

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA
RESIMEN MAHASISWA SATUAN 03 UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun oleh :

HUSNI SUKMA ASIH

NIM : 17104090008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**

ABSTRACT

Husni Sukma Asih, Human Resource Development Strategy in Enhancing The Performance of Members of Student Activity Units Student Regiment Unit 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Islamic Education Management, Sunan Kalijaga State Islamic University.

Human resource development is very important for the organization in achieving the planned goals. The development is an effort to form qualified members and have competitive advantages to obtain maximum performance results. The organization always tries to improve the performance of its members so that the organization has high value and attractiveness so that it can compete in the current era of globalization. The organization must continue to improve the quality of its human resource in order to be able to survive.

This study aims to see the strategies used by the student resisment unit 03 UIN sunan kalijaga Yogyakarta in developing human resources using SWOT analysis and the efforts made by the organization to improve the performance of its members. The method used is qualitative with a descriptive approach, the subject is peoples who know, understand, and experience the problems that are the topic of research. The data collection used is by interview, observation, with the aim of obtaining comprehensive and objective data.

Base on the results of the study, it shows that the development of human resources carried out at the menwa organization of UIN sunan kalijaga Yogyakarta is in line with the goals of the organization. The strategi used to see the situation for the benefit of human resource development is a SWOT analysis. The strategy is used to identify important internal and external factors of the organization in the form of strengths, weaknesses, opportunities and threats. To improve the quality of the performance of its members is to use training and education. from the results of this performance improvement, it is able to provide maximum performance results that are used in achieving organizational goals. The visible results of improving the performance of members are by increasing their ability to carry out their duties, having discipline, responsibility, and having strong physical and mental strength.

Keywords: Human Resource Development, SWOT, Performance Improvement, Student Regiment

ABSTRAK

Husni Sukma Asih, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Resimen Mahasiswa Satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang cukup penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pengembangan tersebut adalah salah satu upaya dalam membentuk anggota yang berkualitas dan memiliki keunggulan kompetitif untuk memperoleh hasil kinerja yang maksimal. Organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja anggotanya agar organisasi tersebut mempunyai nilai dan daya tarik yang tinggi agar bisa bersaing pada perkembangan saat ini. Maka organisasi harus terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mampu terus bertahan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat strategi yang digunakan oleh Menwa UIN sunan kalijaga yogyakarta dalam mengembangkan sumber daya manusia dengan menggunakan analisis SWOT serta upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja para anggotanya. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif, subjeknya adalah orang yang mengetahui, memahami dan mengalami permasalahan yang menjadi topik penelitian. Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan tujuan agar mendapatkan data yang kompherensif dan objektif.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di organisasi Menwa UIN sunan kalijaga Yogyakarta sudah sejalan dengan tujuan organisasi. Strategi yang dipakai untuk melihat situasi guna kepentingan pengembangan sumber daya manusianya adalah dengan analisis SWOT. Strategi tersebut digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penting dari internal dan eksternal organisasi yang berupa kekuatan, kelemahan, ancaman dan peluang. Untuk meningkatkan kualitas kinerja para anggotanya adalah dengan menggunakan pelatihan dan pendidikan. Dari hasil peningkatan kinerja ini mampu memberikan hasil kinerja yang maksimal yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil yang terlihat dari peningkatan kinerja anggota adalah dengan meningkatnya kemampuan dalam menjalankan tugas, memiliki sikap disiplin, tanggung jawab, serta memiliki fisik dan mental yang kuat.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, SWOT, Peningkatan Kinerja, Resimen Mahasiswa

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2921/Un.02/DT/PP.00.9/11/2021

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA
RESIMEN MAHASISWA SATUAN 03 UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : HUSNI SUKMA ASIH
Nomor Induk Mahasiswa : 17104090008
Telah diujikan pada : Senin, 01 November 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Subiyantoro, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 61a58eb69debe



Penguji I
Rinduan Zain, S.Ag, MA.
SIGNED

Valid ID: 619f3b1bc3121



Penguji II
Irwanto, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 619f3fabea7eb



Yogyakarta, 01.November 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 61a58f310e32b

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Husni Sukma Asih
NIM : 17104090008
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “
Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja
Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Resimen Mahasiswa Satuan 03 UIN Sunan
Kalijaga Yohyakarta “ adalah asli karya atas penelitian saya sendiri bukan plagiat
dari hasil orang lain kecuali pada bagian bagian yang ditunjuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.
Terimakasih

Yogyakarta, 19 Oktober 2021

Yang menyatakan

STATE ISLAMIC UNIV
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Husni Sukma Asih
NIM. 17104090008

HALAMAN PERSETUJUAN

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah & Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa Skripsi Saudari:

Nama : Husni Sukma Asih
NIM : 17104090008
Judul : **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Resimen Mahasiswa Satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

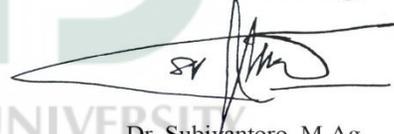
Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami berharap agar Skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 14 oktober 2021

Pembimbing,



Dr. Subiyantoro, M.Ag
NIP. 19590410 198503 1 005

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Husni Sukma Asih
NIM : 1104090008
Program Studi : Manajemen Pendidikan islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*non-exclusive free right*) atas karya ilmiah yang berjudul:

“Strategi Pengembanag Sumber Daya Mausia dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Resimen Mahasiswa Satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), Hak Bebas Royalty Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalinmedia/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkala data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat denga sebenarnya.

Dibuat di Lampung
Pada 5 Desember 2021
Yang menyatakan



Husni Sukma Asih

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN MOTO

﴿... وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مِنْ أَمْرِهِ يُسْرًا﴾

...Dan barang siapa bertaqwa kepada Allah, niscaya dia menjadikan kemudahan baginya dalam urusannya (At-Talaq: 4)

Hidup yang tidak dipertaruhkan, Tidak akan dimenangkan (Cak Lontong)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Rasa syukur yang tak terhingga atas segala karunia, hidayah dan petunjuk serta kemudahan yang Allah SWT limpahkan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan penuh kebahagiaan dan rasa syukur

Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab kepada kedua orang tua yang saya cintai dan hormati, kepada kedua saudara yang sangat saya sayangi.

Almamater tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

bismillahirrahmanirrahim

Segala puji haya bagi Allah STW, dzat yang maha memiliki sifat keagungan dan kemuliaan, atas segala sesuatu yang telah engkau sempurnakan untuk kami dari agama islam. Shalawat teriring salam yang tak terputus tercurahkan kepada Nabi pemimpin petunjuk kebenaran dan pembawa rahmat bagi seluruh alam, yakni junjungan kita Nabi Muhammad SAW, juga atas semua keluarga, sehabat serta para pengikutnya.

Skripsi yang berjudul “ Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Resimen Mahasiswa Satuan 03 UIN Sunan Kalijaga yoggyakarta” ini merupakan sebuah curahan fikiran, kerja keras dan bentuk tanggung jawab peneliti terhadap diri sendiri dan orang lain. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segenap rasa syukur peneliti mengahturkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.S.I., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

4. Bapak Dr. Subiyantoro, M.Ag., selaku penasihat akademik sekaligus pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan masukan kepada penulis dalam bimbingan sejak awal proses penulisan hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Segenap dosen dan karyawan fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan, terlebih dosen dan karyawan program studi manajemen pendidikan islam
6. Komandan dan seluruh anggota resimen mahasiswa satuan 03 UIN sunan kalijaga Yogyakarta yang telah meluangkan waktunya dan membantu peneliti dalam proses penelitian.
7. Bapak Tapsir dan Ibu Rasinah kedua orang tua tercinta dan kedua saudaraku yang tersayang yang tak henti-hentinya memberikan cinta, doa, dan selalu memotivasi saya, dan tak lupa seluruh saudara dan keluarga besar dirumah.
8. Keluarga besar Menwa satuan 03 UIN sunan kalijaga Yogyakarta, khususnya rekan perjuangan yudha 41, alumni, senior dan adik adik semua yang menemani proses dan perjalanan saya selama menjadi personil aktif.
9. Teman-teman seperjuangan prodi manajemen pendidikan islam angkatan 2017 yang telah menemani perjalan perkuliahan saya.
10. Segenap pihak yang telah banyak menemani, memotivasi dan membantu penelitian tugas akhir yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

semoga kebaikan yang telah diberikan menjadi amal sholeh dan mendapatkan keberkahan dari Allah SWT. Daan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak kedepannya.

DAFTAR ISI

ABSTRACT	I
ABSTRAK	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	IV
HALAMAN PERSETUJUAN	V
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	VI
HALAMAN MOTO	VII
HALAMAN PERSEMBAHAN	VIII
KATA PENGANTAR	IX
DAFTAR ISI	XI
DAFTAR TABEL	XIV
DAFTAR GAMBAR	XV
DAFTAR LAMPIRAN	XVI
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan masalah	8
C. Tujuan dan kegunaan penelitian	8
D. Telaah Pustaka	9

E. Kerangka teori	19
1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia	19
2. Kinerja	36
3. Resimen Mahasiswa	39
F. Metode penelitian	43
1. Jenis Penelitian	44
2. Tempat dan Waktu Penelitian	45
3. Subyek Penelitian	45
4. Teknik Pengumpulan Data	47
5. Teknik Analisis Data	49
6. Teknik Kabsahan Data	51
G. Sistematika pembahasan	51
BAB II GAMBARAN UMUM RESIMEN MAHASISWA SATUAN 03 UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA	54
A. Profil Resimen Mahasiswa Satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	54
1. Sejarah Resimen Mahasiswa Satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	54
2. Keadaan Sosial Budaya	57
3. Lokasi Penelitian	58
4. Visi dan Misi	59
5. Struktur Kepengurusan	60
6. Program Kerja	65
7. Profil Informan	67
B. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Resimen Mahasiswa Satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	69
BAB III STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA RESIMEN MAHASISWA SATUAN 03 UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA	73
A. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Resimen Mahasiswa Satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	73
B. Upaya Peningkatan Kinerja di Unit Kegiatan Mahasiswa Resimen Mahasiswa Satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	86
C. Hasil Peningkatan Kinerja Anggota di Unit Kegiatan Mahasiswa Resimen Mahasiswa Satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	99
BAB IV PENUTUP	104

A. Simpulan	104
B. Saran-Saran	108
C. Penutup	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN	116



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Tabel matriks SWOT	20
Tabel 2.1 : Struktur Anggota Menwa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2020/2021.....	58
Tabel 2.2 : Program Kerja Menwa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2020/2021.....	62
Tabel 3.1 : Hasil Analisis SWOT Pengembangan Sumber Daya Manusia di Menwa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	73
Tabel 3.2 : Tabel Matrik SWOT	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1: Kerangka Teori..... 23



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Catatan Lapangan	115
Lampiran 2 : Foto Dokumentasi Kegiatan	154
Lampiran 3 : Daftar riwayat hidup	155



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi, ditentukan oleh sumber daya yang terampil dan berkompeten, dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Seperti yang ungkapkan John Naisbitt dan Patricia Aburdene yang dikutip oleh A Malik Fadjar, mengutarakan bahwa pada abad XXI sebagai era globalisasi, terobosan paling menggairahkan bukan dari teknologinya melainkan karena pemikiran yang luas tentang manusia,¹ karena keberhasilan pembangunan sumber daya manusia sangat ditentukan oleh manusia itu sendiri.

Sumber daya adalah sesuatu yang dapat memberikan daya, kekuatan, dan energi sehingga organisasi dapat bergerak dan melaksanakan aktivitas. Sumber daya manusia disebut sebagai faktor penggerak jalannya organisasi karena manusia dianggap sebagai unsur paling utama. Selain dari sumber daya manusia faktor pendukung lainnya dapat berasal dari sumber daya finansial, sumber daya fisik, sumber daya alam dan sumber daya teknologi. Semua faktor pelengkap

¹ A. Malik Fadjar, *Reorientasi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Fajar Dunia, 1999), Cet 1, h. 156

tersebut tidak akan bekerja dengan maksimal apabila tidak ada manusianya sebagai perencana maupun penggerakannya.²

Menyadari pentingnya sumber daya manusia, maka penting untuk dikelola guna pengoptimalisasian pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menjadi tolak ukur kesuksesan organisasi.³ Dalam perkembangan organisasi sekarang ini sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kedisiplinan dan semangat yang tinggi dalam segala aktivitas organisasi. Karena kemudahan akses teknologi, menimbulkan berdatangnya pesaing baru yang menyebabkan persaingan semakin ketat, setiap organisasi ingin menjadi yang terbaik dari pesaingnya, karena itu sumber daya manusianya akan dituntut supaya mampu memaksimalkan kinerjanya dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Dari persaingan tersebut dapat menentukan bagaimana suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensinya untuk terus bertahan.⁴ Persaingan juga akan menuntut para pemimpin organisasi untuk melakukan perubahan dalam berbagai aspek. Oleh karena itu seluruh sumber daya manusianya harus selalu dikembangkan agar dapat beradaptasi dengan sistem-sistem yang baru yang mana diharapkan bisa meningkatkan

² Wirawan, "Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan," (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2015), h. 200

³ Endah Winarti, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan," *Jurnal Tarbiyatuna*, Vol.3, no. 1 (2018): 1–26.

⁴ Letnan Dalimunthe, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis SWOT Divisi Cash Processing Center Pada PT Advance SCM Kota Padang," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol.1, September(2019): 76-85.

kemampuannya. Salah satu cara meningkatkan daya saing organisasi adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.⁵

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) merupakan salah satu upaya membentuk anggota yang berkualitas, dan memiliki keunggulan kompetitif dari para pesaingnya. Dalam buku manajemen sumber daya manusia Indonesia karya Wirawan mendefinisikan pengembangan SDM sebagai rangkaian kegiatan organisasi yang direncanakan dilakukan secara interval dengan harapan mampu meningkatkan pengembangan pengetahuan, kemampuan, sikap, semangat dan perilaku SDM dengan tujuan meningkatkan kinerja anggota dan organisasi. Dengan program pembelajaran yang telah dirancang khusus bagi anggota, dan metode yang sesuai dengan bidangnya, diharapkan para anggota dapat berkontribusi langsung dalam segala kegiatan organisasi. Kegiatan pengembangan ini dilaksanakan dalam waktu tertentu saja mengikuti kebutuhan dari organisasi, karena untuk melaksanakan kegiatan pengembangan membutuhkan biaya yang relatif besar agar dapat diukur manfaatnya.⁶ Tidak jarang organisasi akan mengeluarkan biaya yang besar guna kepentingan pelatihan anggotanya, agar mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Harapan tersebut dapat terlihat dengan adanya peningkatan produktivitas serta rendahnya absensi dan pergantian karyawan selama kurun

⁵ Wilson Bangun, "manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Erlangga, 2012), h.200

⁶ Wirawan, "Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan," (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2015), h. 193

waktu tertentu. Dengan kata lain banyak sekali manfaat yang didapatkan organisasi dari program pengembangan tersebut.⁷

Mengembangkan SDM dalam organisasi menjadi hal sangat penting guna meningkatkan kuliatas organisasi, Karena organisasi yang berkualitas senantiasa berupaya menciptakan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan anggota demi meningkatkan daya saing. Hal tersebut akan menjadi salah satu tantangan besar untuk setiap organisasi. Salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia adalah dengan pelatihan dan pendidikan. Mengembangkan pengetahuan anggota berarti meningkatkan kemampuan mereka agar mengerti dan memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, serta sasaran yang akan dicapai organisasi.⁸ Pada dasarnya, pendidikan dan pelatihan sering kali dijadikan sebagai upaya peningkatan kinerja para anggota yang dianggap belum mampu mengemban pekerjaanya, karena faktor perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat. Dengan kondisi demikian, para anggota organisasi dituntut harus mampu mengikuti dan mengimbangi perkembangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Hal ini mendorong pihak instansi maupun organisasi dalam memfasilitasi pengembangan karir para anggotanya, guna mendapatkan hasil yang baik dan efektif. Dalam berorganisasi para anggotanya harus mendapatkan latihan kerja yang tepat. Dengan begitu dapat menghindari kemungkinan terburuk dalam

⁷ Wilson Bangun..., h.201

⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 11

pekerjaan, sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik sesuai aturan yang telah ditetapkan.⁹

Dalam upaya peningkatan kinerja anggota organisasi maka dipandang perlu melakukan penelitian yang mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia. Kajian tentang strategi pengembangan sumber daya manusia ini sudah banyak dilakukan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Dinny M. Aruperes dkk yang menyatakan bahwa dalam mengembangkan sumber daya manusia dilakukan dengan menggunakan beberapa pelatihan yang diberikan. Pemberian pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dia menyebutkan bahwa program pelatihan yang diberikan dapat memberi beberapa manfaat yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Tujuan diberikannya pelatihan tersebut adalah agar para karyawan dapat memahami permasalahan yang sering dihadapi perusahaan dengan memberikan solusi-solusi terhadap pemecahan masalah tersebut.¹⁰

Sementara itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmad yusro menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan sangat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Pengembangan yang dilakukan terdiri dari pelatihan dan pendidikan. Hal tersebut diberikan dengan harapan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai

⁹ Dwi Heri Sudaryanto, Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan, *Swara Patra*, Vol 04, no. 2, (2014).

¹⁰ Dinny M Aruperes, Bernhard Tewel, and Rotinsulu Jopie Jorie, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung," *Jurnal EMBA* 6, no. 4 (2018): 3088–97.

hasil kerja yang sudah ditetapkan. Alasan mengapa harus dilakukan pengembangan adalah karena karyawan atau anggota organisasi sering sekali tidak paham terhadap fungsi dan tugasnya masing-masing, sehingga pengembangan sumber daya manusianya sangat penting untuk di kembangkan lagi dan dikelola dengan baik dengan harapan mendapatkan hasil yang maksimal.¹¹

Berdasarkan penelitian diatas dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan. Tema utama penelitian ini adalah strategi pengembangan sumber daya manusia di unit kegiatan mahasiswa (UKM). Peneliti mencari tempat penelitian yang jarang sekali dijadikan objek untuk penelitian Prodi Manajemen Pendidikan Islam, karena UKM berbeda dengan lembaga pendidikan dimana pelaksanaan mengembangkan sumber daya manusainya dilakukan secara mandiri, dimulai dari analisis kebutuhan sampai pelaksanaan kegiatan pengembangan itu sendiri. Salah satu organisasi yang menarik untuk diteliti adalah unit kegiatan resimen mahasiswa satuan 03 UIN sunan kalijaga Yogyakarta, dimana UKM tersebut merupakan satu-satunya kegiatan mahasiswa yang bersifat semi militer yang menjunjung tinggi kedisiplinan dalam setiap kegiatannya. Objek ini menarik dibahas karena keberadaanya yang masih eksis pada masa sekarang dengan tingkat produktivitas anggota yang masih tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan

¹¹ Ahmad Yusran, "Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BNI Cabang Utama Kendari," *Jurnal Ilmu Manajemen* 4, no. November (2018): 1–11.

adanya prestasi yang diraih oleh resimen mahasiswa satuan 03 UIN sunan kalijaga Yogyakarta pada ajang penganugerahan untuk UKM dengan kategori tata kelola organisasi terbaik¹²

Sebagai satu-satunya UKM yang bersifat semi militer, resimen mahasiswa dianggap sebagai produk orde baru yang sudah tidak relevan lagi pada masa sekarang, karena kegiatannya yang dianggap tidak bermanfaat lagi. Namun kenyataannya pada masa sekarang ini resimen mahasiswa masih bisa mempertahankan eksistensinya. Hal tersebut tidak bisa terlepas dari peranan sumber daya manusianya yang memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan.¹³ Pada kegiatan Koperlap Yudha XLIV Andini Wahyu Fajar Istiqomah selaku pimpinan organisasi menuturkan bahwa resimen mahasiswa memiliki keunggulan yang berbeda dibandingkan dengan unit kegiatan mahasiswa lainnya, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Hal tersebut diungkapkan lantaran seluruh sumber daya manusia di organisasi tersebut mendapatkan pelatihan dan pengembangan, dan tentunya pengembangan yang diberikan jauh berbeda dengan unit kegiatan mahasiswa lainnya, yang mana hal tersebut dianggap lebih mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.¹⁴ Menindaklanjuti dari pengamatan yang dilakukan di atas, maka peneliti merasa

¹² <https://uin-suka.ac.id/id/berita/detail/614/uin-suka-beri-anugerah-prestasi-mahasiswa> diakses pada 9 November 2021

¹³ Lisa Ardaniyati, Abdul Mujib, and Liany Luzvinda, "Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Komitmen Resimen Mahasiswa," *Indonesian Journal of Islamic Psychology* 1, no. 1 (2019): 81–104.

¹⁴ Hasil Studi Pendahuluan dengan Andini Selaku Wakil Komandan Satuan dalam Kegiatan Koperlap pada tanggal 14 Maret 2021 di Bhumi Perkemahan Babarsari

tertarik dengan pengembangan sumber daya manusia di organisasi tersebut yang mana hal itu dirasa penting untuk di kaji dan di teliti lebih jauh lagi.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan batasan masalah di atas, maka peneliti dapat membuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di unit kegiatan mahasiswa resimen mahasiswa satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Apa saja upaya peningkatan kinerja di unit kegiatan mahasiswa resimen mahasiswa satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bagaimana hasil peningkatan kinerja anggota di unit kegiatan mahasiswa resimen mahasiswa satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

C. Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk melihat strategi yang dipakai oleh unit kegiatan mahasiswa Resimen Mahasiswa untuk mengembangkan sumber daya yang dimiliki dengan menggunakan analisis SWOT
 - b. Untuk mengetahui bagaimana upaya peningkatan kinerja anggota dalam proses pengembangan SDM yang dilakukan di unit kegiatan mahasiswa resimen mahasiswa satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
 - c. Mengamati hasil peningkatan kinerja yang dilakukan oleh resimen mahasiswa satuan 03 UIN sunan kalijaga Yogyakarta

2. Kegunaan penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

- 1) Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan-bahan yang kemungkinan masih berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini.
- 2) Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadikan sumber pembekalan ilmu pengetahuan dalam berbagai bidang bagi para pembaca.

b. Secara Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan sumber daya manusia di UKM resimen mahasiswa.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran untuk unit kegiatan mahasiswa lainnya dalam mengembangkan sumber daya manusia secara maksimal.
- 3) Hasil penelitian diharapkan bermanfaat bagi peneliti dan diharapkan menjadi modal untuk kehidupan kedepannya.

D. Telaah Pustaka

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji mengenai topik terkait dengan pengembangan SDM dalam organisasi atau institusi. Adapun penelitian

ini membahas mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Topik penelitian tersebut telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Upaya pengembangan dan peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan berbagai jalur, salah satunya dalam instansi pendidikan. Pendidikan memegang peranan penting dalam pembangunan segenap potensi bangsa. Adapun kualitas pendidikan ditentukan oleh kualitas sumber daya pendidik dan tenaga pendidik yang berperan secara langsung.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dilembaga pendidikan islam dilakukan pada pengembangan kualifikasi dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, pada proses pengembangan tersebut dibutuhkan peran seluruh elemen sekolah atau madrasah untuk turut menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan tersebut. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Najmatun Nahdhah mengenai permasalahan yang dilakukan di pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan. Dalam penelitian ini mengungkapkan strategi pengembangan SDM yang dilakukan di organisasi pendidikan. Yang menjadi fokus dalam penelitian ini meliputi pengembangan, tantangan, dan implikasi dalam meningkatkan keunggulan kompetitif. Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan menggunakan konsep manajemen. Yang mana dalam pelaksanaannya menggunakan

strategi perekrutan, strategi pengembangan kompetensi professional dan pengembangan karir.¹⁵

Berkaitan dengan itu, perlu pengelolaan yang serius terhadap sumber daya manusia ini dalam meningkatkan daya saing. Suatu strategi kompetitif atas suatu perusahaan atau institusi yang diperoleh dari masukan sumber daya manusia merupakan suatu proses dari analisis dan identifikasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia di pasar tenaga kerja, maka dari itu perlunya analisis perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di setiap instansi. Penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati membahas tentang pengembangan SDM dalam organisasi pendidikan islam. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya peningkatan kinerja karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan skill yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam proses pengembangan perlu adanya perencanaan SDM yang mana merupakan usaha sadar dalam memperhitungkan pengambilan keputusan mengenai hal-hal yang akan dilakukan untuk kedepan. Selanjutnya adalah pengenalan atau orientasi terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan oleh anggota organisasi, yang kemudian berlanjut kepada pemberian pelatihan dan pengembangan secara berkesinambungan.¹⁶

Pencapaian kinerja organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya yang dimilikinya. Sebagai tindak lanjut penyediaan dan perencanaan sumber daya

¹⁵ Najmatun Nahdhah, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif, Study Kasus Di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan*, 2017.

¹⁶ Kasmawati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam" 8, no. 2 (2019): 392–402.

manusia, perlu dilakukan pengembangan terhadap SDM yang dimiliki dalam meningkatkan persaingan. Peningkatan kemampuan sumber daya manusia dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan. Penelitian nina membahas mengenai pengembangan yang dilakukan di PT bank bni syariah kc medan. Proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan adalah dengan pelatihan dan pengembangan atau yang sering disebut dengan pembinaan sumber daya manusia. Tujuannya sendiri adalah untuk meningkatkan pelayanan terhadap nasabah dan memperbaiki produktifitas karyawan untuk memenangkan kompetisi. Dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan tersebut bertujuan untuk memastikan tenaga kerjanya memiliki kualifikasi yang sesuai sehingga selaras dengan tujuan perusahaan yang mana hal tersebut merupakan tindak lanjut dari proses penyediaan tenaga kerja sebelumnya.¹⁷

Pengembangan SDM sangat penting untuk meningkatkan daya saing organisasi. Organisasi yang tidak menjalankan pengembangan tidak akan mampu bersaing secara lokal maupun global. Perusahaan harus memiliki strategi yang bagus dalam pengembangan sumber daya manusianya dan masalah yang sering dihadapi, Sri mirnawati membahas mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia di BMT Ramadan Salatiga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia di BMT Ramadan Salatiga, kendala yang dialami dan solusi dalam menyelesaikan

¹⁷ Nina Ristia Barus, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan terhadap Nasabah pada PT Bank Bni Syariah Kc Medan*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan, 2017.

kendala yang ada. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan data primer dan data skunder. Hasil dari penelitian ini menunjukkan strategi yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah dengan pemberian motivasi, seminar, diklat dan beasiswa lanjutan kepada para karyawan. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pengembangan meliputi permasalahan terhadap para karyawannya yang kurang menguasai proses pelatihan.¹⁸

Program pelatihan dan pengembangan diselenggarakan untuk mencapai kepuasan skill, pengetahuan dan sikap anggota organisasi. Miftahuddin dkk menjelaskan bahwa Pelatihan dan pengembangan dilakukan terhadap karyawan diberikan dalam rangka proses pengembangan sumber daya manusianya. Pelatihan sangat diperlukan guna mencapai tujuan lembaga dengan menggunakan perencanaan yang matang yang didasarkan oleh faktor internal. Pencapaian tujuan merupakan ukuran keberhasilan setiap lembaga khususnya sinergi *Foundation*. Sedangkan faktor eksternal didasarkan pada kebutuhan perusahaan untuk mengimbangi persaingan yang sedang dihadapi. Metode pelatihan yang digunakan oleh lembaga tersebut adalah dengan *on the job* dan *off the job training*. Pelatihan yang dilakukan berdasarkan pada tingkat kebutuhan lembaga dan kemampuan karyawan diantaranya adalah pelatihan yang sifatnya mendasar dan pelatihan yang sifatnya lanjutan. Lembaga ini juga mengadakan pengembangan karir terhadap karyawannya. Pengembangan ini dipengaruhi oleh

¹⁸ Sri Mirnawati, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bmt Ramadana Salatiga," Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017.

kualitas dan kuantitas seorang karyawan. Kualitas adalah prestasi karyawan yang diukur dari hasil kerja dan pencapaian karyawan. Sedangkan kuantitas dilihat dari seberapa lama karyawan itu bekerja.¹⁹

Pendidikan dan pelatihan sering kali dijadikan sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi. Tetapi tidak hanya itu, dalam upaya peningkatan kinerja juga diperlukan motivasi dari seluruh anggota organisasi. Apabila tidak ada kemauan dari anggotanya untuk melakukan perubahan, maka pendidikan dan pelatihan yang diberikan akan kurang maksimal hasilnya. Dari kemauan dan motivasi anggota tersebut diharapkan mampu mencapai tujuan dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Regita Putri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LAZ Swadaya Ummah kota Pekanbaru melakukan upaya pengembangan sumber daya manusianya melalui pendidikan, pelatihan dan motivasi. Dengan cara itu diharapkan para karyawan dapat memberikan perubahan yang signifikan terhadap kualitas kerja di lembaga tersebut. Kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga ini menekankan pada pendekatan diri kepada tuhan YME dan tidak semata-mata hanya untuk mencapai keuntungan saja. Hal tersebut berdasarkan tinjauan ekonomi islam yang sudah dilakukan. Penelitian yang dilakukaan ini lebih berfokus pada tinjauan Ekonomi Islam, dimana para karyawan dikembangkan bukan untuk mencari profit semata,

¹⁹ Asep Iwan Setiawan, Miftahuddin, Arif Rahman, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen Dakwah* 3, no. April (2018): 1–16, <https://doi.org/10.15575/Fakultas>.

akan tetapi karyawan diberdayakan dengan rancangan berkualitas dalam mewujudkan masyarakat yang sejahtera dan mandiri.²⁰

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus memiliki strategi yang tepat dan terukur dalam upaya peningkatan kinerjanya, strategi tersebut biasanya digunakan dalam menganalisis kebutuhan organisasi. Banyak sekali strategi yang bisa digunakan oleh organisasi dalam upaya pengembangan sumber daya manusainya, salah satu strategi yang biasa digunakan adalah analisis SWOT. Seperti dijelaskan dalam penelitian ningsih. Penelitian ini menghasilkan strategi yang digunakan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia Dengan analisis SWOT didapatkan bahwa dalam strategi mengembangkan sumber daya manusia perusahaan dalam posisi *Growth Stability Strategy* yang artinya perusahaan dalam kondisi aman tanpa perlu mengubah strategi yang telah diterapkan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan perusahaan menggunakan evaluasi dan penilaian kerja yang dilakukan secara berkala untuk melihat peningkatan kinerja para anggota dengan melalui penilaian berbasis MKE. Dengan adanya penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala diharapkan mampu meningkatkan semangat, motivasi dan kinerja karyawan.²¹

Penelitian yang sama juga dilakukan guna mengetahui strategi yang digunakan dalam sebuah organisasi, keadaan dan situasi didalam organisasi akan

²⁰ Regita Putri, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru*, Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultam Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2020.

²¹ Ningsih, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Pelabuhan Indonesia Persero Medan*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, 2019.

mempengaruhi hasil dari analisis yang dilakukan. Situasi tersebut di pengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi, yang mana dapat menggambarkan kondisi organisasi secara terkini. Kemudian dari situasi tersebut dapat dirumuskan strategi yang tepat guna kelangsungan pengembangan sumber daya manusainya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Pirdaus. Penelitian tersebut menganalisis dan mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia pada kelompok usaha batu akik sisik naga di Kecamatan Baraka Kabupaten Enkerang. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi yang tepat digunakan dalam kelompok usaha batu akik tersebut adalah Strategi *divestment*. Strategi *divestmen* merupakan strategi yang digunakan perusahaan untuk fokus kepada bisnis inti mereka. Strategi ini sering digunakan untuk mengumpulkan modal untuk akuisisi strategi lebih lanjut atau investasi. Dalam kelompok usaha batu akik, strategi tersebut digunakan untuk proses seleksi aktifitas sumber daya yang ada, dan meniadakan aktifitas yang kerja yang tidak menguntungkan, dengan memaksimalkan pelatihan sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan bakat para pengrajin guna menciptakan inovasi kepada para pekerja, agar menghasilkan produk yang lebih bervariasi dan inovatif. Penelitian tersebut juga menggunakan analisis SWOT dalam mengukur efektifitas strategi yang yang digunakan. Analisis SWOT dapat meminimalkan segala kelemahan untuk menghadapi segala ancaman yang mungkin terjadi dan dapat di tingkatkan, sehingga stategi *divestment* dapat berjalan sesuai dengan target yang ingin dicapai.²²

²² Muhammad Pirdausi, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kelompok*

Pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan atau organisasi agar berkembang lebih dinamis, Karen amemiliki anggota atau karyawan yang berkualitas merupakan suaru asset besar. Untuk itu, segala hal yang berhubungan dengan karyawan sebaiknya dikelola dengan tepat agar menciptakan kinerja yang memuaskan. Seperti halnya penelitian yang dilkauan oleh Suhardi, Zul Fadli, dan Amridi mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia aparatur terhadap kinerja pegawai. Suhardi menggunakan metode *deskriptif kualitatif* dalam penelitiannya dengan menjadikan 31 orang sebagai sampel penelitiannya. Penelitian tersebut dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Enrekang. Tujuan penelitian yang dilakukan Suhardin dkk untuk mengetahui pegaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan menunjukkan adanya hubungan pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan dengan signifikasi sebesar 0,485 yaitu 23%. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Enrekang menggunakan pendidikan dan pelatihan sebagai metode untuk mengembangkan seluruh pegawainya.²³

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu berupa peningkatan pelayanan, pemenuhan perminataan pasar, peningkatan kualitas produk dan jasa, peningkatan daya saing dan kinerja organisasi. Pencapaian tujuan tersebut menunjukkan peningkatan kinerja organisasi. Hasil tersebut

Usaha Batu Akik Sisik Naga di Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, 2016.

²³ Suhardin, Zul Fadli, Amriadi, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang,” *Movere Journal* 2, no. 1 (2020): 96–114.

diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan. Penelitian yang eris juliansyah lakukan menjelaskan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya adalah peningkatan mutu pelayanan, meningkatkan professional sumber daya manusianya, meningkatkan kinerja perusahaan dan memelihara kelestarian sumber air. Dalam melaksanakan setiap tugasnya kinerja PDAM Kabupaten Sukabumi dipengaruhi beberapa faktor internal maupun eksternal diantaranya kuantitas atau volume pelayanan PDAM dalam satu bulan sebanyak 520.689 m³, penerimaan/pendapatan total sebesar Rp. 3.539.961.730, dan jumlah cabang dan unit sebanyak 22 cabang/unit yang tersebar di Kabupaten Sukabumi. Untuk mengukur kinerja yang dilakukan PDAM sukabumi memiliki alat ukur yang digunakan dengan melihat kontribusi dan tingkatan pelayanannya.²⁴

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa organisasi banyak menggunakan metode pelatihan dan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusianya, sedangkan penelitian ini bermaksud untuk melihat kondisi dan situasi organisasi guna melakukan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini ingin mengungkapkan strategi yang akan digunakan oleh organisasi bila menghadapi situasi tak terduga dengan menggunakan analisis SWOT. Walaupun sebgaiian penelitian terdahulu terdapat penggunaan analisis SWOT dalam merumuskan strategi, tetapi penelitian tersebut hanya terbatas pada situasi

²⁴ Eris Juliensyah, "STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PDAM KABUPATEN SUKABUMI," *Jurnal Ekonomak* 3, no. 2 (2017): 19–37.

yang sedang dialami saja, tidak menjelaskan seluruh strategi yang akan digunakan saat menghadapi situasi yang berbeda.

Penelitian ini memfokuskan pada strategi pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan analisis SWOT. Analisis ini menggunakan komponen SWOT untuk mengetahui situasi dan kondisi yang sedang dihadapi oleh organisasi untuk melakukan pengembangan. Sedangkan program pelatihan dan pendidikan digunakan sebagai upaya peningkatan kinerja seluruh anggota organisasi. Walaupun adanya sedikit persamaan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti pengambilan data dan metode penelitiannya, tetap saja akan berbeda hasilnya dengan penelitian ini karena objek penelitiannya berbeda dan cara analisis penyajian data yang berbeda. Dengan demikian penelitian ini adalah asli dan bukan hasil plagiasi dari karya sebelumnya.

E. Kerangka teori

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Strategi

Strategi dapat diartikan dengan berbagai macam seperti dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia dan para ahli dalam buku karya masing masing. Strategi berasal dari kata *Strateges* yang bermakna *generalship* atau secara umum diartikan sebagai suatu taktik yang biasa digunakan dalam peperangan yang dilakukan oleh pimpinan perang. Konsep tersebut berkaitan dengan peperangan yang dilakukan pada zaman dahulu, dimana

seorang jendral harus memiliki strategi untuk memimpin peperangan dan memenangkannya.²⁵

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan Strategi merupakan suatu rencana atau metode yang digunakan dalam memanfaatkan sumber daya manusia untuk melaksanakan kebijakan tertentu dalam suatu peperangan.²⁶ Sedangkan Marrus mendefinisikan Strategi sebagai sebuah langkah pimpinan tertinggi dalam menentukan sebuah rencana yang berfokus pada tujuan jangka panjang sebuah organisasi, disertai cara bagaimana agar tujuan organisasi tersebut dapat dicapai.²⁷ Strategi juga dapat diartikan sebagai suatu program atau rencana untuk menentukan tujuan organisasi dan mengimplementasikan misinya kedalam aktivitas organisasi sebagai respon terhadap lingkungannya.²⁸

Dari beberapa pendapat diatas dapat, maka strategi dapat diartikan sebagai suatu rencana yang dilakukan secara sistematis dan berfokus pada tujuan jangka panjang yang digunakan oleh pemimpin puncak dalam menentukan tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya manusianya. Rencana meliputi kebijakan, tindakan, dan tujuan organisasi dalam mempertahankan eksistensi dan memiliki keunggulan kompetitif

²⁵ Hendrawan Supratikno, *Advance Strategic Manajemen: Bact to Basic Approach*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2003), h.19

²⁶ Ahmad A.K Muda, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Really Publisher, 2006), h.505

²⁷ Marrus, *Desain Penelitian Manajemen Strategik* (Jakarta: Rajawali Pres, 2002), h. 31

²⁸ Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran*, (Yogyakarta: Andi, 2011), h. 2

dalam memenangkan persaingan. Penggunaan strategi yang tepat dapat dengan mudah meningkatkan kualitas dan kuantitas organisasi. Strategi yang digunakan dalam pengembangan SDM adalah dengan menggunakan analisis SWOT dalam lingkungan internal dan eksternal agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Analisis ini digunakan untuk menyusun rencana jangka pendek maupun jangka panjang.

Freddy Rangkuti menjelaskan bahwa analisis SWOT merupakan usaha untuk mengidentifikasi faktor secara sistematis dalam merumuskan strategi perusahaan yang didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan dan peluang, dan pada saat yang sama dapat meminimalisir kelemahan dan ancaman. Analisis SWOT dapat memberikan gambaran secara sistematis situasi dan kondisi yang sedang dihadapi dan bukan merupakan sebuah analisis untuk memecahkan masalah. Analisis ini sangat berperan penting dalam membuat kerangka situasi dan kondisi dengan sudut pandang SWOT (*Strength, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Analisis ini pertama kali dikenalkan oleh Albert Humphrey yang merupakan pemimpin proyek riset di Stanford University. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi faktor internal yakni kekuatan dan kelemahan dan faktor eksternal yakni kesempatan dan ancaman dari organisasi untuk merumuskan sebuah strategi.

Pemaparan empat komponen SWOT adalah sebagai berikut:

- 1) *Strength* merupakan karekteristik dari organisasi yang merupakan suatu keunggulan.
- 2) *Weakness* merupakan karakteristik organisasi yang merupakan kelemahan.
- 3) *Opportunity* kesempatan yang datang dari luar organisasi.
- 4) *Threat* adalah ancaman yang datang dari luar organisasi.²⁹

Analisis SWOT digunakan untuk membandingkan faktor eksternal dan internal. Faktor internal dimasukkan kedalam matrik yang disebut matrik faktor strategi internal atau IFAS, sedangkan faktor internal masuk kedalam matrik EFAS. Kemudian matriks strategi eksternal dan internal disusun dan hasilnya dimasukkan kedalam model kuantitatif, yaitu matrik SWOT untuk merumuskan strategi kompetitif perusahaan.

Tabel 1.1 : Tabel Matrik SWOT

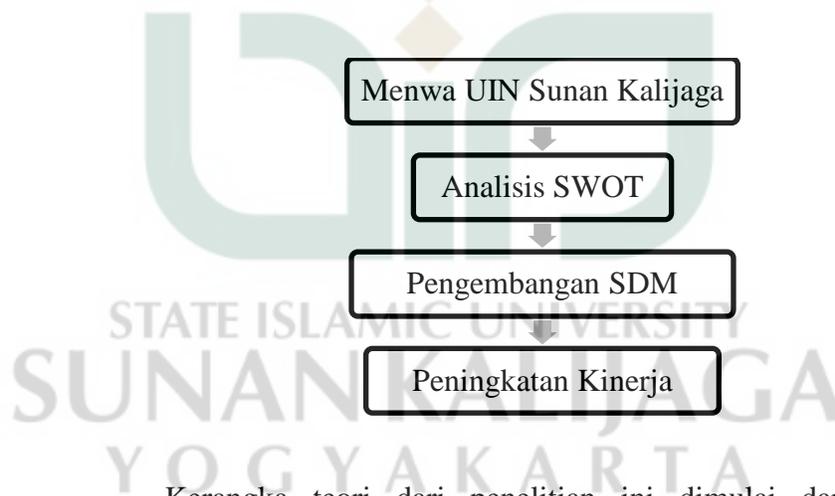
IFAS/EFAS	Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
Peluang (O)	Strategi S-O	Strategi W-O
Ancaman (T)	Strategi S-T	Strategi W-T

Sumber : Analisis SWOT teknik membedah kasus bisnis oleh: Freedy Rangkuti

²⁹ Nazarudin, *Manajemen Strategik*, (Palembang: CV.Amanah, 2018), h. 32-35

- 1) Strategi SO digunakan untuk memanfaatkan seluruh kekuatan dan keunggulan bersaing untuk mengeksploitasi peluang sebesar-besarnya.
- 2) Strategi ST merupakan strategi yang dalam menggunakan kekuatan dan keunggulan yang dimiliki untuk mengatasi efek negatif dari ancaman.
- 3) Strategi WO digunakan untuk memanfaatkan peluang untuk mengurangi kelemahan yang ada.
- 4) Strategi WT merupakan strategi bertahan dengan meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman³⁰

Gambar 1.1: Kerangka Teori



Kerangka teori dari penelitian ini dimulai dari penggalan informasi secara umum dan mendalam terkait menwa UIN sunan kalijaga Yogyakarta yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di organisasi tersebut. komponen yang menjadi topik

³⁰ Juliansyah, "STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PDAM KABUPATEN SUKABUMI."

permasalahan meliputi kondisi internal dan eksternal organisasi berupa kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang di alami oleh organisasi. Dari empat komponen yang didapatkan tersebut kemudian dimasukkan kedalam matriks SWOT yang kemudian dianalisis dan nantinya akan menghasilkan strategi-strategi yang dibutuhkan oleh organisasi guna kepentingan pengembangan sumber daya manusianya.

Komponen strategi yang dilakukan melalui matriks SWOT diatas diharapkan menjadi arahan atau pedoman dalam proses pengembangan sumber daya manusia di organisasi resimen mahasiswa. Dari keseluruhan strategi yang dihasilkan akan menjadi perbaikan terhadap sisi yang terlupakan atau yang tidak terlihat selama ini. Dari proses pengembangan yang telah dilakukan, diharapkan mampu meningkatkan kinerja setiap anggota resimen mahasiswa dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari kata *human resource*. *Human* berarti Manusia dan *Resource* adalah sumber, sehingga menjadi sumber manusia. Akan tetapi menurut Ruky(2014) yang dikutip oleh Lijan Poltak menyebutkan bahwa para pakar di Indonesia kurang cocok dengan terjemahan langsung sumber manusia, dan menambahkan kata daya menjadi sumber daya manusia. Lijan Poltak menyebutkan

bahwa sumber daya manusia dalam artian lain kerap dinamakan dengan tenaga kerja atau pekerja.³¹

Adie E Yusuf Suwarno menjelaskan pengembangan Sumber daya manusia merupakan kegiatan yang tersusun dalam suatu lembaga atau organisasi yang digunakan untuk memperbaiki kinerja maupun perubahan pribadi dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas perorangan atau organisasi itu sendiri. Pengembangan SDM merupakan kerangka kerja yang digunakan untuk membantu tenaga kerja dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki. Pengembangan SDM ini meliputi pelatihan dan pengembangan bagi individu sebagai modal aset bagi organisasi untuk mencapai level kerja yang lebih tinggi.³²

Wilson Bangun berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian dalam usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sumber daya manusia dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengembangan tersebut dirasa akan memberi keuntungan bagi organisasi maupun individu berupa peningkatan produktifitas, stabilitas, dan

³¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h. 65

³² Adie E. Yusuf Suwarno, *Pengembangan SDM*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), h. 1.3-1.5

fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.³³

Gouzali (2000:496) menjelaskan definisi pengembangan SDM yang dikutip langsung oleh M. Kadarisman yang menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas organisasi yang bertujuan agar kemampuan, pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Diharapkan melalui program pengembangan, mampu memberikan perbaikan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.³⁴

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang terorganisir yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sumber daya manusia guna memperbaiki kinerja dan kualitas organisasi dalam upaya membantu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Arfan Ikhsan sumber daya manusia lebih merujuk kepada orang yang ada didalam organisasi. Istilah tersebut merupakan sesuatu yang dimiliki individu yang bersumber dari dalam dirinya. Sumber daya dapat berupa kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan lain-lain. Arti kata sumber daya berakhir pada kenyataan bahwa manusia merupakan

³³ Wilson bangun..., h. 200-201

³⁴ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h.5

elemen penting yang ada pada sebuah organisasi. Sumber daya ada yang berasal dari bakat alamiah seseorang ada juga yang berasal dari proses pendidikan dan pengembangan yang dilakukan dengan sengaja.³⁵

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia adalah aktor utama penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi dibandingkan sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang menjadi pengendalinya. Manusia dijadikan sebagai alat penggerak roda organisasi yang merupakan aset dan harus dikembangkan kemampuannya untuk menunjang kinerja dalam berorganisasi.³⁶

Pengembangan SDM merupakan tindak lanjut dari proses penyediaan anggota, guna memastikan ketersediaan anggota yang memenuhi kualifikasi dengan perencanaan serta tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Bagi anggota yang masih baru, program pengembangan sumber daya manusia ini sudah diakomodasi melalui kegiatan pengenalan organisasi, dimana para anggota diperkenalkan pada kondisi organisasi baik internal maupun eksternalnya. Bagi anggota organisasi lama, upaya untuk memelihara produktivitas dan efektivitas masih harus dilakukan

³⁵ Arfan Ikhsan, *Akutansi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 2-3

³⁶ eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, V. 9, No. 2 (2019): 952–962.

guna memastikan anggota masih terpelihara kualifikasinya sesuai dengan tujuan organisasi.³⁷

Setelah karyawan/anggota direkrut, diseleksi, dan di orientasi, selanjutnya karyawan dikembangkan sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pengembangan ini meliputi pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman atas pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan. Akan tetapi apabila dilihat dari tujuannya pelatihan difokuskan pada keterampilan pegawai baru untuk melaksanakan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, sedangkan pengembangan ditekankan pada pelatihan peningkatan pengetahuan jangka panjang. Dalam proses perekrutan anggota, orientasi saja tidak cukup untuk mengenalkan pekerjaan kepada anggota baru meskipun orientasi dilakukan secara lengkap dan cukup lama. Hal ini juga berlaku kepada anggota lama yang akan menduduki jabatan yang lebih sempurna dimana mereka juga harus mendapatkan program pelatihan dan pengembangan.³⁸

c. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

³⁷ Husaini & Abdullah, "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi," *Jurnal Warta*, (2017)

³⁸ Justine T Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006), h. 98-99

Pengembangan sumber daya manusia akan memberikan peningkatan terhadap kemampuan, pengetahuan dan kecakapan anggota apabila dilaksanakan dengan metode yang sesuai. Strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia yang umumnya digunakan adalah pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*). Metode tersebut sering kali dijadikan investasi sebagian organisasi dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusianya. Oleh karena itu organisasi yang ingin berkembang akan lebih memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi anggotanya. Menurut Hasibuan (2013) menyebutkan ada dua metode dalam pengembangan sebagai berikut:³⁹

1) Metode Pendidikan (*education*)

Metode pendidikan hakikatnya digunakan untuk memberikan perubahan pada sikap dan tingkah laku anggota. Tingkah laku baru tersebut merupakan suatu tujuan pendidikan.

Suatu lembaga pendidikan formal, diharapkan mampu memberikan perubahan tingkah laku dari sasaran pendidikan. Setidaknya perubahan yang diharapkan dari proses pendidikan mampu memberikan manfaat bagi anggota itu sendiri. Akan tetapi setiap perubahan tersebut tidak semuanya dapat diapakai dalam menentukan ukuran keberhasilan dari proses pendidikan tersebut.

³⁹ Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 112-115

Maka dari itu, harapan tersebut perlu dipersiapkan terlebih dahulu pada tujuan pendidikan. Ada beberapa metode dalam proses pendidikan antara lain sebagai berikut:

Pertama, Metode kuliah atau ceramah diberikan kepada anggota yang jumlahnya cukup banyak. Metode ini umumnya sering sekali digunakan dalam proses pendidikan formal. Pembina akan memberikan teori-teori sedangkan pesertanya menuliskan apa yang didapat dan memersepsikannya. Metode ini cenderung diterapkan dengan komunikasi searah saja, dimana pelatih menyampaikan materinya sedangkan peserta mendengarkan dan bersifat pasif.

Kedua, Metode diskusi merupakan metode yang memberikan kesempatan kepada peserta untuk berani memberikan tanggapan dan pendapat terhadap masalah yang diberikan. Peserta juga dilatih untuk bisa menerima pendapat dan tanggapan dari orang lain lain. Pemberian metode dalam pendidikan ini bertujuan untuk mencari dan mendapatkan jawaban yang tepat dari serbagai sumber ide yang dikemukakan oleh para peserta.

Ketiga, Metode studi kasus merupakan metode yang digunakan dalam mencari solusi dari sebuah permasalahan. Peserta diberikan kesempatan untuk berfikir dan menyampaikan

pendapatnya dalam memecahkan masalah tersebut. Biasanya pelatih akan menyampaikan masalah yang dianggap cocok untuk diselesaikan oleh peserta dengan tidak diberikan sumber informasi yang kompleks, harapannya sendiri agar peserta dapat mandiri dalam mencari dan mengolah data atau informasi dalam memutuskan setiap masalah yang sedang dihadapi.

Keempat, Permainan bisnis merupakan pelatihan yang dilakukan dengan menciptakan kompetisi diantara peserta dengan tujuan agar peserta memiliki jiwa pesaing dalam pemecahan suatu masalah atau kasus. Permainan ini disusun dengan aturan-aturan tertentu dengan menggunakan teori-teori yang disesuaikan dengan kebutuhan pendidikan.

2) Metode Pelatihan

Pengembangan sumber daya manusia yang menggunakan metode pelatihan harus dilaksanakan dengan kebutuhan pekerjaan yang disesuaikan dengan beberapa faktor, diantaranya waktu, biaya, jumlah, tingkat pendidikan, latar belakang, dan sebagainya guna memaksimalkan kebutuhan pelatihan. Pelatihan sangat diperlukan oleh anggota organisasi dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu pelatihan merupakan kegiatan yang terus menerus

dilakukan, sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Ada beberapa metode pelatihan menurut Andrew F. Sikula antara lain:

Pertama, On The Job Training merupakan metode yang sangat umum dipakai oleh organisasi. Sistem dalam metode ini adalah memberikan pekerjaan langsung dari atasan kepada anggota yang akan dilatihnya. Karena itu keberhasilan dalam pelatihan ini tergantung apa yang diberikan oleh atasannya. Dalam metode ini peserta dapat belajar dan terlibat langsung dalam pekerjaan yang sebenarnya. Metode ini lebih efektif dan efisien karena disamping lebih meminimalisir biaya juga agar peserta dapat mengenal langsung dengan pelatihnya.

Kedua, Vestibule adalah pelatihan langsung dengan menggunakan percobaan yang dibuat dari bahan, alat-alat, dan kondisi yang sebenarnya. Metode ini digunakan agar peserta dapat memahami pekerjaan tanpa terjun langsung kepada pekerjaan yang sesungguhnya. *Vestibule* ini sering disebut dengan simulasi. Simulasi merupakan suatu contoh yang sangat jelas dari dunia nyata yang dibuat sedemikian rupa agar dapat direalisasikan seperti keadaan yang sesungguhnya. Dengan begitu para peserta pelatihan diasa mampu dalam melaksanakan simulasi yang diberikan tersebut.

Ketiga, Apprenticeship atau magang adalah proses pelatihan dengan belajar langsung kepada yang berpengalaman. Sistem magang dilaksanakan oleh seseorang yang dirasa memiliki cukup kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Biasanya peserta pelatihan belajar langsung kepada yang lebih berpengalaman dibidangnya. Program magang hamper sama dengan *on the job training* yang mengombinasikan pengalaman.

Keempat, Specialist Course adalah bentuk pelatihan yang biasanya disediakan untuk anggota yang memiliki minat pada bisang tertentu. Metode ini lebih mirip dengan pendidikan karena peserta belajar mengenai kursus bahasa asing, manajemen, kepemimpinan dan sebagainya. Para peserta pelatihan akan belajar secara mandiri yang mana akan disesuaikan dengan kemampuannya masing-masing dalam kecepatan belajar.

d. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Adie E. Yusuf Suwarno tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan memaksimalkan potensi sumber daya manusia melalui program pengembangan keterampilan dan pengetahuan, motivasi, intensif, sikap dan lingkungan kerja. Pengembangan SDM disesuaikan dengan tujuan perusahaan, apabila tujuan organisasi untuk mempromosikan anggotanya

dikemudian hari, maka aktivitas pengembangan yang dilakukan harus selaras dengan tujuan organisasi tersebut. Tujuan organisasi dijelaskan lebih khusus oleh Adie E. Yusuf Suwarno sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktifitas organisasi melalui pengembangan sumber daya modal yang baru dengan memaksimalkan keunggulan kompetitif modal manusia, modal organisasi, dan modal pasar yang potensial.
- 2) Membantu individu, kelompok dan organisasi dalam menciptakan perubahan.
- 3) Meningkatkan mutu sumber daya manusianya.

Manfaat dari pengembangan anggota yang dapat dirasakan apabila proses pelaksanaan pengembangan tersebut berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Banyak sekali manfaat yang bisa dirasakan, baik oleh individu atau organisasi itu sendiri. M.J. Tessin mengemukakan manfaat pengembangan SDM adalah sebagai berikut:⁴⁰

- 1) Bagi organisasi

Manfaat yang paling dirasakan oleh organisasi adalah guna meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja anggota. Peningkatan produktivitas dari anggota akan memberikan perubahan secara signifikan terhadap kualitas organisasi yang

⁴⁰ Justine T. Sirait..., h. 102

lebih baik lagi. Selain itu melalui pengembangan juga dapat memperbaiki pengetahuan tentang jabatan yang sedang diduduki agar tujuan organisasi dapat tercapai. Manfaat lainnya adalah dapat memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan sehingga mencegah terjadinya konflik yang bisa membuat citra buruk terhadap organisasi.

2) Bagi individu

Bagi anggota organisasi yang telah dikembangkan akan memberikan manfaat berupa tumbuhnya rasa kepercayaan diri dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, mengurangi ketakutan anggota dalam menghadapi tugas yang baru saja diberikan, dan meningkatkan kepercayaan diri anggota dalam pengambilan keputusan dan pemecahan suatu masalah secara lebih baik lagi.

e. Evaluasi Pengembangan sumber daya manusia

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia merupakan proses transformasi anggota organisasi yang dilatih untuk memiliki pengetahuan, kemampuan, dan ketampilan. Proses transformasi tersebut perlu dinilai secara sistematis guna perbaikan kegiatan kedepan. Kriteria

efektif yang dinilai dari proses pengembangan adalah pada proses dan *outcome*. Hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut.⁴¹

- 1) Tanggapan peserta terhadap muatan isi selama proses pembelajaran.
- 2) Pengetahuan yang didapat dari proses pembelajaran.
- 3) Prilaku yang dihasilkan dari proses pelatihan.
- 4) Hasil yang terlihat dari individu atau organisasi.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Definisi kinerja menurut Moh. Pabundu Tika adalah sebuah perolehan dari fungsi pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau sekelompok organisasi dalam kurun waktu tertentu yang ditimbulkan oleh beberapa faktor dalam upaya meningkatkan prestasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dijelaskan bahwa fungsi pekerjaan merupakan pelaksanaan hasil kegiatan yang dilakukan yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi selama kurun waktu tertentu. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya terdiri dari kecerdasan,

⁴¹ Sjafriz Mangkuprawira, *manajemen Sumber daya Manusia Strategik*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), H.159

keterampilan, motivasi, persepsi, kondisi fisik, peraturan dalam kegiatan, nilai-nilai sosial, keinginan pelanggan, kondisi pasar dan lain-lain.⁴²

Sedangkan Ismail Nawawi Uha mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari hasil-hasil pekerjaan/kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal dalam mencapai tujuan selama kurun waktu tertentu. Fungsi pekerjaan yang dimaksudkan disini berkaitan dengan wewenang atau tanggung jawab individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Dalam pencapaian kinerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah faktor eksternal dan internal organisasi. Faktor eksternal berupa peraturan mengenai tenaga kerja, kebutuhan pelanggan, kompetisi dengan pesaing, dan nilai-nilai sosial. Sedangkan faktor internal bersumber dari karyawan sendiri seperti kecerdasan, keterampilan, emosional, motivasi dan lain-lain.⁴³

Kinerja atau *performance* memiliki makna yang luas. Kinerja bisa dikatakan dengan hasil kerja seseorang atau kelompok. Tetapi juga bisa proses tentang melakukan pekerjaan tersebut, bagaimana pekerjaan itu berlangsung. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai dalam melakukan pekerjaan yang masih berhubungan erat dengan tujuan organisasi. Hasil kinerja dapat capai dengan memberikan kontribusi dan kepuasan kepada

⁴² Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), h. 121-122

⁴³ Ismail Nawawi Uha, *budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja, proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2013), h.214

konsumen dalam memberikan pelayanan.⁴⁴ sumber daya manusia yang dimiliki dapat menentukan kesuksesan kinerja suatu organisasi dalam melakukan kegiatan. Karenanya kinerja merupakan sesuatu mengenai apa yang menjadi tanggung jawabnya dan bagaimana cara menyelesaikannya.

b. Tolak Ukur kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja adalah salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui hasil dari kemajuan yang telah tercapai dibandingkan dengan tujuan yang telah di rencanakan sebelumnya. Program ini digunakan untuk memonitoring penerapan strategi dengan melihat perbandingan antara hasil dan tujuan. Pengukuran kinerja digunakan guna memperbaiki kinerja organisasi sebagai alat manajemen dan komunikasi dan bukan digunakan untuk menghakimi/menghargai sebuah kemampuan. Pengukuran kinerja merupakan program yang dilakukan secara berkala untuk mengumpulkan informasi berupa pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada organisasi yang mana hal tersebut dianggap cukup penting, karena hal tersebut dapat memaksimalkan pencapaian hasil yang sudah di tetapkan. Hal tersebut akan memberikan umpan balik dalam pencapaian keberhasilan dikemudian hari. Dengan adanya pengukuran kinerja, harapannya seluruh elemen didalam organisasi dapat dilihat perkembangan kinerjanya dalam satu periode tersebut agar dapat dievaluasi, sehigga dapat menjadi perbandingan pencapaian yang telah dilakukan oleh suatu organisasi

⁴⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:Rajawali Pers,2010), h. 2-7

dengan cara membandingkannya dengan organisasi yang sejenis. Dalam hal ini Ismail Nawawi Uha menyebutkan pentingnya pengukuran kinerja sebagai berikut:⁴⁵

- 1) Memastikan para anggota organisasi mengetahui ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- 2) Tercapainya perencanaan kinerja yang sudah disepakati sebelumnya.
- 3) Memonitoring dan mengevaluasi kinerja setelah dilakukannya perbandingan dengan rencana kerja.
- 4) Menjadi alat komunikasi antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengidentifikasi kepuasan pelanggan.
- 6) Memperlihatkan proses kinerja yang telah dilakukan.
- 7) Membuka apa yang menjadi permasalahan yang sedang terjadi.

3. Resimen Mahasiswa

a. Pengertian Resimen Mahasiswa

Resimen mahasiswa atau biasa disebut dengan menwa merupakan salah satu diantara sejumlah kekuatan sipil yang beranggotakan mahasiswa dan bergerak pada lingkup perguruan tinggi sebagai perwujudan sistem pertahanan dan keamanan rakyat semesta. Resimen mahasiswa secara umum merupakan media untuk mengembangkan potensi dari mahasiswa kearah perluasan wawasan dan peningkatan

⁴⁵ Ismail Nawawi Uha..., h. 233-236

keikutsertaan mahasiswa dalam upaya pertahanan dan bela Negara. Anggota resimen mahasiswa adalah mahasiswa yang terlatih yang turut serta dalam pendidikan dasar keprajuritan. Menwa sendiri tersebar diseluruh Indonesia dengan tingkatan dari nasional, provinsi, kabupaten dan perguruan tinggi. Resimen mahasiswa sendiri merupakan organisasi yang memiliki sejarah yang cukup panjang dalam mewarnai perkembangan kemerdekaan Indonesia.⁴⁶

Resimen mahasiswa merupakan instrument pertahan dan keamanan Negara sebagai wujud implementasi dari undang-undang dasar Negara republik Indonesia pasal 30 tentang pertahanan dan keamanan negara dan undang-undang RI Nomor 3 Tahun 2002 tentang pertahanan Negara.⁴⁷ Dalam undang-undang dasar 1945 pasal 30 ayat 1 menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga Negara berhak dan wajib ikut serta dalam usaha pertahanan dan keamanan Negara.”⁴⁸ Dengan dasar yang jelas diharapkan optimalisasi peran resimen mahasiswa ini dapat membentuk kesadaran bangsa Indonesia khususnya pemuda Indonesia yang memiliki tanggung jawab dalam upaya bela Negara dan ketahanan nasional.

Resimen mahasiswa pertama kali didirikan oleh jendral besar A.H Nasution. Bermula dari inisiasi presiden yang berharap bahwa seluruh

⁴⁶ <https://kemahasiswaan.unand.ac.id/profil/organisasi-mahasiswa/2016-04-01-08-53=16>

Diakses pada 28 September 2021

⁴⁷ Emil El Faisal and Sulkipani, “Penguatan Organisasi Resimen Mahasiswa Untuk Membangun Kesadaran Bela Negara Mahasiswa,” *Jurnal Bhineka Tunggal Ika* 2, no. 2 (2015): 127–35.

⁴⁸ <https://www.dpr.go.id/jdih/uu1945> diakses pada 1 Oktober 2021

elemen bangsa yang salah satunya adalah kelompok mahasiswa sebagai motor kemajuan bangsa dapat bergerak dan turut andil dalam usaha mempertahankan kedaulatan bangsa. Tugas dan tanggung jawab utama pada masa itu adalah sebagai komponen cadangan apabila terdapat panggilan untuk berperang.⁴⁹ Seiring dengan perkembangan kemerdekaan peran dan fungsi mahasiswa mengalami perubahan, kini organisasi ini menjadi komponen pendukung yang sudah tidak diijinkan lagi menenteng senjata karena sudah berada pada naungan perguruan tinggi.

Semboyan resimen mahasiswa yang menjadi pedoman dalam berorganisasi adalah “widya castrena dharma siddha” berasal dari bahasa sansekerta yang artinya adalah penyempurnaan pengabdian dengan ilmu pengetahuan dan ilmu keprajuritan. Dimana ilmu pengetahuan yang dimaksudkan adalah segala cabang keilmuan yang didapatkan saat menjadi mahasiswa. Sedangkan ilmu keprajuritan berkaitan dengan ilmu keperwiraan, kesatriaan dan kepemimpinan. Dengan perpaduan kedua keilmuan tersebut diharapkan seluruh anggota resimen mahasiswa mampu memaksimalkan pengabdianya kepada masyarakat.⁵⁰

b. Kinerja Resimen Mahasiswa

Resimen mahasiswa merupakan komponen pendukung yang bertujuan untuk pengembangan perluasan dan peningkatan keikutsertaan

⁴⁹ I Wayan Agus Gunada, “Penanaman Nilai-Nilai Kepemimpinan Hindu Melalui Metode Dharma Tula Pada Resimen Mahasiswa IAHN Gde Pudja Mataram,” *Kumawula* 4, no. 2 (2021).

⁵⁰ <http://resimen.ukm.unair.ac.id/2016/02/01/sejarah-resimenmahasiswa/> diakses pada 1 Oktober 2021

para pemuda dalam upaya bela Negara dan ketahanan nasional. Sebagai mahasiswa yang terpanggil, maka resimen mahasiswa berusaha mempersiapkan anggota yang berkualitas dengan mengikuti pendidikan dasar kemiliteran. Usaha tersebut dilakukan guna mempersiapkan anggota baik dari segi fisik dan mentalnya agar siap guna dimasa mendatang.⁵¹ Resimen mahasiswa senantiasa berusaha meningkatkan kinerja setiap anggotanya untuk turut andil dalam usaha pembelaan Negara.

Pada masa sekarang tugas dan fungsi menwa mengalami perubahan seiring perkembangan kemerdekaan. Berdasarkan surat keputusan III menteri (Menhan, Mendibud, Mendagri) Nomor : KB/14/M/X/2000, Nomor : 6/U/KB/2000, Nomor : 39 A tahun 2000 tentang Pembinaan dan Pemberdayaan Menwa. Keputusan tersebut berisi tentang pembinaan dan pemberdayaan organisasi resimen mahasiswa diperguruan tinggi. Kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa bidang olah keprajuritan, kedisiplinan, dan wawasan bela Negara dilaksanakan melalui unit kegiatan mahasiswa dan menjadi tanggung jawab perguruan tinggi. Selanjutnya dalam keputusan tersebut menyebutkan bahwa tugas resimen mahasiswa adalah melaksanakan fungsi perlindungan

⁵¹ Zaindra Laviko and Endang Sepdanius, "Tinjauan Kebugaran Jasmani Resimen Mahasiswa (Menwa) Se-Kota Padang Tahun 2019," *Jurnal Stamina* 2, no. 6 (2019): 44–48.

masyarakat.⁵² Adapun tugas pokok resimen mahasiswa adalah sebagai berikut.⁵³

- 1) Menjalankan tri dharma perguruan tinggi serta membantu pelaksanaan aktivitas dan program lainnya diperguruan tinggi
- 2) Mengonsep dan mengatur segala sesuatu terkait kemampuan mahasiswa untuk meningkatkan ketahanan nasional, dengan melaksanakan usaha atau kegiatan bela Negara
- 3) Membantu terlaksananya fungsi perlindungan masyarakat, khususnya penganggulangan bencana dan pengungsi
- 4) Membantu terwujudnya kesadaran bela Negara dan wawasan kebangsaan dalam organisasi kepemudaan

Pengimplementasian tugas dan tanggung jawab resimen mahasiswa dalam perguruan tinggi merupakan salah satu langkah sadar bangsa Indonesia dalam usaha bela Negara. Resimen mahasiswa terus dibina dan dikembangkan yang difokuskan pada kegiatan pertahanan sipil, sishankamrata dan melaksanakan tri dharma perguruan tinggi.⁵⁴ Diharapkan nantinya dapat mengimplementasikan pengabdianya kepada masyarakat sesuai tujuan pembentukan organisasi tersebut.

F. Metode penelitian

⁵² Surat Keputusan Bersama Tiga Menteri tentang Pemberdayaan dan Pembinaan Resimen Mahasiswa Tahun 2000

⁵³ <http://repository.unsada.ac.id> diakses pada 1 oktober 2021

⁵⁴ Emalia Lailatul Fazriah, "Resimen Mahasiwa (MENWA) 804 Universitas Negeri Surabaya Tahun 1994-2000," *Jurnal Pendidikan Sejarah* 7, no. 2 (2019).

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang mencoba mengartikan makna kejadian, fenomena, atau peristiwa yang terjadi dalam kehidupan manusia baik adanya keikutsertaan atau tidaknya secara langsung dengan apa yang sedang menjadi objek penelitian. Peneliti mengumpulkan data secara bertahap dan kesimpulan akhir berupa naratif atau holistik. Data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis maupun secara lisan yang menegaskan tentang pencarian makna, pengertian, konsep, simbol atau fenomena yang bersifat alami dan disajikan secara naratif dan analisis data penelitian ini bersifat induktif. Penelitian ini mencoba menemukan jawaban dari suatu fenomena yang terjadi dengan menggunakan prosedur secara sistematis dengan study kasus.⁵⁵ Metode penelitian ini diharapkan mampu menguraikan secara mendalam dari tulisan, ucapan, atau perilaku yang diamati dari individu atau kelompok. Penelitian ini bertujuan untuk memahami perspektif partisipan yang sifatnya umum terhadap suatu fenomena sosial. Pemahaman tersebut didapat setelah melakukan analisis terhadap kenyataan sosial yang menjadi fokus penelitian. Karakter penelitian kualitatif berupaya mengungkap keunikan fakta sosial dalam kehidupan sehari-hari secara terperinci dan komprehensif.⁵⁶ Penelitian kualitatif tidak berusaha menghitung hasil temuannya dengan menggunakan

⁵⁵ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: PT Fajar Interpatama Mandiri. 2014), h 328-329

⁵⁶ Basrowi & Suwardi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA. 2008), h 22-23

prosedur statistik atau menguantifikasikan data yang telah diperoleh dari lapangan. Perlu diingat, pada penelitian kualitatif juga bisa menghimpun dan menggunakan data angka-angka dalam proses analisis dan laporan penelitiannya apabila diperlukan. Akan tetapi angka-angka tersebut bukanlah data utama yang menjadi sumber penelitian, tetapi hanya dijadikan pendukung, argument, dan interpretasi penelitian.⁵⁷

Dasar pikiran dalam penggunaan metode ini adalah karena peneliti ingin melihat gambaran atau informasi secara mendalam mengenai strategi yang digunakan UKM Resimen Mahasiswa dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusianya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat secara mendetail proses pengembanganSDM yang terjadi yang dapat mempengaruhi kinerja anggota di organisasi. Selain itu peneliti ingin mengetahui kondisi alamiah yang terjadi dengan terjun kelapangan langsung bersama objek penelitian, maka dari itu sekiranya jenis penelitian kualitatif deskriptif lebih tepat untuk digunakan dalam penelitian ini.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UKM menwa yang berada di lingkup kecil satuan di UIN sunan kalijaga Yogyakarta. Adapun waktu pra penelitian yaitu mulai pada 01 Maret dengan memulai koordinasi dengan ketua ukm. Penelitian ini akan dilakukan pada tanggal 20 juli sampai 20 Agustus 2021.

3. Subyek Penelitian

⁵⁷ Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014) , h. 13

Subjek penelitian adalah sumber informasi dalam penelitian dan disebut dengan informan. Kesalahan dalam pengambilan sumber data dapat mengakibatkan kesalahan dalam pemahaman dan data yang diperoleh jauh dari apa yang diharapkan. Subjek penelitian dalam metode kualitatif harus memiliki pemahaman yang luas terkait apa yang akan diteliti. Dari seorang informan, peneliti bisa mendapatkan informasi dengan melakukan interaksi atau identifikasi terhadap informasi yang disampaikan. Dalam penelitian ini mengambil subjek terdiri dari individu atau kelompok yang potensial untuk berpartisipasi dalam penelitian.⁵⁸ pemilihan responden dengan menggunakan *snowball sampling* yaitu dengan mencari data dari satu responden ke responden lain yang dirasa mengetahui tentang pokok masalah yang sedang diteliti. Responden yang digunakan adalah pimpinan dari organisasi dan staf yang mengetahui, memahami, dan mengalami objek penelitian yang sedang dilakukan. Adapun subjek penelitian ini yaitu:

- a. Komandan satuan
- b. Wakil komandan
- c. Sekretaris
- d. Kaur staf III
- e. Kaur staf pokok
- f. Komandan kelompok markas
- g. Provoost

⁵⁸ <https://www.google.com/amp/sosiologis.com.subjek-penelitian/amp> diakses 1 Januari 2021

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang sering dipakai dalam penelitian kualitatif. teknik pengumpul data dengan wawancara dilakukan secara mendalam (*in-depth interviews*) yang mana peneliti mengajukan pertanyaan untuk mendalami informasi dari informan untuk mendapatkan informasi secara jelas berupa hasil wawancara. Peneliti akan mengajukan pertanyaan secara berulang ulang kepada sumber data yang bertujuan untuk mengklarifikasi informasi yang kurang memuaskan yang sudah didapat sebelumnya. Karena wawancara secara mendalam dilakukan untuk mendalami persoalan sampai mendapatkan jawaban yang sesuai dengan masalah penelitian.⁵⁹ Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara Tanya jawab secara langsung maupun tidak langsung terhadap pihak-pihak yang menjadi informan.

b. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi dilakukan dengan turun langsung ke lapangan, melihat dan memperhatikan hal-hal yang menjadi focus penelitian. seperti halnya ruang, waktu, tempat, kejadian, benda-benda, tujuan dan perasaan. Tidak

⁵⁹ Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014) , h. 136

semua perilaku harus diamati untuk proses observasi, hanya hal-hal yang berkaitan dan relevan dengan kebutuhan penelitian. Dalam melakukan penelitian, peneliti dapat terlibat langsung maupun tidak langsung dalam interaksi sosial yang terjadi. Artinya peneliti bisa terlibat dalam interaksi dengan subjek penelitian yang sedang diteliti atau hanya mengamati saja.⁶⁰ Dalam kegiatan observasi peneliti mencatat setiap kegiatan yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian saja, melalui metode ini peneliti memperoleh data terkait pengaruh peran pimpinan organisasi dalam mengatur dan membina para anggotanya dalam setiap kegiatan pengembangan yang dilaksanakan. Dalam penelitian yang dilakukan ini, peneliti melihat dan memperhatikan secara langsung kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dalam melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusianya di kegiatan pra pendidikan dasar.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dalam bentuk dokumen. Dokumentasi dapat berbentuk foto, karya, gambar maupun hasil tulisan.⁶¹ Sehingga dengan teknik dokumentasi didapatkan data yang lengkap, sah dan bukan hasil perkiraan mengenai masalah yang

⁶⁰ M Junaidi Ghony & Fauzan Almansyur, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2016), h.165

⁶¹ Sugiyono, *“Jurnal Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D”*, (Bandung, Alfabeta, 2013) 140.

sedang di teliti.⁶² Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan hasil dokumentasi yang bersumber dari organisasi berupa karya, gambar, foto maupun dokumen.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses penyusunan data yang dilakukan secara logis dan sistematis agar dapat ditafsirkan dengan baik. Analisis data dilakukan terhitung sejak awal pengambilan data dengan peneliti terjun kelapangan sampai pada akhir penelitian dengan menjalin interaksi terhadap latar dan subjek penelitian. Dalam proses analisis sebelum dilapangan peneliti melakukan analisis terhadap data hasil study pendahuluan atau data sementara yang digunakan dalam menentukan pusat penelitian. Namun data tersebut bisa berubah dan berkembang setelah peneliti masuk kedalam lapangan karena data tersebut hanya bersifat sementara. Setelah penelitian masuk kedalam lapangan, hal yang dilakukan adalah menetapkan *key informant* yang mana dirasa menjadi pintu utama dalam memasuki objek penelitian lebih jauh. Kemudian peneliti melakukan wawancara kepada informan dan mencatat semua hasil wawancara yang dilakukan⁶³

Analisis dalam penelitian ini menggunakan Model Miles dan Huberman dengan langkah sebagai berikut:

⁶² Haris Hardiyansyah, *Metodelogi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta: Saleba Humanika, 2010), h 143

⁶³ Sugiyono..., h. 440

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang berlangsung secara berkesinambungan dari awal penelitian sampai berakhirnya penelitian. Dalam tahap reduksi selanjutnya terjadi peringkasan, pengkodean, dan menelusuri tema. Peneliti mendapatkan data yang didapat dari lapangan melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi yang berbentuk copy maupun dokumen yang kemudian dijadikan bahan untuk penyajian data. Peneliti merekap data dengan meringkas, mengkodekan dan membacanya berulang-ulang agar mengerti dengan data yang didapat.

b. Display/Penyajian Data

Penyajian data merupakan proses pengumpulan informasi secara tersusun agar dapat dilakukan pengambilan hasil dan langkah jika terdapat persoalan. Dengan gambaran data yang dimiliki, peneliti dapat melihat dan mengetahui permasalahan yang tengah terjadi dan langkah pengambilan tindakan atas kejadian tersebut. Peneliti melakukan penyajian data yang didapatkan dari lapangan, yang selanjutnya diperiksa kembali apakah berlandaskan pada teori yang telah dijabarkan sebelumnya.

c. Pengambilan Kesimpulan/Verifikasi.

Penarikan kesimpulan merupakan proses analisis data puncak dengan mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi, alur sebab akibat dan proposisi. Kesimpulan juga membutuhkan verifikasi dengan meninjau kembali catatan-catatan selama penelitian, tema, model, hubungan dan persamaan untuk mengasilkan kesimpulan yang valid.⁶⁴ Kemudian peneliti akan menafsirkan data yang didapatkan selama proses penelitian agar dapat diambil kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.

6. Teknik Kabsahan Data

Keabsahan data dilakukan guna mencocokkan kembali data yang didapatkan dari sumber penelitian dengan berbagai cara dan waktu. Adapun cara yang akan digunakan adalah dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber digunakan untuk mengecek kembali data yang diperoleh melalui sumber yang telah didapat, sedangkan triangulasi teknik digunakan untuk memastikan data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁶⁵

G. Sistematika pembahasan

⁶⁴ M Junaidi Ghony & Fauzan Almansyur, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2016), h 306-310

⁶⁵ Sugiyono..., h. 464-465

Sistematika pembahasan ditulis agar penelitian ini menyajikan gambaran struktur dengan jelas yang dibuat secara sistematis, guna membahas pokok permasalahan dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Pada bagian ini berisi mengenai pendahuluan berupa penyajian awal penelitian yaitu sebagai berikut: dalam latar belakang; berisi ketertarikan peneliti mengenai masalah yang akan diteliti dan menjabarkan beberapa masalah dalam penelitian sebelumnya dan memperkuat dengan beberapa literature yang telah dibaca, kemudian diangkat sebagai masalah yang akan diteliti dengan topik yang telah tertera dalam judul penelitian. Rumusan masalah; berisi tentang pertanyaan yang akan di jabarkan dalam pembahasan. Tujuan dan kegunaan penelitian; berisi tentang target dan manfaat dari penelitian bagi orang lain. Kajian penelitian yang relevan; berisi tentang literature yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, untuk mengetahui perkembangan penelitian dala topik tersebut. Kerangka teori; berisi teori-teori yang digunakan peneliti dan diuraikan secara jelas. Metode penelitian; berisi uraian mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas dan keabsahan data, dan teknik analisis data. Dan sistematika pembahsan; berisi tentang uraian pembahasan yang sistematis dalam setiap bab dan subbab nya.

Bab II : Gambaran Umum

pada bab gambaran umum akan membahas mengenai profil UKM menwa secara umum dan kaitannya topik penelitian dengan keadaan di organisasi tersebut, dalam hal ini membahas mengenai profil UKM tersebut, situasi dan kondisi, letak geografisnya, visi dan misi, struktur organisasi dan lainnya.

Bab III : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini berisi tentang pembahasan inti dari rumusan masalah yang dibuat. Bagian ini memuat sajian hasil tentang UKM resimen mahasiswa beserta penjelasan tentang analisis data yang didapat dari lapangan dan hal-hal yang menjadi faktor pendukung dan penghambat kegiatan pengembangan sumber daya manusia.

Bab IV : Penutup

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran serta kata penutup.

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan analisis dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan terkait topik permasalahan yang dilakukan di UKM Menwa UIN sunan kalijaga Yogyakarta, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi Pengembangan Sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di lingkungan organisasi Menwa UIN sunan kalijaga Yogyakarta merupakan langkah sadar organisasi dalam upaya peningkatan kinerja anggotanya. Strategi yang digunakan dalam mengembangkan sumber daya manusianya adalah dengan menggunakan analisis SWOT. Analisis tersebut digunakan untuk melihat situasi dan kondisi yang sedang dialami oleh Menwa UIN sunan kalijaga Yogyakarta ini, baik kondisi internal maupun eksternalnya, dari analisis tersebut didapatkan komponen-komponen yang berupa kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang sedang terjadi pada masa sekarang maupun yang sudah berlalu. Komponen tersebut digunakan untuk melihat situasi dan kondisi organisasi, yang selanjutnya dianalisis untuk memperoleh strategi yang tepat guna kepentingan pengembangan sumber daya manusianya.

Komponen yang dihasilkan dari proses penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Kekuatan : disiplin dan tepat waktu, mampu berfikir dibawah

tekanan, keselarasan antara ilmu pengetahuan dan ilmu keprajuritan, memiliki tata kelola organisasi yang baik, memiliki rasa nasionalisme yang tinggi, selalu mengembangkan potensi anggotanya, lingkup kerjasama yang luas. 2) Kelemahan: memiliki keterbatasan jumlah anggota, jumlah anggota perempuan yang lebih banyak dari anggota laki-lakinya, kurangnya sikap tanggung jawab pada sebagian anggota terhadap tugasnya, sulitnya pembagian waktu setiap anggotanya. 3) Peluang: pemanfaatan media teknologi untuk mencapai tujuan organisasi, menjadi role model bagi mahasiswa lain dalam hal kedisiplinan, mampu menerapkan ilmu yang didapatkan kepada masyarakat, mampu menjaring relasi secara luas 4) Ancaman : Persaingan dengan organisasi lain, kurangnya perhatian dari pihak kampus, pola pikir yang masih salah tentang menwa oleh masyarakat umum, pandemi covid 19 yang tak kunjung membaik

Dari hasil analisis komponen diatas, didapatkan strategi yang digunakan dalam mengembangkan SDM di organisasi tersebut. hasil tersebut di masukan kedalam tabel matrik SWOT yang kemudian didapatkan empat kemungkinan strategi yang digunakan dalam upaya menganalisis pengembangan sumber daya manusia organisasi. Empat kemungkinan strategi tersebut dijabarkan satu persatu untuk mengetahui bagaimana resimen mahasiswa menghadapi situasi yang dihadapi.

Hasil strategi empat kemungkinan tersebut adalah sebagai berikut:1)
Strategi SO: Menjalin kerjasama dengan berbagai pihak baik institusi

TNI/POLRI atau masyarakat umum, *Memurojaah* kembali materi yang telah diberikan pada saat pelatihan dan pendidikan untuk diamankan kembali, Mengikuti kompetisi yang diadakan oleh kampus atau dari instansi luar, Memastikan kinerja setiap anggota organisasi selalu mengalami peningkatan.

2) Strategi WO: Memaksimalkan penggunaan media teknologi untuk membranding resimen mahasiswa agar mudah dikenal di lingkungan akademik atau masyarakat umum, Mengadakan apel rutin bulanan untuk memastikan kondisi setiap anggotanya agar siap ketika sewaktu-waktu dibutuhkan, Menerapkan sikap disiplin dan tanggung jawab dalam lingkungan akademik dan kehidupan sehari-hari, 3) Strategi ST: Melakukan evaluasi terhadap kekurangan dan kelemahan yang dimiliki organisasi, Menjaga kondisi fisik dan kesehatan pada masa pandemi saat ini agar dapat mengikuti segala kegiatan organisasi, Memanfaatkan jalinan kerjasama yang dimiliki untuk memberikan edukasi kepada masyarakat umum terhadap pola pikir menwa yang masih salah, 4) Strategi WT: Memberikan motivasi serta pelatihan dan pendidikan kepada anggota baru atau anggota lama yang belum menguasai pekerjaan, Memanfaatkan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang ada guna menunjang produktivitas organisasi, Selalu menjalin komunikasi dan kerjasama terhadap sesama anggota

2. Upaya dan Hasil Peningkatan Kinerja Anggota

Dalam upaya peningkatan kinerja anggota Menwa UIN sunan kalijaga Yogyakarta didapatkan beberapa upaya yang dilakukan, yaitu pelatihan dan

pendidikan. Pelatihan dan pendidikan tersebut ada berbagai macam dan tingkatannya disesuaikan dengan kebutuhan anggota organisasi. Pelatihan dan pendidikan tersebut sebagai berikut: 1) pelatihan: pelatihan terdiri dari pelatihan olah keprajuritan yaitu, Pelatihan Search and Rescue (SAR), Bela Diri Militer, Mounteneering, Survival, Menembak dll. 2) pendidikan: pendidikan terdiri dari pendidikan berjenajng dan pendidikan khusus. Pendidikan berjenjang diantaranya adalah: pra pendidikan dasar, pendidikan dasar, kursus kader pelaksana, kursus kader pimpinan. Sedangkan pendidikan khusus antara lain: kursus dinas staf, kursus kader pembinaan mental, kursus pelatih, latihan kepemimpinan putri, pendidikan provoost dan pelatihan internal satuan.

Untuk melihat hasil peningkatan kinerja anggota Menwa UIN sunan kalijaga Yogyakarta menggunakan evaluasi yang dilakukan setiap selesai melaksanakan kegiatan dan di setiap akhir periode kepemimpinan. Adapun pengukuran keberhasilan peningkatan kinerja yang dilakukan melalui penilaian hasil evaluasi program kerja yang sudah direncanakan sebelumnya dan sejumlah prestasi yang didapatkan dalam satu periode tersebut. selain itu peningkatan kinerja juga bisa dilihat dari perkembangan organisasi dari satu periode ke periode selanjutnya dan tercapainya visi misi organisasi juga menjadi tolak ukur keberhasilan peningkatan kinerja anggota.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan lagi oleh unit kegiatan mahasiswa Menwa UIN sunan kalijaga Yogyakarta sebagai referensi dan bahan masukan guna pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja anggota untuk menjadi lebih baik lagi. Berikut saran-saran yang diajukan peneliti:

1. Dari penelitian yang dilakukan mendapatkan bahwa model kepemimpinan yang digunakan oleh resimen mahasiswa masih mengikuti tradisi turun temurun dari masa sebelumnya, sistem yang terlalu saklek dan monoton akan mempersulit organisasi untuk menerima perkembangan teknologi yang ada. Hendaknya organisasi lebih fleksibel dan terbuka menerima perubahan kondisi dan situasi pada era saat ini.
2. Seperti yang dijelaskan oleh dandy bahwa unit kegiatan resimen mahasiswa ini masih menekankan pada kekuatan fisik, tidak berimbang dengan pengetahuan dan problem yang sedang dialami pada masa sekarang. Hendaknya organisasi lebih menekankan lagi pada aspek pengetahuan anggotanya agar selaras dengan tujuan mahasiswa di lingkungan akademik.
3. Hendaknya seluruh anggota organisasi bisa mengembangkan kompetensinya, tidak hanya terkungkung pada satu bidang saja, pada masa pandemi saat ini banyak sekali hal yang bisa dimanfaatkan untuk

mengembangkan potensi dan kreativitas setiap anggota seperti halnya pada bidang teknologi.

4. Pada penelitian ini hanya sebatas untuk mengetahui strategi apa saja yang dilakukan resimen mahasiswa apabila mengalami kondisi yang tidak terduga, dan tidak untuk mengetahui organisasi tersebut berada dalam posisi yang seperti apa. Untuk penelitian selanjutnya, mungkin bisa di spesifikasikan strategi yang harus digunakan oleh organisasi jika mendapati situasi yang sedang dihadapi. Tidak sebatas hanya ingin mengetahui saja, akan tetapi juga bisa memberikan masukan dan solusi kepada organisasi dalam menghadapi situasi tersebut.

C. Penutup

Segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat beserta salah semoga selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang mana selalu diharapkan rahmat dan syafaatnya di hari akhir nanti.

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu penyusunan skripsi ini, terutama peneliti sampaikan terimakasih kepada Kampus tercinta Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dan pada seluruh anggota Menwa UIN sunan kalijaga.

Peneliti menyadari banyak sekali kekurangan dalam penyusunan tugas akhir ini, dan masih banyak kekeliruan. Oleh karenanya peneliti berharap agar diberikan kritik dan saran yang membangun. Harapannya dengan selesainya tugas akhir ini, dapat bermanfaat dan berguna untuk penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

JURNAL

- Ardaniyati, Lisa, Abdul Mujib, and Liany Luzvinda. "Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Komitmen Resimen Mahasiswa." *Indonesian Journal of Islamic Psychology* 1, no. 1 (2019): 81–104.
- Aruperes, Dinny M, Bernhard Tawal, and Rotinsulu Jopie Jorie. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung." *Jurnal EMBA* 6, no. 4 (2018): 3088–97.
- Barus, nina ristia. *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PELAYANAN TERHADAP NASABAH PADA PT BANK BNI SYARIAH KC MEDAN*, 2017.
- Dalimunthe, Letnan. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis SWOT Divisi Cash Processing Center Pada PT Advance SCM Kota Padang." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* Vol. 1, no. September (2019): 76–85.
<https://doi.org/10.31933/JIMT>.
- Faisal, Emil El, and Sulkipani. "Penguatan Organisasi Resimen Mahasiswa Untuk Membangun Kesadaran Bela Negara Mahasiswa." *Jurnal Bhineka Tunggal Ika* 2, no. 2 (2015): 127–35.
- Fazriah, Emalia Lailatul. "Resimen Mahasiwa (MENWA) 804 Universitas Negeri Surabaya Tahun 1994-2000." *Jurnal Pendidikan Sejarah* 7, no. 2 (2019).
- Gunada, I Wayan Agus. "Penanaman Nilai-Nilai Kepemimpinan Hindu Melalui Metode Dharma Tula Pada Resimen Mahasiswa IAHN Gde Pudja Mataram." *Kumawula* 4, no. 2 (2021).
- Juliansyah, Eris. "STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PDAM KABUPATEN SUKABUMI." *Jurnal Ekonomak* 3, no. 2 (2017): 19–37.
- Juru, Nyoman Ary. "Analisis Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng." *Jurnal Ilmiah MEA* 4, no. 2 (2020): 408–21.
- Kasmawati. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam" 8, no. 2 (2019): 392–402.

- Laviko, Zaindra, and Endang Sepdanius. "Tinjauan Kebugaran Jasmani Resimen Mahasiswa (Menwa) Se-Kota Padang Tahun 2019." *Jurnal Stamina* 2, no. 6 (2019): 44–48.
- Miftahuddin, Arif Rahman, Asep Iwan Setiawan. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dakwah* 3, no. April (2018): 1–16. <https://doi.org/10.15575/Fakultas>.
- Nahdhah, Najmatun. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif, Study Kasus Di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan*, 2017.
- Sudaryanto, Dwi Heri. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan" 04, no. 2 (n.d.).
- Suhardin, Zul Fadli, Amriadi. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang." *Movere Journal* 2, no. 1 (2020): 96–114.
- Susan, Eri. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* V. 9, no. No. 2 (2019): 952–62.
- Winarti, Endah. "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan." *Jurnal Tarbiyatuna* 3, no. 1 (2018): 1–26.
- Yusran, Ahmad. "Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BNI Cabang Utama Kendari." *Jurnal Ilmu Manajemen* 4, no. November (2018): 1–11.

SKRIPSI

- Ningsih. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan*, 2019.
- Mirawati, S R I. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bmt Ramadan Salatiga Tugas Akhir." *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 2017.
- Abdul Rauf, Muhammad. "Implementasi Nilai Bela Negara di Resimen Mahasiswa Satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam Perpektif Kuasa Disiplin Michel Foucault." *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. 2019
- Sulistiani, Dwi. "Analisis SWOT Sebagai Strategi Perusahaan Dalam Memenangkan

Persaingan Bisnis.” *UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, n.d*

BUKU

- Nazarudin. (2018). *Manajemen Strategik*. Palembang: CV.Amanah.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Malik Fadjar, A. (1999). *Reorientasi Pendidikan Islam*. Jakarta: Fajar Dunia.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian:Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Supratikno, Hendrawan. (2003). *Advance Strategic Manajemen: Bact to Basic Approach*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- A.K Muda, Ahmad. (2006). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta: Really Publisher.
- Marrus. (2002). *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Fandy Tjiptono. (2011). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi.
- Poltak Sinambela, Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yusuf Suwarno, Adie E. (2014). *Pengembangan SDM*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Ikhsan, Arfan. (2008). *Akutansi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- T Sirait, Justine. (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Suwatno & Juni Priansa, Donni. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2011). *manajemen Sumber daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Pabundu Tika, Moh. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Nawawi Uha, Ismail. (2013). *budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja, proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- A.Muri, Yusuf. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: PT Fajar Interpatama Mandiri.
- Basrowi & Suwardi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Junaidi Ghony, M & Imansyur, Fauzan. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media
- Sugiyono. (2012). *Jurnal Metodologi Penelitian Kualitatif dan R@D*. Bandung: Alfabeta.
- Hardiyansyah, Haris. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Saleba Humanika.
- Nazarudin. (2020). *Manajemen Strategik*. Palembang: Noerfikri Offset
- Rangkuti, Freddy. (2003). *Analisis SWOT Teknik membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- INTERNET**
- <http://www.kemenkopmk.go.id/membangun-sdm-indonesia-membangun-sinergitas> diakses pada 22 September 2021
- <https://www.google.com/amp/sosiologis.com.subjek-penelitian/amp> diakses 1 Januari 2021
- <https://menwa.ui.ac.id/what-we-do/operations/suspelat/> Diakses Pada 18 Agustus 2021
- <http://uinsukamenwa.wordpress.com/2008/02/22/tentang-menwa/> diakses pada 13 juni 2021

<http://menwauinyk.blogspot.com/2008/?m=1> diakses pada 26 Juli 2021

https://www.mahasurya.or.id/877/avada_portofolio/dikprov/ Diakses Pada 18 Agustus 2021

<https://uin-suka.ac.id/id/berita/detail/614/uin-suka-beri-anugerah-prestasi-mahasiswa>
Diakses pada 29 September 2021

<https://kemahasiswaan.unand.ac.id/profil/organisasi-mahasiswa/2016-04-01-08-53=16> Diakses pada 28 September 2021

<https://www.dpr.go.id/jdih/uu1945> diakses pada 1 Oktober 2021

<http://resimen.ukm.unair.ac.id/2016/02/01/sejarah-resimenmahasiswa/> diakses pada 1 Oktober 2021

<http://repository.unsada.ac.id> diakses pada 1 oktober 2021

DOKUMENTASI

Hasil Laporan Pertanggung Jawaban Kursus Kader Pembinaan Mental Nasional Angkatan VIII Tahun 2019

Hasil Musyawarah Kerja Menwa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2020

Hasil Laporan Pertanggung Jawaban Menwa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2020

Proposal Pra Pendidikan Dasar Menwa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2019

Proposal Pendidikan Dasar Resimen Mahasiswa Mahakarta Tahun 2019

Proposal Kegiatan Kursus Kader Pimpinan Resimen Mahasiswa Mahasurya Periode 2017

Proposal Kegiatan Kursus Dinas Staf Menwa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2019

Surat Keputusan Bersama Tiga Menteri tentang Pemberdayaan dan Pembinaan Resimen Mahasiswa Tahun 2000