *planning* dalam organisasi BEM UTS telah berjalan dengan baik dan dapat dipahami oleh sebagian besar anggotanya. Fungsi perencanaan program kerja dalam organisasi BEM UTS memiliki peranan penting sebagai landasan yang mendukung perkembangan anggota, peningkatan hasil kerja, dan aktivitas organisasi.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian merupakan proses mengatur alur kerja agar strategi yang telah disusun dapat dilaksanakan dengan teratur dan saling terkait. Pengorganisasian memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan ketertiban dalam bekerja sehingga setiap aktivitas dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ingin dicapai. Proses pengorganisasian dilakukan dengan cara membagi tugas berdasarkan bidang keahlian dan kapabilitas masing-masing, lalu menetapkan tanggung jawab, hak, serta hubungan koordinasi antar bagian. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas, setiap orang dapat memahami posisinya sehingga pelaksanaan aktivitas menjadi lebih fokus dan tidak saling tumpang tindih.

Pada penelitian ini, fungsi *organizing* diukur menggunakan 5 indikator pertanyaan yang dikumpulkan dari 75 responden melalui kuesioner berbasis *skala likert* (1-5). Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden berkaitan dengan fungsi *organizing*, diketahui bahwa sekitar 34% responden merasa setuju dan 11% sangat setuju bahwa proses pengorganisasian telah dilakukan dengan baik, terutama dalam hal pembagian tugas dan pelaksanaan program. Namun, tingginya persentase tanggapan netral (32%) menandakan adanya kebutuhan untuk meningkatkan koordinasi dan kejelasan dalam struktur organisasi. Kondisi ini mencerminkan bahwa struktur organisasi yang sudah ada dan pembagian tugas yang telah ditentukan belum sepenuhnya diikuti dengan pemahaman yang seragam mengenai alur koordinasi, mekanisme kerja, dan interaksi antara departemen dalam organisasi.

3. *Actuating* (Pelaksanaan)

Menurut George R. Terry dalam bukunya *Principles of Management*, penggerakan artinya membangkitkan motivasi dan mendorong semua anggota kelompok agar mau dan berusaha keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas, serta sejalan dengan rencana dan usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan. Pelaksanaan fungsi *actuating* dapat terlihat dari kemampuan pemimpin untuk memberikan petunjuk, mendorong kolaborasi, meningkatkan keterlibatan anggota, serta memastikan bahwa setiap program kerja yang telah disusun dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan *actuating* yang efektif, anggota organisasi tidak hanya

memahami tugas yang dibebankan kepada mereka, tetapi juga memiliki kesadaran dan komitmen untuk melaksanakan tugas tersebut demi mencapai tujuan bersama.

Pada penelitian ini, fungsi *actuating* diukur menggunakan 5 indikator pertanyaan yang dikumpulkan dari 75 responden melalui kuesioner berbasis *skala likert* (1-5). Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden berkaitan dengan fungsi *actuating*, diketahui bahwa pelaksanaan fungsi *actuating* dapat dikategorikan cukup baik, dengan 30% responden setuju dan 10% sangat setuju. Namun, banyaknya tanggapan netral (31%) dan tidak setuju (29%) menunjukkan bahwa keefektifan komunikasi, keterlibatan anggota, dan pelaksanaan program masih memerlukan peningkatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa program organisasi telah dilaksanakan dan dapat mendorong partisipasi anggota, tetapi masih diperlukan perbaikan pada aspek kepemimpinan, komunikasi, dan koordinasi agar fungsi pergerakan dapat beroperasi secara lebih optimal.

4. *Controlling* (Pengawasan)

Dalam Manajemen, pengawasan berfungsi untuk memastikan semua aktivitas yang telah direncanakan dan dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi. George R. Terry mengemukakan bahwa pengawasan adalah kegiatan mengukur pelaksanaan pekerjaan, membandingkannya dengan standar yang sudah ditetapkan, serta melakukan tindakan korektif jika ada penyimpangan. Implementasi pengawasan dapat dirasakan melalui aktivitas monitoring, evaluasi program kerja, laporan kegiatan, pemberian umpan balik kepada anggota, serta tindak lanjut terhadap masalah yang muncul sepanjang program berlanjut. Dengan pengawasan yang efektif, organisasi tak hanya bisa mengontrol pelaksanaan aktivitas, tetapi juga berpotensi meningkatkan kualitas kinerja dan partisipasi anggota secara berkelanjutan.

Pada penelitian ini, fungsi *actuating* diukur menggunakan 5 indikator pertanyaan yang dikumpulkan dari 75 responden melalui kuesioner berbasis *skala likert* (1-5). Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden berkaitan dengan fungsi *actuating*, diketahui bahwa sebanyak 46% responden mengungkapkan setuju dan sangat setuju tentang efektivitas pengawasan, sementara 31% memberikan jawaban netral. Temuan ini menunjukkan bahwa fungsi pengawasan di BEM UTS telah berjalan dengan baik, terutama dalam pelaksanaan evaluasi program kerja serta upaya perbaikan kinerja organisasi. Namun, tingginya persentase netral menunjukkan bahwa tidak semua anggota organisasi merasakan efektivitas pengawasan sepenuhnya.

2. Hasil Analisis SWOT

Analisis data dalam penelitian ini juga dilakukan menggunakan pendekatan SWOT. Rangkuti (2019) menjelaskan bahwa analisis SWOT merupakan suatu teknik perencanaan strategis yang terbagi dua faktor berupa *external factor* dan *internal factor*. Faktor internal dalam hal ini adalah *strengths* (kekuatan atau potensi) dan *weakness* (kelemahan dan kendala), sedangkan faktor eksternal adalah *opportunities* (peluang) dan *threats* (ancaman).

Pada penelitian ini, data yang telah dikumpulkan dianalisis secara deskriptif dengan mengadopsi dan mengadaptasi model analisis SWOT untuk mengkaji faktor-faktor internal dan eksternal yang terdapat pada organisasi BEM UTS. Sebelum membuat matrik SWOT, terlebih dahulu membuat matrik strategi analisis faktor internal (IFAS) dan strategi analisis faktor eksternal (EFAS).

a. *Matriks Internal Factor Analysis Strategy* (IFAS)

Menurut Setiadi dan Sutanto (2021), faktor internal ini mempengaruhi terbentuknya *strengths* dan *weaknesses*. Faktor ini berkaitan dengan kondisi yang

terjadi di dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi pembuatan keputusan perusahaan. Berikut disajikan hasil identifikasi faktor internal yang terdapat pada organisasi BEM UTS.

Tabel 1. Matriks Internal Factor Analysis Strategy (IFAS)

Faktor Strategis Internal (IFAS)	Bobot (B)	Rating (R)	Total Skor (B x R)
Kekuatan (Strength)			
Kualitas SDM yang baik	0.128	3.46	0.442
Kepemimpinan yang kuat	0.136	3.62	0.492
Solidaritas di antara anggota	0.142	3.84	0.545
Budaya organisasi yang positif	0.143	3.83	0.548
Total Kekuatan	0.549		2.026
Kelemahan (Weakness)			
Komunikasi internal belum berfungsi maksimal	0.151	4.05	0.611
Koordinasi antar bidang belum merata	0.150	4.03	0.604
Partisipasi anggota masih rendah	0.150	4.04	0.606
Total Kelemahan	0.451		1.821
Total IFAS	1		3.847

Sumber: Data primer (diolah), 2026.

Berdasarkan data IFAS yang disajikan dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa organisasi BEM UTS memiliki kekuatan yang lebih besar dari pada kelemahannya ($2,026 > 1,821$), dan total skor faktor internal adalah sebesar 3.847 berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dan keaktifan anggota organisasi BEM UTS memiliki potensi yang sangat besar untuk dikembangkan dengan memanfaatkan kekuatan yang dimiliki untuk mengatasi kelemahan atau hambatan yang dihadapi.

b. *Matriks Eksternal Factor Analysis Strategy (EFAS)*

Menurut Setiadi dan Sutanto (2021), faktor eksternal ini mempengaruhi terbentuknya *opportunities* dan *threats*. Faktor ini menyangkut kondisi yang terjadi di luar perusahaan yang dapat mempengaruhi pembuatan keputusan perusahaan. Berikut disajikan hasil identifikasi faktor eksternal yang terdapat pada organisasi BEM UTS.

Tabel 2. Matriks Eksternal Factor Analysis Strategy (EFAS)

Faktor Strategis Eksternal (EFAS)	Bobot (B)	Rating (R)	Total Skor (B x R)
Peluang (Opportunities)			
Dukungan pihak kampus yang tinggi	0.145	3.87	0.561
Terbukanya peluang kolaborasi lintas sektor	0.145	3.85	0.557
Adanya pendanaan dari berbagai lembaga	0.141	3.52	0.496
Kebutuhan advokasi publik semakin meningkat	0.143	3.63	0.519
Total Peluang	0.574		2.134
Ancaman (Threats)			
Beban akademik yang besar	0.145	3.8	0.551
Perubahan minat mahasiswa	0.145	3.81	0.552
Tantangan eksternal yang tinggi	0.136	3.79	0.515
Total Ancaman	0.426		1.619
Total EFAS	1		3.753

Sumber: Data primer (diolah), 2026.

Berdasarkan data EFAS yang disajikan dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa organisasi BEM UTS memiliki peluang yang lebih besar dari pada ancaman yang ada ($2,134 > 1,619$), dan total skor faktor eksternal adalah sebesar 3,753 berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dan keaktifan anggota organisasi BEM UTS memiliki potensi yang sangat besar untuk dikembangkan dengan memaksimalkan peluang yang ada, sekaligus pada saat bersamaan mampu mengatasi ancaman yang dihadapi.

Berdasarkan hasil analisis faktor internal (IFAS) dan analisis faktor eksternal (EFAS) yang terdapat pada organisasi BEM UTS, maka perhitungan Selisih Nilai Tertimbang untuk kedua faktor tersebut dapat disajikan dalam tabel berikut ini.

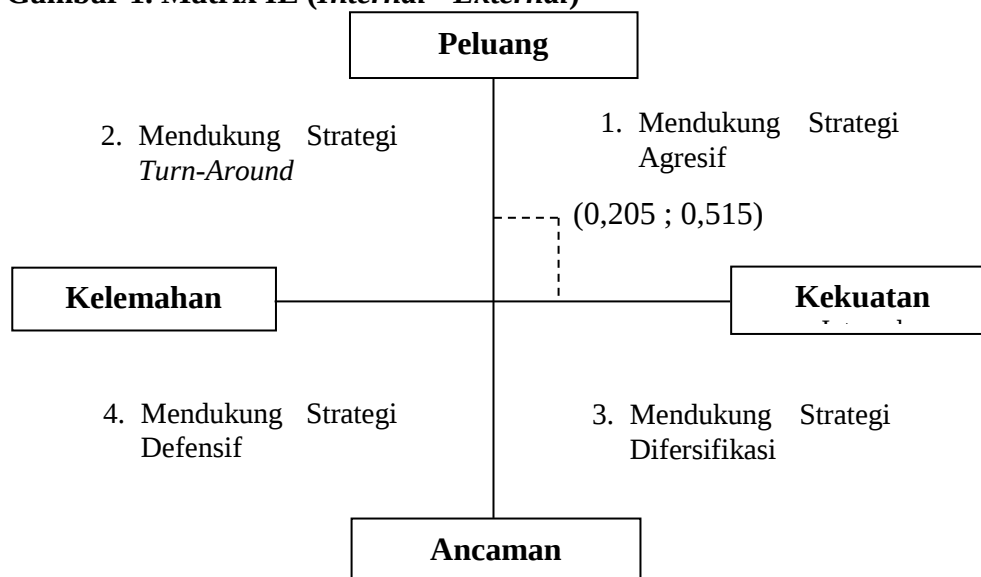
Tabel 3. Selisih Nilai Tertimbang Faktor IFAS dan EFAS

Indikator	Total Skor Tertimbang
Faktor Internal	
1 Kekuatan (<i>Strengths</i>)	2,026
2 Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)	1,821
Selisih Tertimbang	0,205
Faktor Eksternal	
1 Peluang (<i>Opportunities</i>)	2,134
2 Ancaman (<i>Threats</i>)	1,619
Selisih Tertimbang	0,515

Sumber: Data primer (diolah), 2026.

Berdasarkan hasil perhitungan IFAS dan EFAS tersebut, diketahui Selisih Nilai Tertimbang faktor IFAS dan faktor EFAS yang terdapat pada organisasi BEM UTS adalah sebesar 0,205 : 0,515. Dengan demikian, maka dapat ditentukan posisi kuadran strategi pengembangan untuk meningkatkan kinerja dan keaktifan anggota organisasi BEM UTS, yaitu sebagai berikut (Silasih & Sulaeman, 2020).

Gambar 1. Matrix IE (*Internal - External*)



Sumber: Data primer (diolah), 2026.

Matrix IE (*Internal - External*) strategi pengembangan untuk meningkatkan kinerja dan keaktifan anggota organisasi BEM UTS yang disajikan dalam gambar diatas menunjukkan titik potong (0,205;0,515) yang berada pada kuadran I dan

merupakan situasi yang sangat menguntungkan, sehingga strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*). Hal itu dapat dilakukan dengan memanfaatkan seluruh kekuatan dan peluang yang dimiliki untuk mengatasi berbagai kelemahan dan ancaman yang dihadapi. Dengan demikian, strategi pengembangan yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan keaktifan anggota organisasi BEM UTS adalah dengan merancang langkah proaktif untuk memaksimalkan kekuatan agar dapat menangkap peluang pasar, sekaligus mengatasi kelemahan dan meminimalkan ancaman.

Pembahasan

Strategi pengembangan sumber daya di dalam suatu organisasi adalah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan mutu, kapabilitas, serta partisipasi anggotanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Fokus pengembangan sumber daya tidak hanya pada peningkatan keterampilan individu, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam membangun sistem kerja, pola koordinasi, dan lingkungan yang mendukung tercapainya sasaran bersama. Di dalam organisasi, sumber daya manusia adalah faktor penting dalam pengembangan organisasi, karena individu adalah penggerak utama aktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menjalankan pelatihan, pendidikan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan kapasitas kepemimpinan bagi anggotanya. Wesmi, dkk (2024) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat vital dalam meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, dan pencapaian organisasi melalui peningkatan kompetensi dan manajemen kinerja anggotanya..

Berdasarkan hal tersebut, pada bagian ini diarahkan untuk menganalisis bagaimana strategi yang diterapkan oleh BEM UTS periode 2025/2026 dalam mengembangkan sumber daya organisasi guna meningkatkan kinerja dan keaktifan anggota di dalam organisasi.

1. Pelaksanaan Strategi Pengembangan Organisasi

a. *Planning* (Perencanaan)

Peran perencanaan di BEM Universitas Teknologi Sumbawa telah diimplementasikan melalui pengembangan visi, tujuan, struktur organisasi, dan rancangan program yang disepakati pada Rapat Kerja. Proses perencanaan dilakukan dengan mengingat keadaan internal organisasi, potensi anggota, kebutuhan mahasiswa, serta perubahan yang terjadi di lingkungan kampus, sehingga program yang dibuat dapat lebih responsif terhadap perubahan.

Pendekatan perencanaan juga berfokus pada peningkatan sumber daya organisasi melalui penempatan anggota berdasarkan kompetensi mereka, pembentukan bidang baru yang relevan dengan kebutuhan organisasi, serta penyusunan program yang mempertimbangkan keterbatasan sumber daya dan kelincahan pelaksanaan. Temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan bukan sekadar dasar untuk menyusun program kerja, melainkan juga merupakan strategi untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan partisipasi anggota. Namun demikian, aspek administrasi perencanaan masih perlu diperkuat dengan pembuatan dokumen organisasi yang lebih terintegrasi.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian di BEM UTS dilakukan melalui pembentukan struktur organisasi, pembagian tugas berdasarkan kemampuan, dan mekanisme koordinasi yang terstruktur. Strategi ini bertujuan untuk memperjelas tanggung jawab setiap anggota serta mendorong pengembangan kemampuan kepemimpinan dan kerja sama di antara pengurus.

Namun, pelaksanaannya belum mencapai hasil yang maksimal karena masih terdapat perbedaan pemahaman mengenai mekanisme kerja, jalur koordinasi, dan pelaksanaan program. Di samping itu, adanya regulasi organisasi yang belum diperbarui membuat beberapa proses koordinasi masih bergantung pada kesepakatan di dalam kelompok. Situasi ini menunjukkan bahwa efektivitas pengorganisasian tidak hanya bergantung pada struktur organisasi, tetapi juga pada komunikasi, koordinasi, serta pemahaman anggota tentang tugas yang diberikan.

c. *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya organisasi dilakukan melalui pengarahan, koordinasi, dan motivasi yang dihadirkan oleh Badan Pengurus Harian kepada semua kementerian dan biro. Selain menjalankan program yang telah direncanakan dalam Raker, organisasi juga menciptakan berbagai kegiatan yang bersifat adaptif sebagai respon terhadap kebutuhan mahasiswa dan perkembangan situasi di lingkungan kampus.

Terlaksananya program dipengaruhi oleh komitmen anggota, efektivitas kepemimpinan, koordinasi internal, serta ketersediaan dana. Untuk mengatasi berbagai keterbatasan ini, organisasi memaksimalkan kolaborasi, dukungan sponsor, dana organisasi, serta kontribusi sukarela dari pengurus. Temuan ini menunjukkan bahwa kesuksesan pelaksanaan tidak hanya bergantung pada kualitas perencanaan, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengerahkan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara fleksibel sesuai dengan situasi yang dihadapi.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Fungsi pengawasan di BEM UTS dilakukan melalui evaluasi program kerja, pemantauan aktivitas anggota, dan koordinasi antara Badan Pengurus Harian dengan kementerian serta biro. Pengawasan lebih banyak dilakukan setelah program dilaksanakan atau pada tingkat setiap bidang sebagai dasar untuk perbaikan kegiatan selanjutnya. Meskipun mekanisme evaluasi telah ada, pelaksanaannya belum dilakukan secara konsisten dalam tingkat organisasi secara keseluruhan. Situasi ini dipengaruhi oleh keterbatasan waktu, padatnya agenda organisasi, dan aktivitas akademik anggota. Oleh karena itu, pengawasan perlu diperkuat dengan sistem evaluasi yang lebih terjadwal, terintegrasi, dan melibatkan semua pengurus agar hasil evaluasi dapat menjadi landasan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

2. Perumusan Strategi Berdasarkan Matriks SWOT

Berdasarkan hasil pencocokan yang telah dilakukan menggunakan matrix SWOT, diperoleh empat alternatif strategi pengembangan SDM yang dapat dilakukan untuk dan meningkatkan kinerja dan keaktifan anggota organisasi BEM UTS, yaitu sebagai berikut.

a. Strategi S - O (*Strength - Opportunities*)

Strategi ini dilakukan dengan memanfaatkan seluruh potensi internal yang dimiliki oleh kabinet BEM UTS untuk memanfaatkan peluang eksternal secara maksimal. Beberapa alternative strategi yang dapat dilakukan, diantaranya adalah:

1) Hubungan Taktis dengan Birokrasi Kampus

BEM UTS harus dapat mengoptimalkan peran kepemimpinan yang saling melengkapi. Kombinasi kepemimpinan yang solid ini diarahkan untuk melakukan lobbying strategis guna memastikan adanya komitmen terhadap kebijakan dan penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan dari birokrasi kampus. Dukungan ini menjadi elemen kunci agar program kerja prioritas kabinet yang berhubungan dengan isu-isu lokal mendapatkan kepastian hukum dan sarana yang memadai.

2) Budaya Organisasi sebagai Daya Tarik Kemitraan

Suasana internal organisasi yang positif, inklusif, dan berbasis pada nilai kekeluargaan dijadikan sebagai modal sosial utama untuk menarik perhatian mitra eksternal dalam mendukung forum kerjasama. Dengan semangat anggota yang sangat tinggi, BEM UTS memiliki kemampuan internal yang meyakinkan untuk menggandeng jajaran kampus atau perguruan tinggi lain di Kabupaten Sumbawa untuk berkolaborasi secara aktif dalam menangani masalah-masalah daerah.

b. Strategi W - O (*Weakness - Opportunities*)

Strategi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengatasi keterbatasan internal organisasi dengan memanfaatkan dorongan positif yang berasal dari luar lingkungan BEM UTS.

1) Perbaikan Komunikasi Struktural

Hambatan dalam komunikasi internal antara pengurus inti sebagai perancang dan kementerian di bawahnya diatasi dengan menggunakan platform formal seperti program sosialisasi atau forum dialog resmi yang didukung oleh pihak kemahasiswaan. Langkah ini diambil untuk mengurangi distorsi informasi teknis.

2) Menanggulangi Ketimpangan Partisipasi

Fenomena ketidakseimbangan kontribusi kerja, maka perumusan sanksi strategis dan insentif yang terukur perlu diterapkan untuk mendorong partisipasi aktif seluruh anggota. Melalui penerapan sistem *reward* and *punishment* yang transparan dan objektif, organisasi dapat mengubah budaya kerja pasif menjadi proaktif.

c. Strategi S - T (*Strength - Threats*)

Strategi S-T berfungsi sebagai garis pertahanan utama bagi BEM UTS. Organisasi perlu memanfaatkan sepenuhnya potensi internalnya sebagai tameng melawan risiko dari luar.

1) Manajemen Akademik Menghadapi Beban Kuliah

Kesibukan yang padat akibat kelas, praktikum, dan tugas harus diatasi dengan memaksimalkan kemampuan manajemen akademik mandiri di kalangan pengurus. Pengurus inti yang bertugas sebagai pembentuk ide harus menciptakan ritme kerja yang mendukung kalender akademik untuk mencegah kejenuhan anggota (*burnout*).

2) Internalisasi Slogan Kabinet Melawan Apatisme

Dalam menghadapi perubahan dan penurunan keterlibatan mahasiswa terhadap isu sosial dan politik, BEM UTS memperkuat nilai solidaritas internal yang solid. Slogan kabinet "Muda, Berani, Berdampak" diinternalisasi secara menyeluruh bukan hanya sekadar jargon, tetapi sebagai bentuk afirmasi positif setiap hari untuk menjaga komitmen anggota agar tidak terjerumus dalam apatisme kampus.

3) Peningkatan Kapasitas Menjawab Tantangan Publik

Untuk mengatasi meningkatnya permintaan kualitas dari masyarakat luar, organisasi melakukan pengembangan program internal secara maksimal. Pengurus diberikan pelatihan dalam kajian ilmiah dan advokasi sosial secara rutin, sehingga saat melakukan hasil yang dicapai benar-benar berkualitas dan memberikan dampak signifikan bagi masyarakat.

d. Strategi W - T (*Weakness-Threats*)

Strategi ini berfungsi sebagai langkah defensif untuk mengurangi kelemahan internal dan menghindari bentrokan dengan risiko eksternal.

1) Kalender Kerja Elastis dan Terdesentralisasi

Untuk mengatasi jadwal perkuliahan yang padat dan kendala komunikasi, BEM UTS perlu menerapkan kalender kerja yang fleksibel berbasis skala prioritas (*Matriks Eisenhower Matrix*). Sistem ini membagi program kerja (proker) berdasarkan tingkat urgensi dan kepentingan, sehingga pengurus tahu mana yang harus didahulukan tanpa mengorbankan akademis. Dengan demikian, maka program yang penting dan mendesak perlu diutamakan pelaksanaannya.

2) Aktivasi Tim Ad-Hoc di Tengah Krisis Kepemimpinan

Dalam menghadapi risiko krisis konstitusi kampus, organisasi mengambil pendekatan W-T dengan merampingkan struktural organisasi dan membentuk tim ad-hoc khusus. Tindakan darurat ini diambil untuk mengamankan administrasi organisasi, sehingga Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) akhir periode bisa diselesaikan secara sah meskipun berada di bawah tekanan birokrasi dan batasan konstitusi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang strategi pengembangan sumber daya organisasi untuk meningkatkan kinerja dan partisipasi anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Sumbawa, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi pengembangan sumber daya organisasi pada Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Sumbawa periode 2025/2026 telah berkontribusi dalam meningkatkan kinerja dan keaktifan anggota melalui penerapan fungsi manajemen *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Meskipun pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal, strategi tersebut mampu mendukung pencapaian program kerja dan pengembangan kapasitas anggota.

Analisis SWOT mengungkapkan bahwa organisasi BEM UTS memiliki keunggulan dalam hal kualitas sumber daya manusia, kepemimpinan yang baik, Solidaritas di antara anggota yang kuat, serta budaya organisasi yang positif. Namun disisi lain, organisasi BEM UTS masih menghadapi tantangan dalam komunikasi, koordinasi, dan manajemen administrasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat dengan memanfaatkan seluruh kekuatan dan peluang yang dimiliki untuk mengatasi berbagai kelemahan dan ancaman yang dihadapi. Dengan demikian, strategi pengembangan yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan keaktifan anggota organisasi BEM UTS adalah dengan merancang langkah proaktif untuk memaksimalkan kekuatan agar dapat menangkap peluang pasar, sekaligus mengatasi kelemahan dan meminimalkan ancaman.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai fenomena *fatherless* dan ketimpangan sosial pada keluarga ibu tunggal kelas menengah di Desa Tepas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Pengurus BEM UTS

Pengurus BEM perlu memperkuat sistem manajemen organisasi melalui pembagian tugas yang jelas, penyusunan program kerja yang terarah, serta evaluasi rutin terhadap setiap kegiatan. Hal ini bertujuan agar setiap anggota memahami tanggung jawabnya dan mampu menjalankan peran secara optimal. Selain itu, pengurus perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja setiap bidang dan anggota secara rutin. Evaluasi ini dapat menjadi bahan perbaikan untuk meningkatkan efektivitas kerja organisasi serta mengatasi hambatan yang muncul.

2. Bagi Anggota BEM UTS

Anggota BEM perlu meningkatkan partisipasi dalam setiap kegiatan BEM, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi. Keterlibatan aktif anggota menjadi faktor penting dalam keberhasilan setiap program kerja yang telah direncanakan. Selain itu, setiap anggota juga perlu menjaga hubungan kerja yang baik dan hubungan yang harmonis dengan sesama anggota maupun pengurus agar setiap program kerja dapat dieksekusi secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L., & Prasetyo, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(2), 134-145.
- Arifudin, O. (2020). *Manajemen Strategik: Teori dan Implementasi*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Fadilah, N., Zulfikar, I., & Gaol, R. A. L. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota BEM FEB Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Tahun 2023–2024. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 9(2), 76-86.
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-Dasar Teori Organisasi*. Pekanbaru: IRDEV Riau.
- Hartini, T. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Komitmen Dan Kinerja Organisasi. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(4), 364-371.
- Himsyah, U. Z. A., & Mandasari, S. (2022). Manajemen Strategi Badan Eksekutif Mahasiswa Di Institut Agama Islam Darullughah Wadda'wah Putri. *Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 62-71.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9.
- Mulyani, E. (2017). Peran Badan Eksekutif Mahasiswa dalam Meningkatkan Partisipasi Mahasiswa di Kampus. *Jurnal Pendidikan dan Organisasi*, 5(3), 72-85.
- Nababan, J. P. (2024). Peran Organisasi Bem Fakultas Fishk dalam Meningkatkan Solidaritas Sosial di Kampus 1 Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 3(4), 5430-5439.
- Novia, I., Hendriyani, S. D., & Nuraida, S. R. (2024). Analisis Pengaruh Kinerja dan Kualitas Organisasi Mahasiswa Terhadap Partisipasi Mahasiswa Mengikuti Organisasi di Universitas ABC. *Jurnal Rekayasa Teknologi Nusa Putra*, 10(1), 23-30.
- Nusantara, F. D., Aini, L. N., Farras, M. F., Fasyni, T., & Sekarini, R. A. (2025). Optimization of Student Executive Body Organization Through Human Resource Performance. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 3(1), 11-20.
- Oviyanti, F. (2016). Peran Organisasi Kemahasiswaan Intrakampus Dalam Mengembangkan Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 61-79.

- Pramono, T., Suwarno, & Widodo, S. (2020). Strategi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) untuk mencapai program kerja organisasi di Universitas Kadiri. *Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Administrasi Negara*, 4(1), 30-50.
- Putra, A. Y., & Mulyana, A. (2019). Leadership Style in Student Organizations: A Case Study. *Journal of Leadership Studies*, 13(4), 50-62.
- Rahim, A. R., & Radjab, E. (2017). *Manajemen Strategi*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rangkuti, F. (2019). *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT: Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Silalahi, D., Asbari, M., & Faliza, T. A. (2024). Organisasi Mahasiswa: Sudah Tidak Relevan dan Tidak Penting Lagi?. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 80–86.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulaeman, D. A., & Hafifudin, F. H. (2023). Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pengurus di Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Sukabumi. *Jurnalika: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7(2), 135-59.
- Virgiawan, A. M. L., Abdullah, W., & Lutfi, M. (2025). Mixed Method Research. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 24313-24320.
- Wahyuni, S. (2020). Strategi Peningkatan Partisipasi Mahasiswa dalam Organisasi Mahasiswa di Perguruan Tinggi. *Jurnal Pengembangan Pendidikan*, 14(1), 101-114.