

Elemen-Elemen Organisasi bagi Pengembangan Perguruan Tinggi Swasta di Era Disruptif

Agus Salim Chamidi

Universitas Islam Nisantara Bandung

agussalimchamidiok@gmail.com

Abstract

This article aims to find out the elements of the organization and at the same time try to build a model for the development of private universities based on these elements. The article uses descriptive narrative method. The result is that there are 7 elements: strategy, structure, system, shared values, style, staff, and skills. PTS carries out the tri dharma: teaching, research, and community service. The development of private universities relies on the transformative managerial ability of its leadership in the midst of a disruptive global flow.

Keywords: Organizational Elements, Higher Education, Disruptive Era

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui elemen-elemen organisasi dan sekaligus mencoba membangun suatu model pengembangan perguruan tinggi swasta (PTS) berbasis elemen-elemen tersebut. Artikel menggunakan metode deskriptif naratif. Hasilnya adalah bahwa terdapat 7 elemen: strategi, struktur, system, nilai bersama, corak, staf, dan kecakapan. PTS mengemban tri dharma: pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pengembangan PTS bertumpu pada kemampuan manajerial transformatif kepemimpinan PTS di tengah arus global yang disruptif.

Kata Kunci: Elemen-Elemen Organisasi, Perguruan Tinggi, Era Disruptif

PENDAHULUAN

Pengembangan organisasi sudah menjadi kebutuhan yang mendesak. Setiap pemimpin pun wajib memperhatikannya apabila organisasinya ingin tetap eksis dan mampu memenangkan persaingan di era global seperti sekarang ini. Jika pimpinan organisasi tidak segera menyelenggarakan perubahan signifikan bagi organisasi tersebut, maka niscaya organisasinya akan gampang kalah berkompetisi, dan akhirnya akan mengalami kemunduran. Menyitir ungkapan Bakroni Latar,¹ pembiaran akan berakibat pada kematian, dan organisasi hanya tinggal nama menjadi bagian sejarah masalah saja. Dengan demikian adalah penting bagi organisasi dan pimpinannya untuk mengembangkan organisasi itu sendiri.

Pengembangan itu sendiri tidak dapat berlangsung hanya satu-dua kali saja, akan tetapi ini perlu berlangsung berkelanjutan. Menurut Sujarwani, pengembangan organisasi harus menjadi upaya aktif yang senantiasa disertai dengan upaya pengembangan yang bersifat kontinu dari waktu ke waktu.² Dalam situasi seperti ini pengembangan organisasi membutuhkan sosok dan peran pemimpin yang visioner yang mampu menggerakkan organisasi berkembang maju.

Organisasi sebagai suatu wadah itu dapat berujud Lembaga Pendidikan seperti madrasah, sekolah, pesantren, dan perguruan tinggi (kampus). Selanjutnya tulisan ini akan mencoba focus pada kajian organisasi perguruan tinggi, khususnya perguruan tinggi swasta (PTS). Kajian ini tentunya sangat menarik sebab PTS mengemban tri dharma yang menyangkut pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (PkM) selain mengemban tugas keberlangsungan eksistensi dirinya sebagai PTS.

Selanjutnya tulisan ini akan memfokuskan pada elemen-elemen organisasi, yang dari elemen-elemen ini akan menjadi jelas apa saja dan bagaimana pengembangan organisasi harus diselenggarakan. Dengan demikian tulisan ini akan focus pada elemen-elemen organisasi bagi pengembangan PTS, utamanya terkait era global seperti sekarang ini. Tujuannya untuk mengetahui elemen-elemen organisasi terkait PTS, dan sekaligus untuk membangun suatu model pengembangan PTS berbasis elemen-elemen tersebut dalam menghadapi era global disruptif seperti sekarang ini.

¹ Bakroni Latar (2020). "Perubahan dan pengembangan organisasi". *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, Volume 1, Nomor 2, Desember 2020, hlm.75-84

² Sujarwani, "Perubahan dan Pengembangan Organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang", *Jurnal Stisipol Raja Haji Tanjungpinang*, Volume 1, Nomor 1, 2016, hlm.163-173.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif naratif. Dimana dalam pengambilan data melalui penggambaran suatu objek, atau peristiwa yang kemudian disajikan dalam bentuk naratif. Pendekatan di atas bagian dari jenis penelitian kualitatif. Pendekatan ini menguraikan beberapa peristiwa demi peristiwa diebtangkan secara perlahan mengikuti proses waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Organisasi

Terdapat beberapa teori dan perspektif mengenai organisasi, ada yang cocok satu sama lain, dan ada pula yang berbeda. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut para ahli terdapat beberapa pengertian organisasi sebagai berikut. Stoner mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama. James D. Mooney mengemukakan bahwa organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.

- a. Chester I. Bernard berpendapat bahwa organisasi adalah merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.
- b. Stephen P. Robbins menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.
- c. William Schulze "Organisasi adalah penggabungan dari orang-orang, benda-benda, alat- alat perlengkapan, ruang kerja dan segala sesuatu yang bertalian dengannya, yang dihimpun dalam hubungan yang teratur dan efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan
- d. Ralp Currier Davis: "Organisasi adalah sesuatu kelompok orang-orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama dibawah kepemimpinan"
- e. Ernest Dale: "Organisasi adalah suatu proses perencanaan, bertalian dengan hal menyusun, mengembangkan dan memelihara suatu struktur atau pola

hubungan-hubungan kerja dari orang-orang dari suatu badan usaha"

- f. Jhon Price: "Organisasi adalah struktur dan peralatan yang tersusun dari orang-orang dan benda-benda dengan mana suatu usaha berencana yang teratur dijalankan"
- g. James G. March: "Organisasi adalah himpunan-himpunan yang saling memengaruhi manusia dan mereka merupakan himpunan-himpunan paling luas di dalam masyarakat kita yang memiliki sesuatu yang sama dalam sistem koordinasi"
- h. Robert V. Prethus: "Organisasi adalah suatu sistem susunan hubungan-hubungan antara pribadi".
- i. Dalton E. Mc Farland: "Organisasi adalah suatu kelompok orang yang dapat disamakan dengan menyumbangkan usaha mereka bagi tercapainya tujuan-tujuan".
- j. Paul C. Bartholomew: "Organisasi adalah suatu susunan yang logis dari bagian-bagian yang saling tergantung untuk mewujudkan suatu keseluruhan yang bersatu padu dengan mana kekuasaan dan kontrol dapat dilaksanakan dengan tujuan untuk mencapai suatu maksud tujuan tertentu yang sebenarnya dan konsisten".
- k. Daniel E. Griffiths: "Organisasi adalah seluruh orang-orang yang melaksanakan fungsi- fungsi yang berbeda tetapi saling berhubungan dan dikomunikasikan agar supaya sebuah tugas atau lebih dapat diselesaikan"
- l. Illiam G. Scott: "Suatu organisasi formal adalah suatu sistem mengenai aktivitas-aktivitas yang di komunikasikan dari sekelompok orang yang bekerja sama kearah suatu tujuan bersama dibawah wewenang dan kepemimpinan" seperti organisasi pengesahan hukum lembaga adat yang terferivikasi oleh majelis adat kerajaan nusantara.
- m. Theo Haimann: "Organisasi adalah penentuan dan penugasan kewajiban-kewajiban kepada orang-orang dan juga penentuan dan pemeliharaan hubungan wewenang antara berbagai aktivitas yang dikelompokkan".
- n. Michael J. Jucius: "Istilah Organisasi disini dipakai untuk menunjukkan pada suatu kelompok orang yang bekerja dalam hubungan yang saling bergantung kearah tujuan atau tujuan-tujuan yang bersama".
- o. Joseph L. Massie: "Organisasi akan dirumuskan dipengaruhi sebagai struktur dan proses kelompok orang yang bekerja sama yang membagi tugas-tugasnya

diantara para anggota, menetapkan hubungan-hubungan, dan menyatukan aktivitas-aktivitasnya kearah tujuan- tujuan bersama".

- p. Edgar Schein: "Suatu organisasi adalah koordinasi yang rasional dari aktivitas-aktivitas sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan yang jelas, melalui pembagian kerja dan fungsi dan melalui jenjang wewenang dan tanggung jawab".
- q. Cyril Soffer: "Organisasi adalah perserikatan orang-orang yang berkelompok bersama- sama sekitar pencapaian tujuan tertentu".
- r. Alvin Brown: "Organisasi merumuskan bagian pekerjaan yang diharapkan dilakukan masing-masing anggota dari suatu badan dan hubungan-hubungan di antara para anggota dengan maksud agar usaha bersama mereka akan menjadi paling efektif bagi tujuan baban usaha persekutuan komanditer, perseroan terbatas itu seperti dengan penyelenggara Negara".

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi untuk tercapainya Tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat dan publik. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat di sekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti; pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran

Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur.

Elemen-Elemen Organisasi

Mendasarkan pemikiran Tom Peters dan Rober Waterman (1980),³ elemen-elemen organisasi terangkum dalam 7-S sebagai sebuah model dan kerangka kerja pengembangan organisasi. Elemen 7-S berupa strategy (strategi), structure (struktur), system (sistem), shared value (nilai bersama), style (gaya/corak), staff (staf), dan skills

³ Aries Susanty dan Ubuh Buchara Hidajat, "Korelasi Antara Posisi Elemen-Elemen Organisasi dengan Terwujudnya Karakter Good Corporate Governance", *Jurnal J@ti Undip*, Volume 3, Nomor 2, Mei 2008, hlm.118-129

(kecakapan). Strategi, struktur, dan sistem merupakan tiga elemen hard. Sedangkan nilai bersama, gaya/corak, staf, dan kecakapan merupakan empat elemen soft. Ketujuh elemen ini bersifat kongruen (sama dan sebangun), konsisten, dan saling menguatkan dalam mendukung mewujudkan tujuan organisasi.

Sedangkan Pascale melengkapi model 7-S di atas dengan gambaran berikut. Strategi bentangannya itu antara terencana (planned) atau oportunistik. Struktur, antara elitis atau pluralis. Sistem, antara mandatori atau diskresi. Nilai bersama, antara hard minds atau soft hearts. Gaya/corak, antara manajerial atau transformasional. Staf, antara individual atau kolegiat. Sedangkan kecakapan, antara maximise atau metamise. Pemikiran Pascale memberikan gambaran adanya ruang gerak pada masing-masing elemen, dan ruang gerak ini akan dipengaruhi kemampuan pimpinan dalam menggerakkan dan menegembangkan organisasi.

Manajemen dan Kepemimpinan

Secara umum manajemen merupakan upaya sistematis untuk mencapai tujuan/sasaran. Hal ini nampak dalam pengertian yang dibangun sejumlah ahli seperti Robert Terry, Deming, James AF Stoner, Horold Koontz, dan lainnya. Sistematis pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan dapat berupa langkah-langkah dari perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), sampai dengan pengendalian (controlling). Langkah- langkah manajerial juga dapat berupa plan(perencanaan), do (pelaksanaan), check (pengawasan), act (perbaikan kembali) sedemikian sehingga tujuan mutu proses dan hasil (produk) dapat diperoleh maksimal.

Dalam organisasi PTS tentunya langkah-langkah manajerial sebagaimana diuraikan di atas menjadi kebutuhan penting untuk menjaga kelangsungannya. Makanya di lingkungan perguruan tinggi manapun termasuk PTS lazim disusun Rencana Induk Pengembangan (RIP) dan Rencana Strategis (Renstra) PTS. Kelaziman ini disusun bahkan tidak hanya sebatas pada level PTS, akan tetapi juga bersambung terus sampai dengan level fakultas dan program studi (prodi). Di dalam PTS lazim juga diselenggarakan Lembaga penjaminan mutu (LPM) untuk menjaga marwah manajemen dan keberlangsungan PTS itu sendiri. Di dalam organisasi PTS lazimnya dikenal manajemen PPEPP (penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan).

Suatu manajemen PTS banyak dipengaruhi oleh model kepemimpinan di dalam PTS itu sendiri. Kepemimpinan sendiri merupakan kecakapan yang dimiliki sosok pemimpin dalam mempengaruhi dan mengelola sumber daya yang ada untuk mencapai

tujuan yang telah dibuat. Sumber daya di dalam PTS tentunya banyak ragamnya, seperti sumberdaya asset dan modal, sumberdaya manusia (SDM), sumberdaya budaya, dan lainnya. Dengan demikian kehadiran sosok pimpinan dengan kepemimpinannya menjadi sangat penting untuk mengelola PTS beserta sumberdaya yang dimilikinya, baik untuk masa kini maupun masa mendatang di tengah era global disruptif seperti sekarang ini. Oleh karenanya peran seorang pemimpin yang visioner wajib mengembangkan kemampuan untuk menangkap tanda-tanda tuntutan perubahan suatu organisasi yang dipimpinya, dengan harapan bahwa organisasi yang dipimpinya itu tetap bertahan (survive) dan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat. Pemimpin mampu menerjemahkan visi organisasinya dan mengimplementasikannya secara tepat. Visi organisasi sebagai pedoman untuk menggerakkan roda organisasi berjalan sebagaimana mestinya. Menurut Singgih Adji Poenomo, bahwa setiap elemen diajak serta untuk mengikuti setiap perubahan yang membawa dampak pada kemajuan dan perkembangan organisasinya menjadi organisasi yang sehat.⁴

Tiga Ciri Era Global Disruptif

Era disruptif merupakan era dimana penemuan-penemuan baru membuat sesuatu yang lama menjadi kuno dan tidak terpakai. Era ini didukung oleh serba internet yang mendunia (internet of things). Dalam banyak penjelasan, era global disruptif ditandai dengan tiga ciri khasnya, yaitu, speed (kecepatan), surprise (kejutan), dan sudden shift (pergeseran mendadak). Pertama, speed, ini menunjukkan pada perubahan yang bergerak begitu cepat dengan dukungan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Semuanya menjadi serba cepat. Semuanya menjadi tidak lagi bergerak linear, akan tetapi bergerak secara eksponensial. Lalu lintas data dan informasi bergerak cepat dan eksponensial. Yang kedua, surprise, dimana kecepatan yang eksponensial melahirkan banyak kejutan yang hampir tak terduga sebelumnya. Dalam situasi seperti ini, siapa yang mengendalikan data dan informasi serta mampu mengkomunikasikannya, maka dia akan menjadi sosok penuh kejutan. Akibatnya, yang ketiga, ini melahirkan sudden shift (pergeseran mendadak) dimana lahir orang-orang yang biasa-biasa saja mendadak berhasil menggeser dan ‘menyalip’ tokoh-tokoh yang sudah kondang dan malang-melintang.

⁴ Singgih Adji Poernomo, “Pengembangan Organisasi dan Organisasi yang Sehat: Kreativitas, Strategi dan Tantangan Sekolah. Jurnal Alasma, Volume 1, Nomor 2, hlm.261-270.

Era global disruptif merupakan arena dimana PTS berada dengan elemen-elemen organisasinya. Oleh karenanya mempertemukan 7 elemen dengan tri dharma PT dalam arena yang demikian menjadi sangat urgen.

Tujuh Elemen, Era Disruptif, dan Pengembangan PTS

Di atas sudah dijelaskan terkait 7 elemen organisasi, yaitu, strategi, struktur, system, nilai bersama, gaya/corak, staf, dan kecakapan. Sementara PTS sebagai perguruan tinggi pada umumnya mengemban amanat tri dharma, yaitu, pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. 7 elemen berkorelasi dengan 3 dharmas, yang keduanya berada dalam arena realitas zaman era global yang disruptif yang bercirikan kecepatan, penuh kejutan, dan melahirkan pergeseran mendadak.



Gambar 1. Posisi PTS sebagai Organisasi dengan Tri Dharma di Tengah 3 Ciri Era Disruptif

Gambar 1 di atas mencoba mengilustrasikan posisi PTS sebagai sebuah organisasi dengan 7 elemennya dan sekaligus dengan 3 dharmanya, di tengah pusaran arena disruptif (speed, surprise, sudden shift). Di tengah gelombang disruptif, ibarat sebuah kapal PTS hanya memiliki satu pilihan di antara dua pilihan, terus berlayar atau hilang tenggelam. Tentunya pilihan yang tepat adalah terus berlayar menjaga eksistensinya sebagai PTS.

PTS membutuhkan pengembangan diri dengan kepemimpinan yang tangguh dan lincah. Disini penulis memandang bahwa pengembangan PTS membutuhkan kepemimpinan transformasional. Mengutip pandangan Bernard M Bass, menurut Samsudin dan Suci M Azizah,⁵ kepemimpinan transformasional memiliki sejumlah komponen, yaitu, (1) membuat visi yang jelas, (2) mengemil penyampaian visi, dan (3) memotivasi tim kerja yang kreatif, inovatif, dan pembelajar. Adapun indikatornya

⁵ Samsudin dan Suci M Azizah, "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam", *Jurnal Al-Miraj*, Volume 1, Nomor 2, 2001, hlm. 68-77.

adalah: (1) pembaharu, (2) pemberi teladan, (3) mendorong kinerja bawahan, (4) mengharmonisasi lingkungan kerja, (5) memberdayakan bawahan, (6) bertindak atas system nilai, (7) meningkatkan kemampuan secara terus-menerus, dan (8) mampu menghadapi situasi rumit. Dengan demikian, pengembangan PTS memerlukan pimpinan transformasional yang tangguh dan lincah di tengah era disruptif, baik saat posisinya harus di depan (ngarsa), di tengah bersama tim dan staf (madya), maupun posisi di belakang (tut, ngetut). Dalam pemikiran Ki Hajar Dewantara disebut ‘ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani’.

Kelincahan (agility) pimpinan akan tergambar dan maujud dalam sepak-terjang dan keberhasilannya menaklukkan disruptsi itu sendiri. Ia berhasil membawa PTS yang dipimpinnya mengimbangi kecepatan perkembangan zaman (speed), kemudian berhasil membuat terobosan baru yang mengejutkan (surprise), dan berhasil melakukan pergeseran yang tak-terduga sama sekali (sudden shift). Sebagai sosok pimpinan, ia berhasil mendinamisasikan 7 elemen organisasi PTS yang dipimpinnya, sehingga PTS-nya berhasil mendisrupsi pada bidang pengajaran, penelitian, dan pengabdian.

KESIMPULAN

Terdapat tujuh elemen organisasi, yaitu: strategi, struktur, system, nilai bersama, corak, staf, dan kecakapan. Sementara PTS sendiri sebagai sebuah organisasi mengemban tri dharma, yaitu: pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagai organisasi dengan embanan tri dharma, PTS berhadapan langsung dengan era disruptif yang bercirikan kecepatan, penuh kejutan, dan pergeseran posisi yang mendadak. Pengembangan PTS membutuhkan model kepemimpinan dan pimpinan transformatif untuk mendinamisasikan tujuh elemen organisasi dan sekaligus mendisrupsi tri dharma PTS yang dipimpinnya.

DAFTAR PUSTAKA

Aries Susanty dan Ubuh Buchara Hidajat, “Korelasi Antara Posisi Elemen-Elemen Organisasi dengan Terwujudnya Karakter Good Corporate Governance”, *Jurnal J@ti Undip*, Volume 3, Nomor 2, Mei 2008

Bakroni Latar, “Perubahan dan pengembangan organisasi”. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, Volume 1, Nomor 2, Desember 2020

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Menenterian Pendidikan dan Kebudayaan, Buku

Panduan Program Bantuan Pengembangan Sistem Penjaminan Mutu Internal untuk Pembinaan Program Studi, 2021

Fathinahaya N, dkk. “Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam pada Sekolah Internasional di Indonesia”, Jurnal Pandawa, Volume 4, Nomor 1, Januari 2022

Peraturan Kemenristekdikti Nomor 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi

Samsudin dan Suci M Azizah, “Karakteristik Kepemimpinan Transfromasional di Lembaga Pendidikan Islam”, Jurnal Al-Miraj, Volume 1, Nomor 2, 2001

Singgih Adji Poernomo, “Pengembangan Organisasi dan Organisasi yang Sehat: Kreativitas, Strategi dan Tantangan Sekolah. Jurnal Alasma, Volume 1, Nomor 2, 2019

Sujarwani, “Perubahan dan Pengembangan Organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang”, Jurnal Jisipol (Jurnal Stisipol) Raja Haji Tanjungpinang, Volume 1, Nomor 1, 2016.