

Organisasi Mahasiswa: Sudah Tidak Relevan dan Tidak Penting Lagi?

Daniel Silalahi^{1*}, Masduki Asbari², Tengku Aisha Faliza³

^{1,2}Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

³Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

*Corresponding author: niellalahi28@gmail.com

Abstrak – Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pentingnya Organisasi Kemahasiswaan dari berbagai sudut pandang. Dalam laporan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan cara mengamati secara dekat karena sumber data diperoleh dengan mendengarkan narasi lisan dari channel Youtube Satu Persen - Indonesian Life School yang berjudul “Organisasi Mahasiswa: Tak Laku?” yang dia jelaskan. Hasil penelitian ini menjelaskan rendahnya minat mahasiswa dalam mendukung organisasi di universitasnya. Penelitian ini bermula dari data menurunnya minat mahasiswa terhadap organisasi kemahasiswaan.

Kata Kunci: Bahasa Indonesia, fleksibilitas kognisi, perguruan tinggi, Organisasi Mahasiswa

Abstract – The aim of this study is to find out the importance of Student Organizations from different points of view. In this study report, a qualitative descriptive method was used by observing closely because the data source was obtained by listening to oral narratives from the Satu Persen - Indonesian Life School Youtube channel entitled "Student Organizations: Are They Not Selling?" which he explained. The results of this study explain the low interest of students in supporting organizations at their university. This research began with data on the decline in student interest in student organizations.

Keywords: Cognitive flexibility, student organizations, higher education, Indonesian.

I. PENDAHULUAN

Kampus adalah suatu lingkungan yang memiliki kekhasan dengan masyarakatnya yang disebut sivitas akademika (masyarakat akademis). Mahasiswa merupakan bagian dari masyarakat akademis tersebut dengan dimensi yang lebih luas. Sebab, di samping sebagai bagian dari sivitas akademika (dimensi keilmuan) mereka juga sebagai bagian dari komunitas pemuda (dimensi sosial) yang memiliki tugas dan tantangan di masa depan. Dengan kesadaran akan kewajiban dan haknya, maka mahasiswa akan dapat mengembangkan potensinya dalam segala dimensi yang melekat padanya (Diktis, 2012).

Di era global dan pasca reformasi seperti sekarang ini, mahasiswa tidak hanya dituntut untuk berprestasi di bidang akademik, tetapi juga harus berprestasi di bidang non akademik. Apalagi jika kelak telah menjadi alumni perguruan tinggi atau sarjana. Data Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus 2022 menunjukkan ada 673,49 ribu (7,99%) pemuda di Indonesia yang bertitel sarjana menjadi pengangguran. (<https://www.bps.go.id/>). Fakta ini cukup mengejutkan, mengingat sarjana merupakan lulusan perguruan tinggi yang seharusnya merupakan tenaga kerja yang telah disiapkan oleh lembaganya dengan berbagai ilmu untuk terjun ke masyarakat. Namun, pada kenyataannya, para sarjana ternyata sebagian besar dipastikan menganggur. Penasihat Dewan Pendidikan Jawa Timur, Daniel Rasyid, sebagaimana yang dikutip dalam Kompas menjelaskan bahwa beberapa faktor yang menyebabkan seorang sarjana menjadi pengangguran adalah: pertama, pola pikir sarjana yang ketika lulus dari perguruan tinggi sebagian besar lulusan tersebut hanya berkeinginan menjadi pencari kerja (job-seeker) dan jarang yang berkeinginan menjadi pencipta kerja (job-creator). Kedua, ketidaksesuaian keahlian lulusan dengan kriteria yang dibutuhkan. Ketiga, sistem

pendidikan di Indonesia terlalu berorientasi kepada bidang akademik. Menurut Daniel Rosyid, kurikulum S1 terlalu menekankan pada pengajaran akademik, akibatnya para sarjana kurang memiliki soft-skill, hasil akhirnya memuat mental sarjana hanya mencari kerja (Daniel Rosyad. 2016).

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam studi ini adalah pendekatan Video Learning. Penelitian melalui video learning adalah metode pembelajaran yang menggunakan video yang telah direkam untuk membantu dalam proses pembelajaran. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan organisasi unit analisis. Selanjutnya, sesuai konteks yang teramati, data yang diperoleh kemudian dicatat dan dianalisis. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode simak karena sumber data diperoleh dengan menyimak video dari platform Youtube. Sumber data yang disimak adalah video penelitian dari Satu Persen – Indonesian Life School yang ada di Youtube dengan judul “Organisasi Mahasiswa: Udah Gak Laku?”.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perspektif Seputar Organisasi Mahasiswa

Ini adalah pemikiran yang muncul dari mungkin kebanyakan mahasiswa di zaman sekarang dan belakangan ini juga sempat terjadi perdebatan. Semakin hari argumen tersebut semakin lantang, semakin disuarakan dimana-mana mungkin itu di berita, mim, bahkan sampai ada satu organisasi mahasiswa yang bikin kajian tentang penurunan minat di organisasi kemahasiswaan. Ada yang bilang lebih worth it internship karena dapet duit, ada juga yang bilang males organisasi karena udah banyak drama dan tidak relevan, ada juga yang berkata bahwa organisasi mahasiswa itu sebetulnya masih worth it karena bisa mengabdikan dan mendapatkan benefit lain.

Sekarang Penulis akan menanyakan beberapa hal kepada narasumber dan narasumber tersebut yang bakal sharing pengalamannya selama masa kuliah untuk mengukur masing-masing kegiatan mahasiswa dari tiga aspek yaitu Modal, Effort dan Benefit.

Aspek Pertama: Modal

Ada beberapa hal yang harus kita ketahui tentang Aspek Modal.

Pertama: Apakah kita perlu mengeluarkan uang untuk mengikuti kegiatan mahasiswa dari awal sampai akhir? Kalau perlu, biasanya berjumlah berapa? Menurut pandangan dari seorang mahasiswa bernama Alam dini, Ketua Himpunan Vokasi Kesehatan UI, 2018 menjelaskan ‘Sebenarnya tiap-tiap organisasi itu punya kebijakan sendiri ada yang memerlukan pengeluaran dana ada yang tidak. Tapi selama aku mengikuti organisasi, itu semuanya mengeluarkan uang, itu sekitar 200-300 ribuan. Biasanya itu dana untuk pengembangan awal’ Pandangan dari Ocky Jhon, Wakil Ketua BEMF Psikologi UI 2018, menjelaskan bahwa: kalau untuk modal sih apa ya? paling beli atribut kali ya misalkan kayak jaket band terus ada merge-nya segala macam gitu, sebenarnya ini pilihan juga kamu bisa memilih untuk tidak beli gitu cuman kayaknya fomo aja gitu. Dan juga ada pandangan dari seorang mahasiswa berprestasi dan selalu aktif dalam perlombaan bernama Anindhita Parasdya, Mahasiswa berprestasi dan aktif lomba menjelaskan bahwa: Kalau buat lomba sendiri jelas perlu di awal, apalagi kalau misalnya sistem di fakultas aku itu sistemnya kan reibers dan bahkan ada beberapa kali di mana sistemnya itu adalah kita harus menang dulu sebelum duit kita di awal diganti. Jadi duit yang harus dikeluarin pertama biasanya, biaya pendaftaran terus kemudian belum lagi kalau misalnya penelitian itu kan di awal butuh yang namanya biaya lain-lain, dalam tanda kutip modal gitu dan pun kayak PKM pun kan itu dapat dana dari Dikti dan itupun kadang masih keluar biaya sendiri gitu sih. Apalagi kalau misalnya kita mau publikasi gitu di jurnal ataupun di presentasi di conference, jelas keluar duit dulu pasti di awal buat pendaftaran dan APC namanya, jadi kalau ditanya kisaran biayanya sih kalau buat pendaftaran lomba doang biasanya ratusan ribu tapi kalau udah sampai atau presentasi ke conference ataupun publikasi jurnal bisa jadi gratis Bisa jadi bisa jutaan.

Yang kedua: Apakah kita harus mempunyai Skill-set tertentu untuk mengikuti kegiatan mahasiswa tertentu? Apa saja kualifikasinya? Dalam pertanyaan ini juga kita akan melihat pandangan dari beberapa mahasiswa dan mahasiswi. Menurut Alam dini, Ketua Himpunan Vokasi Kesehatan UI, 2018 memaparkan bahwa: jadi kita lebih menghargai orang yang pengen belajar dibanding udah bisa tapi hasrat belajarnya jadi kurang, karena bagi kalian

kompetensi bisa dilatih tapi rasa ingin belajar tuh susah dilatih. jadi satu level moneter itu yang kita pengen coba cari gitu orang-orang seperti itu termasuk kalau di BEM kita punya empat prinsip. Empat prinsip ini tentang Adaptive Leadership. Pertama, Emosional Intelegensi seperti apa baik itu Self Wireless-nya, Self Management-nya, Social Waredness, dan Relations Management. Jadi ketika digabungin dengan tim kita tahu dia bisa Deeff. Kedua, Organisasi Making itu ngomongin soal informasi yang sharing output konseling gitu, jadi kita pengen memastikan dia masuk BEM itu bukan cuma masuk, kemudian dia belajar tapi dia harus memberikan pengabdian dan impact kepada publik. Ketiga, karakter yang kita harus miliki makanya kita mengedepankan integritas kredibilitas dan values different dan ke Empat adalah development balik yang pertama sih sebenarnya yang tentang live longitudinal tadi kita pengen dia tahu kalau di BEM ini harus belajar enggak boleh merasa paling hebat sendiri. Menurut Satya Anggara, Alumni Ilmu Filsafat UI 2016 “Enggak wajib, tapi kalau misalnya kita punya kan, pasti bakal ngebantu banget ya. Tapi kalau saya lihat sebetulnya yang lebih dibutuhkan itu ya, pertama harus ada minatnya dulu nih untuk ikutan kegiatan mahasiswa, kalau misalnya enggak ada minat ataupun enggak ada fashion ke arah sana, itu bakal melelahkan banget. Contohnya waktu saya memiliki jabatan sebagai WaKapBEM, itu kan bukan sesuatu yang jadi passion saya, saya masuk situ karena keceplung aja dan enggak menghasilkan apa-apa makanya lebih banyak capeknya kalau di sana.” Dan menurut pandangan seorang mahasiswa dan juga content creator yaitu Zahid Azmi Ibrahim, yaitu “Tergantung sama tujuan kita dulu, kalau misalnya mau masuk dalam suatu organisasi atau kegiatannya itu karena mau belajar skill tertentu, berarti yang enggak perlu punya background karena emang tujuannya masuk buat belajar sesuatu, tapi kalau dia kegiatannya itu pengen aku terjun ke sana supaya aku bisa kayak menciptakan sesuatu atau kayak Excel gitu, maka aku perlu tau skill-skill sekilas tentang Excel tersebut. Misalnya dulu sebelum aku MUN itu kan aku enggak bisa langsung masuk ke situ aja karena tujuanku waktu itu udah kayak buat mengekspresikan diri gitu daripada buat belajar skill MUN nya. Jadi untuk masuk situ karena tujuanku adalah mengekspresikan diri, jadi ada skill set sebelumnya dari public speaking, debat, menulis dan semacamnya.”

Aspek Kedua: Effort

Selain aspek Modal, didalam organisasi juga memerlukan aspek Effort. Penulis akan menanyakan beberapa hal kepada narasumber. Pertanyaan yang Pertama, Berapa lama jam kerja dari kegiatan mahasiswa tersebut? Menurut Alamdini, Ketua Himpunan Vokasi Kesehatan UI, 2018 “Sepengalaman yang pernah saya ikutin itu biasanya emang ada jam kerjanya, yaitu ada di rapat, mungkin rapat eksternal maupun di rapat internal. Biasanya itu dalam seminggu ada dua atau tiga kali, dan biasanya itu berlangsung 2-3 jam tergantung kondusif nya rapat tersebut.” Menurut Ocky Jhon, Wakil Ketua BEMF Psikologi UI 2018 “Biasanya tuh kegiatannya di malam hari, jadi ketika emang kamu aktif sebagai mahasiswa ya harus di apresiasi sih karena dia kegiatan apapun juga pastinya bakal extend lah gitu, mungkin kalau saya yang paling malem gitu ya biasa saja gitu. Misalkan ada acara besar-besaran gitu, fakultas ada yang membuat acara yang besar atau kampus ngadai acara besar itu bisa sampai malam banget sih, bahkan sampai jam 2 atau jam 3-an gitu bahkan sampai pagi juga.” Menurut Zahid Azmi Ibrahim “Aku rasa kayak enggak ada liburinya, karena enggak ada juga yang harus diliburkan. Saya cukup gampang menyerah di hal-hal yang enggak saya rasa kayak bukan buat saya jadi, karena saya tahu nih kalau misalnya saya udah coba eksperimen berbagai macam kegiatan atau organisasi dan ada yang enggak cocok, ya udah saya tinggalkan jadi yang tersisa itu beneran yang saya bisa invest waktu, energi dan lainnya. Jadi setiap harinya juga kalau misalnya belajar atau berkembang itu enggak terasa kayak lagi belajar aja gitu.” Dan juga menurut mahasiswi bernama Anindhita Parasdy, seorang Mahasiswa berprestasi dan aktif lomba “Misalnya dulu PKM gitu, PKM itu jaraknya dari bikin proposal sampai presentasi di Timnas itu bisa 3-5 bulan dan itu benar-benar butuh waktu dan tenaga ekstra, karena bisa sampai tengah malam terus kadang harus mepet-mepet jam kuliah, harus ngambil-ngambil jam kuliah gitu jadi benar-benar enggak ada bahkan jarang banget ada waktu senggang.”

Pertanyaan yang kedua, Apa saja tanggung jawab dari mengikuti kegiatan mahasiswa tersebut? Bagaimana tingkat kesulitannya? Menurut seorang mahasiswa bernama, Alamdini “Semakin tinggi jabatannya semakin besar tanggung jawabnya terhadap organisasi yang akan dijalankan. Jadi dimulai dari Staff, itu biasanya semuanya dipukul rata jobdesnya masing-masing, dan ada juga tingkatan atasnya yaitu Bertanggung Jawab pada anggota-anggotanya, enggak ada lagi tingkatannya itu ketua dan wakil ketua, tingkatan itu bertanggung jawab keseluruhannya baik itu di kepala bidangnya maupun para stafnya, jadi memastikan semuanya berjalan sesuai rencana dari organisasi yang akan dijalankan.” Menurut mahasiswa bernama Ocky Jhon, “Tingkat kesulitannya sih lumayan sih ya, terutama ketika jadi staff, ketika kamu juga pernah ikut apa-apa. Misalkan dari maba kamu kan hitungannya baru semester 1 menuju

semester 2, di situ masih kelabakan gitu sebenarnya kayak, ini gimana ya? ini gimana ya? jadi kalau di bilang sulit ya sulit, cuman disuatu organisasi pasti ada yang namanya kakak tingkat, jadi kamu bisa untuk nanya-nanya ke mereka dan ngobrol, misalkan kayak acara nih, nah biasanya di acara itu ngapain aja? harus disiapin apa? nah itu bisa mempermudah banget sih ketika kita lagi kesulitan gitu.” Dan menurut Ketua BEM Kema Unpad 2022, Virdian Aurellio menjelaskan bahwa: Nah tapi kalau ditanya apa tugas utama, jawabannya berbeda-beda karena Departemen bironya ada beda-beda gitu kita sendiri punya yang tadi sekitar 13 Departemen dan 4 Biro yang sektornya beda-beda, tetapi secara umum tugasnya sama bagaimana setiap pengurus dan BEM Kema Unpad harus bisa memberikan pelayanan, pengabdian, pengembangan dan pengawalan berbagai isu kepada mahasiswa Unpad terlebih lagi kepada Unpad, Jawa Barat dan Indonesia.

Pertanyaan ketiga kepada Narasumber, Masalah apa yang seringkali terjadi ketika mengikuti kegiatan mahasiswa? Bagaimana cara penyelesaiannya? Menurut Ketua BEM Unpad 2022, Virdian Aurellio “Masalahnya pasti banyak yaa, kayak tiap organisasi beda-beda tapi biasanya yang sama tuh gini, saya sebagai pimpinan maupun staff-staf saya tidak dibayar ya, ada aja masalah yang kayak di hatinya mungkin ya kayak ‘ya aku kan enggak dibayar’ atau ‘capek-capek gitu, masa lu enggak mau berkorban, kita tuh sama-sama staff’ atau mungkin saya sendiri yang merasa ‘aduh kok enggak diapresiasi ya?’ Hal tersebut pasti banyak terjadi di berbagai organisasi mahasiswa dan karena tidak adanya kontrak ya, kan kalau misalnya kerja itu ada kontrak jadi gaji berapa, jam kerja berapa dan hak kewajibannya’ Menurut mahasiswa bernama Zahid Azmi Ibrahim, menjelaskan bahwa: Di lingkungan sekolah ataupun kuliah, saya rasa kayak tantangannya itu. Karena enggak semua orang itu ada di halaman yang sama, alias enggak semua orang juga punya target yang sama. Kalau misalnya orang udah kerja bayangan saya orang tuh kayak ngejar profit atau impact yang mau dikasih lewat bisnisnya kan, tapi kalau di organisasi mahasiswa kadang yang masuk juga orangnya tuh bermacam-macam, ada yang se-invested itu sama bidangnya, ada yang enggak, jadi kadang kita mau coba sesuatu yang agak ambisius tapi kita takut nanti orang enggak di halaman yang sama atau sebaliknya, juga ada program yang cukup ambisius tapi kita yang enggak cocok itu sama itu.

Aspek Ketiga: Benefit

Dalam aspek benefit ini, penulis akan menanyakan satu hal kepada narasumber tentang benefit apa saja yang didapatkan oleh mahasiswa ketika mengikuti organisasi mahasiswa.

Pertanyaannya: Apa saja benefit yang didapatkan dari mengikuti kegiatan mahasiswa? Menurut Ketua BEM Kema Unpad 2022, Virdian Aurellio “Ada kompetensi-kompetensi yang kita ingin capai terutama dari pengurus BEM Kema Unpad 2022, nah Pertama, kita pengen mereka punya kemampuan problem identification, jadi kemampuan mengidentifikasi; kedua, dengan kemampuan problem solving, jadi nggak cuman cukup identifikasi cuma dia harus punya solving. Tapi nggak cuman cukup di solving; Ketiga, dia harus bisa efektif communication story telling, jadi identifikasi, solving dan diceritakan atau dinarasikan. Kita juga pengen itu based on data, jadi harus bisa punya kompetensi decision sains. Keempat, kita juga pengen mereka ini enggak terhubung di dalam programnya aja, cuman ber ekspansi secara netral, sih kita pengen mereka punya kompetensi negotiation, understanding dan stakeholder. Jadi belajar negosiasi, belajar ada banyak kepentingan gimana mereka mau memposisikan diri, gimana mereka mencapai kepentingan BEM Kema secara baik dan secara Apik; Kelima, kita juga tentu pengen mereka punya kompetensi dan nilai integritas, yang mana di negeri ini menjadi mahal, di negeri kita cukup banyak orang keren dan hebat, tapi enggak punya integritas.” Menurut Ocky Jhon, “Karena saya tiga tahun menjabat sebagai wakil ketua BEM, di sana saya tuh sering buat sambutan, sering buat speech untuk gantiin Evan Ketua BEM. Hal itu berguna ketika kita presentasi, jadi kan ketika kita mau squishy di depan kita nggak mungkin tangan kosong, kita pasti persiapan dulu nih, kayak kita nyabut siapa, ada siapa aja tamunya dan segala macam. Begitupun ketika kita presentasi di depan orang, ketika presentasi di kantor, di mana aja pasti bisa ngebantu banget tuh skill presentasinya, jadi lebih baik gitu. Saya tuh pertama kali kerja, di konsultan di Dimensi Indonesia, kebetulan di sana itu lagi nyari orang bisa presentasi, karena saya sudah biasa ngomong di depan orang banyak, saya biasa menyelesaikan sesuatu di depan umum gitu, Alhamdulillah saya di terima di sana dan sebagai fresh graduate.” Mahasiswa bernama Satya Anggara menjelaskan bahwa: Gimana caranya berpikir kritis, enggak cuman tentang gimana cara saya bisa nemuin hal yang benar tapi juga mikir kira-kira apa sih dampaknya ketika perlu mengetahui ini dan melakukan hal-hal tertentu. Terus juga multitasking, dengan banyaknya kegiatan bahkan sampai menumpuk, udah pasti kita harus multitasking, terus dari kegiatan yang sifatnya mungkin harus ketemu orang banyak, memimpin orang banyak, udah pasti saya juga harus mengasah kemampuan manajer yang lebih luas, gak cuman ngatur waktu dan diri saya, tapi juga ngatur orang. Karena

kerjaannya dan kegiatannya itu beda-beda mau nggak mau kan juga gue dituntut untuk belajar cepat dan dari situ kemampuan otodidak saya juga pada akhirnya bakal terasa dan mungkin yang enggak kalah penting ya itu tentang pembacaan suasana sama empati. Itulah padangan mahasiswa-mahasiswi ataupun alumni yang sudah pernah mengikuti organisasi mahasiswa di Universitas mereka masing-masing terkait Modal, Effort dan Benefit.

Pandangan HR atau Recruiter terhadap Organisasi Mahasiswa

Selain menanyakan kepada mahasiswa-mahasiswi ataupun alumni, penulis juga akan menanyakan kepada satu narasumber yang telah bekerja di bidang HR atau Recruiter. Bagaimana pendapat HR atau Recruiter terhadap kegiatan mahasiswa. Narasumber nya yaitu Firdani Apriana, Ex. HR Satu Persen.

Pertanyaan yang pertama: Apa hal yang paling di cari dari fresh graduate? Firdani Apriana menjelaskan bahwa: Bicara yang dicari, kita hidup di era muka ya. Ini udah nggak asing pasti ya. Di sini dengan keadaan yang demikian atau mungkin teman-teman lebih familiar dengan fast space in payment. Sekarang segalanya harus cepat, kita harus bisa ngasih solusi yang cepat, ngasih informasi cepat, mengerjakan sesuatu yang cepat, jadi di luar skill-skill yang tadi saya mention, ada hal yang perlu untuk dikembangkan oleh para fresh graduate, yaitu agility. Agility itu apa? jadi kayak gimana kita bisa adept dengan keadaan yang terjadi sekarang, kita bisa adjust juga untuk bisa menyesuaikan dengan face pekerjaan gitu. Face work nya itu seperti apa, oh lagi ada yang butuh ini, lagi ada butuh itu, kita harus bisa belajar cepat gitu, kita harus bisa. Jadi enggak ada alasan kayak oh soal ini saya enggak ngerti dan sebagainya, ya cari tahu gitu kan. Kita harus bisa agility untuk bisa menyelesaikan pekerjaan kita dan juga kita harus bisa independen nah ini penting banget, mungkin enggak pernah bahkan jarang banget ditanamkan dimana-mana gitu ya, tapi independent berkaitan dengan drive kita, drive dalam bekerja itu penting banget, karena ketika kita masuk dunia kerja, kita nggak bisa ekspek tuh disuapin, ibaratnya ketika aku pengalamanku, masuk waktu magang, ketika aku kemudian masuk dunia kerja yang sesungguhnya gitu, segala-galanya aku harus bisa belajar sendiri, aku enggak bisa seat still nungguin senioriku ngajarin ‘nih kamu harus ngerjain ini caranya kayak gini’ enggak, mereka hanya ngasih tahu nih ‘portofolio kamu yang akan dikerjain itu, ini, ini, ini’ untuk misalnya detail seperti apa misalnya, aku yang harus lebih proaktif untuk bisa cari tahu sebenarnya ini tuh apa, aku harus ngerjainnya seperti apa, aku yang harus bisa lebih mandiri sesuai tadi aku mention kita harus bisa belajar lebih independent dan juga mendorong drive kita untuk bisa belajar mandiri belajar cepat dan juga mau untuk kerja keras seperti itu.

Pertanyaan yang kedua: Kalau dari perspektif HR, apa benefit terbesar yang didapatkan dari mengikuti kegiatan mahasiswa? Jawabnya: Kalau bicara soft skill yang didapatkan itu apa? ketika ikutnya di organisasi mahasiswa mungkin kalau bicara benefit secara finansial dan sebagainya gitu, tentu kalau organisasi mahasiswa mungkin harus ngeluarin uang, tapi kalau terkait dengan soft skill yang bisa kita pelajari adalah kita bisa belajar untuk mulai bekerjasama dengan orang lain atau bisa belajar juga terkait dengan leadership, kenapa? Karena begini, kalau kita di organisasi mahasiswa itu pasti kita lebih banyak memiliki pengalaman, itu bisa untuk menaiki jenjang karir dalam waktu yang relatif singkat gitu. Saya belajar dari leadership, beda dong kalau misalnya kita ikutnya langsung kerja dan sebagainya, mungkin untuk bisa naikin jenjang karir akan cukup lama dan leadership-nya dikembangkannya juga berbeda-beda. Jadi, satu: tadi terkait dengan belajar kerjasama tim work; kedua: leadership; ketiga: belajar tentang time management, karena selain punya kewajiban sebagai seorang mahasiswa dan di organisasi mahasiswa punya kewajiban, tanggung jawab, semuanya harus bisa membagi waktu, belum lagi kalau misalnya ada tugas dan lainnya. Pertanyaan yang ketiga: Apakah pengalaman-pengalaman tersebut bisa membantu membangun karier kedepan? Firdani Apriana memaparkan bahwa: Bisa banget, kenapa? Karena saya pernah jadi rekrutan juga, dari sudut pandang rekrutan, memang kita fresh graduate harus udah punya pengalaman magang ataupun fresh graduate harus sudah kerja, namanya juga fresh graduate ya, pasti kita semua paham, ya namanya seseorang baru lulus kuliah, pasti masih mencari pengalaman dan sebagainya. Dan pengalaman organisasi mahasiswa ini menurut saya salah satu yang bisa di consider dari pengalamannya mahasiswa. Karena ya memang selama berkuliah mungkin salah satu yang bisa dilakukan adalah organisasi mahasiswa, di luar itu mungkin masih banyak kegiatan lain yaitu akademik maupun non akademik, seperti kepanitiaan, ikut lomba, ikut bikin research, project dan lainnya.

IV. KESIMPULAN.

Jadi seorang mahasiswa harus aktif dimana? Jawabannya adalah tergantung. Semuanya itu bagus, tergantung konteks dan keadaan diri sendiri. Jadi silahkan dianalisis keadaan diri sendiri kayak gimana. Tapi kalau penulis boleh

beropini, penulis menyarankan untuk menghabiskan enam bulan sampai setahun pertama di kampus untuk organisasi mahasiswa, kalau nyaman ya silakan lanjutin buat belajar dan memperdalam soft skill di dunia yang memang ibaratnya nggak sekeras dunia kerja. Lalu di tahun pertama, kedua atau ketiga bisa apply magang, dengan bekal pengalaman dari ilmu kepanitiaan, organisasi mahasiswa dan lain sebagainya. Mahasiswa bisa juga berorganisasi sambil magang, karena organisasi mahasiswa punya resiko lebih rendah dibandingkan intensif yang lebih profesional, dan intensif itu harusnya bisa ngasih kesan yang lebih oke ke employer, jadi nanti ketika internship bagus maka jadi lebih untung juga buat diri sendiri, mungkin ada yang bilang ‘ah kok internship harus udah oke sih?’ ya enggak juga, bisa juga internship dengan kondisi nol besar ataupun tidak ada sama sekali, tapi bayangin kalau intern dan udah pengalaman organisasi, udah oke, nanti bakal punya probabilitas yang lebih tinggi untuk direkrut di perusahaan tersebut. Pada akhirnya memang semuanya diambil, tapi enam bulan pertama sampai setahun mungkin lebih merekomendasikan organisasi mahasiswa biar dapat temen, biar lebih balance juga. Setelah enam bulan, setelah setahun, lalu ikut internship sambil organisasi juga bisa, sambil lomba-lomba bisa, sambil ngapa-ngapain juga bisa, tapi sayang banget menurut penulis kalau mahasiswa enggak ikut organisasi ke mahasiswaan atau enggak magang juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., Asbari, M., Damayanti, M.S., 2023. Tiga Level Proses Belajar Efektif: Fundamental, Insightful Knowledge, Specific Skill. *Literaksi J. Manaj. Pendidik.* 01, 339–342.
- Alfina, Y. ., Asbari, M., & Habibah, S. (2023). Analisis Implementasi Pembelajaran Berbasis Neurosciencie. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 26–29. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i1.496>
- Alpiah, S., Asbari, M., Saputri, I. A., & Adilya, N. R. (2023). Oversharing: Urgensi Privasi di Era Digital. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 42–47. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i1.877>
- Amelinda, D., Asbari, M., & Hadisah. (2023). Transformasi Pendidikan PAUD dan Kesetaraan: Akselerasi Peningkatan dan Pendanaan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(6), 13–17. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i6.635>
- Anggini, I. D., Asbari, M., & Noor, S. P. (2023). Program Kampus Merdeka: Wadah Mahasiswa Berkreasi, Berinovasi, dan Berprestasi . *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(6), 39–42. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i6.445>
- Aprilyanti, S., Asbari, M., Supriyanti, A., & Fadilah, I. A. (2023). Catatan Pendidikan Indonesia: Evaluasi, Solusi, & Ekspektasi. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 31–34. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i2.940>
- Apriyani, A. ., Asbari, M. ., Zakiyah, M. L., & Nuraeny, I. (2023). Quo Vadis SMK Pusat Keunggulan?. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 30–33. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i1.801>
- Asbari, M., 2015. Fokus Satu Hebat. Penerbit Dapur Buku, Jakarta.
- Asbari, M., 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen. *J. Commun. Educ.* 13, 172–186.
- Aulia, N. ., Asbari, M., & Renawati. (2023). Kampus Merdeka Membentuk Generasi Unggul Menuju Tantangan Masa Depan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 38–41. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i1.848>
- Azzahra, G. F., Asbari, M., & Ariani, A. S. (2023). Pendidikan Multikultural: Menuju Kesatuan Melalui Keanekaragaman. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(6), 1–7. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i6.505>
- Azzahra, P. T., Asbari, M., & Nugroho, D. E. (2023). Urgensi Peran Generasi Muda dalam Meningkatkan Pendidikan Berkualitas. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 90–92. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i1.696>
- Candra, I. S., Asbari, M., & Rozikin, P. R. (2023). Konsep Eksosistem Pendidikan Merdeka: Perspektif Filosofis dan Praksis Najelaa Shihab. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(6), 89–92. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i6.839>

- Crisvin, Asbari, M., Chiam, J.V., 2023. Innovate to Liberate: Akselerasi Kreativitas Siswa dalam Pendidikan. *J. Inf. Syst. Manag.* 02, 8–12.
- Damayanti, D., & Asbari, M. (2023). Guru Penggerak: Pengembangan Pendidikan melalui Kepemimpinan Guru. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 5–10. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i2.895>
- Damiati, M., Junaedi, N. ., & Asbari, M. (2023). Prinsip Pembelajaran dalam Kurikulum Merdeka. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 11–16. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i2.922>
- Devi, S., Asbari, M., & Anggel, C. (2023). Kurikulum Merdeka yang Memerdekakan Manusia: Perspektif Munif Chatib. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 48–52. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i1.875>
- Fadhillah, M. ., Asbari, M., & Othaviani, E. M. . (2023). Merdeka Belajar: Solusi Revolusi Pendidikan di Indonesia. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 19–22. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i1.714>
- Fibrianto S. A. (2016). Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016 <https://jurnal.uns.ac.id/jas/article/view/18422>
- Kasanah U. Y. (2016). “AKU (MAHASISWA) DAN ORGANISASI” https://www.researchgate.net/publication/304451844_AKU_MAHASISWA_DAN_ORGANISASI
- Lestari, H., Asbari, M., Pratiwi, D. E., & Munawaroh, E. F. (2023). Generasi Muda Kok Takut Bersuara?. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 96–100. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i1.697>
- Limbong, A. M., & Asbari, M. . (2023). Transformasi Standar Nasional dan Akreditasi Pendidikan Tinggi. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 101–105. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i1.905>
- Nurhayati, S., Asbari, M., & Musfiroh, U. . (2023). Kampus dan Republik: Merawat Republik, Mengaktifkan Akal Sehat? . *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 93–95. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i1.910>
- Persen, S. (2023). Organisasi Mahasiswa: Udah Gak Laku? <https://youtu.be/Tv-ULQIAYko?si=hVzAJ0TV2FkNNZUF>
- Putri, S. A. ., Asbari, M., & Hapizi, M. Z. . (2023). Perkembangan Pendidikan Indonesia: Evaluasi Potensi Implementasi Merdeka Belajar. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 39–46. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i2.950>
- Ramadiana, D. N., Asbari, M., & Laksana, R. P. (2023). Asesmen Nasional: Tolok Ukur Kualitas Pendidikan Indonesia ?. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 17–22. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i2.896>
- Rizkianti, P. A., Asbari, M., Priambudi, N. P. ., & Asri, S. A. J. (2023). Pendidikan Indonesia Masih Buruk?. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 35–38. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i2.942>
- Sa’ad, I. M. (2019). Kuliah dan Organisasi https://books.google.co.id/books?id=XyCODwAAQBAJ&hl=id&redir_esc=y
- Shibab N. (2020). Surat Najwa Untuk Mahasiswa Baru <https://youtu.be/MHd7fvR8fnU?si=RVDc32eakX4Hk7Yq>
- Siringoringo, R., Asbari, M., Margareta, C., 2023. Strategi Pembelajaran Berdiferensi : Akselerasi Meningkatkan Potensi Peserta Didik. *J. Inf. Syst. Manag.* 02, 13–16.
- Sriyanti, S., Asbari, M., & Praptoyo. (2023). Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di Lingkungan Satuan Pendidikan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 85–89. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i1.924>
- Suryani K. N., Laksemini S. I. D. K., Ximenes M. (2019). Buku Ajar Perilaku Organisasi <https://books.google.co.id/books?id=gkvCDwAAQBAJ&hl=id>
- Syahbana, A., Asbari, M., Anggitia, V., & Andre, H. (2023). Revolusi Pendidikan: Analisis Kurikulum Merdeka Sebagai Inovasi Pendidikan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 27–30. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i2.935>