



PENGEMBANGAN KEMAMPUAN *MULTIPLE INTELLIGENCES* MAHASISWA PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM MELALUI ORGANISASI KEMAHASISWAAN INTRAKAMPUS

Fata Asyrofi Yahya

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Ponorogo, Indonesia

Email: fataasyrofi26@gmail.com

Fery Diantoro

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Ponorogo, Indonesia

Email: diantoro@iainponorogo.ac.id

Abstract

This research departs from the empirical problem that undergraduate graduates contribute to the high number of unemployed in Indonesia. Among the causes is that the curriculum in higher education is more oriented towards achieving academic achievement. This research aims to explain the management of intracampus student organization activity programs in developing students' multiple intelligences abilities and measure the success of intracampus organizations in developing students' multiple intelligences abilities at IAIN Ponorogo. The research method uses a phenomenological approach and the type of research is qualitative. Data collection was carried out by observation, interviews and documentation. Data analysis techniques include data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this research include: first, management of the multiple intelligences capability improvement program through the stages of planning, organizing, implementing and monitoring. Program planning is carried out at the beginning of the year through work meetings taking into account the results of the previous period's activity evaluation. Organization is carried out by delegating tasks and responsibilities to each division to prepare and carry out UKM activity programs in developing students' multiple intelligences. At the program implementation stage, the chairman moves the field coordinator, then down to the management and down to the members. Program supervision is carried out by the head of UKM and the supervisor of each UKM to ensure that all program activities run according to plan. Second, the UKMs that succeeded in achieving 85% of their members' activity were UKM Self-Defense and UKM Mapala Post. Then those who succeeded in changing the abilities of their members by 80% included UKM PSRM, UKM SEIYA, UKM UKI, UKM Martial Arts, UKM Sports, UKM LPM Al-Millah, and UKM KSR. Meanwhile, those who managed to get achievements in the competition for approximately three years were all UKM except UKM LPM Al-Millah, UKM Kopma, and UKM Bahasa.

Abstrak

Penelitian ini berangkat dari problem empiris bahwa lulusan sarjana menyumbang jumlah pengangguran yang tinggi di Indonesia. Diantara penyebabnya yaitu kurikulum di perguruan tinggi lebih berorientasi dalam pencapaian prestasi akademik. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengelolaan program kegiatan organisasi kemahasiswaan intrakampus dalam mengembangkan kemampuan multiple intelligences mahasiswa dan mengukur keberhasilan organisasi intrakampus dalam mengembangkan kemampuan multiple intelligences mahasiswa di IAIN Ponorogo. Metode penelitiannya menggunakan pendekatan fenomenologi dan jenis penelitiannya kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis datanya meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini diantaranya: pertama, pengelolaan program peningkatan kemampuan multiple intelligences melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan program dilakukan di awal tahun melalui rapat kerja dengan mempertimbangkan hasil evaluasi kegiatan periode sebelumnya. Pengorganisasian dilakukan dengan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab kepada setiap devisi untuk menyusun dan menjalankan program kegiatan UKM dalam pengembangan multiple intelligences mahasiswa. Pada tahap pelaksanaan program, ketua menggerakkan koordinator bidang, kemudian turun ke pengurus dan turun sampai ke anggota. Pengawasan program dilakukan oleh ketua UKM dan pembina setiap UKM untuk memastikan semua program kegiatan berjalan sesuai perencanaan. Kedua, UKM yang berhasil mencapai 85% menjaga keaktifan anggotanya adalah UKM Bela Diri dan UKM Mapala Pasca. Kemudian yang berhasil mengubah kemampuan anggotanya sebesar 80% diantaranya adalah UKM PSRM, UKM SEIYA, UKM UKI,

UKM Bela Diri, UKM Olahraga, UKM LPM Al-Millah, dan UKM KSR. Sedangkan yang berhasil mendapatkan prestasi dalam kompetisi perlombaan selama kurang lebih tiga ini adalah semua UKM kecuali UKM LPM Al-Millah, UKM Kopma, dan UKM Bahasa.

Keywords: Multiple Intelligences; Mahasiswa; Organisasi Kemahasiswaan

PENDAHULUAN

Penciptaan sumber daya manusia yang unggul menjadi kebutuhan setiap Negara dalam rangka percepatan pembangunan sebuah Negara. Diantara lembaga pendidikan yang dibentuk oleh pemerintah untuk memproduksi sumber daya manusia yang unggul adalah pendidikan tinggi, baik yang berbentuk sekolah tinggi, institut maupun universitas¹. Secara tertulis diantara tujuan pendidikan tinggi adalah mengembangkan potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa.²

Dari tujuan di atas, memang idealnya para lulusan dari pendidikan tinggi mampu berkarya sesuai dengan bidang keilmuan, minat dan bakat yang dimiliki sehingga mampu menunjukkan kemandirian serta kontribusinya terhadap bangsa dan Negara. Namun, nyatanya lulusan dari pendidikan tinggi masih menyumbang jumlah pengangguran yang tinggi. Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenaga Kerjaan (Kemenaker) Anwar Sanusi, menyatakan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (IPT) saat ini banyak dari jenjang pendidikan tinggi. Menurutnya bagi lulusan sekolah menengah ke bawah saat ini justru sudah banyak yang bekerja.³ Selain itu, informasi yang diunggah di surat kabar online Tempo.co menjelaskan bahwa Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan per Februari 2022, tingkat pengangguran Indonesia tercatat sebesar 5,83 persen dari total penduduk usia kerja 208,54 juta orang. Dari 5,83 persen tersebut hampir 14 persen adalah penduduk dengan lulusan jenjang diploma dan sarjana (S1).⁴

Kenyataan di atas tentunya sangat ironis sekali, status mahasiswa dengan masa pendidikan yang lebih lama dan komperhensif ternyata belum bisa menjamin kemandirian dan juga keterserapan mereka di dunia kerja⁵. Menurut Daniel sebagaimana pendapatnya dikutip oleh Fitri, bahwa diantara penyebab pengangguran dari para sarjana setidaknya ada tiga, yaitu pola pikir lulusan sarjana kebanyakan bermental pencari kerja dan bukan pencipta kerja, adanya ketidaksesuaian antara bidang keahlian dengan kebutuhan lapangan kerja dan sistem pendidikan di perguruan tinggi lebih berorientasi dalam pencapaian prestasi akademik.⁶ Padahal di era global saat ini mahasiswa perlu membekali dirinya dengan berbagai keahlian, keterampilan, bakat dan minat sesuai potensi yang dimilikinya.

Sebagai observasi awal, penulis juga mencoba bertanya di beberapa kelas kepada para mahasiswa terkait dengan potensi kecerdasan apa yang kira-kira mereka miliki di dalam diri mereka sehingga

¹ Lukman Hakim and Rahmi Faradisya Ekapti, "Penguatan Pendidikan Pancasila Sebagai Jatidiri, Refleksi, Dan Tantangan Dalam Membatasi Paham Radikalisme Mahasiswa Di Perguruan Tinggi Islam Ponorogo," *Muslim Heritage* 4, no. 2 (2019), <https://jurnal.iaiponorogo.ac.id/index.php/muslimheritage/article/view/1850>.

² Pemerintah Republik Indonesia, "Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi," *Jakarta (ID): Sekretariat Negara*, 2012, 130.

³ Rahel Narda Chaterine Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "Kemenaker Sebut Pengangguran Terbuka Banyak dari Lulusan Perguruan Tinggi", Klik untuk baca: [https://nasional.kompas.com/read/2021/07/06/15171381/kemenaker-sebut-pengangguran-terbuka-banyak-darRahel Narda Chaterine, "Kemenaker Sebut Pengangguran Terbuka Banyak Dari Lulusan Perguruan Tinggi,"](https://nasional.kompas.com/read/2021/07/06/15171381/kemenaker-sebut-pengangguran-terbuka-banyak-darRahel%20Narda%20Chaterine,%20%22Kemenaker%20Sebut%20Pengangguran%20Terbuka%20Banyak%20Dari%20Lulusan%20Perguruan%20Tinggi,%22%22%22) *Https://Nasional.Kompas.Com/*, July 6, 2021.

⁴ Devy Ernis, "14 Persen Pengangguran Lulusan Diploma Dan Sarjana, Mengapa?," *Https://Tekno.Tempo.Co/*, June 21, 2022, <https://tekno.tempo.co/read/1604006/14-persen-pengangguran-lulusan-diploma-dan-sarjana-mengapa>.

⁵ Aba Agil Aziz et al., "Rasionalitas Epistemik Dalam Pendidikan Islam Dengan Perspektif Historis Untuk Membangun Moderasi Beragama Di Indonesia," *Muslim Heritage* 8, no. 1 (2023): 7–15, <https://jurnal.iaiponorogo.ac.id/index.php/muslimheritage/article/view/5846>.

⁶ F. Oviyanti, *Peran Organisasi Kemahasiswaan Intrakampus Dalam Mengembangkan Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa*. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (1), 2016, 62.

penting untuk dikembangkan. Namun mayoritas mahasiswa menjawab tidak tahu bakat kecerdasan apa yang mereka miliki. Para mahasiswa menganggap kecerdasan itu biasanya hanya berupa logis matematis misalnya, sehingga orang yang dianggap cerdas itu hanya yang pandai matematika.⁷ Padahal sebenarnya menurut Howard Gardner, manusia itu memiliki berbagai macam potensi kecerdasan yang ada dalam dirinya yang disebut dengan “kecerdasan majemuk” (multiple intelligence), diantaranya adalah kecerdasan verbal-linguistik, logika- matematik, visual-spasial, musik, kinestetik-jasmaniah, intrapersonal, interpersonal, naturalis dan eksistensial.⁸

Dalam konteks pendidikan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam, selain bidang akademis yang diperoleh di dalam kelas, mahasiswa juga perlu melihat bakat kecerdasan yang dimilikinya kemudian untuk dikembangkan. Diantara wadah pengembangan kecerdasan tersebut di perguruan tinggi adalah organisasi mahasiswa, dimana diantara fungsinya adalah mengembangkan bakat dan minat mahasiswa yang peraturan pelaksanaannya diatur di statuta perguruan tinggi masing-masing.⁹ Organisasi mahasiswa di Indonesia ada dua, yaitu organisasi mahasiswa intrakampus dan ekstrakampus.¹⁰ Untuk mahasiswa intrakampus sebagaimana peraturan dari Diktis Kementerian Agama pasal 4, terdapat tiga bentuk di dalamnya, diantaranya yaitu Senat Mahasiswa, Dewan Eksekutif Mahasiswa dan Unit Kegiatan Mahasiswa.¹¹

Dalam konteks penelitian ini, penulis fokus pada Unit Kegiatan Kemahasiswaan (UKM) yang diambil untuk dijadikan obyek penelitian kaitannya dengan perannya dalam membentuk kemampuan multiple intelligences mahasiswa di IAIN Ponorogo. Terdapat sebelas UKM yang ada di IAIN Ponorogo, diantaranya adalah UKM Paguyuban Seni Reog Mahasiswa (PSRM) Watoe Dhakon, UKM Bela Diri, UKM Olahraga, UKM Unit Kegiatan Keislaman (UKI) Ulin Nuha, UKM Lembaga Pers Mahasiswa (LPM) al-Millah, UKM Korps Suka Rela (KSR), UKM Mapala Pasca, UKM Seni Budaya (SEIYA), UKM Pramuka, UKM Bahasa, dan UKM Koperasi Mahasiswa (KOPMA). Diantara masing-masing UKM tersebut mempunyai berbagai kegiatan untuk mengasah bakat dan minat mahasiswa, sebagaimana hasil wawancara dengan ketua UKM UKI berikut:

UKM UKI memiliki berbagai kegiatan pak, untuk mengaktualisasikan bakat teman-teman mahasiswa, seperti kajian kitab, pelatihan seni baca al-Qur’an, pelatihan seni hadroh dll”. Selain itu kita juga beberapa kali mendapatkan prestasi dalam beberapa perlombaan seperti seni hadroh, musabaqoh qiratul qur’an dan juga musabaqoh syarhul qur’an.¹²

Selain itu penulis juga menelusuri berbagai kegiatan di UKM Pramuka melalui salah satu dosen pembinanya, bapak Arif Rahman Hakim. Beliau menjelaskan diantara kegiatan yang aktif dilaksanakan di UKM Pramuka seperti bakti sosial, latihan gabungan antar perguruan tinggi, temu rencana se-eks Sunan Ampel dan lain-lain. Dari berbagai kegiatan tersebut membuat beberapa anggota UKM pramuka semakin aktif dalam kegiatan-kegiatan sosial di masyarakat karena terbiasa berinteraksi dengan orang lain.¹³

Dari observasi awal tersebut, penulis ingin menelusuri lebih jauh diantara kegiatan-kegiatan yang ada di UKM di IAIN Ponorogo kaitannya dengan perannya dalam membentuk kemampuan *multiple intelligences* mahasiswa, karena sementara ini belum terpetakan dengan jelas kegiatan apa saja yang ada di masing-masing UKM dalam perannya membentuk berbagai macam kemampuan multiple intelligences mahasiswa di IAIN Ponorogo. Yang artinya penelitian ini memiliki kontribusi untuk memetakan kegiatan-kegiatan sesuai dengan macam kemampuan multiple inteligenes. Selain itu, hasil

⁷ Hasil wawancara dan observasi pada tanggal 2 April 2021 terhadap mahasiswa PAI dan PGMI di kelas.

⁸ Howard E. Gardner, *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century* (Hachette UK, 2000).

⁹ Indonesia, “Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.”, 133.

¹⁰ Oviyanti, *Peran Organisasi Kemahasiswaan Intrakampus Dalam Mengembangkan Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa. El-Idare*, 67.

¹¹ Bahrul Hayat, “Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Perguruan Tinggi Agama Islam” (Direktur Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama Republik Indonesia, 2007).

¹² Hasil Wawancara dengan Labib Suhaili ketua UKI Ulin Nuha pada tanggal 4 November 2021.

¹³ Wawancara dengan bapak Arif Rahman Hakim Pembina UKM Pramuka pada tanggal 19 November 2021.

penelitian ini bisa digunakan untuk pengembangan program studi (Prodi) dalam aspek peningkatan prestasi mahasiswa yang menjadi salah satu indikator penilaian akreditasi.¹⁴ Hasil penelitian ini juga akan memudahkan mahasiswa memilih UKM sesuai dengan bakat *multiple intelligences* yang dimilikinya.

PENGELOLAAN PROGRAM KEGIATAN ORGANISASI KEMAHASISWAAN INTRAKAMPUS DALAM MENGEMBANGKAN *MULTIPLE INTELLIGENCES* MAHASISWA

Sub bab ini merupakan analisis hasil pengelolaan program kegiatan UKM IAIN Ponorogo dalam pengembangan *multiple intelligences* mahasiswa. Pengelolaan yang dilakukan akan mengantarkan pada keberhasilan tujuan organisasi untuk membentuk dan mengembangkan *multiple intelligences* mahasiswa atau anggota. UKM harus memastikan program yang dilakukan dapat mengembangkan dan membentuk *multiple intelligences* anggota. Karena masing-masing individu (anggota) memiliki potensi kecerdasan yang beranekaragam (*multiple intelligences*) pada dirinya maka kecerdasan yang dimiliki oleh individu tersebut membutuhkan aktifasi dan pengembangan untuk menunjukkan kualitas kepribadian yang tinggi.¹⁵ Pengembangan potensi kecerdasan tersebut dapat dilakukan dengan kegiatan yang berjalan secara intensif dan berkesinambungan.

Diantara kegiatan yang dapat menunjang pengembangan potensi *multiple intelligences* adalah melalui program kegiatan yang dilaksanakan oleh UKM. Dimana UKM memiliki peran dan fungsi yang sangat signifikan untuk membantu mahasiswa mengembangkan potensinya selain melalui bangku perkuliahan¹⁶. UKM yang termasuk bagian dari organisasi intra kampus merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi.¹⁷

Kegiatan UKM merupakan kegiatan yang terorganisir sehingga kegiatan yang dilakukan bisa efektif untuk dapat membantu mengembangkan potensi *multiple intelligences* yang dimiliki oleh mahasiswa. Oleh karenanya untuk mencapai kegiatan tersebut membutuhkan strategi pengelolaan yang dikemas dalam bentuk manajemen organisasi. Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi harus diimbangi dengan penerapan fungsi manajemen dengan baik pula. Fungsi manajemen merupakan elemen dasar yang melekat dalam proses manajemen organisasi dan sebagai panduan manajer atau pengurus dalam melaksanakan fungsi organisasi.¹⁸ Fungsi-fungsi manajemen yang dapat diterapkan untuk menjalankan roda organisasi dan mengelola kegiatan UKM yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan.¹⁹

Pengelolaan program kegiatan dalam pengembangan *multiple intelligences* mahasiswa yang dilakukan oleh UKM IAIN Ponorogo dengan pendekatan fungsi-fungsi manajemen sebagaimana paparan data hasil penelitian telah terlaksana dan dilakukan sesuai dengan tahapan fungsi manajemen. Mulai dari perencanaan program yang dilakukan di awal tahun melalui rapat kerja dengan mempertimbangkan dan mendasarkan pada hasil evaluasi kegiatan periode sebelumnya. Pada proses perencanaan, ada banyak pihak yang dilibatkan diantaranya pengurus inti seperti ketua, sekretaris dan bendahara, serta

¹⁴ “Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Mekanisme Akreditasi Untuk Akreditasi Yang Dilakukan Oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi” (BAN PT, 2020).

¹⁵ Seana Moran, “Why Multiple Intelligences,” *Multiple Intelligences around the World*, 2009, 365–73.

¹⁶ Ahmadi Ahmadi, Yayah Chairiyah, and Safruddin Al Baqi, “Perubahan Kurikulum Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Lembaga Pendidikan Islam,” *Muslim Heritage* 6, no. 2 (2021): 219–37, <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/muslimheritage/article/view/3373>.

¹⁷ Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia, “Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Di Perguruan Tinggi” (1998).

¹⁸ Cipta Pramana et al., *Dasar Ilmu Manajemen*, ed. Harini Fajar Ningrum (Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia, 2021), 59.

¹⁹ Najah Najah, Dadi Setiadi, and Fahrudin Fahrudin, “Development of Human Resources Management in Increasing the Quality of Education Reviewing from Planning Aspects,” *International Journal of Social Science Research and Review* 5, no. 7 (July 18, 2022): 82–88.

anggota UKM yang membawahi semua divisi yang ada, dimana mereka semua adalah anggota aktif yang semester sebelumnya sebagai peserta program kegiatan yang telah terlaksana. Dengan demikian mereka akan tahu aspek apa saja yang perlu diperbaiki dari program-program kerja sebelumnya.

Berdasarkan data tersebut, maka dalam proses perencanaan program, setiap UKM menggunakan pendekatan partisipatif dengan melibatkan semua anggota dalam menyusun program kerjanya. Menurut Nichols, perencanaan partisipatif ini penting untuk dilakukan sehingga mampu untuk memberdayakan anggota organisasi dengan melibatkan mereka dalam mengambil keputusan yang penting.²⁰ Selain itu, dalam proses perencanaan program, hal yang penting untuk dilakukan adalah melihat hasil evaluasi pelaksanaan dan ketercapaian program di tahun sebelumnya sehingga program kerja yang direncanakan benar-benar efektif untuk dilaksanakan kembali.²¹ Dalam hal ini program yang mendukung untuk pengembangan *multiple intelligences* mahasiswa yang efektif dilakukan di tahun sebelumnya maka tetap diprogramkan di tahun mendatang dan program yang tidak efektif untuk pengembangan *multiple intelligences* mahasiswa maka perlu untuk dipertimbangkan kembali.

Sedangkan proses pengorganisasian dilakukan dengan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab kepada divisi atau bagian yang ada dalam organisasi untuk menyusun dan menjalankan program kegiatan UKM dalam pengembangan *multiple intelligences* mahasiswa. Pendelegasian tugas dan tanggung jawab ini menyesuaikan pedoman diskripsi tugas atau *job description* yang dimiliki oleh masing-masing UKM. Diego Stea dkk menjelaskan bahwa pendelagasian tugas dan wewenang terhadap bawahan ini mempunyai dampak yang positif dalam organisasi, diantaranya yaitu para anggota organisasi menjadi lebih termotivasi untuk menjalankan program karena merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, para anggota lebih memahami perkembangan dari divisinya masing-masing sehingga tahu strategi apa yang harus dilakukan.²²

Untuk tahapan penggerakan dan pelaksanaan kegiatan untuk mewujudkan kegiatan pengembangan *multiple intelligences* di UKM IAIN Ponorogo tergambar pada bagaimana upaya pengurus untuk memastikan terlaksananya kegiatan yang dapat mengembangkan *multiple intelligences* mahasiswa sebagai anggota UKM. Mulai dari ketua menggerakkan koordinator bidang atau devisi, kemudian turun ke pengurus dan turun sampai ke anggota. Serta untuk memastikan seluruh program kegiatannya sesuai dengan tujuan yang diharapkan dan juga memberi dampak pengembangan *multiple intelligences*, UKM IAIN Ponorogo selalu melibatkan peran pembina organisasi dan pembimbing UKM. Peran ini dilakukan untuk memberikan pengawasan terhadap kegiatan yang akan dan yang telah dilaksanakan.

Pada tahap pelaksanaan program ini, ketua UKM tidak cukup hanya memposisikan dirinya sebagai pengawas program setelah memberikan mandat serta wewenang ke setiap ketua divisi organisasi. Menurut Hales, dari hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa peran pimpinan puncak dalam sebuah organisasi seharusnya sudah bergeser dari peran pengawasan menjadi peran kepemimpinan/koordinator tim di setiap bagian organisasi. Peran pengawasan yang hanya mengontrol kinerja dari bawahan seharusnya diimbangi dengan tugas managerial yang melekat, seperti mengontrol keberlangsungan setiap program, menerjemahkan strategi menjadi aksi nyata dan memantau proses manajemen di setiap unit atau divisi.²³ Peran tersebut penting untuk dilakukan oleh setiap pimpinan utama secara stabil dan konsisten sehingga dapat memperkuat tugas pengawasan dan sekaligus memperluas tanggung jawab managerialnya.

²⁰ Laura Nichols, "Participatory Program Planning: Including Program Participants and Evaluators," *Evaluation and Program Planning* 25, no. 1 (February 1, 2002): 1–14.

²¹ Dean T. Spaulding, *Program Evaluation in Practice: Core Concepts and Examples for Discussion and Analysis* (John Wiley & Sons, 2013).

²² Diego Stea, Kirsten Foss, and Nicolai J. Foss, "A Neglected Role for Organizational Design: Supporting the Credibility of Delegation in Organizations," SSRN Scholarly Paper (Rochester, NY, October 28, 2015).

²³ Colin Hales, "Rooted in Supervision, Branching into Management: Continuity and Change in the Role of First-Line Manager," *Journal of Management Studies* 42, no. 3 (2005): 471–506. as a consequence of radical organizational change, the role of first-line manager (FLM)

UKM IAIN Ponorogo juga tidak melepaskan aktivitas evaluasi program kegiatan mulai dari yang jangka pendek maupun yang jangka menengah dan panjang. Dalam evaluasinya setiap UKM melihat ketercapaian setiap program yang dilaksanakan, bagaimana proses pelaksanaannya dan hambatan apa saja yang dihadapi. Oleh karena itu, secara manajerial UKM IAIN Ponorogo telah menciptakan program kegiatan yang telah tersusun dengan baik guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Model evaluasi yang dilakukan di setiap UKM dapat diklasifikasikan dalam model evaluasi illuminasi, dimana dalam proses evaluasinya mencakup pada aspek; 1) perkembangan setiap program; 2) pelaksanaan program; 3) hasil dari pelaksanaan program; dan 4) hambatan-hambatan yang ditemukan.²⁴Selain itu, ada beberapa model evaluasi yang bisa diterapkan dalam pelaksanaan evaluasi program supaya menghasilkan rekomendasi yang efektif untuk pengembangan program selanjutnya. Diantaranya yaitu Discrepancy Model (Provus), CIPP Model (Daniel Stufflebeam's), Responsive Evaluation Model (Robert Stake's), Formative-Sumative Evaluation Model (Michael Scriven's), Measurement Model (Edward L. Thorndike dan Robert L. Ebel), Goal Free Evaluation Approach (Michael Scriven's).²⁵

Dalam hal pengembangan strategi pengelolaan program kegiatan dalam pengembangan *multiple intelligences* mahasiswa, masing-masing UKM IAIN Ponorogo untuk lebih memahami manfaat program kegiatan yang telah diprogramkannya terutama yang bermanfaat dalam mengembangkan dan membentuk *multiple intelligences* anggota, UKM IAIN Ponorogo dapat melakukan langkah sebagaimana menurut Wahyudi, yaitu dengan memberdayakan seluruh *multiple intelligences* dalam setiap program kegiatan dan mengutamakan pencapaian setiap program kegiatan dengan kecerdasan yang lebih terlihat dominan pada masing-masing anggota.²⁶

Sedangkan pengelolaan dengan mengutamakan pencapaian setiap program kegiatan dengan kecerdasan yang lebih terlihat dominan pada masing-masing anggota, dilakukan jika pengurus telah memahami kecerdasan yang dimiliki oleh masing-masing anggotanya, karena pada prinsipnya anggota atau mahasiswa memiliki satu kecerdasan yang dominan dari kecerdasan-kecerdasan yang lain. Jadi untuk mengembangkan kecerdasan yang dominan yang dimiliki oleh anggota maka pengurus harus memberikan kesempatan yang lebih kepada anggota untuk mengasah kecerdasan yang dimiliki dengan kegiatan yang dikuasainya.

Kegiatan inti dari program kegiatan berbasis *multiple intelligences* merupakan kegiatan dengan menerapkan strategi-strategi yang menstimulus kecerdasan individu.²⁷ Penerapan *multiple intelligences* dalam kegiatan yang ideal mengharuskan program kegiatan yang dapat menjalin kerjasama antara pengurus dan anggota, sehingga dengan terciptanya kondisi yang saling menguntungkan dan mendukung antara keduanya, akan sangat berpengaruh terhadap hasil dari tujuan kegiatan yang diharapkan.

KEBERHASILAN ORGANISASI KEMAHASISWAAN INTRAKAMPUS DALAM MENGEMBANGKAN *MULTIPLE INTELLIGENCES* MAHASISWA

Untuk mengukur dan menilai keberhasilan setiap UKM ini, maka penulis telah membuat alat ukur yang berbasis teori sehingga bisa dipertanggungjawabkan secara akademik. Alat ukur tersebut penulis pinjam dan rekonstruksi dari metode pengukuran dalam keberhasilan pendidikan karakter. Hal ini penulis anggap relevan karena sama-sama digunakan dalam pengukuran peningkatan kemampuan (*increased ability*). Adapun teknik mengukurnya yaitu dengan melihat dari segi proses dan hasil. Dalam segi proses

²⁴ Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo and Agus Salim Salabi, "Model Evaluasi Dan Instrumen Program Pendidikan Pelatihan Di Lembaga Pendidikan Islam," *IDARAH/ Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan* 5, no. 2 (2021): 101–17.

²⁵ Agustanico Dwi Muryadi, "Model Evaluasi Program Dalam Penelitian Evaluasi," *Jurnal Ilmiah Penjas (Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran)* 3, no. 1 (2017).

²⁶ Dedi Wahyudi and Tuti Alafiah, "Studi Penerapan Strategi Pembelajaran Berbasis Multiple Intelligences Dalam Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam," *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam* 8, no. 2 (2016): 255–82.

²⁷ Eriani and Ahmad Soleh Rambe, "Manajemen Pembelajaran Berbasis Multiple Intelligences Di PAUD Terpadu 'Aisyiyah Nur'aini Yogyakarta," *Tarbiyah Bil Qalam: Jurnal Pendidikan, Agama Dan Sain* 4, no. 2 (January 11, 2020): 17–24.

bisa dikatakan suatu program itu berhasil jika keaktifan anggotanya dalam mengikuti berbagai kegiatan yang telah diagendakan sebanyak 85%. Sedangkan dalam segi hasil, program kegiatan tersebut berhasil jika mampu mengubah kemampuan anggotanya sebesar 80%.²⁸ Selain itu dalam segi hasil, penulis menambahkan satu lagi indikator keberhasilannya, yaitu pencapaian prestasi dalam setiap kompetisi yang diikuti. Dalam konteks penelitian ini, maka yang menjadi obyek pengukuran yaitu setiap UKM berikut program kerjanya dalam membentuk berbagai aspek *multiple intelligence* para anggotanya. Peran UKM sebagai organisasi mahasiswa ini sangat penting sebagai wadah aktualisasi bakat minat mahasiswa di perguruan tinggi. Sudah banyak penelitian yang membuktikan peran UKM ini untuk meningkatkan berbagai aspek kemampuan mahasiswa, baik dari aspek sikap, pengetahuan, maupun ketrampilannya.²⁹ Namun belum ada yang meneliti perannya dalam pembentukan berbagai kemampuan mahasiswa dalam kaca mata *multiple intelligence*. Maka dalam penelitian ini akan menyajikan kekosongan hal itu.

Berdasarkan paparan data hasil lapangan di atas dapat diketahui bahwa keberhasilan setiap UKM yang ada di IAIN Ponorogo dalam membentuk *multiple intelligence* anggotanya pada aspek proses, hasil, dan prestasinya ditemukan hasil yang berbeda-beda. Pertama dalam segi proses, dari 11 UKM yang menunjukkan keaktifan mahasiswanya mencapai 85% hanya dua UKM, yaitu UKM Bela Diri dan Mapala Pasca. Dari sini dapat disimpulkan bahwa problem yang dihadapi sebagian besar UKM ini yaitu menurunnya keaktifan anggota dalam mengikuti program-program kegiatan yang telah diagendakan.

Untuk menanggulangi terjadinya hal serupa, sebuah organisasi penting untuk memperhatikan manajemen organisasinya, khususnya pada aspek komunikasi organisasi.³⁰ Bisa jadi selama ini yang terjadi aspirasi dari anggota tidak didengar, adanya sekat antara pimpinan dan anggota, gaya kepemimpinan yang otoriter dan lain sebagainya. Untuk itu pemimpin organisasi khususnya, harus memahami betul dan membangun komunikasi organisasi yang baik. Komunikasi organisasi sendiri dapat diartikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari organisasi tersebut.³¹ Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa komunikasi organisasi berperan dalam membentuk serta memelihara organisasi.

Dalam melakukan komunikasi organisasi, khususnya pemimpin organisasi perlu juga mempelajari terkait dengan hukum atau kaidah komunikasi yang efektif. Diantara kaidahnya yaitu:³² *respect* (menghargai orang lain), *emphaty* (mampu menempatkan diri pada posisi dan keadaan orang lain), *audible* (pesan yang disampaikan bisa didengar dan diterima dengan baik oleh orang lain), *clarity* (pesan yang disampaikan jelas sehingga tidak menimbulkan interpretasi orang lain), *humble* (sikap rendah hati).

Pembahasan selanjutnya mengenai pengukuran keberhasilan UKM di IAIN Ponorogo pada aspek hasil, maksudnya hasil dalam perubahan kemampuan anggota UKM pada aspek *multiple intelligence* yang dimiliki. Berdasarkan teori tentang pengukuran keberhasilan program pengembangan sikap, dikatakan berhasil jika adanya perubahan obyek pelaksanaan program sebesar 80%. Berdasarkan hasil data di lapangan dapat diketahui bahwa tidak semua UKM yang ada dari 11 UKM yang mampu mengoptimalkan kemampuan anggotanya pada aspek *multiple intelligence*. Diantara yang berhasil

²⁸ H. E. Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter*, Cet. Ke-3 (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).

²⁹ Basri Basri and Nawang Retno Dwiningrum, "Peran Ormawa Dalam Membentuk Nilai-Nilai Karakter Di Dunia Industri (Studi Organisasi Kemahasiswaan Di Politeknik Negeri Balikpapan)," *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan Dan Keagamaan* 15, no. 01 (2020): 139–58; Muslim Aziz, "Peran Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Bela Diri Dalam Membentuk Karakter Pada Anggota (Studi Kasus Pada UKM Bela Diri Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) Di STAIN Ponorogo)." (PhD Thesis, STAIN Ponorogo, 2015); Neneng Triuspita and Brata Adisurya, "Internalisasi Nilai-Nilai Hukum Melalui Unit Kegiatan Mahasiswa Sebagai Wahana Meningkatkan Kesadaran Hukum Mahasiswa," *Mores: Jurnal Pendidikan Hukum, Politik, Dan Kewarganegaraan* 1, no. 1 (2020): 51–68.

³⁰ Melia Melia and HH Daniel Tamburian, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Koneksi* 2, no. 2 (2019): 441–48; Zareen Husain, "Effective Communication Brings Successful Organizational Change," *The Business & Management Review* 3, no. 2 (2013): 43.

³¹ Sitti Roskina Mas dan Ikhfan Haris et al., *Komunikasi Dalam Organisasi (Teori Dan Aplikasi)* (Gorontalo: UNG Press, 2020).

³² Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter*.

memberi wadah pengembangan *multiple intelligence* dengan maksimal anggotanya ada 7 UKM, diantaranya adalah UKM Reog, UKM SEIYA, UKM UKI, UKM Bela Diri, UKM Olahraga, UKM LPM Al-Millah, dan KSR. Untuk UKM Reog, UKM SEIYA, UKM Bela Diri, UKM Olahraga, dan UKM LPM Al-Millah mereka mampu membawa perubahan untuk anggotanya dalam mengembangkan kemampuannya pada berbagai aspek *multiple intelligence* sebesar 100%, artinya semua yang aktif ikut program-program kegiatan yang sudah diagendakan berhasil memaksimalkan potensinya. Sedangkan untuk UKM UKI dan UKM KSR masing-masing mampu mengubah kemampuan anggotanya dalam aspek *multiple intelligence* sebesar 80% dari anggota yang aktif.

Sedangkan beberapa UKM yang belum bisa mencapai angka 80% dalam merubah kemampuan anggotanya, bukan berarti UKM tersebut gagal dalam menjalankan program-program kerjanya. Karena pasti ada diantara mereka yang berhasil mengasah berbagai kemampuannya dalam aspek *multiple intelligence*, hanya saja dalam penelitian ini berdasarkan teori yang digunakan UKM tersebut belum berhasil secara optimal merubah kemampuan anggotanya karena belum mencapai minimal 80%. Dari hasil penelitian ini nantinya bisa dijadikan bahan evaluasi dalam perbaikan program di beberapa UKM tersebut.

Untuk memperbaiki kondisi di atas, menurut penulis ada dua hal yang perlu dilakukan. *Pertama*, hendaknya setiap UKM memahami kembali tentang peran penting UKM dalam pengembangan *multiple intelligence* mahasiswa. *Kedua*, setiap UKM memetakan pengembangan program kerjanya berdasarkan aspek-aspek *multiple intelligence*. Berkaitan dengan langkah yang pertama perlu diketahui bahwa lulusan dari perguruan tinggi saat ini masih menyumbang jumlah pengangguran yang tinggi.³³ Diantara penyebab pengangguran dari para sarjana setidaknya ada tiga, yaitu pola pikir lulusan sarjana kebanyakan bermental pencari kerja dan bukan pencipta kerja, adanya ketidaksesuaian antara bidang keahlian dengan kebutuhan lapangan kerja dan sistem pendidikan di perguruan tinggi lebih berorientasi dalam pencapaian prestasi akademik.³⁴ Dalam konteks itulah maka UKM penting untuk hadir sebagai wadah pengembangan *multiple intelligences* mahasiswa di kampus.

Kemudian langkah kedua terkait dengan solusi UKM atas problem minimnya ketercapaian perubahan kemampuan pada anggotanya adalah dengan memetakan pengembangan program kerjanya berdasarkan aspek-aspek *multiple intelligence*. Hal ini penting supaya salah satu tujuan dari program kerjanya itu jelas, yaitu untuk mewadahi pengembangan *multiple intelligence* mahasiswa. Setelah tujuan ditentukan, kemudian setiap UKM mulai menyusun program kerjanya dan difokuskan untuk memaksimalkan bakat dan minat yang ada dalam cakupan *multiple intelligence*.

Pembahasan yang terakhir mengenai pengukuran keberhasilan UKM di IAIN Ponorogo pada aspek prestasi yang pernah diraih. Berdasarkan data yang didapatkan bahwa hampir seluruh UKM yang ada dalam kurun waktu 3 tahun ke belakang ini pernah mendapatkan prestasi dalam perlombaan, kecuali 3 UKM yang sama sekali tidak punya prestasi lomba, diantaranya yaitu UKM LPM, UKM Kopma, dan UKM Bahasa. Kemudian secara berturut-turut peraih terbanyak prestasinya dalam kurun waktu 3 tahun ini yaitu: 1) UKM Pramuka dengan perolehan 10 prestasi. 2) UKM UKI dengan memperoleh 7 prestasi. 3) UKM Reog dan UKM SEIYA sama-sama mendapatkan 5 prestasi. 4) UKM Bela diri mampu mendapatkan 3 prestasi 5) UKM KSR dengan peraih 2 prestasi. 6) UKM Mapala dan Olga masing-masing mendapatkan 1 prestasi.

Dengan melihat urutan hasil prestasi yang dicapai seluruh UKM di atas, maka bisa disimpulkan bahwa semakin banyak mendapatkan prestasi maka semakin tinggi juga keberhasilan UKM dalam membentuk anggota-anggotanya menjadi orang-orang yang kompeten di bidang bakat dan minatnya masing-masing sehingga mampu bersaing dengan orang lain. Namun melihat beberapa UKM belum bisa mendapatkan prestasi dan juga beberapa hanya mendapatkan prestasi yang sedikit, maka perlu

³³ “Kemenaker Sebut Pengangguran Terbuka Banyak Dari Lulusan Perguruan Tinggi”; “14 Persen Pengangguran Lulusan Diploma Dan Sarjana, Mengapa?”

³⁴ F. Oviyanti, *Peran Organisasi Kemahasiswaan Intrakampus Dalam Mengembangkan Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa*. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (1), 2016, 62.

dicarikan solusi dari permasalahan tersebut. Diantaranya yang bisa diupayakan yaitu membuat program pembinaan. Maksud pembinaan di sini dikhususkan kepada anggota UKM yang potensi untuk diikuti dalam kompetisi perlombaan. Tentunya tujuan khusus pembinaan ini untuk mempersiapkan betul kompetensinya dalam hal ini yang berkaitan dengan *multiple intelligences*. Henny dan Irawan menyebutkan bahwa tujuan diadakannya program pembinaan itu untuk meningkatkan kompetensi anggota sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik.³⁵ Tentunya maksud dari hasil yang lebih baik itu dalam hal kemampuannya bersaing dengan orang lain.

KESIMPULAN

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan: *pertama*, pengelolaan program peningkatan kemampuan *multiple intelligences* melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan program dilakukan di awal tahun melalui rapat kerja dengan mempertimbangkan hasil evaluasi kegiatan periode sebelumnya. Pengorganisasian dilakukan dengan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab kepada setiap divisi untuk menyusun dan menjalankan program kegiatan UKM dalam pengembangan *multiple intelligences* mahasiswa. Pada tahap pelaksanaan program, ketua menggerakkan koordinator bidang, kemudian turun ke pengurus dan turun sampai ke anggota. Pengawasan program dilakukan oleh ketua UKM dan pembina setiap UKM untuk memastikan semua program kegiatan berjalan sesuai perencanaan. *Kedua*, UKM yang berhasil mencapai 85% menjaga keaktifan anggotanya adalah UKM Bela Diri dan UKM Mapala Pasca. Kemudian yang berhasil mengubah kemampuan anggotanya sebesar 80% diantaranya adalah UKM PSRM, UKM SEIYA, UKM UKI, UKM Bela Diri, UKM Olahraga, UKM LPM Al-Millah, dan UKM KSR. Sedangkan yang berhasil mendapatkan prestasi dalam kompetisi perlombaan selama kurang lebih tiga ini adalah semua UKM kecuali UKM LPM Al-Millah, UKM Kopma, dan UKM Bahasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Ahmadi, Yayah Chairiyah, and Safiruddin Al Baqi. "Perubahan Kurikulum Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Lembaga Pendidikan Islam." *Muslim Heritage* 6, no. 2 (2021): 219–37. <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/muslimheritage/article/view/3373>.
- Aziz, Aba Agil, Ah Zakki Fuad, Ali Mas' ud, and Imam Walid Asrofuddin Ulil Huda. "Rasionalitas Epistemik Dalam Pendidikan Islam Dengan Perspektif Historis Untuk Membangun Moderasi Beragama Di Indonesia." *Muslim Heritage* 8, no. 1 (2023): 7–15. <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/muslimheritage/article/view/5846>.
- Aziz, Muslim. "Peran Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Bela Diri Dalam Membentuk Karakter Pada Anggota (Studi Kasus Pada UKM Bela Diri Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) Di STAIN Ponorogo)." PhD Thesis, STAIN Ponorogo, 2015.
- Bahrul Hayat. "Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Perguruan Tinggi Agama Islam." Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama Republik Indonesia, 2007.
- Basri, Basri, and Nawang Retno Dwiningrum. "Peran Ormawa Dalam Membentuk Nilai-Nilai Karakter Di Dunia Industri (Studi Organisasi Kemahasiswaan Di Politeknik Negeri Balikpapan)." *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan Dan Keagamaan* 15, no. 01 (2020): 139–58.

³⁵ Henny Vandriyanti, Irawan Suntoro, and Yunisca Nurmalisa, "Pengaruh Pemberian Penguatan Oleh Guru Terhadap Hasil Belajar Pkn Siswa," *Jurnal Kultur Demokrasi* 2, no. 4 (2013).

- Devy Ernis. "14 Persen Pengangguran Lulusan Diploma Dan Sarjana, Mengapa?" *Https://Tekno.Tempo.Co/*, June 21, 2022. <https://tekno.tempo.co/read/1604006/14-persen-pengangguran-lulusan-diploma-dan-sarjana-mengapa>.
- Eriani, and Ahmad Soleh Rambe. "MANAJEMEN PEMBELAJARAN BERBASIS MULTIPLE INTELLIGENCES DI PAUD TERPADU 'AISYIYAH NUR'AINI YOGYAKARTA." *TARBIYAH Bil QALAM: Jurnal Pendidikan, Agama Dan Sain* 4, no. 2 (January 11, 2020): 17–24.
- Gardner, Howard E. *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century*. Hachette UK, 2000.
- Hakim, Lukman, and Rahmi Faradisya Ekapti. "Penguatan Pendidikan Pancasila Sebagai Jatidiri, Refleksi, Dan Tantangan Dalam Membatasi Paham Radikalisme Mahasiswa Di Perguruan Tinggi Islam Ponorogo." *Muslim Heritage* 4, no. 2 (2019). <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/muslimheritage/article/view/1850>.
- Hales, Colin. "Rooted in Supervision, Branching into Management: Continuity and Change in the Role of First-Line Manager." *Journal of Management Studies* 42, no. 3 (2005): 471–506.
- Husain, Zareen. "Effective Communication Brings Successful Organizational Change." *The Business & Management Review* 3, no. 2 (2013): 43.
- Melia, Melia, and HH Daniel Tamburian. "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Koneksi* 2, no. 2 (2019): 441–48.
- Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia. *Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Di Perguruan Tinggi* (1998).
- Moran, Seana. "Why Multiple Intelligences." *Multiple Intelligences around the World*, 2009, 365–73.
- Mulyasa, H. E. *Manajemen Pendidikan Karakter*. Cet," Ke-3. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Muryadi, Agustanico Dwi. "Model Evaluasi Program Dalam Penelitian Evaluasi." *Jurnal Ilmiah Penjas (Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran)* 3, no. 1 (2017).
- Najah, Najah, Dadi Setiadi, and Fahrudin Fahrudin. "Development of Human Resources Management in Increasing the Quality of Education Reviewing from Planning Aspects." *International Journal of Social Science Research and Review* 5, no. 7 (July 18, 2022): 82–88.
- Nichols, Laura. "Participatory Program Planning: Including Program Participants and Evaluators." *Evaluation and Program Planning* 25, no. 1 (February 1, 2002): 1–14.
- Oviyanti, F. *Peran Organisasi Kemahasiswaan Intrakampus Dalam Mengembangkan Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa*. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (1), 2016.
- Pemerintah Republik Indonesia. "Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi." *Jakarta (ID): Sekretariat Negara*, 2012.
- "Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Mekanisme Akreditasi Untuk Akreditasi Yang Dilakukan Oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi." BAN PT, 2020.
- Pramana, Cipta, Angka Utama, Olyvia Ririmasse, Gustian Djuanda, Restia Christianty, Nasfi, I Gede Bayu Wijaya, et al. *Dasar Ilmu Manajemen*. Edited by Harini Fajar Ningrum. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia, 2021.
- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso, and Agus Salim Salabi. "Model Evaluasi Dan Instrumen Program Pendidikan Pelatihan Di Lembaga Pendidikan Islam." *IDARAH/ Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan* 5, no. 2 (2021): 101–17.

- Rahel Narda Chaterine Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul “Kemenaker Sebut Pengangguran Terbuka Banyak dari Lulusan Perguruan Tinggi”, Klik untuk baca: [https://nasional.kompas.com/read/2021/07/06/15171381/kemenaker-sebut-pengangguran-terbuka-banyak-darRahel Narda Chaterine. “Kemenaker Sebut Pengangguran Terbuka Banyak Dari Lulusan Perguruan Tinggi.”](https://nasional.kompas.com/read/2021/07/06/15171381/kemenaker-sebut-pengangguran-terbuka-banyak-darRahel%20Narda%20Chaterine.%20%E2%80%9C%E2%80%9CKemenaker%20Sebut%20Pengangguran%20Terbuka%20Banyak%20Dari%20Lulusan%20Perguruan%20Tinggi.%E2%80%9C) *Https://Nasional.Kompas.Com/*, July 6, 2021.
- Sitti Roskina Mas dan Ikhfan Haris, PSRM 1, SEIYA 2, UKI 3, KOPMA 4, BELA DIRI 5, PRAMUKA 6, et al. *Komunikasi Dalam Organisasi (Teori Dan Aplikasi)*. Gorontalo: UNG Press, 2020.
- Spaulding, Dean T. *Program Evaluation in Practice: Core Concepts and Examples for Discussion and Analysis*. John Wiley & Sons, 2013.
- Stea, Diego, Kirsten Foss, and Nicolai J. Foss. “A Neglected Role for Organizational Design: Supporting the Credibility of Delegation in Organizations.” SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY, October 28, 2015.
- Triuspita, Neneng, and Brata Adisurya. “Internalisasi Nilai-Nilai Hukum Melalui Unit Kegiatan Mahasiswa Sebagai Wahana Meningkatkan Kesadaran Hukum Mahasiswa.” *Mores: Jurnal Pendidikan Hukum, Politik, Dan Kewarganegaraan* 1, no. 1 (2020): 51–68.
- Vandriyanti, Henny, Irawan Suntoro, and Yunisca Nurmalisa. “Pengaruh Pemberian Penguatan Oleh Guru Terhadap Hasil Belajar Pkn Siswa.” *Jurnal Kultur Demokrasi* 2, no. 4 (2013).
- Wahyudi, Dedi, and Tuti Alafiah. “Studi Penerapan Strategi Pembelajaran Berbasis Multiple Intelligences Dalam Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam.” *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam* 8, no. 2 (2016): 255–82.