

**PENCAPAIAN *SOFT SKILLS SEVEN STAR PHARMACIST*
MELALUI *GAMIFICATION* AKTIVITAS HRM PADA
ORMAWA DI STIKSAM**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai derajat Magister S2
Program Magister Manajemen



Disusun Oleh:
HUSNUL WARNIDA
NIM. 20402400214

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENCAPAIAN *SOFT SKILLS SEVEN STAR PHARMACIST* MELALUI *GAMIFICATION* AKTIVITAS HRM PADA ORMAWA DI STIKSAM

Disusun Oleh:

Husnul Warnida

NIM. 20402400214

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian tesis

Program Magister Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 30 Agustus 2025

Dosen Pembimbing Tesis

جامعة سلطان عبد الرحمن الإسلامية

Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM

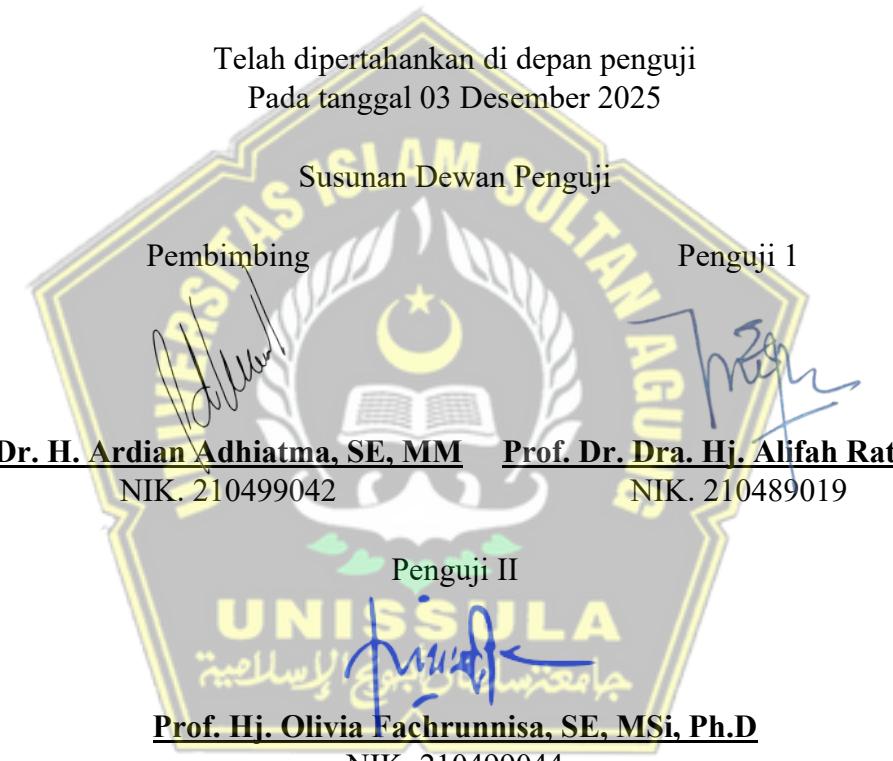
NIK. 210499042

LEMBAR PENGESAHAN

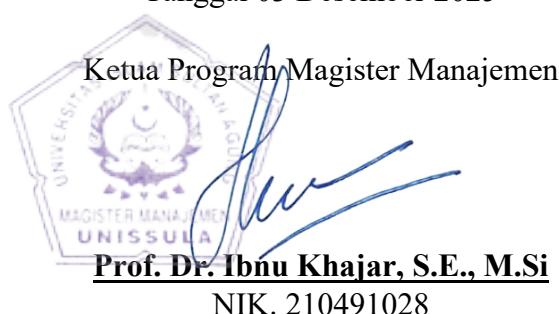
PENCAPAIAN **SOFT SKILLS SEVEN STAR PHARMACIST MELALUI GAMIFICATION AKTIVITAS HRM PADA ORMAWA DI STIKSAM**

Disusun Oleh:
Husnul Warnida
NIM. 20402400214

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 03 Desember 2025



Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen
Tanggal 03 Desember 2025



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Nama : Husnul Warnida

NIM : 20402400214

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian tesis yang berjudul “PENCAPAIAN SOFT SKILLS SEVEN STAR PHARMACIST MELALUI GAMIFICATION AKTIVITAS HRM PADA ORMAWA DI STIKSAM” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian tesis ini.

Semarang, November 2025

Yang membuat pernyataan

Husnul Warnida

NIM. 20402400214



PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Husnul Warnida

NIM : 20402400214

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul: "PENCAPAIAN SOFT SKILLS SEVEN STAR PHARMACIST MELALUI GAMIFICATION AKTIVITAS HRM PADA ORMAWA DI STIKSAM" menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta Memberikan Hak Bebas Royalti Non-ekslusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, November 2025

Penulis



Husnul Warnida

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang *soft skills* yang diperoleh oleh mahasiswa farmasi yang terlibat aktif dalam kegiatan organisasi mahasiswa (ormawa) berbasis gamifikasi. *Seven-star pharmacist* adalah penguasaan *soft skills* sebagai *care-giver, decision maker, communicator, manager, teacher, life-long learner*, dan *leader*. Penguasaan *soft skills* penting bagi profesi farmasi agar mampu memberikan pelayanan kefarmasian (*pharmaceutical care*) dan memimpin profesi kesehatan lain dalam kolaborasi klinis. Penelitian sebelumnya menyatakan kurangnya kemampuan memimpin, komunikasi, dan manajerial menjadi hambatan apoteker untuk menjalankan peran profesional. Sejumlah penelitian menyatakan ada hubungan antara partisipasi dalam kegiatan di ormawa dengan *soft skills*, tetapi kegiatan ormawa perlu disesuaikan dengan karakteristik mahasiswa generasi Z yang dibesarkan dalam teknologi digital. Salah satu konsep yang dapat diterapkan untuk meningkatkan *soft skills* gen Z adalah *gamification*. *Gamification* merupakan penerapan elemen *game* dalam konteks *non-game* pada pengelolaan bisnis dan organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah memahami pencapaian *soft skills seven-star pharmacist* melalui *gamification* pada aktivitas HRM ormawa di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Samarinda (Stiksam) dan membuat model konseptual pencapaian tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan narasumber 10 orang pengurus ormawa. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data melalui proses reduksi data, klasifikasi dan penyajian data, serta triangulasi data.

Hasil penelitian menunjukkan mahasiswa farmasi Stiksam dapat memperoleh *soft skills* dari aktivitas *human resource management* (HRM) di ormawa. Mahasiswa memiliki pengetahuan sebagai *caregiver* setelah mengikuti aktivitas pelatihan dan pengembangan, dan aktivitas penghargaan. Pengalaman sebagai *manager* didapatkan dari aktivitas penghargaan dan aktivitas keterlibatan. Pengalaman sebagai *life-long learner* diperoleh dari aktivitas pelatihan dan pengembangan, dan aktivitas penghargaan. Pengalaman sebagai *educator* didapatkan dari aktivitas pelatihan dan pengembangan, serta aktivitas rekrutmen dan seleksi. Pengetahuan sebagai *leader* didapatkan dari aktivitas pelatihan dan pengembangan, sedangkan pengalaman sebagai *leader* diperoleh dari aktivitas keterlibatan dan aktivitas separasi. Pengalaman sebagai *communicator* dan *decision-maker* didapatkan dari semua aktivitas kemahasiswaan. Aktivitas kemahasiswaan di ormawa Stiksam telah menggunakan elemen gamifikasi yaitu *point, badge, challenge, dan reward*.

Kata kunci: *Gamification, Gen Z, Human resource management, Ormawa, Seven-star pharmacist*

ABSTRACT

This study discusses the soft skills of pharmacy students acquired in gamification-based student organization activities. These soft skills are known as the seven-star pharmacist, which include skills as a caregiver, decision maker, communicator, manager, teacher, life-long learner, and leader. Mastery of soft skills is important for the pharmaceutical profession in providing pharmaceutical care that focuses on patients and leading other health professions in clinical collaboration. Previous research has stated that a lack of soft skills, such as leadership, communication, and managerial skills, hinders pharmacists from carrying out professional roles. Several studies have stated that there is a relationship between participation in activities in student organizations (ormawa) and soft skills. Still, the concept of student activities needs to be adjusted to the characteristics of Generation Z students living in a digital age. One of the concepts that can be applied to improve the soft skills of Gen Z is gamification. Gamification is the application of game elements in a non-game context in business and organizational management. This study aims to understand the achievement of seven-star pharmacists' soft skills through human resource management (HRM) gamification in student organizations' activities at the Samarinda College of Health Sciences (Stiksam) and create a conceptual model of these achievements. This study uses a qualitative method with 10 informants from student organizations of the Stiksam. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. Data analysis through the process of data reduction, data classification, presentation, and data triangulation.

The study results show that Stiksam pharmacy students can gain soft skills from HRM activities in ormawa. Students learn about caregivers after participating in training and development activities and award activities. Experience as a manager is gained from award activities and involvement activities. Experience as a life-long learner is gained from training and development activities and award activities. Experience as an educator is obtained from training and development activities and recruitment and selection activities. Leadership knowledge is obtained from training and development activities, while experience is obtained from involvement activities and separation activity. Experience as a communicator and decision-maker is obtained from all student activities. Student activities in Stiksam's student organization have used gamification elements: points, badges, challenges, and rewards.

Keywords: Gamification, Gen Z, Human resource management, Student organization, Seven-star pharmacist

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul “PENCAPAIAN *SOFT SKILLS SEVEN STAR PHARMACIST MELALUI GAMIFICATION AKTIVITAS HRM PADA ORMAWA DI STIKSAM”*

Penulisan tesis merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Magister Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Proses penulisan ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan motivasi dan dukungan akademik selama perkuliahan.
2. Bapak Dr. Ardian Adhiatma selaku dosen pembimbing, yang dengan sabar telah memberikan arahan, kritik, dan saran yang sangat berarti dalam proses penulisan tesis.
3. Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, MSi, Ph.D dan Prof. Dr. Dra. Hj. Alifah Ratnawati, MM selaku dewan pengaji yang membantu penyempurnaan penulisan tesis
4. Teman-teman kelas 80K serta keluarga tercinta, yang selalu memberikan dukungan moral, doa, dan motivasi.
5. Semua pihak, yang telah membantu dalam proses penyelesaian proposal tesis ini. Penulis menyadari tesis ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari sempurna, kritik dan saran sangat diperlukan untuk penyempurnaan. Tetapi penulis berharap tesis ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat, baik dari segi akademis maupun penerapan praktis, terutama dalam mewujudkan *seven star pharmacist* untuk mendukung pelayanan kefarmasian berkualitas di Indonesia.

Semarang, November 2025

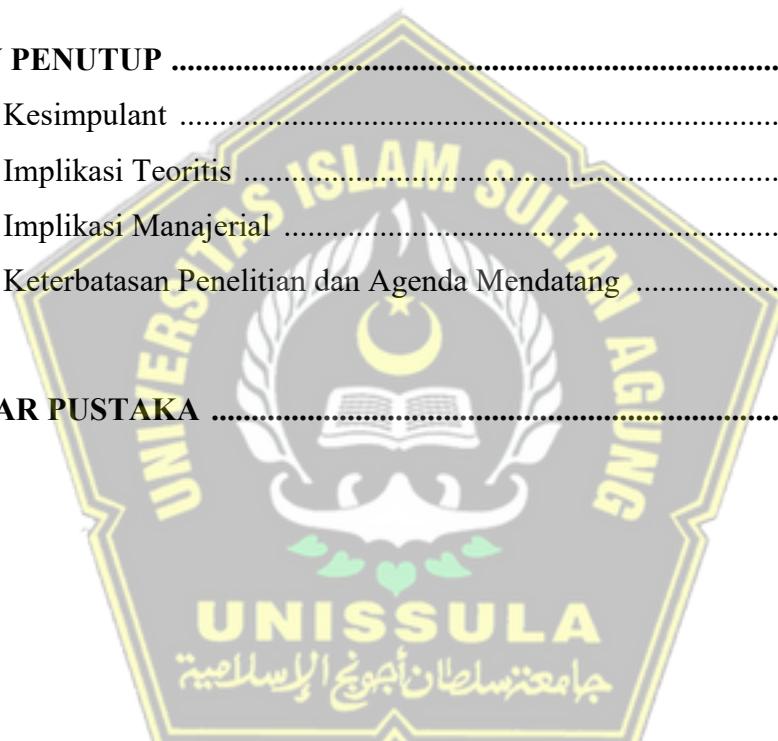
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1. Seven Star Pharmacist	6
2.2. Teori Gamification	8
2.3. Organisasi Mahasiswa	12
2.4. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Samarinda	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1. Alasan Menggunakan Metode Kualitatif	17
3.2. Tempat Penelitian	18
3.3. Instrumen Penelitian	18
3.4. Narasumber	18

3.5. Teknik Pengumpulan Data	18
3.6. Teknik Analisis	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	22
4.1. Deskripsi Narasumber	22
4.2. Hasil Penelitian	24
4.3.Pembahasan	
BAB V PENUTUP	49
5.1. Kesimpulan	49
5.2. Implikasi Teoritis	50
5.3. Implikasi Manajerial	50
5.4. Keterbatasan Penelitian dan Agenda Mendatang	51
DAFTAR PUSTAKA	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Profesi farmasi tengah mengalami perubahan dari praktik meracik obat menjadi asuhan kefarmasian yang berfokus pada pasien. Perubahan peran ini menuntut apoteker untuk berperan lebih aktif dan memimpin profesi kesehatan lain dalam kolaborasi klinis (Shalansky, 2019). Untuk mengantisipasi perubahan peran yang dinamis ini, WHO memperkenalkan konsep *seven-stars pharmacist*, yaitu *soft skills* minimal yang harus dimiliki apoteker. Apoteker tujuh bintang adalah seorang pemberi layanan (*caregiver*), pengambil keputusan (*decision-maker*), komunikator (*communicator*), manajer (*manager*), guru (*educator*), pembelajar (*life-long learner*), dan pemimpin (*leader*). Konsep ini kemudian berkembang menjadi *ten-star pharmacist* dengan penambahan peran peneliti, entreprener, dan agen perubahan (Kremin, et al., 2023).

Meskipun konsep *seven-star pharmacist* telah diperkenalkan selama dua dekade, konsep ini belum sepenuhnya diimplementasikan. Penelitian Osisanya & Riley (2017) menyebutkan pasien belum mengetahui peran apoteker sebagai *caregiver*. Penelitian lain menyebutkan, apoteker yang berpraktek di komunitas masih kerap menunda pengambilan keputusan profesional (Gregory, et al., 2016). Pada era pandemi, ditemukan hambatan komunikasi antara apoteker dengan pasien Covid-19 (Kow & Hasan, 2021). Penelitian Frederick, et al., (2021) menyatakan kurangnya kemampuan memimpin dan manajerial menjadi hambatan apoteker untuk menjalankan fungsi pelayanan pasien.

Apoteker memiliki tanggung jawab profesional untuk melaksanakan pelayanan kefarmasian yang sesuai dengan standar kompetensi dan kode etik profesi. Penelitian Istiqomah & Satibi (2012) menunjukkan apoteker di kabupaten Sleman belum optimal dalam melaksanakan pelayanan kefarmasian sesuai standar. Hal serupa juga terjadi di kota Yogyakarta (Atmini, 2011), kota Palu (Diana, Tandah, & Basuki, 2019) dan kabupaten Rokan Hulu (Resky & Mardhiyani, 2025). Kurangnya kemampuan komunikasi apoteker dengan dokter, perawat, dan pasien menjadi penyebab utama miskomunikasi dosis dan aturan pakai, serta meningkatkan risiko kesalahan terapi (Katarina, 2007; Rahmawati & Oetari, 2023).

Soft skills diperlukan seorang apoteker untuk menghasilkan pelayanan kefarmasian yang berkualitas. Pendidikan berperan penting mempersiapkan apoteker menghadapi kebutuhan kesehatan masyarakat yang dinamis. *Soft skills* sangat penting untuk mahasiswa farmasi karena setelah menyelesaikan pendidikan profesi, mahasiswa akan menjadi pemimpin dalam profesinya di komunitas (Ali, *et al.*, 2024), baik di apotek, rumah sakit, dan puskesmas.

Sejumlah penelitian menyatakan adanya hubungan antara partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dengan kemampuan memimpin (Astin, 1999; Ewing *et al.*, 2009; Foreman & Retallick, 2013; Hancock *et al.*, 2012; Simonsen *et al.*, 2014). Partisipasi aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler terbukti meningkatkan *soft skills* (Kovarik & Warren 2020; Lopukhova *et al.*, 2022), membantu keberhasilan akademik (King *et al.*, 2020), dan meningkatkan keterampilan kepemimpinan (Rosch & Collins, 2017; Kezar *et al.*, 2017). Kegiatan ekstra kurikuler diharapkan menjadi wahana untuk menuntut ilmu dan mengasah keterampilan manajerial dan

kepemimpinan bagi mahasiswa (Ditjen Dikti, 2023). Kegiatan ekstrakurikuler di perguruan tinggi dapat dilakukan melalui Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Himpunan Mahasiswa Prodi (HMP), Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), dan bentuk lainnya. Organisasi mahasiswa memberikan pengalaman bagi mahasiswa untuk menjalankan peran memimpin rekan sebaya, hal ini adalah bagian dari latihan kepemimpinan (Smith & Chenoweth, 2015). Organisasi Mahasiswa juga memfasilitas mahasiswa membangun jejaring yang bermanfaat bagi kehidupan profesional di masa depan (Glass, & Gesing, 2018).

Praktik *human resource management* (HRM) dapat ditemukan dalam pelaksanaan keseharian aktivitas Organisasi Mahasiswa (ormawa). HRM adalah sebuah kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan (Noe, 2010). Praktik HRM terdiri atas rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan intensif, retensi dan keterlibatan karyawan, serta separasi (Mardikaningsih, *et al.*, 2024). HRM memiliki peran strategis untuk mengembangkan keterampilan karyawan (Memon, 2014).

Anggota ormawa saat ini adalah bagian dari generasi Z, biasa disingkat gen Z atau *zoomers*. Gen Z yang lahir antara tahun 1997-2012 dibesarkan dalam era digital dan globalisasi, sehingga cara mereka berkomunikasi dan bekerja sangat dipengaruhi oleh teknologi. Perbedaan karakteristik ini membuat metode pembelajaran untuk gen Z berbeda dengan generasi sebelumnya. Salah satu konsep yang dapat diterapkan untuk meningkatkan *soft skills* gen Z adalah *gamification* (Adhiantma, *et al.*, 2019). *Gamification* merupakan penerapan elemen permainan dan teknik game dalam konteks *non-game* pada pengelolaan bisnis, pendidikan, dan

organisasi (Werbach & Hunter, 2020). *Gamification* membuat kegiatan sehari-hari menjadi lebih menarik dan menyenangkan (Brownhill, 2012).

Penelitian mengenai penerapan *gamification* dalam peningkatan *soft skills*, maupun penerapan *gamification* dalam aktivitas kemahasiswaan di Indonesia masih terbatas, umumnya konsep *gamification* diterapkan pada pembelajaran di kelas. Tantangan dalam penelitian ini adalah menemukan penerapan konsep *gamification* dalam kegiatan kemahasiswaan yang dapat meningkatkan *soft skills* mahasiswa. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa farmasi di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Samarinda (Stiksam) untuk mengetahui pemenuhan *seven-star pharmacist* melalui gamifikasi praktik HRM (*human resource management*) yang dijalankan organisasi mahasiswa sehingga diperoleh model konsep tertentu. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi meningkatkan pencapaian *soft skills* mahasiswa farmasi generasi Z yang kesehariannya tidak lepas dari dunia digital.

1.2. Rumusan Masalah

Bagaimana pencapaian *soft skills seven-star pharmacist* melalui praktik *gamification* pada praktik *human resource management* (HRM) di organisasi mahasiswa Stiksam?.

1.2. Tujuan Penelitian

1. Memahami pencapaian *soft skills seven-star pharmacist* melalui praktik *gamification* pada praktik HRM di ormawa Stiksam.
2. Membuat model konseptual pencapaian *soft skills seven-star pharmacist* melalui praktik *gamification* pada praktik HRM di ormawa Stiksam.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Memperkaya literatur tentang peningkatan *soft skills* melalui praktik *gamification*, khususnya dalam organisasi mahasiswa.
2. Memberikan rekomendasi pengembangan program kemahasiswaan berbasis *gamification* untuk generasi Z di Stiksam.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Seven-Star Pharmacist

Kepemimpinan professional farmasi dinyatakan dalam konsep *Seven-Star Pharmacist*. Apoteker 7 bintang adalah sebuah konsep yang diperkenalkan oleh *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2014 untuk menggambarkan peran penting apoteker dalam sistem pelayanan kesehatan global. Konsep ini bertujuan untuk menekankan bagaimana apoteker dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kualitas perawatan kesehatan, serta dalam memastikan penggunaan obat yang aman dan efektif.



Gambar 1. Profil *Seven-Star Pharmacist* menurut WHO

Konsep 7 bintang ini terdiri atas unsur-unsur berikut:

1. *Care Giver*. Seorang apoteker merupakan profesional kesehatan yang peduli, dalam wujud nyata memberi pelayanan kefarmasian kepada pasien dan masyarakat luas, berinteraksi secara langsung, meliputi pelayanan klinik, analitik, teknik.
2. *Decision-Maker*. Seorang apoteker merupakan seorang yang mampu menetapkan/menentukan keputusan terkait pekerjaan kefarmasian, misalnya memutuskan dispensing, penggantian jenis sediaan, penyesuaian dosis, pengantian obat jika ditemukan bahaya yang signifikan, serta keputusan-keputusan lainnya yang bertujuan agar pengobatan lebih aman, efektif dan rasional.
3. *Communicator*. Seorang apoteker harus mampu menjadi komunikator yang baik, sehingga pelayanan kefarmasian dan interaksi kepada pasien, masyarakat, dan tenaga kesehatan berjalan dengan baik, misalnya menjadi komunikator yang baik dalam PIO (pelayanan informasi obat), penyuluhan, konseling, dan konsultasi obat kepada pasien, melakukan visite ke bangsal/ruang perawatan pasien, pengajar, narasumber, dan sebagainya.
4. *Manager*. Seorang apoteker merupakan seorang manajer dalam aspek kefarmasian non-klinis, kemampuan ini harus ditunjang dengan kemampuan manajemen yang baik, contoh sebagai apoteker penanggungjawab di apotek, kepala Instalasi Farmasi Rumah Sakit, harus mampu mengelola perbekalan farmasi dan mengelola karyawan agar dapat melayani dengan optimal dan produktif dalam hal kinerja dan profit. contoh lainnya sebagai apoteker penanggungjawab PBF (pedagang besar farmasi), manajer *quality control* (QC), manajer *quality assurance* (QA), manajer produksi, dan lain lain.

5. *Leader*. Seorang apoteker harus mampu menjadi seorang pemimpin, mempunyai visi dan misi yang jelas, dan dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk memajukan institusi/perusahaan/lembaga yang dipimpin, misalnya sebagai rektor, dekan, direktur rumah sakit, direktur utama di industri farmasi, direktur marketing dan sebagainya.
6. *Life-Long Learner*. Seorang apoteker harus memiliki semangat belajar sepanjang waktu, karena informasi farmasi (obat, penyakit dan terapi) terus berkembang pesat dari waktu ke waktu, sehingga perlu meng-update pengetahuan dan kemampuan agar tidak ketinggalan.
7. *Teacher*. Seorang apoteker dituntut dapat menjadi pendidik/akademisi/edukator terkait ilmu farmasi dan kesehatan, Apoteker menyampaikan informasi kepada pasien, masyarakat dan tenaga kesehatan lain yang membutuhkan informasi.

2.2. Teori *Gamification*

Istilah gamification diperkenalkan oleh Terril pada tahun 2008 (Marache-Francisco & Brangier, 2015).) dan mulai menarik perhatian ketika diterapkan dalam industri (Panwar *et al*, 2020). Gamification adalah penggunaan fitur-fitur *game* dalam suasana *non-game*. Menurut Armstrong & Landers (2017) fitur game yang dimaksud adalah *points*, *badges*, *leader boards*, *challenges*, dan *rewards*. Dalam pembelajaran, gamifikasi telah terbukti dapat meningkatkan pengetahuan tentang konsep-konsep topik dengan cara yang menstimulasi dan menarik perhatian (Rodrigues *et al.*, 2019). Gamifikasi juga dapat memberikan pengalaman belajar yang menyenangkan dan merangsang kreativitas. Gamifikasi tidak persis sama

dengan game, tetapi mentransfer sebagian karakteristik positif *game* terhadap sesuatu yang *non-game*. gamifikasi dapat menjadi alat yang efektif untuk mendorong keterlibatan dan meningkatkan pembelajaran (Gentry, 2019).

Manfaat penerapan gamifikasi menurut Kurdi (2021) antara lain:

1. Motivasi yang tinggi, gamifikasi dapat meningkatkan motivasi intrinsik dengan memberikan pemain tantangan dan kepuasan pribadi. Pengguna seringkali termotivasi oleh hadiah, poin, atau pengakuan yang diberikan melalui gamifikasi.
2. Peningkatan keterlibatan, elemen-elemen permainan seperti misi, level, dan pencapaian dapat meningkatkan interaksi dengan pengguna. Gamifikasi dapat membangun komunitas pengguna yang berbagi minat dan tujuan serupa.
3. Pengembangan keterampilan dengan menggunakan elemen-elemen permainan, gamifikasi dapat digunakan untuk memfasilitasi proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan. Misalnya, gamifikasi dapat digunakan dalam pelatihan bisnis untuk meningkatkan keterampilan tim atau memahami konsep bisnis.
4. Peningkatan kinerja, pengguna dapat memotivasi diri mereka sendiri untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sistem gamifikasi. Dalam konteks bisnis, gamifikasi dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan insentif dan penghargaan.
5. Peningkatan retensi informasi, aspek-aspek permainan seperti cerita, tantangan, dan kejutan dapat membuat pembelajaran lebih menarik dan dapat meningkatkan retensi informasi.

6. Keterlibatan pelanggan dengan mengimplementasikan elemen gamifikasi dalam produk atau layanan, bisnis dapat meningkatkan loyalitas pelanggan. Kompetisi antar pengguna atau tim dapat meningkatkan keterlibatan pelanggan.
7. Perubahan perilaku, dalam beberapa kasus, gamifikasi dapat membantu mengubah perilaku pengguna, seperti mendorong gaya hidup sehat atau kebiasaan belanja yang bertanggung jawab.
8. Inovasi dan kreativitas, sistem gamifikasi dapat digunakan untuk memotivasi kolaborasi dan meningkatkan kreativitas dalam lingkungan kerja.
9. Analisis data dan pengambilan keputusan, penggunaan sistem gamifikasi menghasilkan data yang dapat dianalisis untuk memahami perilaku pengguna dan mengambil keputusan berbasis data.
10. Fleksibilitas dan dukungan adopsi teknologi, gamifikasi dapat digunakan sebagai alat untuk memperkenalkan dan mendukung adopsi teknologi baru.

Gamifikasi menurut Manzano-León (2021) memiliki kelebihan sebagai berikut:

1. Motivasi dan keterlibatan, gamifikasi dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, mendorong partisipasi aktif. Elemen-elemen permainan membuat pengalaman lebih menarik dan interaktif, meningkatkan keterlibatan pengguna.
2. Pencapaian tujuan, sistem gamifikasi dapat membantu fokus pada pencapaian tujuan dengan memberikan insentif dan penghargaan.
3. Pembelajaran yang efektif, gamifikasi dapat membuat pembelajaran lebih menyenangkan dan meningkatkan retensi informasi.

4.Kompetisi dan kolaborasi, kompetisi dapat mendorong partisipasi aktif dan usaha untuk mencapai hasil terbaik. Elemen gamifikasi dapat digunakan untuk meningkatkan kolaborasi dan kerja tim.

5.Analisis data dan pengambilan keputusan, implementasi gamifikasi menghasilkan data yang dapat dianalisis untuk memahami perilaku pengguna dan meningkatkan pengambilan keputusan.

6. Fleksibilitas, gamifikasi dapat diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk pendidikan, bisnis, kesehatan, dan lainnya.

Meskipun demikian, gamifikasi juga memiliki kekurangan. Menurut Ekici (2021) kekurangan gamifikasi sebagai berikut:

1.Kecanduan dan abai tanggung jawab, kemungkinan mengalami ketergantungan pada elemen-elemen permainan sehingga mengabaikan tanggung jawab sehari-hari.

2.Kesenjangan motivasi, pendekatan gamifikasi mungkin tidak efektif untuk semua orang, karena motivasi individu dapat bervariasi.

3.Pengukuran kinerja yang tidak akurat, pengukuran kinerja berbasis gamifikasi mungkin tidak selalu mencerminkan kinerja sebenarnya.

4.Pengulangan yang monoton, jika tidak dirancang dengan baik, gamifikasi dapat menjadi monoton atau kehilangan daya tarik setelah beberapa waktu.

5.Kurangnya faktor intrinsik, gamifikasi yang terlalu terfokus pada hadiah ekstrinsik mungkin mengurangi pengalaman intrinsik.

6.Kemungkinan manipulasi dalam beberapa kasus, gamifikasi dapat disalahgunakan atau digunakan secara tidak etis untuk memanipulasi perilaku pengguna.

- 7.Biaya pengembangan dan pemeliharaan, pengembangan dan pemeliharaan sistem gamifikasi dapat memerlukan investasi finansial dan sumber daya lainnya.
- 8.Tantangan desain, jika tidak dirancang dengan baik, gamifikasi dapat menjadi destruktif atau tidak efektif.

2.3. Organisasi Mahasiswa

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama secara rasional dan sistematis yang terpimpin untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya.

Organisasi kemahasiswaan (ormawa) adalah organisasi intra perguruan tinggi, dan mendapatkan legalitas dari pimpinan perguruan tinggi. Penyelenggaraan Ormawa dilandaskan pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pembinaan kegiatan Ormawa merupakan pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh perguruan tinggi negeri maupun swasta dan merupakan tanggung jawab pimpinan perguruan tinggi.

Seluruh kegiatan Ormawa diselenggarakan dengan asas:

1. keterbukaan, baik dalam hal pembiayaan, materi/substansi kegiatan, berbagai informasi waktu maupun tempat penyelenggaraan kegiatan;
2. demokratis, yaitu berdasarkan kesetaraan semua pihak, dengan menghormati hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terlibat dalam kegiatan tersebut;
3. inklusifitas, yaitu bersifat terbuka untuk semua pihak; dan
4. humanis, yaitu berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan beradab, dan prinsip persaudaraan serta anti kekerasan.

Menurut Ditjendikti (2022), bidang kegiatan Ormawa meliputi:

- a. Pengembangan minat dan bakat. Kegiatan pengembangan minat dan bakat ditujukan untuk menumbuhkembangkan dan mengasah prestasi mahasiswa pada bidang olahraga, seni budaya, dan bidang lain yang diminati mahasiswa.
- b. Kegiatan pengembangan penalaran dan kreativitas. Kegiatan pengembangan penalaran dan kreativitas ditujukan untuk membangun budaya ilmiah serta menumbuhkan kemampuan berpikir kritis, kreatif, inovatif dan produktif, baik dalam rangka pembinaan maupun melalui kegiatan yang bersifat kompetitif.
- c. Kegiatan pengabdian kepada Masyarakat. Kegiatan ini ditujukan untuk meningkatkan kepedulian sosial, empati, cinta kepada sesama, dan memperkuat solidaritas kemanusiaan dan kebangsaan melalui penerapan ilmu pengetahuan, teknologi, seni budaya dan berbagai aktivitas produktif lainnya yang dilaksanakan mahasiswa untuk dan bersama masyarakat.
- d. Kegiatan pengembangan kesejahteraan dan kewirausahaan mahasiswa. Kegiatan ini ditujukan untuk membina dan menumbuhkan jiwa, cara pandang, kompetensi serta perilaku wirausaha mahasiswa dalam rangka meningkatkan kesejahteraan mahasiswa dan masyarakat, dengan menerapkan ilmu, pengetahuan dan teknologi yang dipelajari dan atau dikuasai mahasiswa.
- e. Kegiatan pengembangan keorganisasian. Kegiatan ini ditujukan untuk menumbuhkembangkan kompetensi kepemimpinan, manajemen, serta organisasi yang berintegritas, kreatif, demokratis, dinamis dan mengedepankan intelektualitas serta perilaku terpuji masyarakat terdidik yang cerdas dan bertanggung jawab.

f. Kegiatan pengembangan mental spiritual dan bela negara. Kegiatan ini ditujukan untuk meningkatkan keimanan, menumbuh kembangkan mental spiritual, toleransi, serta rasa cinta tanah air mahasiswa agar mahasiswa dapat memiliki wawasan kebangsaan yang mendorong mereka menjaga kesatuan, persatuan dan martabat bangsa.

g. Kegiatan mahasiswa internasional. Kegiatan ini ditujukan untuk membangun kemampuan mahasiswa mengembangkan dirinya agar siap menjadi warganegara global (*global citizen*), bersanding dan bersaing dengan mahasiswa dari negara lain.

Organisasi kemahasiswaan (Ormawa) di Indonesia terbagi atas organisasi intra kampus dan organisasi ekstra kampus.

2.3.1. Organisasi Intra Kampus (OIK)

Organisasi intra kampus terdiri atas:

1. Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) merupakan organisasi yang berfokus pada aspek eksekutif dalam pemerintahan mahasiswa. BEM biasanya memiliki struktur yang mencakup presiden, wakil presiden, dan beberapa kementerian yang menangani berbagai bidang, seperti pendidikan, hubungan masyarakat, kesejahteraan mahasiswa, dan lain-lain. BEM bertugas untuk menyuarakan aspirasi mahasiswa, mengorganisir kegiatan-kegiatan kampus, serta menjalin hubungan antara mahasiswa dengan pihak kampus dan masyarakat luas.

2. Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) berfungsi sebagai lembaga legislatif yang mewakili suara mahasiswa dalam pengambilan keputusan di kampus. DPM terdiri dari perwakilan mahasiswa yang dipilih melalui pemilihan mahasiswa, dan memiliki peran penting dalam membuat undang-undang atau regulasi yang berlaku di

kampus, mengawasi jalannya kebijakan, serta memastikan aspirasi mahasiswa didengar.

3. Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) adalah organisasi kemahasiswaan yang lebih fokus pada kegiatan ekstrakurikuler di berbagai bidang, seperti olahraga, seni, budaya, kewirausahaan, dan lainnya. UKM memberikan ruang bagi mahasiswa untuk mengembangkan minat dan bakatnya di luar kegiatan akademik. Setiap universitas biasanya memiliki banyak UKM yang bisa dipilih oleh mahasiswa sesuai dengan minatnya.

4. Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) adalah organisasi yang dibentuk di tingkat program studi (prodi) atau jurusan. HMPS bertugas untuk mengorganisasi kegiatan yang berhubungan langsung dengan mahasiswa dalam satu program studi, seperti seminar, workshop, dan kegiatan lain yang mendukung perkembangan akademik mahasiswa di bidang studi tertentu. Selain itu, HMPS juga menjadi wadah untuk menjalin solidaritas antar mahasiswa dalam satu program studi.

2.3.2. Organisasi Ekstra Kampus

Organisasi ekstra kampus (OEK) adalah organisasi yang beroperasi di luar struktur formal yang ditetapkan oleh perguruan tinggi, dan biasanya berfokus pada kegiatan-kegiatan yang tidak langsung berkaitan dengan kegiatan akademik. Organisasi ini menyediakan wadah bagi mahasiswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang lebih luas, mengembangkan keterampilan non-akademik, serta membentuk jejaring sosial dan profesional. Beberapa jenis organisasi ekstra kampus di Indonesia:

1. Organisasi politik mahasiswa berfokus pada peningkatan kesadaran politik di kalangan mahasiswa dan masyarakat. Organisasi ini sering terlibat dalam kegiatan diskusi politik, kampanye sosial, serta gerakan-gerakan yang berkaitan dengan isu-isu politik dan sosial. Organisasi ini bertujuan untuk menciptakan mahasiswa yang kritis, aktif, dan peka terhadap kondisi sosial-politik. Contoh: Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia).
2. Organisasi Mahasiswa Daerah (OMD) adalah organisasi yang mengumpulkan mahasiswa yang berasal dari daerah atau suku tertentu. Tujuan dari OMD adalah untuk menjalin persatuan dan kekeluargaan antar mahasiswa yang berasal dari daerah yang sama. OMD juga sering mengadakan kegiatan budaya, sosial, dan bahkan program-program pengabdian masyarakat untuk mendukung mahasiswa yang berasal dari daerah tersebut.

2.4 Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Samarinda (STIKSAM)

Stiksam adalah pelopor pendidikan tinggi farmasi di Kalimantan Timur yang berdiri pada tahun 2001. Terdapat 3 program studi di Stiksam yaitu prodi Diploma III Farmasi, prodi Sarjana Farmasi, dan prodi Sarjana Gizi. Di Stiksam terdapat organisasi mahasiswa BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa), DPM (Dewan Perwakilan Mahasiswa), HMP (Himpunan Mahasiswa Prodi) Sarjana Farmasi, HMP Diploma III Farmasi, HMP Sarjana Gizi, UKM KSR-PMI, UKM Jurnalistik, UKM Penelitian, UKM Paduan Suara, UKM Tari, UKM Rohani Islam dan Kristen, UKM Olahraga (futsal, volley, archery, badminton). Organisasi mahasiswa ini dinaungi oleh Wakil Ketua Stiksam bidang Kemahasiswaan dan Alumni.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Alasan Menggunakan Metode Kualitatif

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengetahui fenomena yang dialami mahasiswa secara holistik, misalnya perilaku, persepsi, partisipasi, motivasi, sehingga memperoleh gambaran yang jelas mengenai aktivitas organisasi mahasiswa berbasis *gamification* dan implikasinya pada pencapaian *softskills* mahasiswa farmasi. Menurut badan kesehatan dunia WHO, terdapat 7 *softskills* farmasi yang harus dimiliki yaitu mampu bertindak sebagai pemimpin (*leader*), pengambil keputusan (*decision-maker*), komunikator (*communicator*), manajer (*manager*), guru (*educator*), pembelajar (*life-long learner*), dan pemberi layanan (*caregiver*). *Softskills* ini dikenal dengan nama *seven stars pharmacist*.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif, dengan pendekatan fenomenologi, yaitu berusaha memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik. Fenomena berupa perilaku, persepsi, motivasi, atau tindakan didekripsi dalam bentuk narasi dalam konteks tertentu. Metode penelitian kualitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui penerapan konsep *gamification* pada aktivitas ormawa dalam pencapaian *softskills* *seven stars pharmacist* mahasiswa Stiksam.

3.2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada ormawa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Samarinda (STIKSAM), yaitu BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa), HMP (Himpunan mahasiswa Prodi Sarjana Farmasi), dan UKM (unit Kegiatan Mahasiswa). Penelitian dilakukan pada bulan Juni-Juli 2025.

3.3. Instrumen Penelitian

Peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas hasil penelitiannya. Peneliti terjun secara langsung ke lapangan, melakukan pengumpulan data, analisis data, serta membuat kesimpulan.

3.4. Narasumber

Narasumber dalam penelitian ini adalah Presiden, Wakil Presiden, dan Koordinator Divisi BEM Stiksam, Ketua HMP S1 Farmasi, Manager UKM Futsal, dan Ketua UKM Jurnalistik.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan penelusuran dokumen.

1. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian yang penting untuk memahami dan memperkaya pengetahuan tentang fenomena yang diteliti. Observasi dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara terjun langsung kelapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas yang ingin diteliti. Peneliti dapat terjun langsung menjadi partisipan dalam pengumpulan data atau menjadi nonpartisipan yang hanya mengamati (Haryono, 2020). Jenis observasi yang akan diterapkan dalam penelitian ini adalah partisipasi pasif di mana peneliti hanya melakukan pengamatan tanpa ikut terjun dalam kegiatan narasumber.

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab dengan seseorang yang diperlukan untuk dimintai keterangan atau pendapatnya tentang suatu hal. Menurut Mardawani (2020) teknik yang digunakan dalam penelitian kualitatif ialah wawancara mendalam. Wawancara mendalam merupakan sebuah proses untuk memperoleh informasi atau keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara bertatap muka secara langsung antara pewawancara dengan narasumber dengan menggunakan atau tanpa menggunakan pedoman. Wawancara dapat dilakukan dengan terstruktur maupun tidak terstruktur. Pada penelitian ini digunakan teknik wawancara semi terstruktur, yaitu wawancara hanya menggunakan pedoman dengan garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencermati dan menganalisis dokumen yang dibuat oleh subyek sendiri atau orang

lain untuk penelitian (Mardawani, 2020). Dalam penelitian ini dokumentasi berupa arsip, foto, video, dan dokumen lainnya.

3.6. Teknik Analisis

Teknik analisis kualitatif melalui proses reduksi data, klasifikasi dan penyajian data, triangulasi data.

1. Reduksi data merupakan sebuah proses merangkum atau memilih hal-hal yang pokok. Karena data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, sehingga perlu dicatat secara teliti dan rinci. Reduksi data meliputi: (1) meringkas data, (2) mengkode, (3) menelusur tema, dan (4) membuat gugus-gugus.

2. Klasifikasi dilakukan dengan mengelompokkan data, kemudian disajikan dalam bentuk teks naratif.

3. Triangulasi data merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu (Wijaya, 2018). Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

a. Triangulasi Sumber

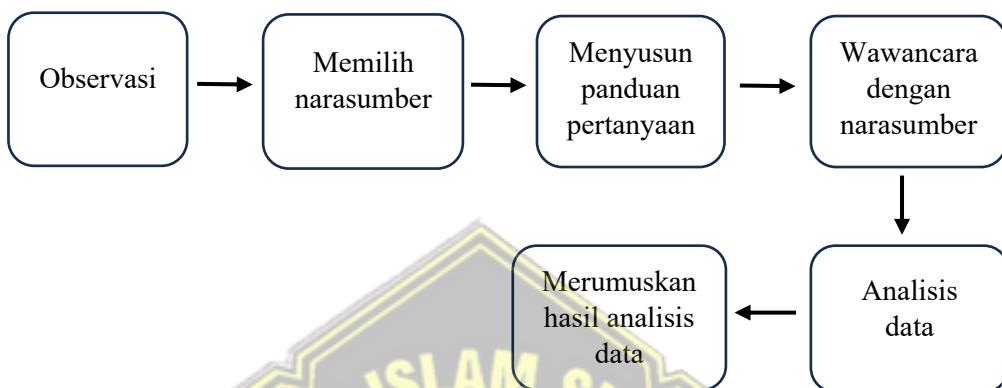
Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari berbagai sumber data seperti hasil wawancara, arsip, maupun dokumen lainnya.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari sumber yang sama

menggunakan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dari hasil observasi, kemudian dicek dengan wawancara.

Alur penelitian yang dilakukan peneliti dituangkan pada gambar 2.



Gambar 2. Alur Penelitian



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan pada bulan Juli hingga Agustus 2025 menggunakan metode kualitatif berdasarkan fenomena yang ada melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap 10 mahasiswa yang aktif di organisasi mahasiswa (ormawa) yaitu BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa) Stiksam, HMP (Himpunan Mahasiswa Program Studi) Sarjana Farmasi Stiksam, dan UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) Stiksam. Observasi langsung dilakukan dengan mengikuti kegiatan bersama yang dilakukan BEM, Himparodi, dan UKM yaitu Lokakarya Penguatan Kinerja Organisasi Mahasiswa Stiksam di Taman Rekreasi *Jungle Water World* pada bulan Juli 2025. Observasi tidak langsung dilakukan dengan mengamati akun instagram ormawa. Studi dokumentasi dilakukan dengan melihat dokumen yang terkait dengan kegiatan kemahasiswaan di Stiksam.

4.1. Deskripsi Narasumber

Pemilihan narasumber dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih narasumber dengan kriteria tertentu. Kriteria yang dimaksud adalah (1) menjadi pengurus ormawa lebih dari 1 periode, (2) menjadi pengurus inti ormawa atau aktif dalam lebih dari 1 ormawa, dan (3) pernah menjadi panitia dalam 3 kegiatan besar ormawa yaitu Orientasi Mahasiswa Baru, Latihan Dasar

Kepemimpinan, Mahasiswa, dan Dies Natalis. Deskripsi narasumber dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Narasumber

No.	Kode	Jenis Kelamin	Ormawa	Jabatan
1	N1	Laki-laki	BEM	Presiden
2	N2	Laki-laki	HMP	Ketua demisioner
3	N3	Laki-laki	HMP	Ketua
4	N4	Laki-laki	BEM	Wakil Presiden
5	N5	Perempuan	UKM Volleyball BEM	Koordinator bidang
6	N6	Laki-laki	UKM Jurnalistik BEM	Koordinator bidang
7	N7	Laki-laki	UKM KSR-PMI BEM	Koordinator bidang
8	N8	Laki-laki	UKM Rohani Kristen BEM	Koordinator bidang
9	N9	Laki-Laki	UKM Badminton BEM	Ketua
10	N10	Perempuan	UKM Futsal HMP	Manager

4.2. Hasil Penelitian

Wawancara dilakukan untuk mengeksplorasi aktivitas yang dilakukan oleh ormawa dan pengaruhnya terhadap *soft skills* mahasiswa. Informasi aktivitas ormawa yang disampaikan narasumber kemudian diklasifikasikan berdasarkan praktik HRM (*human resource management*) yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan penghargaan, keterlibatan dan retensi, serta separasi. Selanjutnya dieksplorasi bagaimana pengaruh aktivitas HRM tersebut terhadap *softskills* yang dimiliki mahasiswa, khususnya *seven star pharmacist*. Seven star pharmacist adalah kompetensi dasar yang wajib dimiliki mahasiswa farmasi agar dapat melaksanakan praktek apoteker secara profesional. *Seven star pharmacist* meliputi *Care Giver*, *Decision-Maker*, *Communicator*, *Manager*, *Leader*, *Life-Long Learner*, dan *Educator* (Kremin et al., 2023). Temuan aktivitas kemahasiswaan dan softskills tersebut dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Aktivitas HRM Ormawa dan Soft Skills Mahasiswa

No	Aktivitas HRM	Informasi dari narasumber	Narasumber	Soft skills yang diperoleh
1	Rekrutmen dan Seleksi	Pengumuman di IG	Semua Narasumber	<i>Communicator</i>
		Informasi di WAG Angkatan	Semua Narasumber	<i>Communicator</i>
		Wawancara	Semua Narasumber	<i>Communicator</i> <i>Decision-maker</i>
		Magang	Semua Narasumber	<i>Educator</i>
		Rekomendasi dari ormawa periode sebelumnya	N1, N3, N6	<i>Decision-maker</i>

2	Pelatihan & Pengembangan	Orientasi Mahasiswa Baru	Semua Narasumber	<i>Leader</i>
		Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Tingkat Dasar	Semua Narasumber	<i>Educator</i>
		Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Farmasi Tingkat Nasional oleh Ismafarsi	N2	<i>communicator</i>
		Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Farmasi Tingkat Nasional oleh Himadifari	N3	<i>Leader, Educator, Decision-maker Communicator</i>
		Pelatihan Kastrad	N2	<i>Caregiver</i>
		Pelatihan Multimedia, Canva, Capcut, Microsoft word & Excel	N5, N6	<i>Leader</i>
		Mentoring	N5	<i>Educator Communicator</i>



3	Penghargaan dan Kompensasi	Sertifikat kegiatan	Semua Narasumber	<i>Communicator Manager Decision-maker Leader</i>
		Liburan bersama	Semua Narasumber	<i>Communicator</i>
		Undangan gratis Seminar & training	N2, N3, N10	<i>Communicator Caregiver</i>
		Pertukaran mahasiswa	N2	<i>Communicator Educator Caregiver</i>
4	Keterlibatan dan Retensi	<i>Whatsapp group</i>	N5, N6, N7, N10	<i>Manager Communicator Manager Decision-maker</i>
		Penugasan berjenjang	N3, N5	<i>Manager Decision-maker</i>
		Surat teguran	N1, N4, N5	<i>Leader Communicator Educator Manager</i>
		<i>Outdoor gathering</i>	Semua Narasumber	<i>Communicator Educator Manager</i>
5	Separasi	Serah terima jabatan	N1, N2, N3	<i>Communicator Leadership</i>
		<i>Farewell party</i>		

Q.1. Bagaimana proses bergabung dalam organisasi mahasiswa?

Proses rekrutmen pengurus ormawa dilakukan setelah pemilu raya BEM dan HMP. Ketua dan wakil ketua terpilih melakukan proses rekrutmen tertutup dan terbuka. Rekrutmen tertutup untuk pengurus inti dilakukan berdasar rekomendasi

dari pengurus ormawa sebelumnya. Rekrutmen terbuka dilakukan melalui IG dan WAG. Persyaratan rekrutmen meliputi sertifikat osmaru, sertifikat LDK, KTM, dan KHS. Selanjutnya dilakukan seleksi berkas, dan wawancara. Untuk seleksi pengurus BEM, ada tahapan magang. Calon pengurus dimagangkan bergantian di seluruh divisi yang ada, kemudian dilakukan penilaian kesesuaian calon tersebut dengan posisi yang tersedia.

Tabel 3. Aktivitas Rekrutmen dan Seleksi

Narasumber	Pernyataan
N5	<i>Open recruitment kami umumkan di WhatsApp. Terus juga di Instagram BEM, Terus membagikan formulir, pengumpulan berkas, wawancara pertama, wawancara kedua, dan magang.</i>
N2	<i>Open rekrutmen dulu. Itu kami umumkan di Instagram HMP. Lalu kami bikin broadcast juga di WhatsApp. Nanti kalau sudah seleksi berkas lulus baru diundang di wawancara.</i>
N5	<i>Magangnya itu setiap divisi memberikan tugas ke kandidatnya. Jadi itu jedanya dua hari, Bu. Misalnya hari Senin dikasih tugas, hari Rabu dikasih tugas lagi.</i> <i>Misalkan kita memberikan perintah untuk membuat surat peminjaman alat, surat permohonan izin tempat. Itu untuk tugas sekretaris.</i>
N6	<i>untuk posisi saya di BEM kemarin, di pengalaman saya, kan saya langsung jadi koordinator. Jadi saya kemarin menyampaikan pengalaman pribadi saya setelah sebelum di BEM itu di KSR.</i>
N8	<i>Biasanya kalau koordinator itu misalnya saya di divisi.</i>

Untuk periode selanjutnya. Kan saya sudah ada berbagai macam proker. Dilihat dari kinarja saya waktu saya jalankan proker itu apakah bisa jadi koordinator atau tidak.

Penggunaan media sosial Instagram (IG) dan broadcast Whatsapp adalah gamifikasi proses rekrutmen ormawa. Instragram merupakan media sosial yang populer karena fokus pada foto dan video durasi pendek. Dibandingkan media sosial lain seperti facebook atau twitter yang fokus pada *text*. Instagram lebih menarik bagi Generasi Z, ditambah lagi dengan keberadaan fitur live dan efek kamera (Sakti & Yulianto, 2018).. Sedangkan *whatsapp channel* adalah aplikasi pesan yang dapat menyampaikan informasi secara sekaligus kepada seluruh pengikutnya. *Broadcast* melalui whatsapp dapat langsung menyampaikan informasi secara instant.

Selanjutnya gamifikasi pada proses magang. Tidak ada tekanan dari koordinator divisi, tugas dan tanggungjawab dari setiap divisi diperkenalkan dengan santai dan menyenangkan.

Fitur gamifikasi yang diterapkan dalam rekrutmen adalah *level-up*. Mahasiswa yang telah memiliki pengalaman di ormawa yang lebih rendah tingkatannya seperti UKM dan HMP dapat direkomendasikan bergabung di BEM berdasarkan kinerjanya. Meskipun belum semua memiliki rekomendasi. Praktek rekomendasi ini sebaiknya diterapkan secara keseluruhan untuk membangun sistem jenjang karir di ormawa.

Tabel 4. Softskills pada Aktivitas Rekrutmen dan Seleksi

Narasumber	Pernyataan	Softskills
N6	<i>Untuk wawancara [pertama yang] umum itu saya menjelaskan tentang skill saya itu bisa apa, terus kayak pengalaman-pengalaman. Untuk wawancara kedua itu wawancara divisi. Jadi kami disuruh milih untuk divisi mana yang ingin kita masuki.</i>	Communicator
N5	<i>Jika ada nama-nama yang sama, yang terpilih, itu baru kita rapatkan, Bu. Itu yang rapat juga semua hadir anggota BEM untuk merapatkan kandidat ini masuk divisi yang mana yang lebih cocok menurut vote terbanyak, Ibu. Karena kami sudah melihat dari wawancara, dari magangnya, dan begitu.</i>	Decision-maker
N5	<i>Adik-adik magang saat ini sangat sering bertanya kepada saya bagaimana cara menyelesaikan ini, menjalankan kegiatan ini, dimulai dari mana, itu pasti saya selalu kasih tahu</i>	Educator

Proses rekrutmen dan seleksi ini memberikan pengalaman sebagai *communicator* dan *decision-maker* pada tahap seleksi dan wawancara. Selanjutnya pada tahap magang di setiap divisi, koordinator divisi mendapatkan pengalaman sebagai *educator* yang memperkenalkan nilai-nilai organisasi pada calon pengurus baru. Interaksi antara pengurus inti dan calon pengurus memberikan pengalaman sebagai *communicator*.

Q.2. Pelatihan apa yang diikuti selama bergabung di Ormawa?

Ormawa memberikan latihan kepemimpinan untuk mahasiswa. Latihan kepemimpinan yang wajib diikuti adalah Orientasi Mahasiswa Baru (osmaru) di

awal perkuliahan dan Latihan Dasar Kepemimpinan Mahasiswa (LDKM). Di tingkat selanjutnya Latihan Kepemimpinan Tingkat Nasional yang diselenggarakan oleh Ikatan Senat Mahasiswa Farmasi Seluruh Indonesia (Ismafarsi) dan Latihan Kepemimpinan Tingkat Nasional yang diselenggarakan oleh Himpunan Mahasiswa Farmasi Seluruh Indonesia (Himadifari).

Selain itu juga ada Pelatihan Kastrad (kajian, aksi, strategi advokasi) dan Pelatihan Multimedia seperti Canva, Capcut, MS Word, Excel. Secara informal, koordinator divisi memberikan mentoring kepada pengurus yang baru bergabung. Seperti mentoring *public speaking*, bagaimana bertindak menjadi MC atau moderator. Mentoring komunikasi, bagaimana berkomunikasi dengan senior, junior, dosen dan staf akademik. Mentoring pembuatan laporan pertanggungjawaban, membuat proposal, mencari sponsor, membuat video, dll. Mentoring ini dilakukan oleh koodinator divisi masing-masing.

Tabel 5. Aktivitas Pelatihan dan Pengembangan

Narasumber	Pernyataan
N3	<p><i>Memang untuk ikut organisasi itu memang diwajibkan untuk ada sertifikat LDKM sama OSMARU.</i></p> <p><i>LDKM ini memang dibuat, dirancang untuk mahasiswa yang ingin masuk organisasi</i></p>
N2	<p><i>Latihan kepemimpinan di HMP itu diselenggarakan oleh HMP, tapi kerjasama dengan Ismafarsi. Pertama memang ada materi Ismafarsi dulu, lalu ada materi tentang sidang. Nanti ada pengembangan karakter mahasiswa, lalu ada ten star of pharmacist, lalu ada materi kepemimpinan dan kolaborasi.</i></p>

N2 *Saya pernahnya pelatihan kastrad. Jadi di pelatihan itu, pertama diajarkan bagaimana sih kalau membawa konteri, itu yang pertama. Yang kedua, bagaimana sih kita melakukan advokasi itu. Contohnya kami diberikan pelatihan penulisan policy brief yang nanti diberikan kepada pihak-pihak yang berwenang.*

Metode pelatihannya itu, seperti yang pertama memulakan materi, lalu di akhir nanti ada memberi tugas. Misal menulis dulu policy brief, nanti kami diberikan format. Lalu di situ juga kami ada latihan berbicara atau presentasi itu nanti melewati forum group discussion. Lalu dari materi yang kami sampaikan itu kami diskusikan, lalu nanti kami presentasikan.

N1 *Kemarin yang pertama pelatihan Word sama Excel, terus selanjutnya di minggu selanjutnya pelatihan CapCut sama Canva.*

N2 *Jadi misal contohnya Bu kalau ada yang belum belajar jadi kami latih dulu. Lalu misal sekedar menyampaikan sambutan mungkin jadi ketua panitia. Atau mungkin ada yang belum bisa bawa materi itu nanti diajari dulu.*

Jadi nanti kami ada pelatihan kecil-kecilan aja. Lalu nanti mereka akan membawa materi juga saat acara.

N6 *Jadi mereka masih tetap selalu nanya-nanya saya. Misalkan, Kak, ini gimana, Kak? Karena dari pengalaman saya sebelumnya sebagai koordinator. Saya juga ngajarkan cara mereka buat gimana caranya kita buat meyakinkan sponsor buat sponsor sponsor itu mau buat promosin kegiatan kampus kita. Misalkan cara gaya kita ngomong. Terus, cara kita menanggapin respon.*

Proses pelatihan dan pengembangan di Ormawa Stiksam telah menerapkan konsep gamifikasi. Kegiatan Osmaru dilaksanakan secara menyenangkan, tanpa *bullying*. Waka III dan staf kemahasiswaan hadir langsung memantau pelaksanaan

osmaru. Begitu juga latihan kepemimpinan dan pelatihan lainnya dilaksanakan tanpa tekanan. Fitur gamifikasi yang diterapkan pada pelatihan adalah *points*, *leaderboard*, *challenges*, dan *rewards* (Armstrong & Landers, 2017). Peserta dan panitia pelatihan mendapatkan poin dalam bentuk sertifikat. Peserta yang mengerjakan tugas dengan nilai terbaik dalam penilaian *leaderboard* mendapatkan *rewards* dari panitia.

Pelatihan multimedia seperti Canva dan Capcut berperan penting dalam dokumentasi kegiatan ormawa di media sosial Instagram dan Tiktok. Hal ini juga merupakan penerapan konsep gamifikasi, yaitu penggunaan teknologi digital dalam organisasi.

Tabel 6. *Soft skills* pada Aktivitas Pelatihan dan Pengembangan

Narasumber	Pernyataan	Softskills
N2	Jadi sering berjalananya waktu di organisasi ini kan sering banyak berbicara di depan, atau mungkin ada juga membawakan materi, jadi biar lebih lancar untuk komunikasi dan public speakingnya.	Communicator Educator
N9	Kita tuh diajarin cara problem solving, bikin laporan keuangan, penguatan ormawa gitu	Decision-maker
N2	Diajarin misal kajian tentang berpikir kritis sebagai mahasiswa farmasi, ada tentang undang-undang kesehatan, PP 28 tahun 2024	Caregiver
N10	Seru banget, dapat banyak pengalaman baru. Diajarin memimpin kelompok, baris berbaris, macam-macam	Leader
N2	Nanti ada pengembangan karakter mahasiswa, lalu ada ten star of pharmacist,	Leader

lalu ada materi kepemimpinan dan kolaborasi

- N7 *Seru aja ikut LDKM. Kalo bisa mau ikut Life-long learner lagi*
-

Latihan kepemimpinan memberikan pengetahuan kepada mahasiswa bagaimana menjadi *leader*. Pada pelatihan juga diajarkan materi *problem solving & decision making*, pertanggungjawaban kegiatan, serta situasi kefarmasian terkini yang berguna untuk menjalankan profesi. Hal ini membekali mahasiswa untuk bertindak sebagai *caregiver* dan *decision-maker*.

Mahasiswa yang terlibat sebagai panitia dan mentor pelatihan mendapatkan pengalaman sebagai *educator*, *communicator*, dan *leader*. Latihan kepemimpinan yang dilakukan berjenjang memberikan dasar sebagai pembelajaran sepanjang hayat (*life-long learner*).

Q.3. Apakah ada reward untuk pengurus organisasi?

Reward yang diberikan setelah kegiatan berupa sertifikat. Setiap sertifikat memiliki poin. Sertifikat diupload di laman ecampus untuk mengumpulkan poin. Setiap kegiatan yang diikuti akan terekam dalam SKPI (surat keterangan pendamping ijazah). Tiga (3) orang mahasiswa dengan poin tertinggi akan mendapatkan piagam penghargaan mahasiswa berprestasi pada waktu wisuda. HADIAH yang diberikan biasanya berupa *gadget* seperti *tablet* atau *handphone*.

Reward lain yang dimiliki pengurus ormawa adalah kesempatan menghadiri kegiatan gratis seperti seminar di hotel berbintang, training tingkat nasional, dan

pertukaran mahasiswa. Kegiatan-kegiatan ini dibiayai oleh kampus. Pengurus organisasi juga diberikan beasiswa.

Pengurus ormawa juga melakukan liburan bersama yang digabungkan dengan kegiatan *outdoor* di pantai atau di tempat rekreasi. Setelah kegiatan selesai, pengurus ormawa dapat bermain, berenang, atau menikmati pemandangan. *Outdoor gathering* biasa dilaksanakan di hari terakhir Osmaru, LDKM, dan kegiatan *workshop*.

Tabel 7. Aktivitas Penghargaan dan Kompensasi

Narasumber	Pernyataan
N6	<p><i>Setiap kegiatan itu pasti ada rewardnya, yaitu sertifikat. Sebagai poin untuk kami upload di e-campus. Untuk sertifikat itu di menu prestasi, Bu.</i></p> <p><i>Jadi nanti saat wisuda, nanti kalau misalkan poin kita itu banyak, jadi nanti ada predikat [mahasiswa berprestasi] non-akademik.</i></p>
N1	<p><i>Jadi di situ kami minigame-minigame gitu. Ya, acara senang-senang aja sih bu. Jadi biar lepas lelah gitu nanti.</i></p>
N5	<p><i>Tidak ada apresiasi yang gimana-gimana gitu bu. Cuma terakhir itu kami jalan-jalan ke Pantai</i></p>
N3	<p><i>Pas masih awal-awal... Masuk organisasi itu aja... Saya sudah sering dikirim nih, Bu. Untuk mengikuti seminar-seminar di hotel. Itu dibayarkan sama kampus. Dapat pengalaman. Dapat ilmu.</i></p> <p><i>Terus juga saya kemarin itu... dipercaya kampus lagi, Bu. Untuk ikut kegiatan mobility program. Saya juga dikirim lagi ke Mandalika, Bu. Untuk student exchange. Ya, kita memang sih... di situ kita belajar... kerja lah istilahnya. Tapi kan juga ada juga</i></p>

nih... Kita disediakan hotel. Tidur enak. Makan enak. Terus juga kita jalan-jalan juga, Bu.

Nah, setelah itu juga... Saya juga dikirim lagi nih, Bu. Ke Jakarta. Untuk kegiatan Mukernas. Lagi-lagi di situ memang kita...kerja lah, Bu, istilahnya. Tapi kan jalan-jalan, Bu. Menikmati kota Jakarta.

N1 *itu kita dapat, Bu. Semua pengurus BEM dapat beasiswa Kaltim Tuntas. Ya, saya lihat sendiri.*

N3 *Orang organisasi itu sudah pasti kita jadi prioritas untuk ikut beasiswa Kaltim Tuntas.*

Terus ada kemarin beasiswa KUKAR juga, untuk mahasiswa-mahasiswa yang dari [kabupaten] Kutai Kartanegara. Katanya kita [ormawa] memang diprioritaskan untuk ikut beasiswa itu.

Fitur gamifikasi yang diterapkan pada aktivitas penghargaan adalah *points* dan *rewards* (Armstrong & Landers, 2017). Poin yang dikumpulkan mahasiswa dari sertifikat kegiatan akan ditukar dengan pengakuan prestasi ketika lulus berupa surat keterangan dan piagam penghargaan. Konsep gamifikasi sebagai sesuatu yang menyenangkan juga terlihat pada penggabungan kegiatan kemahasiswaan dengan liburan atau biasa dikenal dengan istilah *work-leisure*.

Tabel 8. Soft skills pada Aktivitas Penghargaan dan Kompensasi

Narasumber	Pernyataan	Softskills
N5	<i>Terus, bisa lebih mengasah komunikasi sih, Bu. Seperti, kan kita kalau jadi panitia bukan hanya ngobrol dengan sesama ormawa, tapi sama dosen, sama sivitas. Dan saya itu melatih kemampuan komunikasi saya.</i>	<i>Communicator</i>

N6	<i>Di Ormawa itu jadi saya juga tetap dapat skill-skill baru, cara menghubungi orang, cara untuk mengecek proposal, terus menyampaikan pesan, menyampaikan surat, sama juga biasanya itu jadi LO, untuk reminder materi, gitu, Bu.</i>	Communicator
N5	<i>Untuk rapat-rapat BEM itu biasanya BEM ini mengumpulkan semua anggota ataupun koordinator. Jadi misalnya ada keputusan yang harus diambil, itu jika ada yang ingin menyampaikan pendapat, itu silakan disampaikan pendapatnya. Kalau ada yang berlawanan pendapatnya, itu disampaikan juga.</i> <i>Nanti dirapatkan hasil diambil, hasil suara terbanyak, baru itu diambil keputusan. Biasanya seperti itu.</i>	Decision-maker
N1	<i>Kalau kurang anggota panitia itu, kalau misalnya kita mau adain kegiatan, terus kita kekurangan anggota, kita bisa minta delegasi UKM.</i> <i>Kalau kekurangan dana, kita juga harus menekan apa yang kira-kira bisa dikurangi lagi. Kalau dari saya sih, saya tidak mengizinkan penggunaan dana pribadi. Kami biasanya cari sponsor, Bu. Kayak apotek-apotek, brand-brand gitu.</i>	Manager
N3	<i>Pas masih awal-awal... Masuk organisasi itu aja... Saya sudah sering dikirim nih, Bu. Untuk mengikuti seminar-seminar di hotel. Itu dibayarkan sama kampus. Dapat pengalaman. Dapat ilmu.</i>	Life-long learner

Reward berupa sertifikat hanya diberikan jika mahasiswa susah menyelesaikan kegiatan kemahasiswaan seperti osmaru, dies natalis, pelatihan, lokakarya, dll. Aktivitas kepanitiaan memberikan pengalaman sebagai *manager*,

decision-maker, dan *communicator*. Seminar, training, dan pertukaran mahasiswa memberikan dasar pembelajar sepanjang hayat (*life-long learner*).

Q.4. Bagaimana agar pengurus ormawa terlibat aktif dalam semua kegiatan?

Ormawa Stiksam melakukan pendekatan personal kepada semua anggotanya. Setiap divisi memiliki *whatsapp group* (WAG) sebagai wadah komunikasi. Diskusi di WAG ini tidak sebatas proker ormawa, tetapi juga obrolan ringan yang membuat WAG aktif setiap hari.

Dari WAG tersebut koordinator divisi dapat menilai keaktifan anggotanya. Anggota yang aktif diberikan prioritas untuk menjadi panitia. Jika sukses menjalankan kegiatan tersebut, akan diberikan penugasan berikutnya di posisi yang sama atau bahkan di posisi yang lebih tinggi. Hal ini menjadi motivasi anggota sehingga tetap aktif dalam setiap kegiatan.

Pengurus ormawa yang tidak aktif akan dihubungi secara personal oleh koordinator divisi. Jika sulit ditemui, akan dihubungi melalui Whatsapp. Jika tetap tidak aktif akan disampaikan kepada ketua ormawa. Selanjutnya dilakukan tindakan persuasif secara personal. Jika tetap tidak berhasil, ormawa mengeluarkan teguran. Pada kasus yang pernah terjadi, setelah diberikan teguran, pengurus tersebut mengundurkan diri.

Tabel 7. Aktivitas Keterlibatan dan Retensi

Narasumber	Pernyataan
N8	<i>Jadi kadang di WA dikirim broadcast. Misalnya rapat jam segini atau ada apa gitu. Ada semua di situ. Jadi ada [WA]grup koordinator. [WA]grup divisi.</i>
N7	<i>Kita ada WA grup per divisi. Komunikasi di situ. Macam-macam sih. Iya, saya tiap hari komen. Kan harus ada yang meramaikan grup, Bu.</i>
N5	<i>Biasanya komunikasi dengan anggota divisi lewat WA sih bu. Kadang lewat WA, kadang juga ketemu kan kami ada sekretariat BEM. Kadang di situ kami ngobrol-ngobrol, bercanda-bercanda.</i>
N6	<p><i>Jadi kami manggil semua anggota BEM itu, Kak. Tidak mandang, misalkan dia lebih muda dari kita, kalau dalam forum kami tetap manggil Kak. Untuk menjaga juga. Katakan dari kampus itu biasanya kita diwajibkan untuk menghormati senior. Tapi apakah senior itu bisa menghormati juniornya? Jadi makanya kemarin kami menerapkan sistem junior tetap kami panggil Kak, jadi biar forumnya tetap seimbang, balance.</i></p> <p><i>Iya, kalau di organisasi itu, biasanya santai, tapi kalau misalkan dalam forum yang ada dosennya, itu biasanya kami formal.</i></p>
N2	<p><i>Terus juga walaupun kami ada hiraki, memang seperti ada ketua, koordinator, anggota, itu kami lebih menganggap itu seperti kerjasama antara teman sekelas, Bu. Jadi kami tidak membedakan, oh ini ketua saya harus begini, oh ini kakak kelas saya harus begini. Jadi lebih menjadi sahabat untuk dalam HMP.</i></p> <p><i>Kalau untuk mengambil keputusan sendiri memang kami selalu berdiskusi. Biasanya diskusinya ya memang lebih santai aja Mungkin kami mencari suasana misalnya kayak duduk di lobby kampus atau duduk di kantin seperti itu.</i></p>

-
- N5 *Kalau untuk saya sendiri, saya selalu apresiasi sekecil apapun yang sudah mereka lakukan. Saya selalu memberikan kata-kata penyemangat. Saya selalu juga bilang bahwa kalau ada apa-apa langsung telepon aja ke saya untuk nanyakan solusinya seperti apa.*
- Terus juga saya sering sih Bu bercanda-bercanda sama mereka di kampus. Misal mereka lagi menunggu mata kuliah, sering saya ajakin mengumpul. Untuk saya lebih kenal nih bagaimana sih kepribadian mereka.*
- Saya juga menilai mereka ini adik-adik saya gitu Bu. Jadi saya memposisikan diri saya itu bukan hanya sebagai koordinator tetapi kakak mereka gitu Bu. Untuk memberitahu hal-hal yang di luar organisasi juga seperti itu Bu.*
- N3 *Misalnya saya jadikan ketua panitia, saya jadikan [koordinator] divisi, atau saya kirim tugas mereka untuk mengikuti kegiatan-kegiatan di luar kampus, untuk mengikuti lomba-lomba di luar kampus, saya daftarin nama-nama mereka. Itu kan tadi aktif sekali.*
- N2 *misalnya ada kegiatan gitu, saya pasti mengajak lebih dulu yang aktif, yang bisa cepat merespon saya seperti itu. Jadi biar kegiatan-kegiatan yang misalnya dosen minta beberapa nama untuk membantu, jadi saya langsung menyuruh anggota saya yang aktif ini. Tetapi kalau misalnya tidak terlalu urgent seperti bantuin untuk donor darah kemarin, itu tetap saya ajak juga yang tidak terlalu aktif bu, biar bisa belajar.*
- N1 *sempat ada anggota BEM satu [orang] itu tidak aktif, sudah ditanyakan oleh koordinatornya, tetapi tidak menjawab. Lalu saya akhir ketemu, dan anggota itu bilang kalau memang sudah tidak ingin lanjut lagi di BEM.*
-

Aktivitas keterlibatan yang dilakukan secara personal adalah penerapan gamifikasi untuk membuat aktivitas lebih menyenangkan. Penggunaan media *Whatsapp group* untuk berkomunikasi juga merupakan penerapan gamifikasi.

Fitur gamifikasi yang terlihat pada aktivitas keterlibatan adalah *level-up*. *Level-up* mengubah tugas menjadi *challenges* (Garnisa, Tresnawati, & Rahayu, 2023) sehingga menumbuhkan motivasi dan semangat kompetisi (Farida & Anggraeni, 2025). Fitur *level-up* terlihat pada penugasan berjenjang, ketika mahasiswa yang berhasil menyelesaikan tugas akan diberikan tugas baru dengan posisi yang lebih tinggi.

Tabel 8. *Soft skills* pada Aktivitas Keterlibatan dan Retensi

Narasumber	Pernyataan	Softskills
N7	<p><i>Kita ada WA grup per divisi. Komunikasi di situ. Macam-macam sih. Iya, saya tiap hari komen. Kan harus ada yang meramaikan grup, Bu.</i></p>	<i>Communicator</i>
N5	<p><i>Kalau misalnya mau cepat-cepat keputusannya diambil, misalnya deadline-nya nanti sore, jadi bisa lewat di grup saja. Biasanya Presiden yang menyampaikan ada sesuatu yang harus diambil keputusannya, jadi dibuat polling saja, Bu, di grup.</i></p> <p><i>Kami tag orang-orangnya supaya bisa respon dengan cepat. Setelah itu yang hasilnya itu baru disahkan.</i></p>	<i>Decision-maker</i>

N1	<i>sempat ada anggota BEM satu [orang] itu tidak aktif, sudah ditanyakan oleh koordinatornya, tetapi tidak menjawab. Lalu saya akhir ketemu, dan anggota itu bilang kalau memang sudah tidak ingin lanjut lagi di BEM.</i>	<i>Leader</i>
N3	<i>Misalnya saya jadikan ketua panitia, saya jadikan [koordinator] divisi, atau saya kirim tugas mereka untuk mengikuti kegiatan-kegiatan di luar kampus, untuk mengikuti lomba-lomba di luar kampus, saya daftarin nama-nama mereka. Itu kan tadi aktif sekali.</i>	<i>Manager</i>
N2	<i>Jadi nggak selalu koordinator yang jadi ketua. Jadi bisa saja anggotanya yang jadi koordinator saat acara seperti itu. Koordinator atau ketua panitia lainnya. Jadi tidak itu-itu saja yang jadi. Jadi ada rolling kepanitiaan.</i>	<i>Manager</i>

Pendekatan secara personal kepada anggota memberikan pengalaman sebagai *communicator* pada semua pengurus ormawa. Kemampuan koordinator divisi untuk memilih dan menempatkan anggotanya dalam kepanitiaan memberikan pengalaman sebagai *manager* dan *decision-maker*. Pengambilalihan kasus anggota divisi yang tidak aktif oleh ketua ormawa memberikan pengalaman sebagai *decision-maker* dan *leader*.

Q.5. Bagaimana proses demisioner di Ormawa ?

Proses pergantian kepengurusan di Ormawa Stiksam dimulai dengan laporan pertanggungjawaban pengurus lama dalam Musyawarah Besar (mubes). Selanjutnya dilakukan pemilu raya bersama untuk memilih Presiden BEM, DPM, dan Ketua HMP. Setelah presiden dan ketua baru terpilih, dilaksanakan seremonial serah terima antara Presiden demisioner dan Presiden terpilih. Separasi dilakukan setelah 1 tahun kepengurusan, biasanya pada akhir semester genap.

Tabel 9. Aktivitas Separasi

Narasumber	Pernyataan
N1, N2, N3	<i>Di akhir masa jabatan kita ada LPJ... terus pemilu raya dan serah terima dengan pengurus baru</i>
N4	<i>Setelah demis kita ada jalan bareng buat lepas stress</i>
N5	<i>Tidak ada apresiasi yang gimana-gimana gitu bu. Cuma terakhir itu kami jalan-jalan ke pantai</i>

Fitur gamifikasi yang diterapkan pada aktivitas separasi adalah *rewards* (Armstrong & Landers, 2017). Penerapan konsep gamifikasi untuk mengubah tugas sebagai sesuatu yang menyenangkan juga terlihat pada penggabungan kegiatan kemahasiswaan dengan liburan (*work-leisure*).

Tabel 8. Soft skills pada Aktivitas Separasi

Narasumber	Pernyataan	Softskills

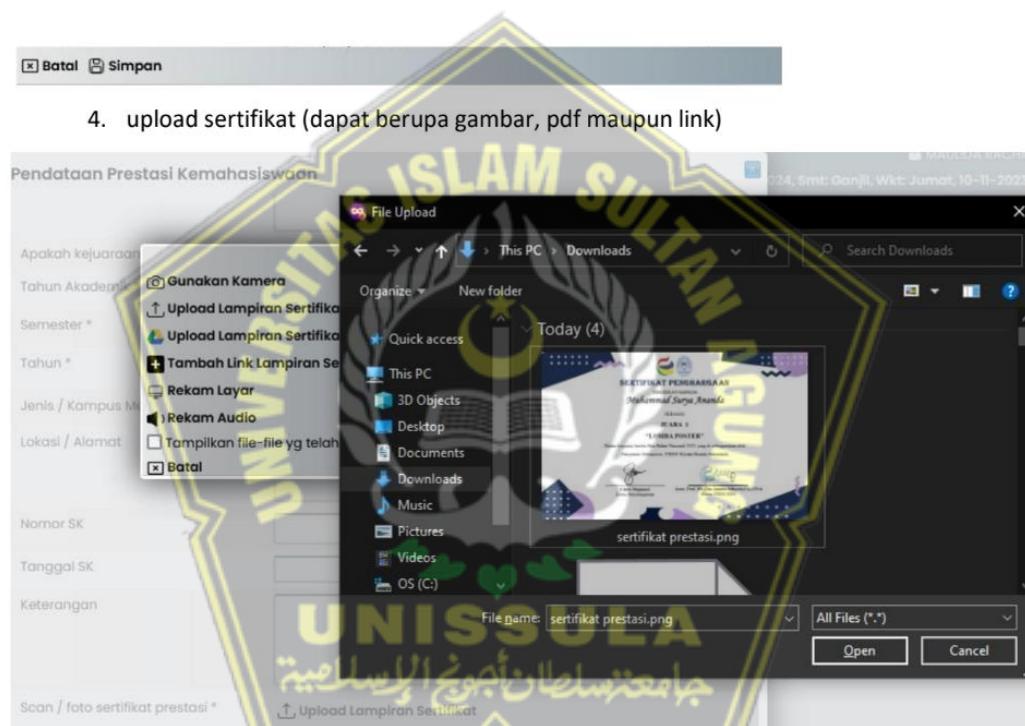
N1, N2, N3	<i>Di akhir masa jabatan kita ada LPJ... terus pemilu raya dan serah terima dengan pengurus baru</i>	<i>Leader Communicator</i>
------------	--	--------------------------------

Aktivitas separasi di ormawa ditandai dengan laporan pertanggungjawaban pengurus lama dan serah terima jabatan dengan pengurus baru yang terpilih melalui pemilu raya. Pertanggungjawaban tertulis menunjukkan *soft skill* sebagai *communicator* dengan melakukan komunikasi pertanggungjawaban tertulis, serta *soft skills* sebagai *leader* yaitu kemampuan mempertanggungjawabkan amanah kepemimpinan yang dilaksanakan selama 1 tahun kepengurusan ormawa.

4.3. Pembahasan

Aktivitas *human resource management (HRM)* di Ormawa Stiksam dapat diklasifikasi menjadi 5 yaitu aktivitas rekrutmen dan seleksi, aktivitas pelatihan dan pengembangan, aktivitas penghargaan dan kompensasi, aktivitas keterlibatan dan retensi, serta aktivitas separasi. Klasifikasi ini mengacu pada *human resource management practices* (Mardikaningsih et al, 2024). Aktivitas HRM ormawa kemudian ditelaah dari perspektif *gamification*. *Gamification* merupakan penerapan elemen permainan dan teknik game dalam konteks *non-game* pada pengelolaan bisnis, pendidikan, dan organisasi (Werbach & Hunter, 2020). Menurut Armstrong & Landers (2017) fitur game yang dimaksud adalah *points*, *badges*, *leader boards*, *challenges*, dan *rewards*. Gamifikasi tidak persis sama dengan game, tetapi mentransfer sebagian karakteristik positif *game* terhadap sesuatu yang *non-game* (Gentry, 2019).

Fitur *points*, *badges*, dan *rewards* dapat ditemukan dalam semua aktivitas ormawa Stiksam. Stiksam menerapkan sistem akumulasi poin, yang dinamakan SKK (satuan kredit kegiatan), untuk semua aktivitas non-akademik mahasiswa. Setiap kali selesai kegiatan, mahasiswa memperoleh sertifikat yang kemudian diupload ke laman www.ecampus.stiksam.ac.id. Sertifikat ini kemudian dinilai sesuai ketentuan peraturan kemahasiswaan.



Gambar 3. Cara Upload Sertifikat di Laman E-Campus

Sewaktu lulus kuliah, mahasiswa diberikan surat keterangan yang merekam prestasi selama kuliah, baik prestasi akademik maupun kemahasiswaan. Mahasiswa dengan poin tertinggi mendapatkan *badges* predikat mahasiswa berprestasi, mendapat tempat khusus pada acara wisuda, dan diberikan penghargaan dari kampus. Setiap wisuda, Stiksam memberikan penghargaan kepada 3 mahasiswa

berprestasi akademik dan 3 mahasiswa berprestasi kemahasiswaan. Hal ini menjadi motivasi bagi banyak mahasiswa untuk aktif mengumpulkan poin.



Gambar 4. Penghargaan Mahasiswa Berprestasi pada Wisuda Stiksam

Fitur *challenges* dapat ditemukan dalam aktivitas rekrutmen dan seleksi. Fitur *challenges* mengubah tugas menjadi tantangan sehingga menimbulkan motivasi berkompetisi untuk naik tingkat (*level-up*). Salah satu metode seleksi pengurus inti BEM adalah dengan melihat rekam jejak di ormawa periode sebelumnya. Pengurus UKM dan HMP, organisasi di bawah BEM, yang telah melewati 2 periode dapat menjadi pengurus BEM. Hal ini sesuai dengan prinsip *level-up*.

Fitur *points*, *leader boards*, *challenges*, dan *rewards* dapat ditemukan dalam aktivitas pelatihan dan pengembangan, khususnya kegiatan osmaru dan latihan kepemimpinan. Peserta yang aktif dan menyelesaikan tugas diberikan penilaian. Selanjutnya peserta dengan nilai terbaik mendapatkan hadiah dari panitia.

Fitur *points* dan *rewards* dapat ditemukan dalam aktivitas penghargaan. Setiap selesai kegiatan, peserta dan panitia mendapatkan *reward* berupa sertifikat. Sertifikat tersebut kemudian diupload ke laman ecampus untuk menjadi akumulasi poin. Fitur *reward* juga ditemukan dalam aktivitas separasi, berupa *farewell gathering*.

Fitur *challenges* dan *level-up* juga ditemukan dalam aktivitas keterlibatan. Panitia yang aktif dan berhasil melaksanakan kegiatan akan diminta kembali untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang lebih besar atau dengan posisi jabatan yang lebih tinggi. Misalnya anggota bidang menjadi koordinator bidang pada kegiatan berikutnya. Contoh lainnya, panitia kegiatan pengabdian masyarakat, yang skalanya untuk 1 prodi, dapat ditunjuk menjadi panitia Dies Natalis, yang skala kegiatannya untuk 3 prodi.

Selain fitur tersebut. Penerapan gamifikasi juga dapat dilihat dari media yang digunakan dalam aktivitas kemahasiswaan. Aktivitas rekrutmen dan seleksi menggunakan media sosial Instagram, Tiktok, dan *broadcast Whatsapp*. Aktivitas pelatihan dan pengembangan dan aktivitas penghargaan menggunakan media sosial Instagram dan Tiktok untuk promosi kegiatan yang sudah dilakukan. Promosi ini juga direpost oleh oleh media sosial dari partner kegiatan. Latihan Kepemimpinan Tingkat Nasional dan Pelatihan Kastrad *direpost* di laman instagram Ismafarsi. Kegiatan *Mobility Program* dan *Student exchange* *direpost* di laman Instagram Obatapps. Sedangkan Aktivitas keterlibatan menggunakan media *Whatsapp Group* sebagai wadah komunikasi sesama pengurus Ormawa dan *broadcast Whatsapp* untuk informasi ke seluruh mahasiswa.

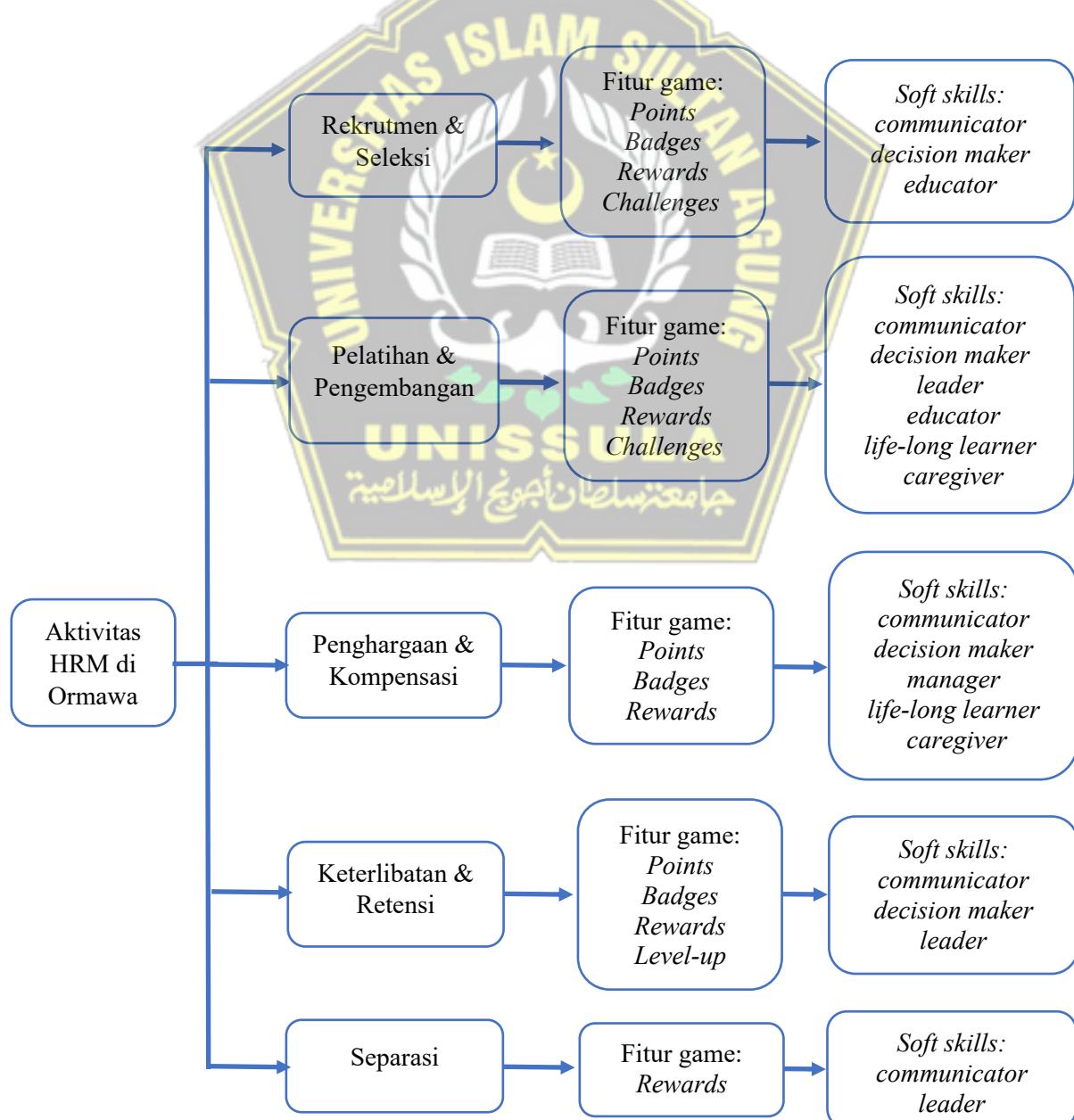
Seven-star pharmacist adalah konsep yang diperkenalkan oleh WHO dan Federasi Farmasi Internasional, bertujuan untuk meningkatkan peran profesional apoteker dalam sistem pelayanan kesehatan global, meningkatkan kualitas perawatan kesehatan, serta memastikan penggunaan obat yang aman dan efektif. Konsep 7 bintang ini terdiri atas 7 unsur *soft skills* yaitu (1) *Care Giver*, (2) *Decision-Maker*, (3) *Communicator*, (4) *Manager*, (5) *Leader*, (6) *Life-Long Learner*, dan (7) *Educator* (Kremin, et al., 2023). *Soft skills* ini perlu dimiliki mahasiswa farmasi sejak masa kuliah karena setelah menyelesaikan pendidikan profesi, mahasiswa farmasi akan menjadi pemimpin dalam profesinya di komunitas (Ali, et al., 2024), baik di apotek, rumah sakit, dan puskesmas. Salah satu konsep yang dapat diterapkan untuk meningkatkan *softskills* mahasiswa yang merupakan gen Z adalah *gamification* (Adhiatma, et al, 2019).

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa mahasiswa memiliki pengetahuan sebagai *caregiver* setelah mengikuti 2 aktivitas yaitu pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan kompensasi. Pengalaman sebagai *manager* didapatkan dari 2 aktivitas yaitu penghargaan dan kompensasi, keterlibatan dan retensi. Pengalaman sebagai *life-long learner* diperoleh dari 2 aktivitas yaitu pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan kompensasi. Pengalaman sebagai *educator* didapatkan dari 2 aktivitas yaitu pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi.

Pengetahuan sebagai *leader* didapatkan dari aktivitas pelatihan dan pengembangan, pengalaman sebagai *leader* diperoleh dari 2 aktivitas yaitu keterlibatan dan retensi, separasi. Pengalaman sebagai *decision-maker* didapatkan

dari 4 aktivitas yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan kompensasi, serta keterlibatan dan retensi. Sedangkan pengalaman sebagai *communicator* diperoleh dari semua aktivitas yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan kompensasi, keterlibatan dan retensi, serta separasi.

Pencapaian soft skills oleh mahasiswa farmasi melalui gamifikasi aktivitas *human resource management* (HRM) di Ormawa Stiksam dapat digambarkan dengan kerangka konseptual pada gambar 5.



Gambar 5. *Soft skills* yang diperoleh mahasiswa farmasi dari gamifikasi aktivitas *human resource management* (HRM) di ormawa

Model konseptual pada gambar 5 memperlihatkan mahasiswa farmasi dapat memperoleh keterampilan 7 bintang dari aktivitas di ormawa. *Soft skills* tersebut didapatkan dari pengetahuan dan pengalaman. Keterampilan sebagai *leader*, *decision-maker*, *communicator*, dan *caregiver* berupa pengetahuan. Keterampilan sebagai *leader*, *decision-maker*, *communicator*, *manager*, *educator*, dan *life-long learner* didapatkan dari pengalaman.

Mahasiswa mendapatkan pengetahuan sebagai *leader*, *decision-maker*, *communicator*, dan *caregiver* dari aktivitas training dan pengembangan diri. Mahasiswa memiliki pengalaman sebagai *communicator*, *decision-maker*, dan *educator* dari aktivitas rekrutmen dan seleksi. Selain itu mahasiswa mendapatkan pengalaman sebagai *educator*, *communicator*, dan *life-long learner*. Melalui aktivitas penghargaan mahasiswa mendapatkan pengalaman sebagai *communicator*, *decision-maker*, *manager*, *educator*, *life-long learner* dan pengetahuan sebagai *caregiver*. Aktivitas keterlibatan memberikan mahasiswa pengalaman sebagai *communicator*, *decision maker*, *manager*, dan *leader*.

Meskipun demikian *soft skills* tersebut dikuasai mahasiswa dengan tingkatan yang berbeda-beda. Dari hasil wawancara, mahasiswa dengan jabatan ketua BEM dan HMP memiliki keterampilan 7 bintang yaitu *leader*, *decision-*

maker, communicator, manager, educator, life-long learner, dan caregiver. Mahasiswa dengan jabatan lain hanya menampilkan beberapa keterampilan sebagai *decision-maker, communicator, manager, educator*, atau *life-long learner*, tetapi tidak menampilkan kemampuan sebagai *leader*. Hal ini dikarenakan aktivitas *training & development* di ormawa hanya membekali mahasiswa dengan latihan kepemimpinan mahasiswa tingkat dasar (LDKM), tidak berlanjut pada tingkat menengah dan tingkat lanjutan. Ketua ormawa dapat mengikuti latihan kepemimpinan tingkat menengah yang diselenggarakan secara nasional sebagai undangan dari asosiasi ormawa yaitu Ikatan Senat Mahasiswa Farmasi Seluruh Indonesia (Ismafarsi). Undangan ini bersifat terbatas sehingga tidak bisa diikuti oleh pengurus orawa yang lain. Padahal kurikulum Latihan Kepemimpinan Tingkat Menengah (LKMM-TM) membekali mahasiswa dengan wawasan dan keterampilan mengkoordinasi dan membina tim kerja dalam suatu kelembagaan (Dikti, 2020) sehingga seharusnya diikuti oleh seluruh pengurus ormawa.

Caregiver adalah kemampuan apoteker untuk memberikan pelayanan kefarmasian yang berkualitas kepada pasien sesuai dengan standar (Kremin, *et al*, 2023). Keterampilan sebagai *caregiver* juga tidak dimiliki semua mahasiswa. Hal ini disebabkan *training* yang berkaitan dengan bidang kefarmasian belum diselenggarakan sendiri oleh ormawa Stiksam, tetapi mengirim anggota untuk mengikuti *training* di kampus lain. Misalnya pelatihan Kastrad, yang mengajarkan advokasi profesi farmasi, hanya diadakan dapat diikuti oleh 1 (satu) utusan mahasiswa Stiksam. Ke depan ormawa Stiksam perlu menambah *training* untuk meningkatkan *skill* mahasiswa, khususnya keterampilan sebagai *leader* dan

caregiver.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa mahasiswa farmasi Stiksam dapat memperoleh *soft skills* dari aktivitas kemahasiswaan. Mahasiswa memiliki pengetahuan sebagai *caregiver* setelah mengikuti aktivitas pelatihan & pengembangan dan penghargaan & kompensasi. Pengalaman sebagai *manager* didapatkan dari aktivitas penghargaan & kompensasi dan keterlibatan & retensi. Pengalaman sebagai *life-long learner* diperoleh dari aktivitas pelatihan & pengembangan dan penghargaan & kompensasi. Pengalaman sebagai *educator* didapatkan dari aktivitas pelatihan & pengembangan dan rekrutmen & seleksi. Pengetahuan sebagai *leader* didapatkan dari aktivitas pelatihan & pengembangan, pengalaman sebagai *leader* diperoleh dari aktivitas keterlibatan & retensi dan separasi. Pengalaman sebagai *decision-maker* diperoleh dari aktivitas rekrutmen & seleksi, pelatihan & pengembangan, penghargaan & kompensasi, serta

keterlibatan & retensi. Pengalaman sebagai *communicator* didapatkan dari semua aktivitas HRM di ormawa.

2. Ditemukan 4 elemen game dalam aktivitas organisasi mahasiswa Stiksam.

Elemen *points*, *leader boards*, *challenges*, dan *rewards* ditemukan dalam aktivitas pelatihan & pengembangan. Elemen *points*, *rewards*, dan *challenges (level-up)* ditemukan dalam aktivitas keterlibatan & retensi dan dalam aktivitas rekrutmen & seleksi. Elemen *points* dan *rewards* ditemukan dalam aktivitas penghargaan & kompensansi dan dalam aktivitas separasi.

5.2. Implikasi Teoritis



Temuan dari hasil penelitian dapat memperkuat dasar teori bahwa partisipasi aktif dalam organisasi kemahasiswaan dapat meningkatkan *soft skills* mahasiswa. Hasil penelitian juga memperkuat teori bahwa penerapan prinsip *gamification* lebih sesuai dengan karakter mahasiswa yang merupakan generasi Z, sehingga menjadi salah satu faktor mahasiswa lebih aktif terlibat dalam kegiatan ormawa.

5.3. Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian dan pembahasan diperoleh implikasi manajerial:

1. Untuk Ormawa Stiksam

Gamification dapat diterapkan dalam aktivitas kemahasiswaan karena lebih sesuai dengan karakter mahasiswa yang termasuk generasi Z. Setiap aktivitas kemahasiswaan sebaiknya menggunakan keseluruhan prinsip *gamification* agar

partisipasi mahasiswa di ormawa lebih meningkat, yang selanjutnya akan meningkatkan *soft skills* mahasiswa. Beberapa hal yang perlu ditingkatkan berdasar prinsip *gamification* adalah:

- a. Pencapaian dan poin dari tiap kegiatan diumumkan secara terbuka, melalui ucapan selamat di IG dan broadcast *Whatsapp*.
- b. Prinsip *level-up* perlu dilakukan secara utuh agar ada jenjang karir yang jelas dari HMP ke BEM, sehingga mahasiswa dapat berpartisipasi dari awal kuliah di organisasi mahasiswa. Jenjang karir juga menjamin loyalitas dan komitmen mahasiswa terhadap ormawa.

2. Untuk Bidang Kemahasiswaan

Sebaiknya poin dari sertifikat tidak hanya dihargai di tahun terakhir perkuliahan. Berdasar prinsip *gamification*, penghargaan dari poin yang dikumpulkan dapat ditukarkan di setiap level. Sebaiknya poin dari sertifikat dapat ditukarkan dengan penghargaan setiap selesai periode kepengurusan ormawa.

5.4 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Mendatang

Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif pada 10 narasumber mahasiswa dari berbagai ormawa, sehingga mungkin tidak terwakili secara komprehensif. Khususnya pada aktivitas HRM separasi, informasi yang didapat masih terbatas.

Penelitian selanjutnya dapat selanjutnya dapat menggunakan metode *mix method* untuk memperluas jangkauan responden. Penelitian juga dapat diperluas

pada mahasiswa farmasi lain di Kalimantan Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiatma, A., Rahayu, T., & Fachrunnisa, O. (2019). Gamified training: a new concept to improve individual soft skills. *Jurnal Siasat Bisnis*, 127-141.
- Ali, M., Alsreaya, A., Alqarzi, A., Alzahrani, Y., Alhomood, I., Alruhaimi, A., & Bajawi, A. (2024). Exploring the effectiveness of pharmacy curriculum in Saudi Arabia in developing leadership skills among pharmacy students from their perspective: A mixed-methods study. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 32(4), 101995.
- Ansala, L., Uusiautti, S., & Maatta, K. (2016). What are Finnish university students' motives for participating in student activism? *International Journal of Adolescence and Youth*, 21(2), 150-163.
- Armstrong, M. B., & Landers, R. N. (2017). An evaluation of gamified training: using narrative to improve reactions and learning', *Simulation & Gaming*, 48(4), 513–538.
- Ashwin, P., & McVitty, D. (2015). The meanings of student engagement: Implications for policies and practices. *The European higher education area: Between critical reflections and future policies*, 343-359.
- Astin, A. W. (1999). Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of College Student Development*, 40, 518-529.
- Brownhill, I. (2012). Does gaming have a role to play in employee engagement?. *Strategic HR review*, 12(1).
- Diana, K., Tandah, M. R., & Basuki, M. (2019). Pelaksanaan standar pelayanan kefarmasian di apotek Kota Palu. *As-Syifaa Jurnal Farmasi*, 11(1), 45-54.
- Ditjendikti (2022). Pedoman Pelaksanaan Organisasi Kemahasiswaan.
- Farida, R., & Anggraeni, S. R. (2025). Desain Pembelajaran Menulis Artikel Ilmiah Berbasis Gamifikasi Poin, Badge, dan Level-Up untuk Meningkatkan Motivasi dan Keterampilan Mahasiswa. *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, dan Sosial Budaya*, 31(2), 117-122.).

- Frederick KD, Desselle SP, Gatwood JD, Hohmeier KC. The intersection of pharmacy leadership and management with clinical skills: Education plays a key role. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*. 2021; 13(3):198-202.
- Garnisa, S. B., Tresnawati, D., & Rahayu, S. (2023). Penerapan sistem gamifikasi pada learning management system. *Jurnal Algoritma*, 20(2), 252-263.)
- Gassman, J., Beck, J. M., & Klein, J. (2017). Creating intentional paths to citizenship: An analysis of participation in student organizations. *Partnerships: A Journal of Service-Learning and Civic Engagement*, 8(1), 2-15.
- Glass, C. R., & Gesing, P. (2018). The development of social capital through international students' involvement in campus organizations. *Journal of International Students*, 8(3), 1274-1292.
- Gregory PAM., Whyte B, Austin Z. How do community pharmacists make decisions? Results of an exploratory qualitative study in Ontario. *Can Pharm J (Ott)*. 2016; 149(2): 90–98.
- Istiqomah, F. N., & Satibi, S. (2012). Evaluation of pharmaceutical care standard implementation by pharmacist. *Jurnal manajemen dan pelayanan farmasi (journal of management and pharmacy practice)*, 2(3), 127-132.
- Kezar, Acuña Avilez, Drivalas, & Wheaton, (2017). Building social change oriented leadership capacity among student organizations: Developing students and campuses simultaneously. *New directions for student leadership*, 2017(155), 45-57.
- King, A. E., McQuarrie, F. A. E., & Brigham, S. M. (2020). Exploring the Relationship Between Student Success and Participation in Extracurricular Activities. *SCHOLE: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education*, 36(1-2), 42–58.
- Kim, J. (2022). The empirical study of extracurricular activity on socially responsible leadership. *Journal of Leadership Education*, 21(1), 1-17.
- Kovarik, A., & Warren, G. (2020). Improved Soft Skill and University Club Involvement. Are They Connected?. *Journal of Business*, 5(1), 01-06.
- Kremin, Y., Lesyk, L., Lesyk, R., Levytska, O., & Hromovyk, B. (2023). Detailing the ten Main Professional roles of a pharmacist to provide the scope of Professional functions. *Scientia Pharmaceutica*, 91(1), 5.
- Kow CS, Hasan SS. Pharmacist-patient communication amid COVID-19 pandemic: A review of available options and potential impact. *British Journal of Pharmacy*. 2021; 6(1).

- Kurdi, M. S. (2021). Realitas virtual dan penelitian pendidikan dasar: tren saat ini dan arah masa depan. *Cendekia: Jurnal Ilmu Sosial, Bahasa dan Pendidikan*, 1(4), 60-85.
- Lopukhova, J., Makeeva, E., Gorlova, E., & Rudneva, T. (2022, September). Student Associations as a Way of Improving Professional Competencies and Soft Skills. In *International Conference on Interactive Collaborative Learning* (pp. 455-464). Cham: Springer International Publishing.
- Manzano-León, A., Camacho-Lazarraga, P., Guerrero, M. A., Guerrero-Puerta, L., Aguilar-Parra, J. M., Trigueros, R., & Alias, A. (2021). Between level up and game over: A systematic literature review of gamification in education. *Sustainability*, 13(4), 22-47.
- Marache-Francisco, C., & Brangier, É. (2015). Gamification and human-machine interaction: a synthesis. *Le travail humain*, 78(2), 165-189.
- Mardikaningsih, R., Lestari, U. P., Retnowati, E., Ernawati, E., Masithoh, N., Anjanarko, T. S., & Munir, M. (2024). Hubungan Antara Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 1-11.
- Memon, K. R. (2014). Strategic role of HRD in employee skill development: An employer perspective. *Journal of Human Resource Management*, 2(1), 27-32.
- Mitra, R. S. (2022). Exploring leadership challenges and ideal followership of university student organizations. *Spicer Adventist University Research Articles Journal*, 1(1), 47-59.
- Nolen, Z. L., Daniel, K. L., & Bucklin, C. J. (2021). Perceived benefits from participating in content-based student organizations. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 58(4), 417-429.
- Osisanya F, Riley AC. Caring for the caregivers: perception of pharmacists as care providers. *J Transl Sci*. 2017; 3(2): 1-6.
- Panwar, T., & Khan, K. (2022). Service experience gamified: a study on convergence of gamification and contemporary service experience. *International Journal of Internet Marketing and Advertising*, 17(3-4), 415-436.
- Polson, A. K., Jaeger, A. J., & Norcross, G. A. (2022). "I Didn't Realize I Could Be President": The Gendered Experiences of Women Student Body Presidents. *Journal of College Student Development*, 63(5), 508-521.
- Resky, D., & Mardhiyani, D. (2025). Pengaruh Kehadiran Apoteker terhadap Standar Pelayanan Kefarmasian di Apotek Kabupaten Rokan Hulu. *SEHATMAS: Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 506-516.

- Rodrigues, L. F., Oliveira, A., & Rodrigues, H. (2019). Main gamification concepts: A systematic mapping study. *Heliyon*, 5(2), 1-12.
- Rosch, D. M., & Collins, J. D. (2017). The significance of student organizations to leadership development. *New directions for student leadership*, 2017(155), 9-19.
- Sakti, B. C., & Yulianto, M. (2018). Penggunaan media sosial instagram dalam pembentukan identitas diri remaja. *Interaksi Online*, 6(4), 490-501
- Shalansky S. The advanced pharmacist practitioner: a new series in the Canadian Journal of Hospital Pharmacy. *Can J Hosp Pharm*. 2019;72(1):42–8.
- Scott, M. A., McLaughlin, J., Shepherd, G., Williams, C., Zeeman, J., & Joyner, P. (2016). Professional organizations for pharmacy students on satellite campuses. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 80(5), 78.
- Smith, L. J., & Chenoweth, J. D. (2015). The Contributions of Student Organization Involvement to Students' Self-Assessments of Their Leadership Traits and Relational Behaviors. *American Journal of Business Education*, 8(4), 279-288.
- Tucci, M., Tong, K., Chia, K., & DiVall, M. (2019). Curricular and co-curricular coverage of leadership competencies and the influence of extracurricular engagement on leadership development. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 83(2), 6535.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia.
- Werbach, K., & Hunter, D. (2020). *For the win, revised and updated edition: The power of gamification and game thinking in business, education, government, and social impact*. University of Pennsylvania Press.
- Zeeman, J. M., Bush, A. A., Cox, W. C., Buhlinger, K., & McLaughlin, J. E. (2019). Identifying and mapping skill development opportunities through pharmacy student organization involvement. *American journal of pharmaceutical education*, 83(4), 6950.
- Zeeman, J. M., Bush, A. A., Cox, W. C., & McLaughlin, J. E. (2019). Assessing the co-curriculum by mapping student organization involvement to curricular outcomes using mixed methods. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 83(10), 7354.