

LAPORAN PENELITIAN INSTITUSI

**ANALISIS KEBUTUHAN PEMBINAAN MAHASISWA BERPRESTASI
BIDANG PENALARAN TAHUN 2016**



Tim Peneliti:

**Nurtanio Agus Purwanto
Muhammad Izzuddin M.
Baiquni Rahmat
Sumaryanto**

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

2016

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	2
HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN	3
BAB I.....	4
1. Latar Belakang Masalah.....	4
2. Rumusan Masalah	5
3. Tujuan Penelitian	5
4. Manfaat Penelitian	6
BAB II.....	7
1. Organisasi Kemahasiswaan.....	7
2. Minat Organisasi dan Pencapaian Prestasi.....	9
3. Pelatihan Sumber Daya Manusia	10
BAB III	21
1. Pendekatan Penelitian	21
2. Tempat dan Waktu Penelitian	21
3. Teknik Pengumpulan Data.....	21
4. Teknik Analisis Data.....	22
BAB IV	23
1. Prestasi	23
2. Masalah yang Dihadapi.....	24
3. Pembinaan yang diharapkan	36
BAB V.....	46
1. Simpulan	46
2. Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	49

HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN

1. Judul Penelitian : **Analisis Kebutuhan Pembinaan Mahasiswa Berprestasi Bidang Penalaran Tahun 2016**
2. Peneliti :
 - a. Nama : Nurtanio Agus Purwanto
 - b. Jabatan : Lektor Kepala
 - c. Jurusan : Administrasi Pendidikan
 - d. Fakultas : Ilmu Pendidikan
 - e. Alamat : Gemawang, Sinduadi, Mlati, Sleman
 - f. No. Telp : 081328429636
3. Tema Payung Penelitian : Penelitian Kebijakan Pendidikan
4. Skim Penelitian : Penelitian Institusional
5. Bidang Strategis Nasional : Kebijakan Pendidikan Tinggi
6. Bidang Keilmuan/Penelitian : Ilmu Pendidikan
7. Tim Peneliti :
 - a. Nurtanio Agus Purwanto
 - b. Muhammad Izzuddin Mahali
 - c. Baiquni Rahmat
 - d. Sumaryanto
8. Mahasiswa yang terlibat : -
9. Lokasi Penelitian : Universitas Negeri Yogyakarta
10. Waktu Penelitian : 3 Bulan
11. Biaya dan sumber dana : Rp. 20.000.000,- (dua puluh juta rupiah)
Dana Kemahasiswaan/DIPA UNY

Mengetahui
Wakil Rektor III UNY

Yogyakarta, 1 Oktober 2016

Ketua Peneliti

Sumaryanto
NIP. 19650301 199001 1 001

Nurtanio Agus Purwanto
NIP. 19760807 200112 1 006

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) telah bertekad pada tahun 2025 mewujudkan **Visi menjadi universitas kependidikan kelas dunia berlandaskan ketaqwaan, kemandirian, dan kecendekiaan**. Cita-cita tersebut tidak akan terwujud tanpa dukungan dan komitmen dari semua pihak. Pada tahun 2016 tepat UNY berkiprah dalam pembinaan mahasiswa selama 52 tahun. Pada kurun waktu tersebut telah banyak prestasi yang diraih oleh mahasiswa UNY. Prestasi tersebut tidak mungkin datang dengan sendirinya, melainkan melalui perjuangan dan dukungan dari semua pihak.

Sesuai dengan visi UNY guna mewujudkan mahasiswa yang Bertaqwa, Mandiri, dan Cendekia dilakukan dengan berbagai program terstruktur dan sistematis. Pada saat ini UNY senantiasa berkomitmen untuk meningkatkan prestasi mahasiswa melalui berbagai kegiatan yang secara sistematis diprogramkan. Prestasi merupakan salah satu parameter keberhasilan pembinaan mahasiswa. Hal itu dilandasi oleh kesadaran bahwa salah satu aset utama menuju persaingan global adalah mahasiswa yang berkualitas sebagai penerus kehidupan bangsa yang unggul. Untuk mewujudkan mahasiswa yang berprestasi dilakukan pembinaan guna mengembangkannya *softskill* dan *hardskill* melalui wahana pengembangan talenta, bakat dan minat mahasiswa pada tingkat universitas maupun fakultas dan program studi. Kolaborasi dan sinergi berbagai elemen merupakan upaya untuk memaksimalkan pembimbingan dan pendampingan yang dilakukan.

Komitmen yang sedemikian tinggi terhadap prestasi mahasiswa antara lain ditunjukkan melalui dukungan dalam penyelenggaraan kegiatan maupun keikutsertaan mahasiswa dalam berbagai kegiatan nasional, regional, maupun internasional serta publikasi pada berbagai forum dan media sebagai salah satu

bentuk apresiasi terhadap capaian tersebut. Secara periodik UNY memberikan apresiasi prestasi mahasiswa melalui pemberian penghargaan prestasi mahasiswa (PRESMA) maupun pemuatan di baliho yang dipersiapkan khusus.

Guna mewujudkan *World Class University* pembinaan dan pendampingan secara terpadu terus digelorakan untuk meraih prestasi dalam berbagai bidang. Ragam prestasi yang diraih merupakan buah dari proses pembimbingan dan pendampingan yang dilakukan secara terstruktur dan terukur. Seluruh elemen jajaran kemahasiswaan yang terkait secara langsung dalam pembinaan berupaya untuk memberikan layanan terbaik sehingga mahasiswa mampu mencapai prestasi maksimal. Pada tahun 2016 tidak kurang dari 700 mahasiswa baru UNY yang masuk melalui jalur prestasi, hal ini merupakan peluang sekaligus tantangan untuk memaksimalkan pembinaan talenta berbakat dalam rangka mencapai prestasi maksimal.

Secara periodik dilakukan dialog antara kemahasiswaan universitas dengan mahasiswa untuk menemukan berbagai permasalahan sekaligus solusi mengatasinya, namun upaya tersebut belum maksimal karena keterbatasan intensitas pertemuan. Penelitian ini perlu dilakukan untuk menemukan sekaligus mengetahui kebutuhan riil yang diperlukan di dalam pembinaan mahasiswa menuju prestasi maksimal. Hal tersebut sangat relevan mengingat banyaknya peluang dan bervariasinya kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan prestasi mahasiswa.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

Bagaimana kebutuhan pembinaan mahasiswa dalam rangka meraih prestasi?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

- a. Faktor-faktor yang diperlukan dalam pembinaan prestasi mahasiswa.
- b. Bentuk pembinaan yang diharapkan.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat dalam rangka pengambilan keputusan dan peningkatan peran oleh Kemahasiswaan Rektorat dan Fakultas dalam pembimbingan dan pembinaan mahasiswa untuk meraih prestasi maksimal.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1. Organisasi Kemahasiswaan

Menurut Siswanto (2007: 73), “organisasi dapat didefinisikan sebagai sekelompok orang yang salingberinteraksi dan bekerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama”.Berdasarkan pendapat Siswanto tersebut, bahwa organisasi adalahinteraksi antara sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapaisuatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Paryati Sudarman (2004: 34) tentang organisasi yang diikuti oleh mahasiswa atau yang biasa disebut dengan ‘Ormawa’(organisasi kemahasiswaan) mengemukakan bahwa pada dasarnya, ormawa di suatu perguruan tinggi diselenggrakan atas dasar prinsip dari oleh dan untuk mahasiswa itu sendiri. Organisasi tersebut merupakan wahana dan sarana pengembangan mahasiswa kearah perluasan wawasan peningkatan ilmu dan pengetahuan serta integritas kepribadian mahasiswa.

Kampus sebagai bagian dari lingkungan sosial kemasyarakatan menjadi tempat penguatan kapasitas intelektual mahasiswa secara ilmiah dan sebagai tepmat pembentukan moral dan kepribadian mahasiswa melalui kegiatan organisasi kemahasiswaan yang ada di dalamnya. Berbagai kegiatan kemahasiswaan diselenggarakan dalam rangka mendukung terciptanya kepribadian mahasiswa seutuhnya. Universitas Negeri Yogyakarta juga menyelenggarakan kegiatan kemahasiswaan sebagai wadah bagi mahasiswa yang ingin menyalurkan minat, bakat dan kegemarannya di bidangnya masing-masing.

Ormawa juga sebagai wadah pengembangan kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa di perguruan tinggi yang meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat,bakat dan kegemaran mahasiswa itu sendiri. Kegiatan organisasi kemahasiswaan meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat,

bakat dan kegemaran yang bisa diikuti oleh mahasiswa di tingkat jurusan, fakultas dan universitas yang bertujuan untuk memperluas wawasan, ilmu dan pengetahuan serta membentuk kepribadian mahasiswa.

Organisasi mahasiswa (Ormawa) di tingkat universitas terdiri dari Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Ormawa di tingkat Fakultas adalah Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF), Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas, dan Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKMF) sedangkan di tingkat jurusan/prodi terdapat Himpunan Mahasiswa (HIMA). Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) merupakan sarana untuk mewartakan minat, bakat, dan pembinaan prestasi mahasiswa, terdapat di tingkat universitas dan fakultas. BEM KM UNY adalah lembaga eksekutif tertinggi di tingkat universitas yang menjalankan roda pemerintahan mahasiswa.

Pembinaan bidang Ormawa dimaksudkan untuk menyalurkan, mengembangkan dan mengarahkan Ormawa baik di tingkat universitas yakni BEM dan DPM, tingkat fakultas yakni BEMF, dan DPMF, maupun tingkat jurusan yakni Hima Jurusan/Prodi. Pembinaan dilakukan melalui pembimbingan, pendampingan, dan penyediaan dana serta sarana prasarana yang diperlukan. Untuk menyediakan kantor sekretariat Ormawa tingkat universitas yang terpadu dan representatif, pada saat ini UNY telah mempunyai gedung *Student and Multicultural Center* yang telah diresmikan oleh Gubernur DIY, Sri Sultan Hamengkubuwono X pada Mei 2008. Dengan demikian diharapkan koordinasi terhadap kegiatan-kegiatan Ormawa di tingkat universitas akan menjadi lebih baik.

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) adalah lembaga kemahasiswaan tempat berhimpunnya para mahasiswa yang memiliki kesamaan minat, kegemaran, kreativitas, dan orientasi aktivitas penyaluran kegiatan ekstrakurikuler di dalam kampus. UKM merupakan organisasi kemahasiswaan yang mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, dan mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler kemahasiswaan yang bersifat penalaran, minat dan

kegemaran, kesejahteraan, dan minat khusus sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kedudukan lembaga ini berada pada wilayah universitas yang secara aktif mengembangkan system pengelolaan organisasi secara mandiri.

UKM UNY dikelompokkan dalam empat bidang, yaitu Bidang Penalaran, Bidang Olah Raga, Bidang Seni, dan Bidang Kesejahteraan/Khusus. Bidang Penalaran berkonsentrasi pada pengembangan cara berpikir yang sistematis, komprehensif, dan tepat. Dengan demikian, penalaran merupakan cara berpikir yang tepat bagi mahasiswa yang mampu mempersiapkan dirinya menjadi manusia penganalisis. Setiap problem, baik dari diri sendiri maupun dari masyarakat, akan dapat dipecahkan bila seorang mahasiswa memiliki kemampuan berpikir analitik. Realisasi pembinaan bidang penalaran di antaranya dengan melakukan penelitian, mengikuti Lomba Inovasi dan Teknologi Mahasiswa (LITM), Lomba Karya Tulis Mahasiswa (LKTM), Program Kreativitas Mahasiswa (PKM), jurnalistik, dan debat bahasa Inggris. Secara rinci UKM bidang penalaran sebagai berikut: a) UKM Penelitian, b) UKM Lembaga Pers Mahasiswa "EKSPRESI", c) UKM Radio "Magenta FM", d) UKM Bahasa Asing, dan e) UKM Rekayasa Teknologi "RESTEK".

2. Minat Organisasi dan Pencapaian Prestasi

Faktor keaktifan berorganisasi, faktor yang dapat mempengaruhi prestasi belajar mahasiswa yaitu gaya belajar. Gaya belajar adalah cara seseorang menyerap informasi (pelajaran), mengingat informasi tersebut, dan cara berfikir dalam memecahkan soal atau masalah yang didasarkan pada kepribadian peserta didik tersebut. Dalam hal ini gaya belajar juga termasuk faktor penunjang belajar yang penting. Gaya belajar merupakan kombinasi dari bagaimana seseorang menyerap, mengatur dan mengolah informasi. Gaya belajar juga memiliki beberapa variabel antara lain faktor persepsi dan pemrosesan informasi, faktor motivasi, dan faktor psikologi. Terdapat beberapa macam gaya belajar yaitu: gaya belajar visual, gaya belajar auditori, dan gaya belajar kinestetik.

Sedangkan prestasi belajar merupakan tingkat kemanusiaan yang dimiliki peserta didik dalam menerima, menolak, dan menilai informasi-informasi yang diperoleh dalam proses belajar mengajar. Dalam suatu kelas ada banyak peserta didik didalamnya dan setiap peserta didik mempunyai gaya belajar yang berbeda pula tetapi cara mengajar yang diberikan dosen sama, sehingga akan memengaruhi motivasi dan prestasi belajar mahasiswa.

Keaktifan mahasiswa dalam kegiatan organisasi yaitu mahasiswa yang secara aktif menggabungkan diri dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu untuk melakukan suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, menyalurkan bakat, memperluas wawasan dan membentuk kepribadian mahasiswa seutuhnya.

3. Pelatihan Sumber Daya Manusia

a. Konsep pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia

Armstrong (2010: 217), berpendapat mengenai definisi pembelajaran dan pengembangan sebagaimana berikut:

Learning and development is the process of acquiring and developing knowledge, skills capabilities, behaviours and attitudes through experience, events and programmes provided by the organization, guidance and coaching provided by line managers and others, and self-directed or self-managed learning activities. It is concerned with ensuring that the organization has the knowledgeable, skilled and engaged workforce it needs.

Pendapat tersebut mengandung makna bahwa pembelajaran dan pengembangan merupakan proses penguasaan dan pengembangan pengetahuan, kecakapan, kemampuan, kelakuan dan sikap melalui pengalaman, peristiwa dan program yang diselenggarakan melalui organisasi, bimbingan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh garis manajer atau pihak-pihak lain, dan kegiatan-kegiatan mandiri. Konsep tersebut menekankan pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya penjaminan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang mumpuni sesuai dengan yang dibutuhkan.

Adapun pendapat Mahapatro (2010: 254), mengenai definisi pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

In the organizational context, human resources development may be defined as a continuous process to ensure the development of employee competencies, dynamism, motivation and effectiveness in a systematic and planned way.

Pendapat tersebut bermakna bahwa dalam konteks organisasi, pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses berkesinambungan untuk menjamin pengembangan kompetensi, dinamisme, motivasi dan keefektifan kerja pegawai/karyawan dalam suatu cara yang sistematis dan direncanakan dengan baik. Pendapat tersebut menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi harus dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan.

Armstrong (2006: 135), menyatakan pendapatnya serta pendapat beberapa pakar mengenai elemen-elemen dalam pengembangan sumber daya manusia sebagaimana berikut:

The key elements of human resource development are:

- 1) *Learning – defined by Bass and Vaughan (1966) as ‘a relatively permanent change in behaviour that occurs as a result of practice or experience’. As Kolb (1984) describes it, ‘Learning is the major process of human adaptation.’*
- 2) *Training – the planned and systematic modification of behaviour through learning events, programmes and instruction that enable individuals to achieve the levels of knowledge, skill and competence needed to carry out their work effectively.*
- 3) *Development – the growth or realization of a person’s ability and potential through the provision of learning and educational experiences.*
- 4) *Education – the development of the knowledge, values and understanding required in all aspects of life rather than the knowledge and skill relating to particular areas or activity.*

Pendapat tersebut berarti bahwa terdapat elemen-elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia, yakni:

- 1) Pembelajaran – merupakan suatu perubahan mengenai perilaku yang terjadi sebagai akibat dari praktik atau pengalaman.

Pengertian lain mengenai pembelajaran adalah proses utama mengenai adaptasi manusia.

- 2) Pelatihan – merupakan modifikasi/perubahan perilaku yang sistematis dan terencana melalui pembelajaran, program-program dan instruksi yang memungkinkan seseorang mencapai tingkat pengetahuan, kecakapan dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif.
- 3) Pengembangan – merupakan peningkatan atau realisasi kemampuan dan potensi seseorang melalui pengalaman-pengalaman pendidikan dan pembelajaran.
- 4) Pendidikan – merupakan pengembangan pengetahuan, nilai dan pemahaman yang diperlukan dalam segala aspek kehidupan secara lebih mendalam dan menyeluruh daripada kegiatan-kegiatan yang bersifat praktis.

Adapun menurut Mondy, Noe, & Premeaux (1999: 254), “*training and development (T&D) is a planned, continuous effort by management to improve employee competency levels and organizational performance*”. Pendapat tersebut bermakna bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya yang terencana dan berkesinambungan dari manajemen untuk meningkatkan kompetensi para pegawai serta kinerja organisasi. Sebagaimana pendapat Mahapatro, pendapat Mondy, Noe, & Premeaux ini juga menekankan tentang pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Terkait penggunaan dan perbandingan istilah antara *training* (pelatihan) dengan *development* (pengembangan), Mondy, Noe, & Premeaux (1999: 254), mengemukakan pendapat sebagai berikut:

Although the terms may be used interchangeably, a distinction is sometimes made between the two. Training is designed to provide learners with the knowledge and skills needed for their present jobs. On the other hand, development involves learning that looks beyond today's job; it has a more long-term focus. It prepares employees to

keep pace with the organization as the company changes and grows. Training and development activities have the potential to align employees of a firm with its corporate strategies.

Pendapat tersebut secara garis besar mengandung makna bahwa meskipun istilah *training* (pelatihan) dan *development* (pengembangan) seringkali digunakan secara bergantian, sebuah perbedaan terkadang dibuat di antara kedua istilah tersebut. *Training* dimaknai sebagai kegiatan yang dirancang untuk memberikan pengetahuan dan kecakapan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas pada masa kini. Di sisi lain, *development* merupakan kegiatan yang menyangkut pembelajaran mengenai hal-hal yang lebih luas dan lebih dalam daripada kebutuhan kerja masa kini; kegiatan ini memiliki perhatian yang lebih jauh atau jangka panjang.

Adapun Handoko (2001: 104), menguraikan pendapat mengenai konsep pelatihan dan pengembangan sebagai berikut:

Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung-jawab pekerjaan di waktu yang akan datang, kegiatan ini disebut pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Adapun pendapat Mangkunegara (2006: 52), mengenai tujuan pelatihan dan pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Tujuan pelatihan dan pengembangan, antara lain:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja

- 8) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*)
- 9) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai

Lebih lanjut, Mangkunegara (2006: 52-53), memaparkan pendapat mengenai faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan sebagaimana berikut:

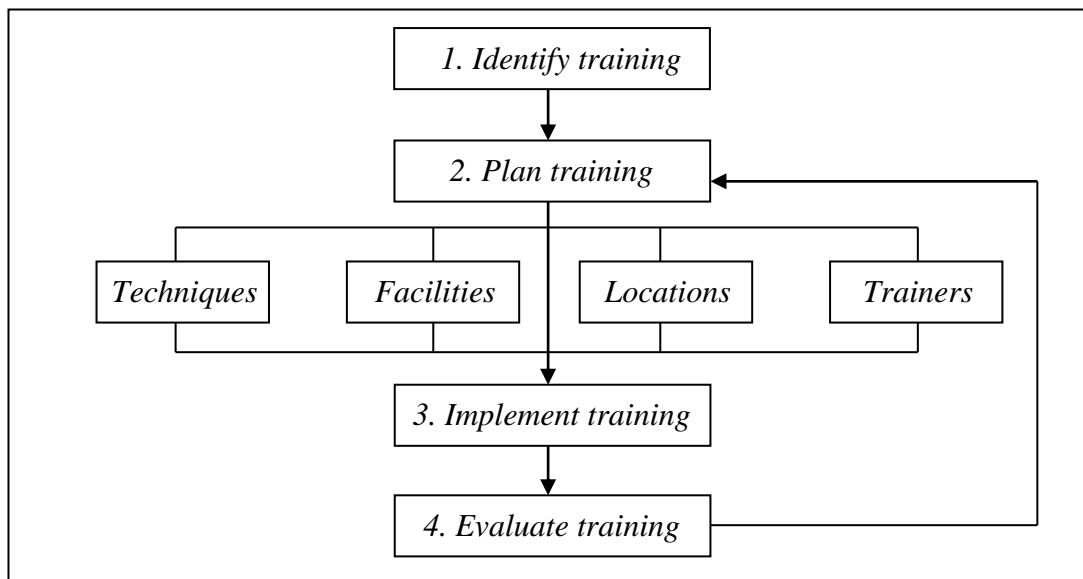
Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan adalah:

- 1) Perbedaan individu pegawai
- 2) Hubungan dengan analisis jabatan
- 3) Motivasi
- 4) Partisipasi aktif
- 5) Seleksi peserta
- 6) Seleksi instruktur
- 7) Metode pelatihan dan pengembangan

b. Langkah-langkah dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia

Armstrong (2010: 230), berpendapat bahwa “*training should be systematic in that it is specifically designed, planned and implemented to meet defined needs*”. Pendapat tersebut secara garis besar bermakna bahwa pelatihan seharusnya dilaksanakan secara sistematis dan spesifik, baik dalam hal perancangan, perencanaan dan pelaksanaannya agar dapat mencapai tujuan-tujuan yang diperlukan.

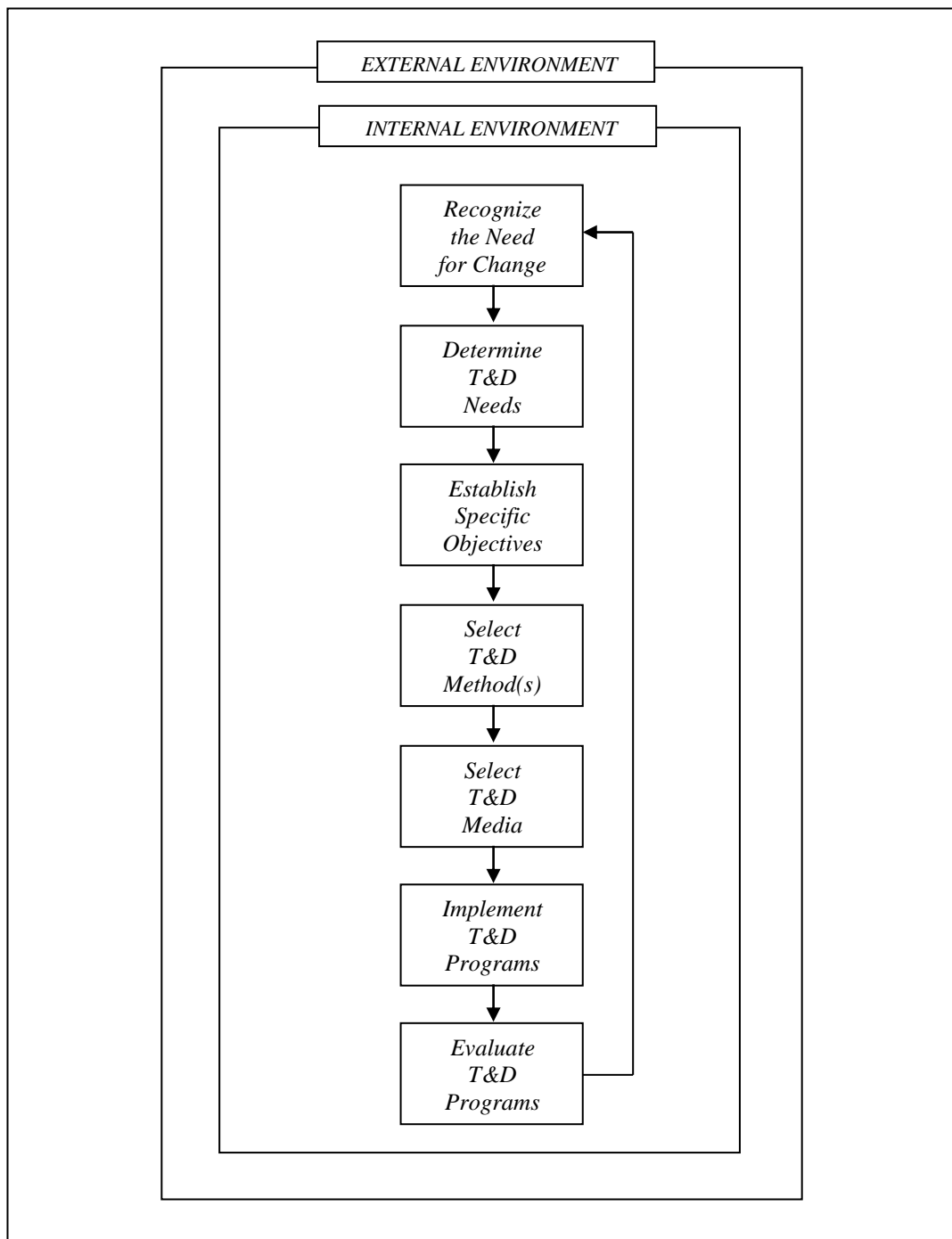
Adapun tahap-tahap dalam pelatihan menurut Armstrong (2010: 231), dapat dilihat pada gambar 1. Berdasarkan gambar 1 tersebut dapat diketahui bahwa tahap-tahap dalam pelatihan meliputi penentuan kebutuhan, perencanaan (terkait teknik, fasilitas, lokasi, dan pelatih), pelaksanaan, dan evaluasi.



Gambar 1
Systematic Training Model
 Armstrong (2010: 231)

Mondy, Noe, & Premeaux (1999: 257), juga memberikan gagasan mengenai proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam gambar 2. Berdasarkan gambar 2 tersebut dapat diketahui bahwa proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara runtut dimulai dari memahami kebutuhan perubahan, menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan, menentukan tujuan-tujuan yang spesifik, memilih metode, memilih media, melaksanakan program pelatihan dan pengembangan, dan melakukan evaluasi mengenai program pelatihan dan pengembangan.

Adapun Noe (2005: 81), memaparkan bahwa analisis organisasional mencakup pengidentifikasian kontribusi program pelatihan dan pengembangan dalam mendukung arah strategis organisasi; dukungan manajer, rekan kerja, dan para karyawan terhadap dilaksanakannya program pelatihan dan pengembangan; serta ketersediaan sumber daya untuk menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan.



Gambar 2
The Training and Development (T&D) Process
 Mondy, Noe, & Premeaux (1999: 257)

Terkait analisis personal, Noe (2005: 84), menyatakan bahwa “*person analysis helps to identify who need training, that is, whether current performance or expected performance indicates a need for training*”.

Pendapat tersebut bermakna bahwa analisis personal dapat membantu untuk mengidentifikasi siapa saja yang dinilai perlu untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Selain itu, analisis personal juga mengkaji tentang kesiapan para karyawan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

Noe (2005: 84-85), berpendapat bahwa:

... readiness for training refers to whether (1) employees have the personal characteristics (ability, attitudes, beliefs, and motivation) necessary to learn program content and apply it on the job and (2) the work environment will facilitate learning and not interfere with the performance.

Pendapat Noe tersebut mengandung makna bahwa kesiapan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan berkenaan dengan apakah (1) para karyawan memiliki karakteristik personal (kemampuan, sikap, keyakinan, dan motivasi) yang diperlukan untuk mempelajari materi pelatihan dan pengembangan serta menerapkannya dalam pekerjaan dan (2) apakah lingkungan kerja yang ada akan memfasilitasi proses pembelajaran dan tidak mengganggu kinerja organisasi.

Mengenai analisis tugas (*task analysis*), Noe (2005: 92), berpendapat bahwa “*task analysis results in a description of work activities, including tasks performed by the employee and the knowledge, skills, and abilities required to complete the tasks*”. Pendapat tersebut mengandung makna bahwa analisis tugas bermuara pada suatu deskripsi mengenai aktivitas-aktivitas pekerjaan, termasuk tugas-tugas yang dikerjakan oleh para karyawan dan pengetahuan, kecakapan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Lebih lanjut, Noe (2005: 93), mengutip C.E. Schneier, dkk. menjelaskan mengenai langkah-langkah dalam analisis tugas sebagaimana berikut:

- 1) Menentukan tugas/jabatan yang hendak dianalisis.

- 2) Menyusun daftar awal mengenai tugas-tugas yang harus dikerjakan pada jabatan yang telah ditentukan pada langkah pertama dengan cara (1) wawancara dan pengamatan terhadap para karyawan yang telah mahir/berpengalaman dan atasannya, dan (2) perbincangan dengan pihak-pihak lain yang telah melaksanakan analisis tugas.
- 3) Mengesahkan atau menetapkan daftar tugas yang telah dikaji.
- 4) Setelah tugas-tugas telah diidentifikasi, dilanjutkan dengan melakukan identifikasi mengenai pengetahuan, kecakapan, atau kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan masing-masing tugas secara berhasil.

Adapun pendapat Siagian (2011: 187), mengenai penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Dalam mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, terdapat tiga pihak yang turut terlibat. Pihak pertama ialah satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Peranan satuan kerja ini adalah mengidentifikasikan kebutuhan organisasi sebagai keseluruhan, baik untuk kepentingan sekarang maupun dalam rangka mempersiapkan organisasi menghadapi tantangan masa depan. Pihak kedua ialah para manajer berbagai satuan kerja. Karena para manajer itulah yang sehari-hari memimpin para karyawan dan karena mereka pulalah yang paling bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan satuan-satuan kerja yang dipimpinnya, merekalah yang dianggap paling mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan apa yang diperlukan. Pihak ketiga adalah para pegawai yang bersangkutan sendiri. Banyak organisasi yang memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mencalonkan diri sendiri mengikuti program pelatihan dan pengembangan tertentu. Titik tolak pemberian kesempatan ini ialah bahwa para pegawai yang sudah dewasa secara intelektual mengetahui kelemahan-kelemahan yang masih terdapat dalam diri masing-masing.

Sementara itu, Delahaye (2011: 68), berpendapat bahwa terdapat empat tahap dalam pengembangan sumber daya manusia, yakni *the investigation stage* (tahap investigasi), *the design stage* (tahap perancangan), *the implementation stage* (tahap pelaksanaan), dan *the evaluatin stage* (tahap evaluasi).

Delahaye (2011: 115), memberikan istilah lain terkait penaksiran kebutuhan dalam pengembangan sumber daya manusia, yakni *Human*

Resource Development Needs Investigation (HRDNI). Menurut Delahaye (2011: 117), “... *HRDNI is a process that identifies the gap between what is currently happening and what should be occurring*”. Pendapat tersebut bermakna bahwa *HRDNI* (penaksiran kebutuhan) merupakan sebuah proses yang mengidentifikasi kesenjangan antara apa yang sedang terjadi dengan apa yang seharusnya terjadi.

Adapun pendapat Delahaye (2011: 119), mengenai tujuan *HRDNI* adalah sebagai berikut:

The HRDNI seeks answers to such underlying topics as:

- 1) *the content and learning objectives – What is going well? What needs improvement? What content needs to be covered? What examples are there of good practice? What examples are there of bad practice? How can this content be categorised – is it explicit or tacit knowledge; is it to do with the frames of reference of learners? Are we seeing cause-and-effect or do the variables under investigation merely have a correlational relationship?*
- 2) *the population – Who needs to be developed? What are their levels of knowledge, skills and abilities? Are there groups of potential learners or is the issue more individually based? How motivated are they? How do they prefer to learn?*
- 3) *the resources needed – What resources are needed to conduct the learning experience? What resources are available? What is the overall time frame within which the development should be achieved? What has to occur first, what second and so on?*
- 4) *the context and organisational politics – What are the organisational political ramifications of the issue under investigation? Who is likely to support it? Who besides the learner will benefit? Who is likely to feel threatened by the outcomes of the learning? What are the opinions of the key stakeholders – do they want the learners to be highly proficient or will a coping level will be accepted? What level and type of resources are the key decision makers willing to invest in the learning outcomes?*

Secara garis besar pendapat tersebut berarti bahwa *HRDNI* mencoba untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan mengenai topik-topik utama seperti:

- 1) materi dan sasaran pembelajaran – Apa yang sedang berjalan dengan baik? Apa yang membutuhkan peningkatan? Materi apa yang perlu diberikan?, dsb.

- 2) populasi – siapa yang perlu dikembangkan? Bagaimana tingkat pengetahuan, kecakapan, dan kemampuan mereka? Apakah terdapat kelompok yang berpotensi untuk menjadi peserta pembelajaran atau isu tersebut cenderung hanya bersifat individual? Bagaimana motivasi mereka untuk mengikuti pembelajaran?, dsb.
- 3) sumber daya yang dibutuhkan – Apa saja sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan pembelajaran? Berapa lama waktu yang diperlukan?, dsb.
- 4) konteks politik organisasi – bagaimana percabangan politik dalam organisasi mengenai isu-isu yang berkembang pada saat investigasi? Siapa saja yang terlihat mendukung pengembangan sumber daya manusia? Siapa yang turut diuntungkan dengan dilaksanakannya pengembangan sumber daya manusia? Apa pendapat para *stakeholders* utama – apakah mereka mendukung pengembangan sumber daya manusia? Bagaimana tingkat dan jenis sumber daya yang diinginkan oleh pengambil keputusan untuk dituangkan dalam *outcomes* pembelajaran?

Berpedoman pada pendapat-pendapat yang telah dipaparkan, maka dapat diketahui bahwa langkah-langkah yang harus dilakukan dalam program pelatihan yaitu: analisis kebutuhan, penentuan tujuan dan materi pelatihan, penetapan anggaran, penetapan *trainer*, penentuan metode pelatihan, pelaksanaan program pelatihan, serta pemantauan dan pengevaluasian program pelatihan.

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan *mixed methods*. Populasi penelitian ini adalah seluruh mahasiswa UNY yang masuk melalui jalur prestasi pada tahun 2016. Semua mahasiswa UNY jalur prestasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian ini. Pengumpulan data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner. Data yang diperoleh diolah menggunakan tabel dan presentase. Analisis yang dilakukan peneliti, yaitu dengan cara membandingkan data berdasarkan fakultas dan jenis organisasi kemahasiswaan dari kuesioner yang peneliti bagikan dan diisi oleh mahasiswa dan mahasiswi di lingkungan universitas. Kuesioner yang penulis buat dibagi dalam tiga sub pertanyaan, yaitu pengetahuan tentang organisasi, minat terhadap organisasi, dan pencapaian prestasi. Selain itu, penulis juga menyertakan pertanyaan untuk mengetahui profil responden, apakah aktif berorganisasi atau tidak.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kampus UNY yang meliputi 7 Fakultas yaitu FIP, FBS, FMIPA FIS, FT, FIK, dan FE pada Oktober sampai Nopember 2016.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengambilan data dengan populasi semua mahasiswa penerima beasiswa bidik misi 2011-2012 diberikan hak yang sama untuk memberikan informasi tentang profil dirinya dalam berorganisasi. Teknik ini dapat dipakai karena populasi penelitian homogen dan tidak terlalu banyak jumlahnya. Teknik pengumpulan data melalui metode angket dan dokumentasi.

Dalam pengumpulan data menggunakan instrumen angket (Instrumen terlampir).

4. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dan analisis persentase. Data dari responden dalam bentuk uraian singkat di kelompokkan dalam berdasarkan kesamaan makna atau maksud. Setelah pengelompokan makna/maksud selanjutnya dilakukan penjumlahan dan persentase dari hasil data yang sudah didapatkan.

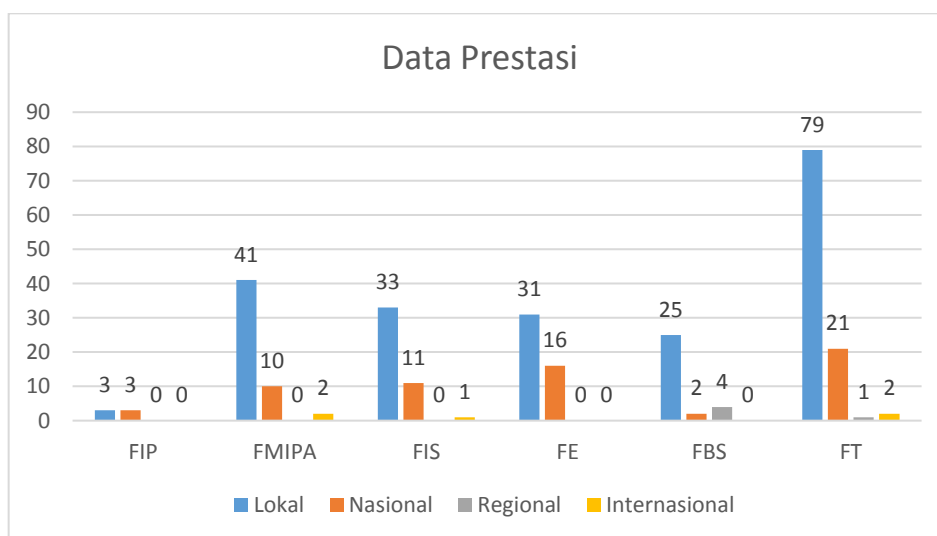
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Prestasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwasannya pada tahun 2016 terdapat 124 mahasiswa baru berprestasi dalam bidang penalaran yang tersebar di seluruh fakultas. Seluruh mahasiswa baru yang bersangkutan memiliki sejumlah prestasi yang telah diraih dalam beberapa ajang kompetisi yang dapat digolongkan menjadi empat kelompok berdasarkan tingkatan kompetisi yang diikuti meliputi tingkat lokal, nasional, regional, dan internasional. Adapun data tersebut dapat dilihat pada bagan berikut.

Fakultas	Total
FIP	6
FMIPA	53
FIS	45
FE	47
FBS	31
FT	103
Grand total	285



Gambar 3. Data Prestasi

Berdasarkan bagan tersebut dapat dilihat bahwasannya terdapat 285 prestasi yang telah diraih oleh mahasiswa baru UNY yang terdiri dari beberapa golongan berdasarkan tingkat raihan prestasinya. Fakultas Ilmu Pendidikan melalui mahasiswa barunya memiliki 6 prestasi yang telah dicapai dengan rincian 3 prestasi tingkat lokal dan 3 prestasi tingkat nasional. Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam memiliki 53 prestasi yang telah dicapai, yang terdiri dari 41 prestasi tingkat lokal, 10 prestasi tingkat nasional dan 2 prestasi tingkat internasional. Sedangkan di Fakultas Ilmu sosial terdapat 45 Prestasi, antara lain 33 prestasi tingkat lokal, 11 prestasi tingkat nasional dan 1 prestasi tingkat internasional. Hampir sama dengan Fakultas Ilmu Sosial, Fakultas Ekonomi raihan prestasi mahasiswa baru sejumlah 47 prestasi dengan rincian 31 prestasi tingkat lokal dan 16 prestasi tingkat nasional. Sedangkan di fakultas Bahasa dan Seni terdapat 31 raihan prestasi yang terdiri dari 25 prestasi tingkat lokal, 2 prestasi tingkat nasional, dan 4 prestasi tingkat regional. Fakultas Teknik memiliki jumlah prestasi tertinggi dibandingkan fakultas-fakultas lain yakni 103 raihan prestasi yang terdiri dari 79 prestasi tingkat lokal, 21 prestasi tingkat nasional, 1 prestasi tingkat regional, dan 2 prestasi tingkat internasional.

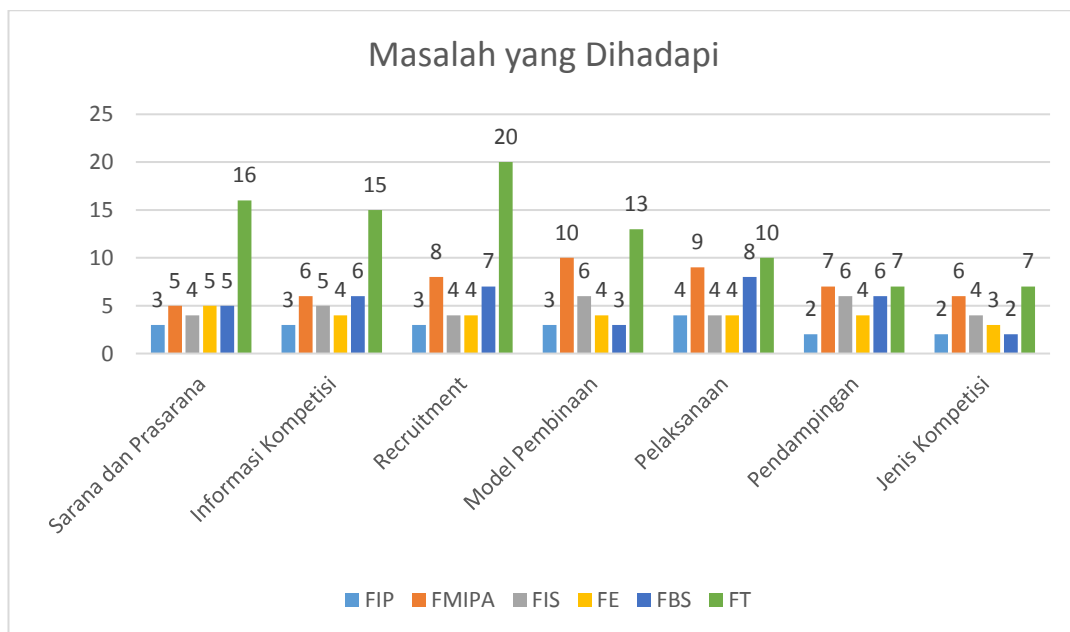
2. Masalah yang Dihadapi

Mahasiswa baru berprestasi mengeluhkan beberapa masalah-masalah yang telah dihadapi selama berupaya meraih prestasi, baik dalam proses persiapan hingga pada saat kompetisi berlangsung. Masalah-masalah yang dihadapi tersebut digolongkan menjadi tujuh bidang atau hal, antara lain: Sarana dan prasarana, informasi kompetisi, *recruitment*, model pembinaan, pelaksanaan, pendampingan, dan jenis kompetisi. Adapun data mengenai masalah-masalah yang dihadapi tersebut dapat dilihat dalam bagan berikut ini:

Tabel 1 Pengelompokan Permasalahan

Bidang Masalah	Total
Sarana dan Prasarana	38

Informasi Kompetisi	39
<i>Recruitment</i>	46
Model Pembinaan	39
Pelaksanaan	39
Pendampingan	32
Kompetisi	24
Grand total	257



Gambar 4. Grafik Pegenlompokan Masalah yang Dihadapi

Berdasarkan data angket yang diisi oleh responden, dapat diketahui bahwa terdapat 38 masalah yang dihadapi terkait sarana dan prasarana. Adapun permasalahan tersebut tersebar di tujuh fakultas UNY dengan rincian sebagai berikut: FIP 3 masalah, FMIPA 5 masalah, FIS 4 masalah, FE 5 masalah, FBS 5 masalah, dan FT 16 masalah.

Selanjutnya dalam hal informasi kompetisi mahasiswa berprestasi menyatakan terdapat 39 masalah yang dihadapi, adapun persebarannya adalah 3 masalah di FIP, 6 masalah di FMIPA, 5 masalah di FIS, 4 masalah di FE, 6 masalah di FBS, dan 15 masalah di FT. Dari segi *recruitment* terdapat 46 masalah yaitu FIP 3 masalah, FMIPA 8 masalah, FIS 4 masalah, FE 4 masalah, FBS 7 masalah, dan FT 20 masalah. Sedangkan dalam hal model pembinaan, mahasiswa baru berprestasi mengeluhkan 39 masalah yang dihadapi meliputi 3

masalah di FIP, 10 masalah di FMIPA, 6 masalah di FIS, 4 masalah di FE, 3 masalah di FBS, dan 13 masalah di FT. Berdasarkan aspek pelaksanaan terdapat 39 masalah yang dikeluhkan dengan persebaran, 4 masalah di FIP, 9 masalah di FMIPA, 4 masalah di FIS, 4 masalah di FE, 8 masalah di FBS, dan 10 masalah di FT. Selanjutnya dalam hal pendampingan mahasiswa baru berprestasi mengeluhkan 32 masalah antara lain, 2 masalah di FIP, 7 masalah di FMIPA, 6 masalah di FIS, 4 masalah di FE, 6 masalah di FBS, dan 7 masalah di FT. Sedangkan masalah yang dikeluhkan oleh mahasiswa baru berprestasi dalam segi jenis kompetisi berjumlah 24 masalah yaitu, 2 masalah di FIP, 6 masalah di FMIPA, 4 masalah di FIS, 3 masalah di FE, 2 masalah di FBS dan 7 masalah di FT.

Adapun uraian tentang masing-masing masalah tersebut adalah sebagai berikut.

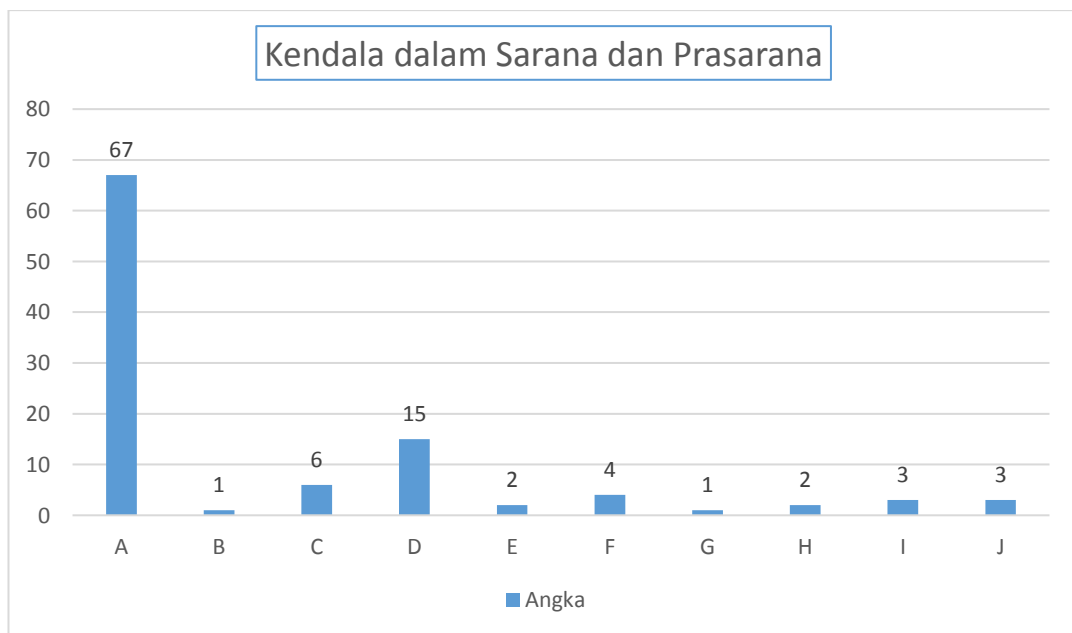
a. Sarana dan Prasarana

Terkait aspek sarana dan prasarana, responden mengeluhkan beberapa masalah yang dapat dikelompokkan menjadi 10 masalah utama sebagai berikut. :

- 1) Kondisi sarana dan prasarana masih kurang memadai. Masalah ini meliputi peralatan yang kurang lengkap, rusak, dan tidak diperbaruinya peralatan hingga sarana dan prasarana yang kurang menunjang mahasiswa guna mempersiapkan diri dalam perlombaan.
- 2) Kurangnya media pembelajaran pendukung.
- 3) Minimnya tempat khusus untuk berlatih dan mempersiapkan diri menghadapi lomba.
- 4) Keterbatasan sumber referensi atau pustaka. Hal ini berupa bahan bacaan referensi yang minim dan bahkan tidak tersedia, sehingga menjadikan kurang optimalnya pemahaman dan persiapan mahasiswa dalam menghadapi lomba.
- 5) Keterbatasan waktu dalam penggunaan alat/fasilitas, yaitu adanya batasan waktu bagi mahasiswa dalam menggunakan peralatan kampus.

- 6) Keterbatasan dana yang di antaranya meliputi penggunaan dana pribadi dalam persiapan dan pelaksanaan lomba.
- 7) Minimnya lisensi resmi pada beberapa aplikasi yang digunakan.
- 8) Kurangnya peralatan K3 (Keamanan dan Keselamatan Kerja) dalam praktik persiapan dan pelaksanaan lomba.
- 9) Kurang memadainya transportasi khususnya bagi mahasiswa kampus wilayah yang hendak ke kampus pusat dalam rangka mengikuti agenda organisasi maupun persiapan.
- 10) Lokasi kampus yang terlampau jauh dari tempat tinggal yang menyebabkan rendahnya minat dalam mengikuti agenda di kampus pusat.

Berikut ini adalah hasil dari perhitungan responden untuk 10 pengelompokan permasalahan diatas.



Gambar 5. Grafik Kendala dalam sarana dan Prasarana

Keterangan

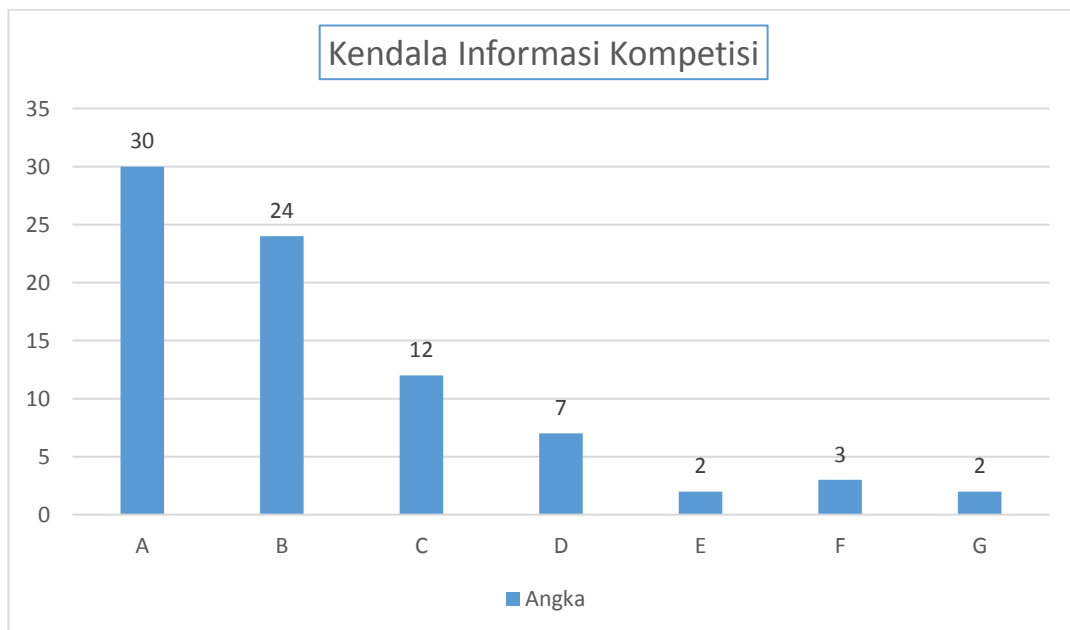
A	Sarana dan Prasarana masih kurang memadai
B	Kurangnya media pembelajaran pendukung
C	Minimnya tempat khusus untuk berlatih
D	Keterbatasan sumber referensi atau pustaka
E	Keterbatasan waktu penggunaan alat/fasilitas
F	Keterbatasan dana
G	Minimnya <i>lisensi original</i> pada beberapa aplikasi

H	Kurangnya peralatan K3
I	Transportasi yang kurang memadai khususnya untuk kampus wilayah
J	Lokasi yang terlampau jauh

b. Informasi kompetisi

Pada aspek informasi kompetisi, responden mengeluhkan beberapa masalah pokok, yakni sebagai berikut. (1) Minimnya informasi kompetisi, hal ini meliputi kurangnya sumber-sumber kompetisi, variasi kompetisi, kompetisi terbaru dan sebagainya. (2) Informasi kompetisi yang kurang menyebar. Masalah ini berupa informasi yang tidak terakses oleh seluruh mahasiswa maupun masalah terkait penggunaan media yang kurang optimal dalam penyebaran informasi kompetisi. (3) Informasi kompetisi yang terlalu mendadak dan mendekati batas akhir. Hal ini menjadikan pengerjaan karya yang kurang maksimal hingga mengurungkan diri untuk mengikuti kompetisi yang bersangkutan. (4) Informasi yang kurang jelas. Hal ini mencakup kredibilitas kompetisi, penyelenggara, dan sebagainya. (5) Informasi mengenai kompetisi yang kurang rinci, misalnya terkait detail informasi, alur pendaftaran, hingga ciri khas, maupun penilaian kompetisi yang akan diikuti. (6) Kesulitan mencari informasi kompetisi. Hal ini meliputi tidak terpusatnya sumber informasi, ketidaksesuaian dengan minat dan bakat mahasiswa serta tidak adanya fasilitas sumber informasi utama yang disediakan. (7) Informasi kompetisi yang terlewatkan, yaitu momen dimana kompetisi-kompetisi yang hendak diikuti terlambat diperoleh dan telah melewati batas waktu sebagai akibat minimnya persebaran informasi kompetisi yang bersangkutan.

Berdasarkan perhitungan jumlah responden pada Kendala Informasi Kompetisi untuk masing-masing permasalahan ditunjukkan dalam grafik di bawah ini:



Gambar 6 Grafik Kendala Informasi Kompetisi

Keterangan

A	Minimnya informasi kompetisi
B	Informasi Kompetisi yang kurang menyebar
C	Informasi Kompetisi terlalu mendadak dan mendekati <i>deadline</i>
D	Informasi Kompetisi kurang jelas
E	Minimnya detail informasi mengenai kompetisi yang bersangkutan seperti penilaian, alur dll
F	Kesulitan mencari informasi kompetisi
G	Informasi Kompetisi telah terlewatkan,

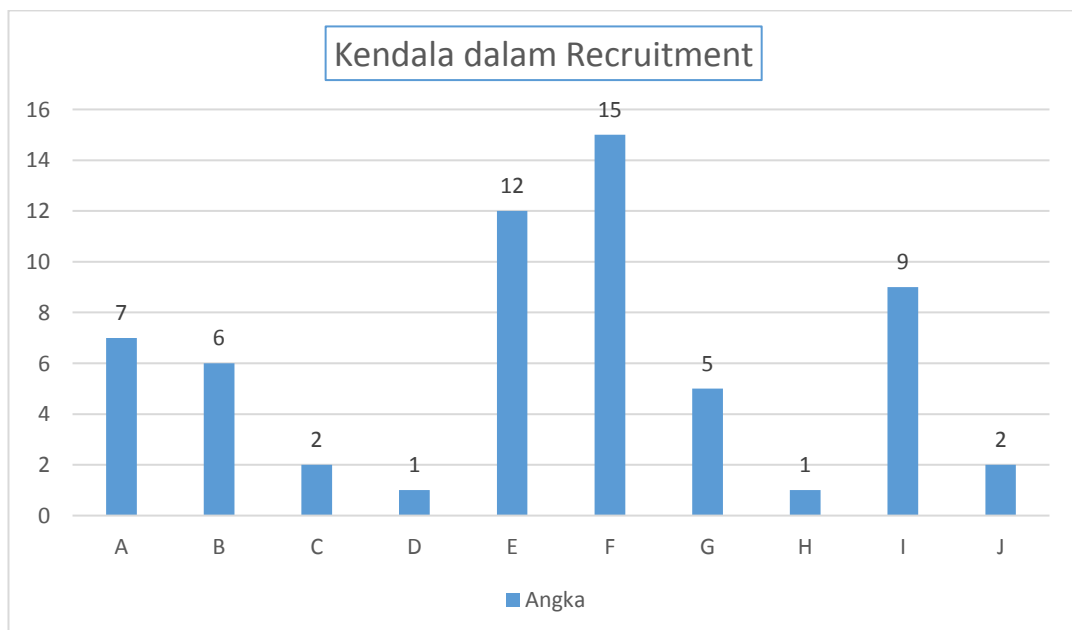
c. Recruitment

Permasalahan atau kendala terkait *recruitment* yang dikemukakan oleh responden dapat dikelompokkan menjadi 10 masalah utama sebagai berikut.

(1) Proses *recruitment* yang dilakukan tanpa seleksi. Hal ini berupa proses *recruitment* yang sebatas penunjukan secara langsung berdasarkan faktor kedekatan pribadi, sehingga menjadikan tidak terjangungnya kompetensi siswa/mahasiswa secara lebih luas. (2) Proses seleksi yang tidak transparan. (3) Alur proses *recruitment* yang terlalu panjang. Lamanya proses seleksi cenderung menjadikan menurunnya motivasi mahasiswa untuk mengikuti alur seleksi yang selanjutnya. (4) Proses *recruitment* yang bersamaan dengan

agenda lain di kampus. Hal ini berupa ketidaksinkronan antara penyelenggara proses *recruitment* dengan agenda kampus seperti halnya alur *recruitment* yang bertabrakan dengan tes bahasa Inggris (ProTEFL) yang diselenggarakan universitas. (5) Proses seleksi yang masih kurang menantang dan kurang optimal, kurang beragam, dan kurang menuntut akan perkembangan kemampuan/skill mahasiswa. Selain itu juga meliputi proses seleksi yang sebatas diselenggarakan oleh anggota lama saja tanpa keikutsertaan pihak sekolah/universitas. (6) Minimnya informasi mengenai *recruitment*, meliputi tidak merataan informasi proses *recruitment*, alur serta penilaian proses *recruitment*. (7) Adanya *quota* yang diberlakukan. Hal ini menjadikan mahasiswa baru memiliki keterbatasan dalam mengikuti alur *recruitment* dan untuk bergabung dalam organisasi ataupun kompetisi. (8) Proses *recruitment* yang terlewat. Adapun salah satu penyebab utama masalah ini adalah minimnya informasi dan penyebaran informasi *recruitment*. (9) Proses seleksi yang terlalu rumit. Hal ini berupa alur seleksi yang terlalu panjang dan susah khususnya dalam hal test. (10) Waktu *recruitment* yang terlalu singkat.

Berikut ini adalah hasil pengelompokan dari Kendala dalam *Recruitment* berdasarkan data dari responden :



Gambar 7 Kendala dalam *Recruitment*

Keterangan

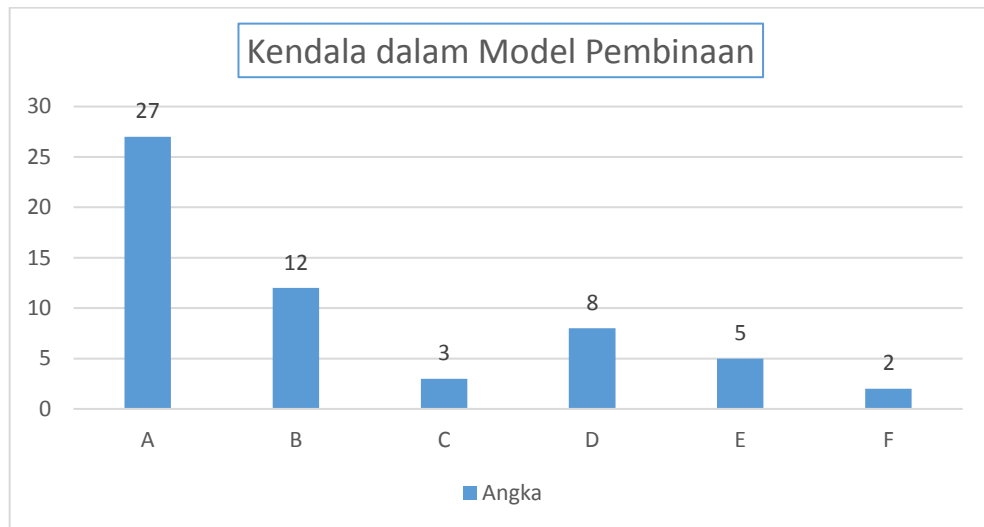
A	Proses <i>recruitment</i> tanpa seleksi, asal tunjuk saja atau yang paling dekat dengan guru/dosen
B	Seleksi tidak transparan dan terbuka
C	Alur proses <i>recruitment</i> terlalu panjang
D	Proses <i>recruitment</i> bertabrakan dengan agenda kampus lain
E	Proses seleksi masih kurang menantang/ kurang <i>skill</i> serta tidak ada andil dari sekolah/kampus
F	Minim informasi mengenai proses <i>recruitment</i>
G	Terdapat batas quota yang diterima
H	Proses <i>recruitment</i> yang terlewat
I	Proses seleksi terlalu sulit
J	Waktu <i>recruitment</i> yang singkat serta minimnya peserta

d. Model Pembinaan

Terdapat beragam keluhan mahasiswa baru berprestasi terkait dengan model pembinaan yang telah diperoleh yang kemudian dapat dikelompokkan menjadi enam masalah utama antara lain (1) Sebanyak 27 mahasiswa mengeluhkan perihal pembinaan yang kurang efektif, kreatif, dan membosankan hingga cenderung otodidak. Sejumlah mahasiswa mengeluhkan akan model pembinaan yang cenderung pasif, kurang tepat seperti sebatas belajar materi saja tanpa pembinaan khusus dan praktik hingga pembinaan materi yang cenderung mendasar. Selain itu juga metode pembinaan yang langsung pada tingkat atas yang menjadikan sebagian mahasiswa kurang dapat mengikuti pembinaan. (2) Terdapat 12 mahasiswa yang mengeluhkan mengenai pembinaan yang diberikan kurang intensif, hal ini berupa pembinaan yang minim, kurang persiapan, dan cenderung hanya dilakukan ketika mendekati lomba saja. (3) Keluhan perihal kegiatan pembinaan yang bertabrakan dengan jadwal kuliah sebanyak 3 mahasiswa. (4) Delapan mahasiswa yang mengeluhkan perihal minimnya tenaga ahli/mentor ahli, hal ini berupa pembinaan yang kurang dukungan oleh pemateri yang paham dalam bidang yang bersangkutan. (5) Sebanyak 5 mahasiswa mengeluhkan perihal proses pembinaan yang kurang profesional, yaitu pembina dalam membina masih kurang paham akan materi serta dalam pelaksanaannya tidak dilakukan secara profesional misal masih kurang optimal dalam membina, kurang peduli,

dan kurang, dan sulit untuk ditemui. (6) Serta sebanyak 2 mahasiswa mengeluhkan akan pembinaan yang diberikan sebatas ketika mendekati event lomba saja sehingga persiapan yang dimiliki masih kurang.

Berikut ini adalah grafik jumlah pengelompokan permasalahan yang dihadapi mahasiswa baru berprestasi tentang Kendala Model Pembinaan.



Gambar 8 Grafik Kendala dalam Model Pembinaan

Keterangan

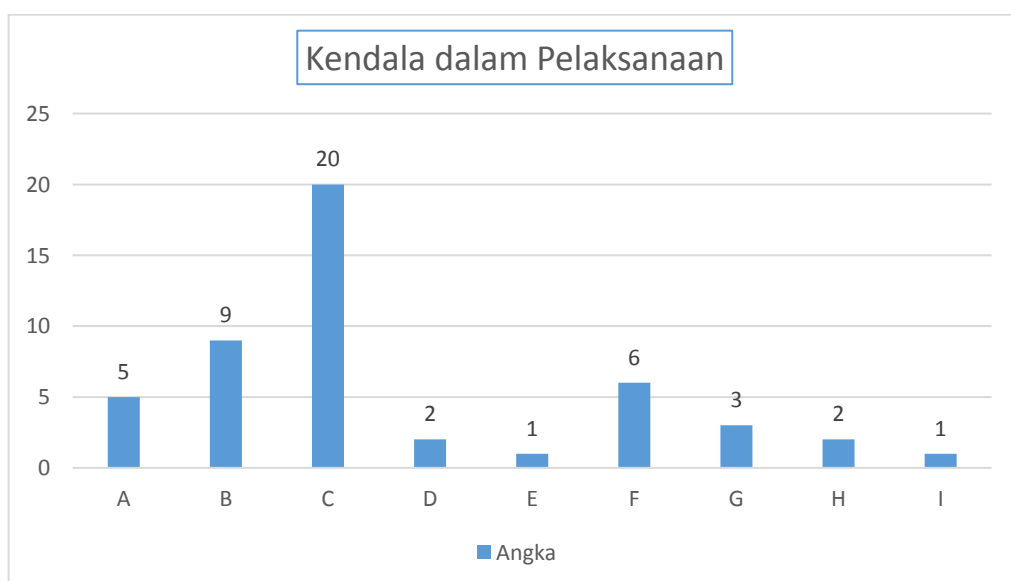
A	Pembinaan kurang efektif, kreatif, membosankan dan cenderung otodidak
B	Pembinaan yang diberikan kurang intensif
C	Kegiatan pembinaan bertabrakan dengan jadwal kuliah
D	Pembinaan minim tenaga/mentor ahli
E	Dalam proses pembinaan kurang profesional
F	Pembinaan dilakukan ketika mendekati lomba saja

e. Pelaksanaan

Pada aspek pendampingan, responden juga menyebutkan beberapa permasalahan yang dihadapi. Permasalahan atau kendala tersebut dapat dikelompokkan menjadi sembilan masalah utama sebagai berikut. (1) Pelaksanaan pembinaan yang bertabrakan dengan jadwal perkuliahan. Hal ini berkaitan dengan jadwal pembinaan yang kurang sesuai dengan jadwal perkuliahan mahasiswa. (2) Kesulitan dalam membagi waktu untuk pembinaan dan kuliah. Hal ini terjadi karena agenda pendampingan yang bertabrakan dengan jadwal kuliah hingga membagi waktu dalam hal prioritas antara kuliah dengan

pendampingan (3) Pelaksanaan pembinaan yang kurang konsisten dan tidak tepat waktu, yaitu tidak adanya jadwal yang pasti dalam pendampingan, bahkan meskipun sudah ada jadwal, pelaksanaannya tidak sesuai dengan yang dijadwalkan. (4) Metode pembinaan yang kurang kreatif. Maksudnya adalah dalam membimbing mahasiswa untuk berprestasi, metode yang digunakan cenderung pasif sehingga kurang membangkitkan minat dan antusiasme mahasiswa. (5) Kurang pahamiya metode yang digunakan dalam pelaksanaan sebagai akibat kurang jelas dalam penjelasan dan pelaksanaan bimbingan. (6) Kendala terkait event/lomba; meliputi pengurusan izin, keterbatasan alat ketika lomba, hingga sulitnya menemukan ide yang akan diikutsertakan dalam kompetisi. (7) Pelayanan dan pembinaan yang masih kurang, seperti pembina yang kurang peduli dan kurang ramah dalam membimbing mahasiswa. (8) Minimnya peserta pembinaan yang menjadikan kurang optimalnya pembinaan dalam *sharing* dan pencarian anggota tim yang akan mengikuti lomba/kejuaraan. (9) Adanya rasa malas dan kurang semangat dalam diri yang berkaitan dengan motivasi dalam proses pembinaan.

Berikut ini adalah hasil perhitungan dari jumlah pengelompokan responden terkait dengan Kendala dalam Pelaksanaan yang dihadapi mahasiswa baru berprestasi :



Gambar 9 Grafik Kendala dalam Pelaksanaan

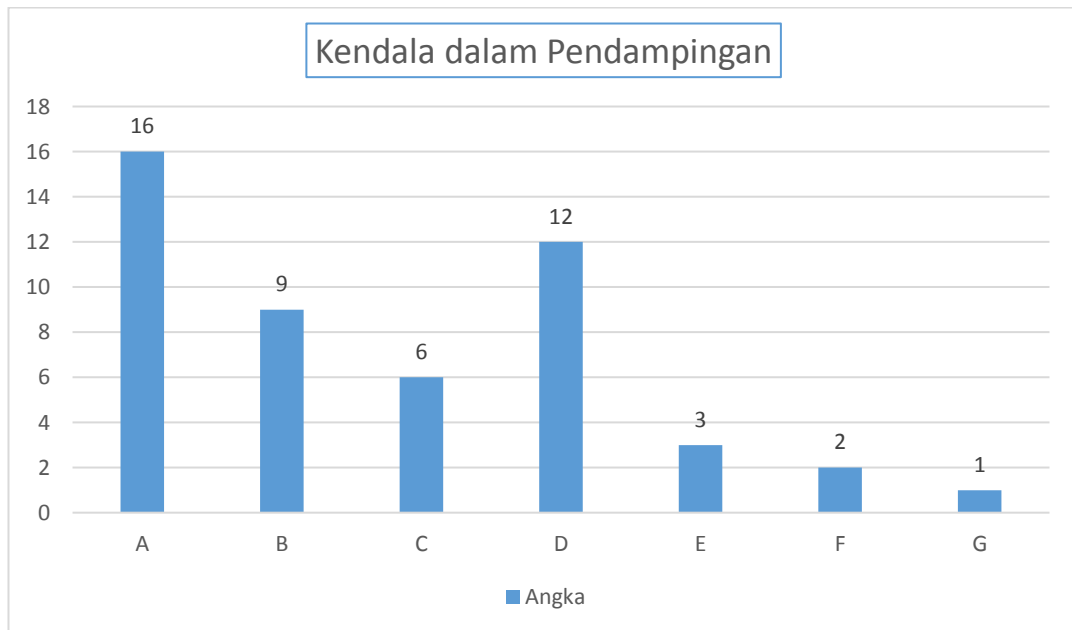
Keterangan

A	Bertabrakan dengan jam kuliah
B	Kesulitan dalam membagi waktu dengan kuliah
C	Pelaksanaan kurang konsisten dan tidak tepat waktu
D	Dalam pelaksanaan metode yang digunakan kurang kreatif
E	Kurang paham dengan metode penelitian atau metode yang digunakan dalam pelaksanaan
F	Terdapat beberapa kendala dalam lomba meliputi izin, keterbatasan alat, dan ide
G	Kurang pelayanan dan pembinaan
H	Minimnya peserta
I	Adanya rasa malas dan kurang semangat dalam diri

f. Pendampingan

Terdapat beragam kendala yang diungkapkan oleh responden terkait aspek pendampingan. Kendala tersebut dapat dikelompokkan menjadi tujuh masalah utama sebagai berikut. (1) Pendampingan yang kurang intensif; meliputi minimnya waktu pendampingan hingga kurang dalamnya materi yang disampaikan. (2) Minimnya pendampingan oleh para pakar/ahli. (3) Tidak adanya bimbingan dari pendamping atau pendamping yang kurang peduli terhadap mahasiswa. (4) Metode yang kurang kreatif, seperti hanya sebatas membaca materi dari buku saja hingga arahan untuk belajar secara otodidak. (5) Kesulitan dalam menemuipembimbing atau pendamping. (6) Kurang matanya kemampuan individu. (7) Belum terciptanya hubungan dan komunikasi yang baik dengan pendamping.

Berikut ini adalah grafik perhitungan responden tentang pengelompokan Kendala dalam Pendampingan ketika meraih prestasi mahasiswa baru.



Gambar 10 Grafik Kendala dalam Pendampingan

Keterangan

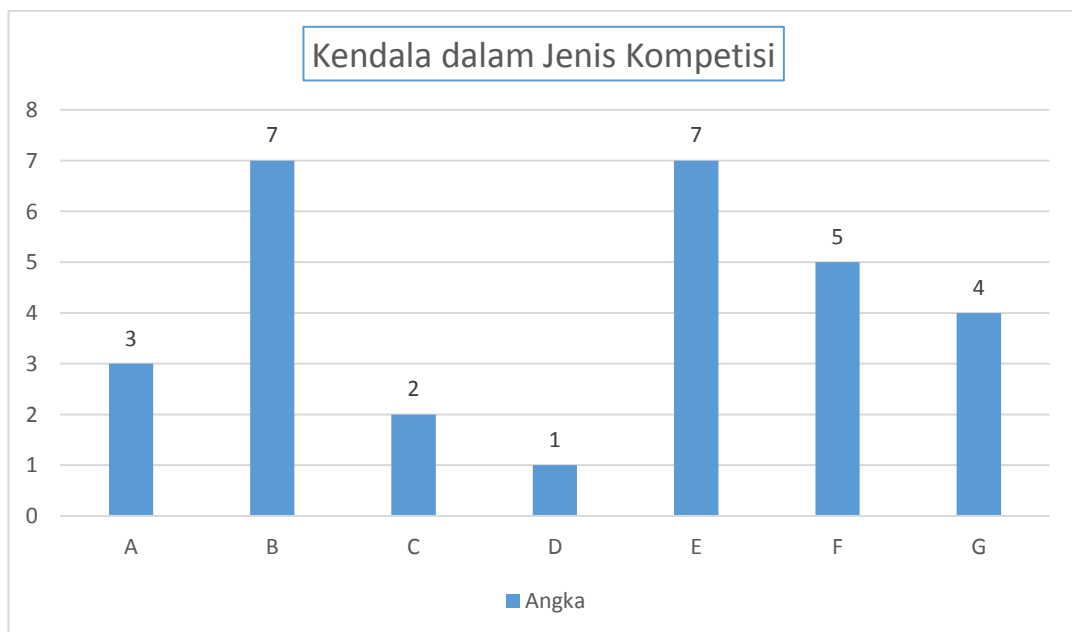
A	Pendampingan yang kurang intensif
B	Minimnya pendamping ahli
C	Tidak ada bimbingan dari pendamping/ pendamping yang kurang peduli
D	Dalam pelaksanaan metode yang digunakan kurang kreatif
E	Sulit bertemu dengan pendamping
F	Kurang matangnya kemampuan individu
G	Kurangnya komunikasi dengan pendamping

g. Jenis Kompetisi

Sejumlah permasalahan terkait jenis kompetisi juga dikemukakan oleh responden. Permasalahan tersebut dapat dikelompokkan menjadi tujuh masalah utama sebagai berikut. (1) Kompetisi yang kurang jelas. Hal ini meliputi detail informasi kompetisi dan kredibilitas penyedia kompetisi. (2) Banyaknya kompetisi yang dianggap kurang bergengsi. (3) Sering terjadinya kecurangan dalam kompetisi. Kecurangan yang dimaksud meliputi karya yang sejatinya milik pembimbing dan sebagainya. (4) Minimnya kemampuan dalam mengikuti kompetisi tingkat nasional atau yang lebih tinggi. (5) Kompetisi yang diikuti kurang sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki. Menurut responden, salah satu faktor yang menjadikan hal ini terjadi adalah proses *recruitment* yang tidak berdasarkan seleksi minat melainkan penunjukan oleh

pendamping. (6) Kompetisi yang kurang bervariasi. Hal ini meliputi kompetisi yang sama setiap tahun, misalnya hanya PKM saja. (7) Kesulitan dalam menentukan jenis kompetisi yang akan diikuti. Hal ini mencakup karena kesulitan menemukan kompetisi yang sesuai dengan minat dan bakat.

Perhitungan jumlah responden berdasarkan pengelompokan Kendala dalam Jenis kompetisi adalah sebagai berikut :



Gambar 11 Grafik Kendala dalam Jenis Kompetisi

Keterangan

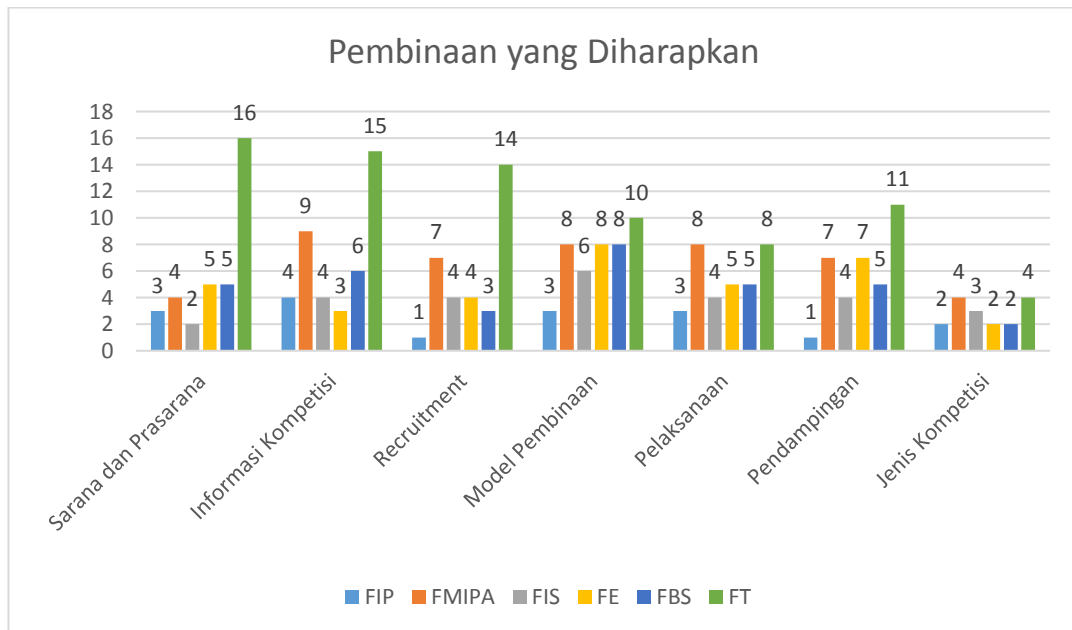
A	Kompetisi yang diikuti kurang jelas
B	Kompetisi yang kurang bergengsi
C	Terjadinya kecurangan dalam kompetisi
D	Minimnya kemampuan dalam mengikuti kompetisi tingkat nasional
E	Kompetisi yang diikuti kurang sesuai dengan minat dan bakat
F	Kompetisi yang diikuti kurang bervariasi
G	Bingung menentukan jenis kompetisi yang akan diikuti

3. Pembinaan yang diharapkan

Berdasarkan data angket yang diisi oleh 124 responden, dapat diketahui bahwa dalam bidang sarana prasarana terdapat 35 pembinaan yang diharapkan. Adapun sebarannya berdasarkan fakultas adalah FIP 3 pembinaan, FMIPA 4 pembinaan, FIS 2 pembinaan, FE 5 pembinaan, FBS 5 pembinaan, dan FT 16

pembinaan. Selanjutnya, dalam hal informasi kompetisi responden menyatakan bahwa terdapat 41 pembinaan yang diharapkan. Adapun persebarannya adalah 4 pembinaan di FIP, 9 pembinaan di FMIPA, 4 pembinaan di FIS, 3 pembinaan di FE, 6 pembinaan di FBS, dan 15 pembinaan di FT. Terkait *recruitment*, terdapat 33 pembinaan yaitu FIP 1 pembinaan, FMIPA 7 pembinaan, FIS 4 pembinaan, FE 4 pembinaan, FBS 3 pembinaan, dan FT 14 pembinaan. Sedangkan dalam hal model pembinaan, mahasiswa baru berprestasi menyampaikan 43 harapan akan pembinaan meliputi 3 pembinaan di FIP, 8 pembinaan di FMIPA, 6 pembinaan di FIS, 8 pembinaan di FE, 8 pembinaan di FBS, dan 10 pembinaan di FT. Berdasarkan aspek pelaksanaan terdapat 33 harapan akan pembinaan dengan persebaran, 3 pembinaan di FIP, 8 pembinaan di FMIPA, 4 pembinaan di FIS, 5 pembinaan di FE, 5 pembinaan di FBS, dan 8 pembinaan di FT. Selanjutnya dalam hal pendampingan mahasiswa baru berprestasi menyampaikan 35 pembinaan yang diharapkan antara lain, 1 pembinaan di FIP, 7 pembinaan di FMIPA, 4 pembinaan di FIS, 7 pembinaan di FE, 5 pembinaan di FBS, dan 11 pembinaan di FT. Sedangkan, pembinaan yang diharapkan oleh mahasiswa baru berprestasi dalam segi jenis kompetisi berjumlah 17 pembinaan dengan persebaran 2 pembinaan di FIP, 4 pembinaan di FMIPA, 3 pembinaan di FIS, 2 pembinaan di FE, 2 pembinaan di FBS, dan 4 pembinaan di FT.

Berikut ini adalah grafik hasil perhitungan responden tentang pengelompokan Pembinaan yang Diharapkan untuk masing-masing indikator berdasarkan asal fakultas.



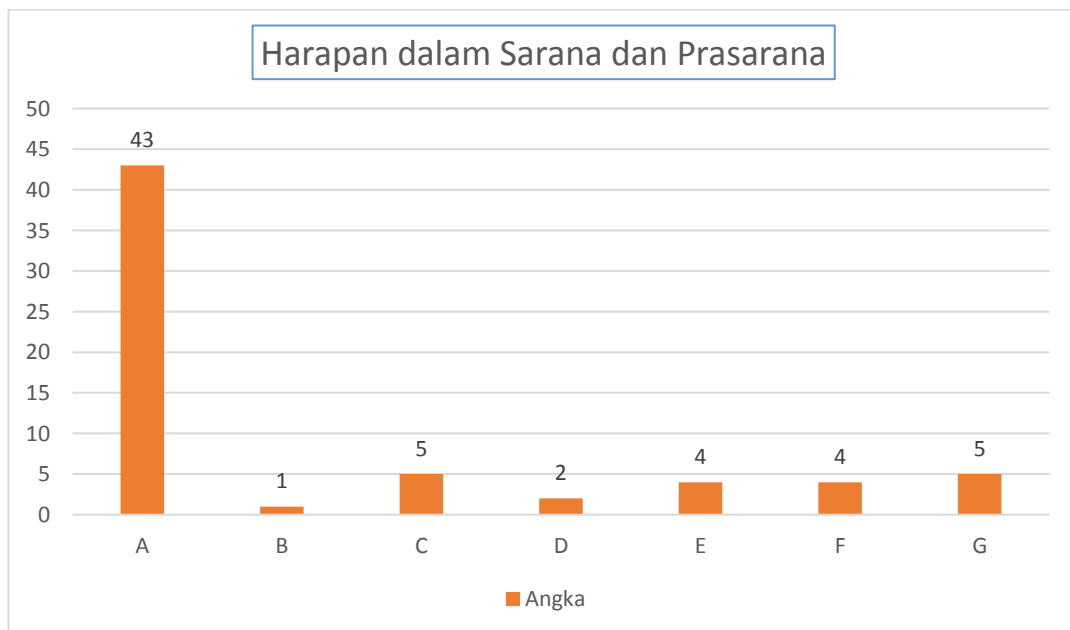
Gambar 12 Grafik Pengelompokan Pembinaan yang Diharapkan

Tabel 2 Pengelompokan Pembinaan yang Diharapkan

Bidang Pembinaan	Total
Sarana dan Prasarana	35
Informasi Kompetisi	41
<i>Recruitment</i>	33
Model Pembinaan	43
Pelaksanaan	33
Pendampingan	35
Kompetisi	17
Grand total	237

a. Sarana dan Prasarana

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang diharapkan terkait sarana dan prasarana, yakni sebagai berikut. (1) Peningkatan dan perbaikan sarana dan prasarana, meliputi perbaikan dan pengadaan alat yang mendukung pencapaian prestasi.(2) Peningkatan kualitas dan kuantitas sumber referensi dan kemudahan dalam mengaksesnya. (3) Pengadaan tempat khusus untuk berlatih. (4) Pembiayaan yang cukup, meliputi pembiayaan dalam hal perlombaan dan peralatan. (5) Pelengkapan media pembelajaran dan sarana transportasi dari kampus daerah ke kampus pusat atau sebaliknya.



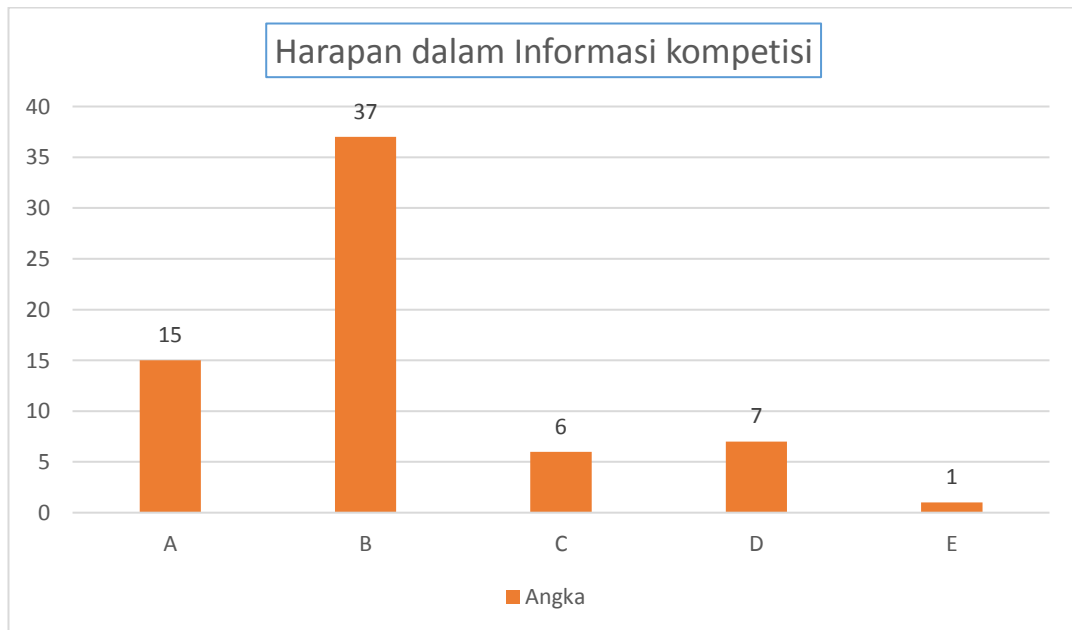
Gambar 13 Grafik Harapan dalam Sarana dan Prasarana

Keterangan

A	Peningkatan dan perbaikan sarana dan prasarana
B	Kelengkapan media pembelajaran
C	Peningkatan sumber referensi dan kemudahan mengaksesnya
D	Akses transportasi yang mudah terutama di kampus wilayah
E	Pengadaan tempat khusus untuk berlatih
F	Pembiayaan yang cukup
G	Pembinaan dalam menggunakan alat yang ada

b. Informasi kompetisi

Berdasarkan bagan di atas dapat diketahui harapan mahasiswa baru berprestasi dalam aspek informasi kompetisi adalah sebagai berikut. (1) Peningkatan channel dan sumber-sumber informasi kompetisi. (2) Peningkatan persebaran dan sosialisasi informasi lomba. (3) Penginformasian mengenai lomba kepada mahasiswa diharapkan tidak mendekati batas akhir supaya mahasiswa dapat lebih optimal dalam pengerjaan dan persiapan lomba. (4) Detail informasi kompetisi yang lebih baik, meliputi ciri khas, kriteria, dan penilaian lomba. (5) Informasi kompetisi yang sesuai dengan minat dan bakat agar lebih optimal dalam mengikuti lomba.



Gambar 14 Grafik Harapan dalam Informasi Kompetisi

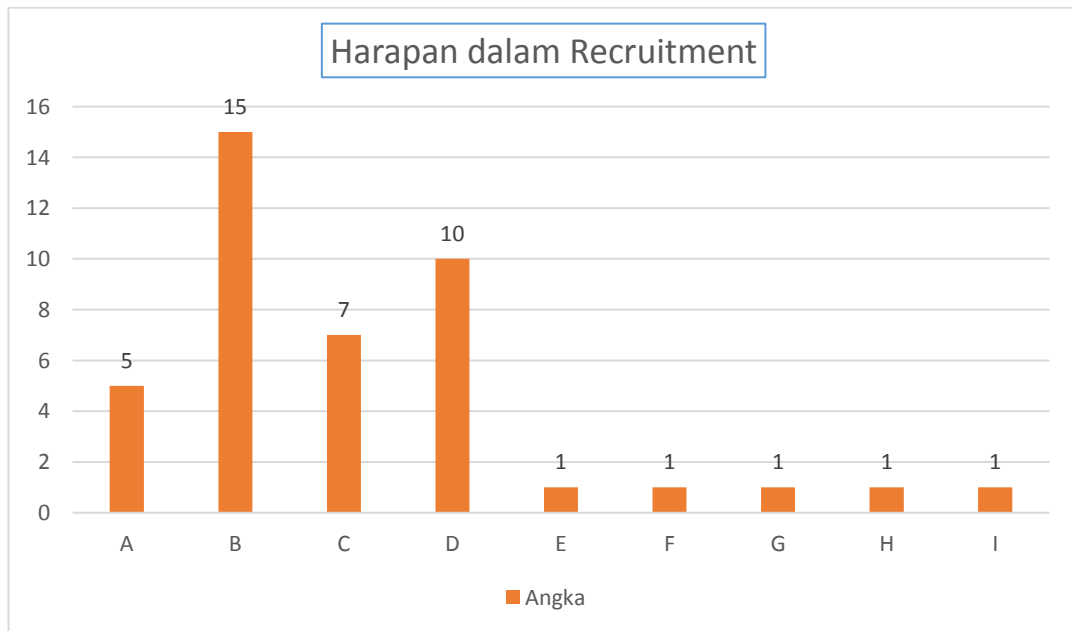
Keterangan

A	Peningkatan <i>channel</i> serta sumber-sumber informasi kompetisi
B	Peningkatan persebaran dan sosialisasi informasi lomba
C	Informasi yang diperoleh tidak mendadak dan jauh-jauh hari dari deadline
D	Detail informasi kompetisi yang lebih baik
E	Informasi kompetisi yang sesuai dengan minat dan bakat

c. Recruitment

Berdasarkan bagan di atas mahasiswa baru berprestasi menyatakan bahwasannya dalam recruitment terdapat 5 mahasiswa yang menginginkan alur recruitment jelas dan tidak terlalu panjang. Terdapat 15 mahasiswa berharap dalam proses recruitment menggunakan seleksi agar terpilih mahasiswa dengan kualifikasi yang tepat. Selain itu, 7 mahasiswa mengharapkan alur recruitment yang transparan dan terbuka dalam hal penilaian dan pemilihan mahasiswa, 10 mahasiswa menginginkan perluasan informasi recruitment yaitu penyebaran informasi yang lebih luas melalui segala channel, 1 mahasiswa menginginkan keterlibatan pihak universitas dalam proses recruitment, juga terdapat 1 mahasiswa yang menginginkan materi recruitment yang disesuaikan dengan kemampuan anggota baru, 1 mahasiswa menginginkan dalam proses

recruitment tidak menggunakan Quota sehingga dapat lebih banyak mahasiswa yang dapat bergabung, 1 mahasiswa berharap adanya jalur prestasi, 1 mahasiswa juga berharap adanya perpanjangan waktu dan tidak bertabrakan dengan agenda kampus sehingga dapat lebih menjangkau mahasiswa lebih banyak dan lebih luas.



Gambar 15 Grafik dalam *Recruitment*

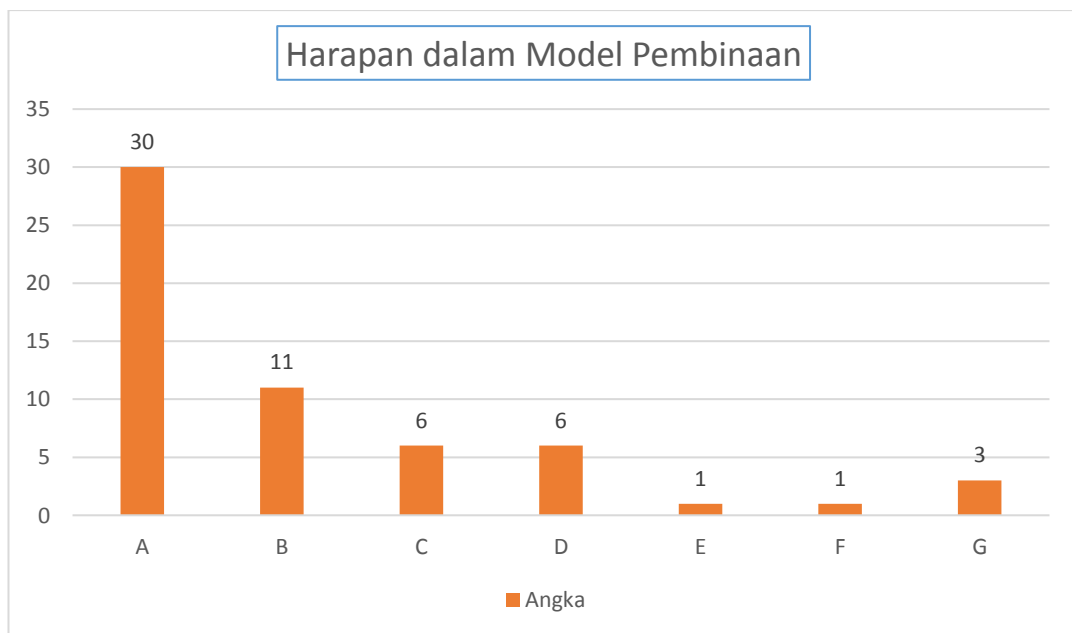
Keterangan

A	Alur yang tidak terlalu panjang dan jelas
B	Menggunakan seleksi
C	Alur recruitment yang transparan dan terbuka
D	Perluasan informasi recruitment
E	Keterlibatan pihak universitas dalam proses recruitment
F	Materi recruitment yang disesuaikan dengan kemampuan anggota baru
G	Recruitment tidak menggunakan Quota
H	Terdapat jalur prestasi
I	Waktu Recruitment yang diperpanjang dan tidak bertabrakan dengan agenda kampus

d. Model Pembinaan

Harapan dalam aspek model pembinaan mahasiswa baru berprestasi dapat dirinci sebagai berikut. Harapan tertinggi mahasiswa baru berprestasi yaitu adanya pembinaan dilakukan secara lebih efektif, efisien, kreatif, dan materi secara bertahap dari pemula dan terus meningkat dengan jumlah 30

mahasiswa. Hal ini ditujukan agar mahasiswa dapat lebih paham akan materi yang diberikan serta dapat meningkatkan minat mahasiswa. Jumlah mahasiswa baru berprestasi yang berharap adanya peningkatan intensitas pembinaan sejumlah 11 mahasiswa. Selain itu, 6 mahasiswa berharap adanya pembinaan yang lebih berkompeten atau dapat mengundang ahli, 6 mahasiswa berharap adanya pembinaan materi secara lengkap hingga tahap presentasi, 1 mahasiswa menginginkan pembina lebih cepat dan tanggap meliputi dalam pemberian feedback serta bimbingan, 1 mahasiswa juga berharap pembinaan dilakukan secara lebih santai atau tidak terlalu kaku, sehingga dalam proses bimbingan dapat berjalan dengan nyaman dan kondusif dan 3 mahasiswa memiliki harapan bahwa pembinaan dilaksanakan sesuai dengan minat dan bakat peserta.



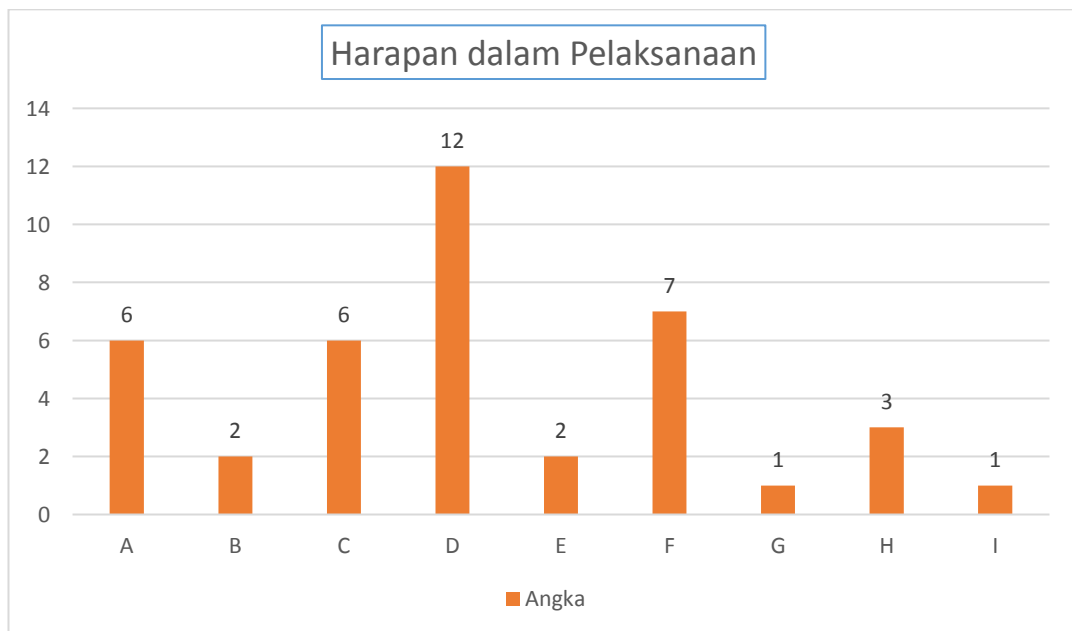
Gambar 16 Grafik Harapan dalam Model Pembinaan

Keterangan

A	Pembinaan dilakukan secara lebih efektif, efisien, kreatif, dan materi secara bertahap dari pemula dan terus meningkat
B	Peningkatan intensitas pembinaan
C	Pembinaan lebih berkompeten atau mengundang ahli
D	Pembinaan materi secara lengkap hingga tahap presentasi
E	Pembina lebih cepat dan tanggap
F	Pembinaan dilakukan secara lebih santai

e. Pelaksanaan

Harapan mahasiswa baru berprestasi dalam aspek pelaksanaan dapat diindikasikan antara lain, 6 mahasiswa menyatakan bahwa pembinaan dilakukan secara lebih intensif, 2 mahasiswa berharap pembina lebih peduli terhadap perkembangan siswa, 6 mahasiswa berharap pembimbing merupakan tenaga yang ahli dan kompeten, 12 mahasiswa menginginkan jadwal pelaksanaan yang jelas, teratur, dan tepat waktu dan 2 mahasiswa dalam pelaksanaan dapat memperoleh kemudahan dalam izin. Selain itu, 7 mahasiswa menginginkan pelaksanaan dilakukan disesuaikan dengan jam kuliah (diluar jam kuliah), 1 mahasiswa mengharapkan peningkatan peserta bimbingan, 3 mahasiswa juga berharap adanya peningkatan layanan dalam bimbingan dan 1 mahasiswa memiliki harapan akan tidak adanya kecurangan dalam kegiatan lomba.



Gambar 17 Grafik Harapan dalam Pelaksanaan

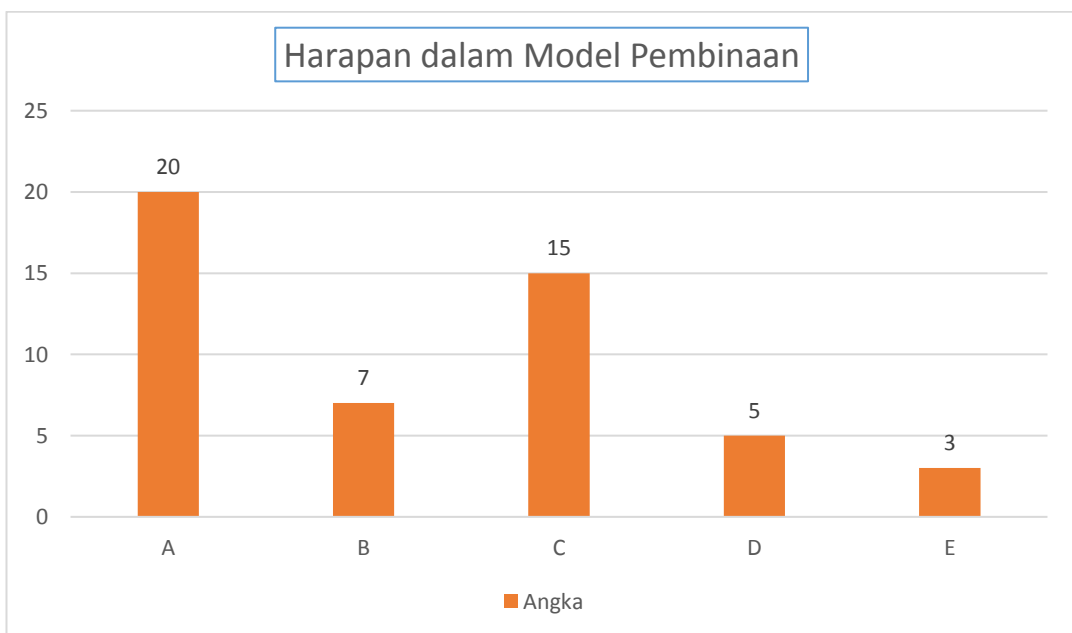
Keterangan

A	Pembinaan dilakukan secara lebih intensif
B	Pembina yang lebih peduli terhadap perkembangan siswa
C	Pembimbing yang ahli dan kompeten
D	Jadwal pelaksanaan yang jelas, teratur, dan tepat waktu
E	Kemudahan dalam izin
F	Pelaksanaan dilakukan disesuaikan dengan jam kuliah (diluar jam kuliah)

G	Peningkatan peserta bimbingan
H	Peningkatan layanan dalam bimbingan
I	Tidak adanya kecurangan dalam kegiatan lomba

f. Pendampingan

Berdasarkan data angket yang diisi oleh 124 mahasiswa baru berprestasi menyatakan bahwasannya harapan dalam model pendampingan terdapat 5 aspek yang perlu diperhatikan antara lain: 20 mahasiswa menginginkan pendampingan dilakukan secara lebih intensif, 7 mahasiswa berharap pendamping lebih peduli terhadap perkembangan peserta. Sedangkan, di aspek lain terdapat 15 mahasiswa berharap pendampingan dilakukan secara lebih kreatif, menarik, efektif, dan terfokus pada peserta (misal 1 pendamping 2 peserta), dan 5 mahasiswa menginginkan adanya jalinan komunikasi yang baik antara pendamping dengan peserta. Selain itu, terdapat 3 mahasiswa yang berharap pendampingan dilakukan oleh ahli dan dilakukan secara profesional.



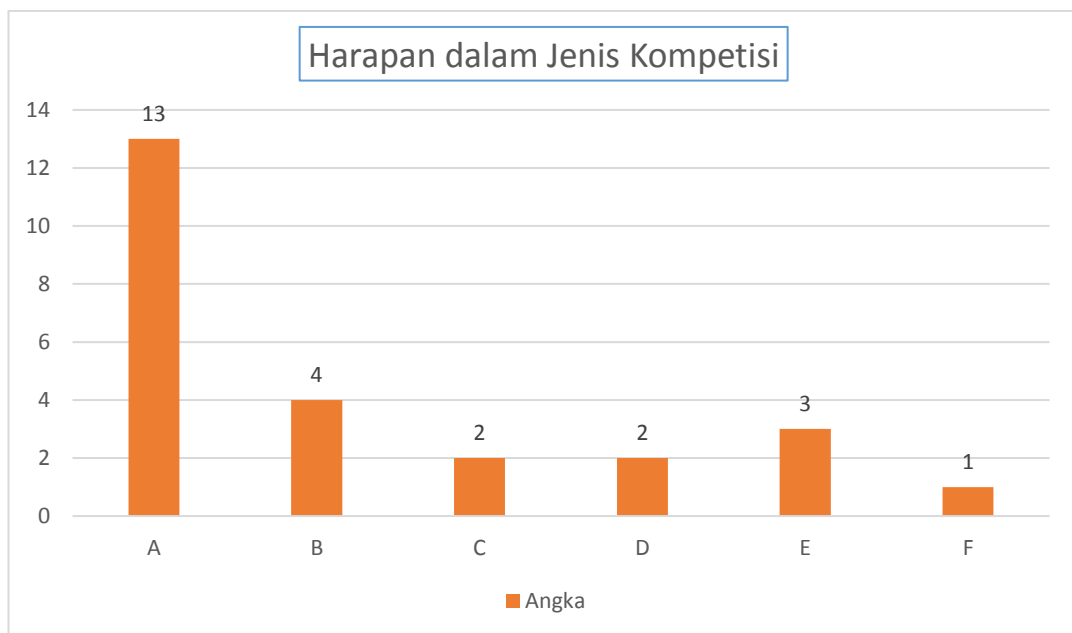
Gambar 18 Grafik Harapan dalam Model Pembinaan

Keterangan

A	Pendampingan dilakukan secara lebih intensif
B	Pendamping lebih peduli terhadap perkembangan peserta
C	Pendampingan dilakukan secara lebih kreatif, menarik, efektif, dan terfokus pada peserta (misal 1 pendamping 2 peserta)
D	Terjalannya komunikasi yang baik antara pendamping dengan peserta
E	Pendampingan dilakukan oleh ahli dan dilakukan secara profesional

g. Jenis Kompetisi

Jenis kompetensi yang diharapkan dari 124 mahasiswa baru berprestasi antara lain, 13 mahasiswa memiliki harapan dalam mengikuti kompetisi yang lebih bergengsi, meliputi kompetisi internasional, penyelenggara yang kredibel dll. 4 mahasiswa memiliki harapan dapat mengikuti kompetisi yang lebih bervariasi dan kompeten. Selain itu, 2 mahasiswa menyatakan selektif dalam memilih kompetisi agar kompetisi yang diikuti benar benar tepat, sesuai minat dan bakat, serta penyelenggara yang kredibel. Sedangkan, 2 mahasiswa berharap mendapatkankemudahan dalam mengikuti kompetisi, 3 mahasiswa lainmengharapkan kompetisi yang sesuai dengan minat dan bakat, dan 1 mahasiswa menginginkan adanya kejujuran peserta dalam perlombaan.



Gambar 19 Grafik Harapan dalam Jenis Kompetisi

Keterangan

A	Kompetisi yang lebih bergengsi
B	Kompetisi yang lebih bervariasi dan kompeten
C	Selektif dalam memilih kompetisi
D	Kemudahan dalam mengikuti kompetisi
E	Kompetisi yang sesuai dengan minat dan bakat
F	Kejujuran peserta dalam perlombaan

BAB V

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bagian sebelumnya dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- a. Permasalahan dalam pembinaan mahasiswa
 - 1) Permasalahan yang paling banyak dihadapi oleh mahasiswa dalam pembinaan prestasi adalah dalam aspek *recruitment*. Meskipun demikian, permasalahan lain juga sering dihadapi oleh mahasiswa, seperti dalam hal informasi kompetisi, model pembinaan, dan pelaksanaan pembinaan.
 - 2) Permasalahan terkait sarana dan prasarana yang paling banyak dihadapi oleh mahasiswa dalam pembinaan prestasi adalah sarana dan prasarana yang masih kurang memadai.
 - 3) Permasalahan terkait informasi kompetisi yang paling banyak dihadapi oleh mahasiswa dalam pembinaan prestasi adalah minimnya informasi kompetisi.
 - 4) Permasalahan terkait *recruitment* yang paling banyak dihadapi oleh mahasiswa dalam pembinaan prestasi adalah minimnya informasi mengenai proses *recruitment*.
 - 5) Permasalahan dalam aspek pembinaan yang paling banyak dihadapi oleh mahasiswa dalam pembinaan prestasi adalah pembinaan yang kurang efektif, kurang kreatif, membosankan, dan cenderung otodidak.

- 6) Permasalahan terkait pelaksanaan pembinaan yang paling banyak dihadapi oleh mahasiswa dalam pembinaan prestasi adalah pelaksanaan yang kurang konsisten dan tidak tepat waktu.
 - 7) Permasalahan dalam hal pendampingan yang paling banyak dihadapi oleh mahasiswa dalam pembinaan prestasi adalah pendampingan yang kurang intensif.
 - 8) Permasalahan terkait jenis kompetisi yang paling banyak dihadapi oleh mahasiswa dalam pembinaan prestasi adalah kompetisi yang kurang bergengsi dan kurang sesuai dengan bakat dan minat mahasiswa.
- b. Pembinaan yang diharapkan
- 1) Hal yang paling banyak diharapkan oleh mahasiswa dalam pembinaan prestasi adalah perbaikan model pembinaan.
 - 2) Terkait sarana dan prasarana, harapan mahasiswa paling banyak adalah adanya peningkatan dan perbaikan sarana dan prasarana.
 - 3) Terkait informasi kompetisi, harapan mahasiswa paling banyak adalah dilakukannya peningkatan penyebaran dan sosialisasi informasi kompetisi kepada mahasiswa.
 - 4) Pada aspek *recruitment*, harapan mahasiswa paling banyak adalah dilakukannya *recruitment* dengan sistem seleksi yang baik.
 - 5) Terkait model pembinaan, harapan mahasiswa paling banyak adalah dilakukannya pembinaan secara lebih efektif, efisien, kreatif, dan pemberian materi secara bertahap, dari pemula sampai

- 6) Pada aspek pelaksanaan, harapan mahasiswa paling banyak adalah dilakukannya pembinaan dengan jadwal yang jelas, teratur, dan tepat waktu.
- 7) Pada aspek pendampingan, harapan mahasiswa paling banyak adalah adanya pendampingan yang dilakukan secara lebih intensif bagi mahasiswa.
- 8) Terkait jenis kompetisi, harapan mahasiswa paling banyak adalah diselenggarakannya kompetisi yang lebih bergengsi.

2. Rekomendasi

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diajukan, yakni pengelola kemahasiswaan seyogyanya memperbaiki sistem *recruitment* dalam setiap kegiatan pembinaan mahasiswa dan meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana yang disediakan untuk keperluan pembinaan prestasi mahasiswa.

Selain itu, terdapat aspek-aspek lain yang juga penting untuk diperhatikan dan ditindaklanjuti dalam pembinaan mahasiswa berprestasi di Universitas Negeri Yogyakarta, seperti pendampingan yang lebih intensif bagi mahasiswa untuk meraih prestasi serta pengelolaan informasi terkait lomba/kejuaraan mahasiswa yang lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A. (2006). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Armstrong, M. (2006). *Strategic human resource management: a guide to action (3rd ed.)*. London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's essential human resource management practice: a guide to people management*. London: Kogan Page.
- Delahaye, B. (2011). *Human resource development: managing learning and knowledge capital (3rd ed.)*. Prahran: Tilde University Press.
- Hani Handoko, T. (2001). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia (edisi kedua)*. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Mahapatro, B.B. (2010). *Human resource management*. New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publisher.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., & Premeaux, S.R. (1999). *Human resource management (7th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Noe, R.A. (2005). *Employee training and development*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.