

Implementasi Manajemen Organisasi di Stais Al-Ishlahiyah Binjai

Mesiono¹, Arie Dwi Ningsih², Rosida Hanum³, Desy Ariani⁴

^{1,2,3,4}UIN Sumatera Utara Medan, Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara
mesiono@uinsu.ac.id

Abstract

Every college has a goal. To achieve this goal, higher education institutions need a good organizational structure, namely a healthy and efficient organizational structure. organizational structure is the result of the management process, in this case as the output of the organizing process. In the process of establishing the organizational structure, the Team must pay attention to and apply various organizational principles, namely the formulation of clear goals, departmentalization, division of labor, delegation of authority, span of control, organizational levels, and unity of command. The application of these principles in the organizational process can produce a sound and efficient organizational structure. Quality tertiary education plays an important role in nation-building, it is a means to give birth to educated-intellecutuals. The number of educated people produced by universities has accelerated the improvement of the quality of people's lives in this country. Universities are obliged to provide a quality educational process. From that, thinkers, initiators and implementers will be born in various fields of community life. This research uses a qualitative approach with a case study type with a multi-case design. Collecting data through observation, interviews and documentation. Data analysis using the Miles and Huberman data analysis model which includes four components, namely data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. Checking the wetness of the data using triangulation. Now, educational institutions are focused on the era a very big and undeniable transformation that universities must accept if they want to survive, struggle, and develop. Solving the problem, many ideas are explored, such as the concept of economy and decentralization.

Keywords: Management, Organization, Effective

Abstrak

Setiap perguruan tinggi memiliki tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, lembaga perguruan tinggi membutuhkan struktur organisasi yang baik yaitu struktur organisasi yang sehat dan efisien. struktur organisasi merupakan hasil dari proses manajemen, dalam hal ini sebagai output dari proses pengorganisasian. Dalam proses pembentukan struktur organisasi, Tim harus memperhatikan dan menerapkan berbagai prinsip organisasi, yaitu perumusan tujuan yang jelas, departemenisasi, pembagian kerja, pendelegasian wewenang, rentang kendali, level organisasi, dan kesatuan perintah. Penerapan prinsip-prinsip ini dalam proses pengorganisasian dapat menghasilkan struktur organisasi yang sehat dan efisien. Perguruan tinggi berkualitas berperan penting dalam pembangunan bangsa, ia adalah sarana untuk melahirkan kalangan terdidik-intlektual. Banyaknya kalangan terdidik yang dihasilkan perguruan tinggi, mempercepat peningkatan kualitas kehidupan masyarakat di negara ini. Perguruan tinggi berkewajiban memberikan proses pendidikan bermutu. Dari itulah, akan lahir para pemikir, penggagas dan pelaksana dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus dengan rancangan multikasus. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dengan model analisis data Miles dan Huberman yang mencakup empat komponen yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pengecekan kebasahan data menggunakan triangulasi. ekarang ini, lembaga pendidikan difokuskan pada era transformasi yang sangat besar dan tidak bisa dipungkiri lagi bahwa universitas harus menerimanya jika ingin bertahan hidup, berjuang, dan mengembangkan. Memecahkan masalah tersebut, banyak ide dieksplorasi, seperti konsep ekonomi dan desentralisasi.

Kata Kunci: Manajemen, Organisasi, Efektif

Copyright (c) 2023 Mesiono, Arie Dwi Ningsih, Rosida Hanum, Desy Ariani

Corresponding author: Mesiono

Email Address: mesiono@uinsu.ac.id (Jl. William Iskandar Ps. V, Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumut)

Received 03 February 2023, Accepted 09 February 2023, Published 09 February 2023

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan tinggi adalah suatu lembaga yang bertujuan mengembangkan potensi manusiawi yang dimiliki anak-anak agar mampu menjalankan tugas-tugas kehidupan sebagai manusia, naik secara individual maupun sebagai anggota masyarakat. Kegiatan untuk mengembangkan potensi itu harus dilakukan secara berencana, terarah dan sistematis guna mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan di atas diperlukan suatu organisasi lembaga pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dapat ditentukan berdasarkan suatu kriteria-kriteria tertentu. Pengorganisasian suatu lembaga pendidikan tinggi tergantung beberapa aspek di antaranya adalah jalur, jenjang, dan jenis organisasi lembaga pendidikan tinggi yang bersangkutan.

Pendidikan harus dilaksanakan sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan pelaksanaan pendidikan ini menentukan masa depan sebuah bangsa. Jika mutu pendidikan baik, maka sumber daya manusia juga akan meningkat. Institusi pendidikan harus melaksanakan program pendidikan dengan sebaik mungkin agar kualitas pendidikan semakin maju. Agar dapat melaksanakan pendidikan dengan sebaik mungkin maka perlu manajemen atau pengelolaan institusi yang baik. Manajemen ini juga mempengaruhi kredibilitas sebuah institusi pendidikan. Institusi pendidikan yang memiliki kualitas dan akreditasi yang baik dapat dipastikan memiliki sumberdaya dan manajemen pengelolaan pendidikan yang tertata dengan baik.

Pada institusi pendidikan tinggi seperti universitas, akademi, dan sekolah-sekolah tinggi lainnya manajemen pendidikan diterapkan berbeda dengan institusi pendidikan menengah ataupun dasar karena lebih kompleks. Perlu dilakukan efisiensi pada pengelolaan secara menyeluruh agar manajemen dapat berjalan dengan baik dan institusi dapat berfokus pada pelaksanaan pendidikan. Teknologi dengan perkembangannya yang begitu pesat dapat dimanfaatkan dalam menunjang pengelolaan institusi pendidikan tinggi. Dengan penerapan teknologi dalam institusi maka banyak peran dan prosedur yang dapat digantikan.

Abad 21 adalah abad perkembangan industri yang sangat pesat ditopang oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi melahirkan masyarakat teknologi yang mampu memanfaatkan berbagai aplikasi teknologi, sehingga dapat mengubah cara berfikir, bertindak bahkan mengubah bentuk dan pola hidup manusia yang sama sekali berlainan dengan kehidupan sebelumnya. Mesiono (2022:89) menegaskan bahwa *“Many education experts have different perspectives on the principles of education management, including the belief that the principles of education management include eight principles, sincerity, honesty, trustworthiness, fairness, responsibility, dynamic, practical, and flexibility”* (Mesiono, 2022). Dalam masyarakat yang seperti itu, peran lembaga pendidikan menjadi sangat dibutuhkan dalam memberikan dorongan, bimbingan maupun fasilitas kepada siswa untuk memperoleh ilmu pengetahuan serta keterampilan menggunakan teknologi.

Dalam dunia kependidikan tinggi, kita tidak akan terlepas dari organisasi. Maka, dalam menguasai manajemen pendidikan tinggi sangat perlu untuk mengetahui seluk beluk organisasi

terlebih organisasi lembaga pendidikan tinggi . Oleh karena itu, penulis membahas tentang implementasi manajemen organisasi lembaga pendidikan tinggi. Di samping profesionalitas, pendidik juga ditantang menghadapi beberapa kunci kesuksesan dunia pendidikan yaitu, kompetisi, karakter, integritas serta kualitas yang tinggi.

Beberapa tantangan abad 21 yang harus disikapi pendidik dapat dijabarkan sebagai berikut; 1) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat dan mendasar. Dengan kondisi ini pendidik harus bisa menyesuaikan diri secara responsif, arif dan bijaksana. Responsif artinya pendidik harus bisa menguasai dengan baik produk IPTEK, terutama yang berkaitan dengan dunia pendidikan. Tanpa pengetahuan IPTEK yang baik, maka pendidik akan menjadi tertinggal bahkan menjadi korban IPTEK, yang pada akhirnya hanya menjadikan pendidik “pasrah” pada keadaan, 2) Krisis moral yang melanda Indonesia. Akibat pengaruh perkembangan aplikasi teknologi, telah terjadi pergeseran nilai-nilai yang ada dalam kehidupan masyarakat, khususnya generasi muda serta para siswa. Melalui pendidikan, pendidik ditantang untuk terus meningkatkan kreativitas menggunakan teknologi dalam menanamkan kemampuan berinovasi peserta didik sekaligus menanamkan nilai-nilai moral, 3) Krisis sosial seperti kriminalitas, kekerasan, pengangguran, dan kemiskinan yang terjadi dalam masyarakat. Akibat perkembangan industri dan kapitalisme, maka muncul masalah-masalah sosial dalam masyarakat. Mereka yang lemah dari sisi pendidikan, akses maupun ekonomi paling rentan menjadi korban. Merupakan tantangan pendidik untuk merespon realitas ini melalui dunia pendidikan. Sebab, sekolah merupakan lembaga pendidikan yang telah mendapat kepercayaan dari masyarakat, sehingga harus mampu menghasilkan peserta didik yang siap hidup dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun, 4) Krisis identitas sebagian masyarakat Indonesia. Proses informatisasi dan industrialisasi abad 21 juga telah meradiasi identitas dan budaya bangsa Indonesia sehingga mempengaruhi semangat kebangsaan maupun nasionalisme generasi muda. Untuk itu, pendidik sebagai penjaga nilai-nilai serta karakter generasi muda termasuk semangat nasionalisme, harus mampu memberikan kesadaran kepada generasi muda akan pentingnya jiwa nasionalisme dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, (Oviyanti, 2013).

Kualitas Pendidikan merupakan isu penting yang tak pernah hilang dalam pengelolaan pendidikan. Sebab, lembaga pendidikan yang berkualitas menjadi perhatian utama setiap lembaga pendidikan. Segenap upaya lembaga pendidikan terus dikerahkan untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikannya, (Ismail, 2020). Dalam upaya menciptakan lembaga pendidikan yang berkualitas, perlu ada kesepakatan kerjasama antara pendidik, orang tua, administrator dan peserta didik bahwa sekolah harus menjadi tempat yang memaksimalkan pembelajaran bagi peserta didik, di mana, peserta didik merasa bahagia dalam proses belajar. Lingkungan pembelajaran yang bahagia, tentunya akan menghasilkan keberhasilan akademis, (Danielsen,2010). Keberhasilan akademik yang dimaksud adalah ketercapaian lembaga pendidikan dalam membantu merealisasikan tujuan pendidikan nasional. Karena itu, suasana belajar juga dapat mengarahkan para siswa sebagai petunjuk arah bagi mereka untuk dapat tumbuh dewasa sesuai dengan potensi dan konsep diri yang sebenarnya,

sehingga mereka dapat tumbuh, bersaing dan mempertahankan kehidupannya di era informatisasi dan industrialisasi abad 21.

Perguruan tinggi memiliki peranan penting dalam pembangunan bangsa, ia merupakan sebuah sarana untuk melahirkan kaum terdidik dan intelektual guna menata kehidupan bangsa menuju arah yang lebih baik, (Abbas,2009). Semakin banyak kalangan terdidik yang dihasilkan oleh perguruan tinggi, maka akan ada harapan peningkatan kualitas kehidupan masyarakat di negara ini berkembang lebih cepat. Melalui perguruan tinggilah akan dihasilkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Tugas perguruan tinggi adalah melahirkan manusia berkualitas. Dari sanalah akan lahir para pemikir, penggagas dan pelaksana dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat. Oleh karena itulah percepatan pembangunan di negara manapun sangat erat kaitannya dengan peranan dan perkembangan perguruan tinggi di negara tersebut, (Daulay, 2012).

Adanya perkembangan jumlah perguruan tinggi di negeri ini yang begitu pesat, menunjukkan bahwa animo masyarakat Indonesia untuk meningkatkan kualitas keilmuannya semakin tinggi. Kebutuhan masyarakat akan layanan pendidikan, termasuk layanan pendidikan tinggi terus berkembang. Pada tahun 2015, jumlah perguruan tinggi Islam di Indonesia berkembang dengan cepat menjadi 19 STAIN, IAIN 25, dan 11 UIN. Sedangkan perguruan tinggi swasta berjumlah 503 STAIS, 30 Institut, dan 96 FAI.

Ki Hajar Dewantara, sebagaimana dikutip oleh Dedy Mulyasana memandang penting diterapkannya pendekatan yang bersifat humanistik dalam proses pendidikan. Oleh sebab itu, ia memandang pentingnya diterapkan lima asas pendidikan sebagai berikut; 1) Asas Kemerdekaan. Proses penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan dengan memperhatikan kemerdekaan peserta didik. Mereka diberikan kemerdekaan tetapi tetap memperhatikan etika, aturan dan tata nilai yang berlaku. Asas kemerdekaan bukan berarti pendidikan yang bebas nilai tetapi kemerdekaan yang dikembangkan bersama etika, aturan dan tata nilai, 2) Asas Kodrat Alam. Proses pendidikan dilakukan sesuai dengan kodrat alam. Artinya, proses pendidikan dikelola dengan memperhatikan hakikat dan kodrat anak selaku manusia. Setiap anak memiliki keragaman bakat, sikap, kemampuan, minat dan kebutuhan yang berbeda-beda. Pendidikan dikembangkan sejalan dengan hakikat dan keragaman tersebut, 3) Akses Kebudayaan. Proses pendidikan yang baik adalah proses pendidikan yang dilakukan dengan melakukan pendekatan budaya dan dikembangkan sejalan dengan tuntutan peradaban dan tantangan masa depan bangsa, 4) Asas Kebangsaan. Pendidikan dilakukan dengan memperhatikan asas kebangsaan. Artinya bahwa pengelolaan dan pembangunan pendidikan di Indonesia dilakukan dengan memperhatikan kepentingan dan jatidiri bangsa, 5) Asas Kemanusiaan. Pendidikan dilakukan dengan memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan hakikat pendidikan sebagai proses memanusiakan manusia yang dilakukan secara manusiawi. Artinya, pendidikan tidak dimaksud mengubah anak didik menjadi mesin dan robot, tetapi mengembangkan potensi dan kemampuan anak sejalan dengan hakikat dirinya sebagai manusia, (Mulyasana, 2015).

Pendidikan juga memiliki arah baru perencanaan pendidikan harus dapat menghasilkan output kebijakan yang dapat mengakomodasi unsur-unsur sebagai berikut; 1) Perencanaan pendidikan haruslah merumuskan pendidikan secara luas, bukan hanya sekedar dibatasi sebagai schooling. Jika pendidikan ditafsirkan sebagai schooling semata, akan muncul anggapan bahwa tanggung jawab pendidikan dilimpahkan semuanya kepada tanggung jawab sekolah. Hal ini tentu menyebabkan terasingnya pendidikan dari kehidupan nyata dan terlemparnya masyarakat dari tanggung jawab pendidikan. Rumusan mengenai adanya jenis pendidikan formal dan non-formal perlu disempurnakan lagi yaitu melengkapinya dengan pendidikan in-formal, di mana pendidikan informal inilah yang justru lebih memegang peran penting dalam pembentukan tingkah laku manusia. Dalam menghadapi era industrialisasi dan informatisasi, kebijakan Pendidikan harus menyertakan unsur pendidikan in-formal tersebut, 2) Menghadapi tantangan informatisasi dan industrialisasi abad-21, rumusan kebijakan pendidikan semaksimal mungkin harus melibatkan masyarakat. Hal ini karena pendidikan pada kenyataannya tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan hidup masyarakat, atau dengan kata lain merupakan bagian dari kebudayaan. Dengan demikian, tujuan pendidikan yang selama ini hanya kepada pembentukan intelektual semata-mata haruslah diubah meliputi.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Strategi pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik penjaminan keabsahan data yang digunakan adalah uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas terhadap penyusunan, pelaksanaan, dan evaluasi rencana strategis dalam pengembangan budaya mutu pendidikan di STAI Syekh H. Abdul Halim Hasan Al Ishlahiyah Binjai.

HASIL DAN DISKUSI

Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan Tinggi

Organisasi didefinisikan secara beragam oleh berbagai ahli. Variasi definisi ini didasarkan pada sudut pandang dan waktu ahli ketika mendefinisikan. Definisi organisasi banyak dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah:

Menurut Tatang Amirin, dkk (2011) organisasi pada intinya mencakup berbagai faktor yang menimbulkan organisasi yaitu kumpulan orang, ada kerja sama, dan tujuan yang telah ditetapkan, yang merupakan sistem yang saling berkaitan dengan kebulatan.

Menurut atah (1999) mendefinikan bahwa organisasi itu sendiri diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sistem kerjasama secara jelas

diatur menjalankan apa, siapa bertanggung jawab atas siapa, arus komunikasi, dan memfokuskan sumber daya pada tujuan.

Pengertian lain menyebutkan bahwa organisasi adalah suatu sistem interaksi antar orang yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi, dimana sistem tersebut memberikan arahan perilaku bagi anggota organisasi. Organisasi dipandang pula sebagai satuan sosial yang dikoordinasi secara sadar, yang tersusun atas dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relative terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau seperangkat bersama, (Stephen, 1996).

Berbagai pengertian organisasi di atas menunjukkan bahwa organisasi mengandung unsur-unsur yang membentuk keberadaan organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Malayu SP Hasibuan sebagai berikut: Manusia (*human factor*), artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada jika ada tempat kedudukannya Tujuan, artinya organisasi baru ada jika ada tujuan yang ingin dicapai Pekerjaan, artinya organisasi baru ada jika pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian kerja.

Struktur, artinya organisasi baru ada jika hubungan dan kerja sama antara manusia yang satu dengan yang lainnya Teknologi, artinya organisasi baru ada jika terdapat unsur teknis Lingkungan (*enviromtmental external social sistem*), artinya organisasi baru ada jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi seperti adanya sistem kerja sama sosial. Dari berbagai definisi para ahli mengenai organisasi, pada intinya dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah koordinasi/secara rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai tujuan bersama yang dirumuskan secara eksplisit, melalui peraturan dan pembagian kerja serta melalui hierarkhi kekuasaan dan tanggung jawab.

Suatu lembaga adalah sistem hubungan sosial yang terorganisir yang mewujudkan nilai-nilai dan tata cara umum tertentu dan memenuhi kebutuhan dasar masyarakat tertentu. Lembaga termasuk diantara norma norma masyarakat yang paling resmi dan bersifat memaksa. Kalau kebiasaan dan tata kelakuan disekitar suatu kegiatan yang penting menjadi terorganisir ke dalam sistem keyakinan dan perilaku yang sangat formal dan mengikat, maka suatu lembaga telah berkembang. Oleh karena itu suatu lembaga mencakup : 1) Seperangkat perilaku yang telah distandarisasi dengan baik, 2) Serangkaian tata kelakuan, sikap, nilai- nilai yang mendukung dan, 3) Sebentuk tradisi, ritual, upacara dan perlengkapan-perengkapan lainnya.

Lembaga pendidikan merupakan suatu badan atau instansi baik itu negeri maupun swasta yang melaksanakan kegiatan mendidik atau penyelenggara usaha pendidikan. Lembaga pendidikan tinggi di Indonesia tidak hanya lembaga, namun juga mencakup lembaga pendidikan seperti kursus privat maupun kursus pelatihan yang mengadakan kegiatan pendidikan tinggi karena setiap lembaga pendidikan tinggi di Indonesia memiliki tujuan, kurikulum dan lulusan yang berbeda-beda. Meskipun demikian, lembaga pendidikan tinggi ini memiliki komponen yang sama di dalamnya. Komponen-komponen tersebut adalah : 1) Komponen mahasiswa, Mahasiswa di sini merupakan subjek dari belajar yang menurut jenis dan sifatnya disebut sebagai mahasiswa ,dan peserta kursus. 2) Komponen

pendidik, Pendidik sendiri merupakan subjek yang memberikan pelajaran, yang dapat disebut ssebagai pendidik , dosen maupun penyaji atau penatar, 3) Komponen kurikulum, Kurikulum merupakan materi yang diajarkan yang memberikan ciri pada lembaga pendidikan tinggi tersebut dan mencerminkan kualitas lulusan. 4) Komponen sarana dan prasarana, Untuk menunjang proses pembelajaran diperlukan sarana dan prasarana yang mendukung. 5) Komponen pengelola, Pengelolaan merupakan orang-orang yang menpendidik penyelenggaraan lembaga pendidikan tinggi yang menyangkut pengelolaan dalam memimpin, mengorganisasikan, mengarahkan, membina dan menpendidik tatalaksana lembaga.

Dari pengertian masing-masing kata tersebut dapat diketahui definisi organisasi lembaga pendidikan tinggi adalah koordinasi secara rasional sejumlah orang dalam membentuk institusi pendidikan tinggi yang lebih maju. Tujuannya antara lain adalah menyiapkan mahasiswa menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, memperkya khanazah ilmu pengetahuan, teknologi, kesenian, serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Demikian kompleksnya organisasi tersebut, maka dalam memberikan layanan pendidikan kepada mahasiswa khususnya dan masyarakat pada umumnya organisasi perlu dikelola dengan baik. Oleh sebab itu lembaga pendidikan perlu menyadari adanya pergeseran dinamika internal (perkembangan dan perubahan peran) dan tuntutan eksternal yang semakin berkembang.

Struktur Organisasi Pendidikan Tinggi

Kemandirian sebagai tuntutan desentralisasi pendidikan tinggi pada daerah kabupaten dan kota lebih menekankan pada kemandirian dalam mengelola dan memberdayakan berbagai sumberdaya yang dimiliki untuk mengimplementasikan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh otoritas pusat dan propinsi. Melihat sumberdaya yang tersedia di daerah maka setiap saerah berbeda-beda dalam menangani urusan pendidikan. Perbedaan ini terlihat dalam mengorganisasikan instansi pengelolaan pendidikan tinggi sedangkan untuk pengorganisasian lembaga penyelenggara pendidikan tinggi tetap menganut ketentuan nasional tentang jenis dan jenjang pendidikan tinggi.

Struktur Organisasi pendidikan yang pokok ada dua macam yaitu sentralisasi dan desentralisasi. Di antara kedua struktur tersebut terdapat beberapa struktur campuran yakni yang lebih cenderung ke arah sentralisasi mutlak dan yang lebih mendekati disentralisasi tetapi beberapa bagian masih diselenggarakan secara sentral. Pada umumnya, struktur campuran inilah yang berlaku dikebanyakan negara dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi dan pengajaran bagi bangsanya.

1. Struktur Sentralisasi, di negara-negara yang organisasi pendidikan tinggi dijalankan secara sentral, yakni yang kekuasaan dan tanggung jawabnya dipusatkan pada suatu badan di pusat pemerintahan maka pemerintah daerah kurang sekali atau sama sekali tidak mengambil bagian dalam administrasi apapun. Segala sesuatu yang mengenai urusan-urusan pendidikan tinggi, dari menentukan kebijakan dan syarat-syarat personal, urusan kepegawaian, sampai kepada penyelenggaraan bangunan-bangunan pendidik tinggi , penentuan kurikulum, alat-alat pelajaran,

soal-soal dan penyelenggaraan ujian-ujian, dan sebagainya. Semuanya ditentukan dan ditetapkan oleh dan dari pusat. Sedangkan bawahan dan pendidik tinggi hanya merupakan pelaksana-pelaksana pasif dan tradisional semata-mata. Sesuai dengan sistem sentralisasi dalam organisasi pendidikan tinggi ini, pendidik -pendidik dalam kekuasaan dan tanggung jawabnya, serta dalam prosedur-prosedur pelaksanaan tugasnya sangat dibatasi oleh peraturan-peraturan dan instruksi-instruksi dari pusat yang diterimanya melalui hierarchi atasannya. Dalam sistem sentralisasi semacam ini, ciri-ciri pokok yang sangat menonjol adalah keharusan adanya uniformitas (keseragaman) yang sempurna bagi seluruh daerah di lingkungan negara itu. Keseragaman itu meliputi hampir semua kegiatan pendidikan tinggi, terutama di perpendidikan tinggi yang setingkat dan sejenis.

2. Struktur Desentralisasi, di negara-negara yang organisasi pendidikan tinggi di-desentralisasi, pendidikan bukan urusan pemerintah pusat, melainkan menjadi tanggung jawab pemerintah daerah dan rakyat setempat. Penyelenggaraan dan pengawasan pendidik tinggi pun berada sepenuhnya dalam tangan penguasa daerah. Kemudian pemerintah daerah membagi-bagikan lagi kekuasaannya kepada daerah yang lebih kecil lagi, seperti kabupaten/kota seterusnya dalam penyelenggaraan dan pembangunan pendidik tinggi, sesuai dengan kemampuan, kondisi-kondisi, dan kebutuhan masing-masing. Tiap daerah atau wilayah diberi otonomi yang sangat luas yang meliputi penentuan anggaran biaya, rencana-rencana pendidikan, penentuan personel/pendidik, gaji pendidik -pendidik pegawai pendidik tinggi, buku-buku pelajaran, juga tentang pembangunan, pemakaian serta pemeliharaan gedung pendidik tinggi. Dengan struktur organisasi pendidikan yang dijalankan secara desentralisasi seperti ini, rektor pendidik tinggi tidak semata-mata merupakan seorang pendidik rektor, tetapi seorang pemimpin, profesional dengan tanggung jawab yang luas dan langsung terhadap hasil-hasil yang dicapai oleh pendidik tinggi nya. Ia bertanggung jawab langsung terhadap pemerintahan dan masyarakat awasan dan sosial-control yang langsung dari pemerintahan dan masyarakat setempat. Hal ini disebabkan karena rektor pendidik tinggi dan pendidik -pendidik adalah petugas-petugas atau karyawan-karyawan pendidik yang dipilih, diangkat, dan diberhentikan oleh pemerintah daerah setempat.

Bentuk, Tipe Organisasi

Organisasi berdasarkan bentuknya Menurut (Hasibuan, 2001) terdiri dari : 1) Organisasi lini (line organization); pendelegasian wewenang dilakukan secara vertikal melalui garis terpendek dari seseorang atasan kepada bawahannya. Bentuk ini memiliki ciri; Organisasinya relatif kecil dan sederhana, Hubungan bersifat langsung melalui garis wewenang terpendek, Pucuk pimpinan biasanya pemilik perusahaan, Jumlah karyawan relatif sedikit dan saling mengenal, Pucuk pimpinan sumber kekuasaan, keputusan dan kebijaksanaan organisasi, 2) Organisasi lini dan Staf; terdapat pucuk pimpinan dan pimpinan di bawahnya serta pimpinan dibantu oleh staf. Tipe organisasi ini biasanya digunakan untuk organisasi besar, daerah kerjanya luas, dan pekerjaannya banyak. Wewenang pimpinan adalah mengambil keputusan, kebijaksanaan, dan berkuasa serta harus bertanggungjawab

langsung tercapainya tujuan perusahaan. wewenang lini dalam struktur organisasi digambarkan dengan garis. Adapun wewenang staf adalah hanya untuk memberikan data, informasi, pelayanan dan pemikiran untuk membantu kelancaran tugas-tugas manajer lini. Dalam struktur organisasi digambarkan dengan garis terputus-putus, 3) Organisasi fungsional; organisasi berdasarkan sifat dan macam kerja yang harus dilakukan, terdapat pembagian kerja berdasarkan pada "spesialisasi" yang sangat mendalam dan setiap pejabat hanya mengerjakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan spesialisasinya; Direktur utama (Dirut) mendelegasikan wewenang kepada direktur dan direktur ini memerintahkan tugas atau spesialisasinya kepada pelaksana, dengan demikian pelaksana atau bawahan mempunyai beberapa orang atasan langsungnya. Terdapat dua kelompok wewenang, yaitu wewenang lini dan wewenang fungsi, 4) Organisasi lini, Staf dan fungsional; kombinasi dari organisasi lini, lini dan staf, dan fungsional dan biasanya diterapkan pada organisasi besar serta kompleks. Pada tingkat Dewan Komisaris diterapkan tipe organisasi lini dan staf, sedangkan pada tingkat middle manager diterapkan tipe organisasi fungsional. 5) Organisasi Komite; adalah suatu organisasi yang masing-masing anggota mempunyai wewenang yang sama dan pimpinannya kolektif; ada pembagian tugas, wewenang semua anggota sama besar, tugas dan tanggung jawab pimpinan dilaksanakan secara kolektif, Para pelaksana dikelompokkan menurut bidang/ komisi tugas tertentu, Keputusan merupakan keputusan semua anggotanya. Desain struktur organisasi ada 2 model, yaitu : 1) Desain organisasi tradisional, 2) Desain struktur organisasi kontemporer. Model pertama terdiri dari: a) Struktur sederhana; desain struktur organisasi dengan departemenisasi rendah, rentang kendali yang luas, wewenang terpusat pada seseorang, dan formalisasi rendah. Struktur ini biasa digunakan oleh organisasi kecil. B) Struktur fungsional; desain struktur organisasi yang mengelompokkan spesialisasi pekerjaan yang serupa atau terkait kedalam satu kelompok. Di-organisasi berdasarkan fungsi operasi, keuangan, SDM, serta riset dan pengembangan produk. C) Struktur divisional; struktur organisasi terdiri atas sejumlah unit atau divisi yang terpisah, tiap unit atau divisi mempunyai otonomi yang relatif terbatas, dengan manajer divisi yang bertanggung jawab atas kinerja dan yang mempunyai wewenang strategis dan operasional atas unitnya.

Model kedua terdiri dari : a) Struktur berbasis tim; Keseluruhan organisasi tersusun oleh sejumlah kelompok kerja (tim) yang menjalankan pekerjaan organisasi tersebut dan wewenang manajerialnya bersifat fleksibel. B) Struktur matriks dan struktur proyek; Struktur matriks adalah struktur organisasi yang menugaskan para spesialis dari departemen fungsional yang berbeda-beda untuk bekerja pada satu proyek atau lebih yang dipimpin oleh para manajer proyek. Adapun struktur proyek adalah para karyawan senantiasa ditugaskan ke sejumlah proyek. Struktur ini tidak memiliki departemen formal tempat para karyawan kembali setelah pekerjaannya selesai, dan cenderung menjadi desain organisasi yang sangat cair dan fleksibel. Disini manajer berfungsi sebagai fasilitator, pembina dan pelatih. c) Unit internal yang mandiri; beberapa organisasi besar dengan banyak unit bisnis atau divisi telah menggunakan struktur organisasi yang tidak lebih dari kumpulan unit internal mandiri yakni unit bisnis yang terdesentralisasi yang mandiri, masing-masing memiliki produk, klien,

pesaing, dan sasaran laba sendiri. D) Organisasi tanpa batas; organisasi yang desainnya tanpa batas batas horizontal, vertikal, atau eksternal yang dipaksakan oleh struktur yang telah ditentukan sebelumnya. Artinya organisasi ini berusaha menghilangkan rantai komando, namun tetap memiliki rentang kendali yang memadai.

Perguruan Tinggi yang Efektif

Terdapat dua model keefektifan organisasi, yaitu model sistem sumber daya (*The System-Resource Model*), dan model tujuan (*The Goal Model*). Model sistem sumber daya mendefinisikan keefektifan sebagai kemampuan untuk mengeksplorasi lingkungan organisasi di dalam tindakan memperoleh sumber daya yang langka dan bernilai untuk melanjutkan fungsi organisasi.

Sedangkan model tujuan, secara sederhana mendefinisikan keefektifan sebagai tingkat atau kemampuan organisasi merealisasikan tujuan-tujuannya. Sedangkan kompleksitas terjadi karena organisasi mempunyai tujuan-tujuan yang sering kali saling bertentangan, mengandung keberagaman dan ketidak-sesuaian satu tujuan dan tujuan-tujuan lainnya. Untuk menguraikan keefektifan perguruan tinggi, kedua model tersebut dapat disintesakan, bahwa keefektifan suatu perguruan tinggi adalah tingkat pencapaian tujuan perguruan tinggi dalam menjalankan fungsinya dengan mengerahkan semua sumber daya yang dimiliki.

Seperti tersurat di atas, dapat dikatakan bahwa perguruan tinggi dengan fungsi menjalankan pendidikan tinggi bermaksud mencapai tujuan : 1) Mencerdaskan kehidupan bangsa, 2) Memajukan/mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora serta kebudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia yang berkelanjutan, 3) Meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi di segala bidang, 4) Menghasilkan intelektual, ilmuwan, dan/atau profesional yang berbudaya dan kreatif, toleran, demokratis, berkarakter tangguh, serta berani membela kebenaran untuk kepentingan bangsa.

Tujuan tersebut, ketika dirumuskan ulang oleh setiap perguruan tinggi, sangat mungkin terjadi interpretasi yang beragam, sehingga dapat berakibat rumusan tujuan perguruan tinggi dalam mengemban fungsi pendidikan tinggi juga bervariasi rumusan isinya, meskipun semua diharapkan tetap mengacu pada dan tidak bias dari tujuan pendidikan tinggi tersebut.

Dan berkenaan dengan keefektifan perguruan tinggi, setiap perguruan tinggi diharapkan dapat menjadi perguruan tinggi yang efektif, yang dapat mewujudkan keempat unsur tujuan pendidikan tinggi tersebut, dengan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki seperti dosen sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang merupakan unsur sumber daya manusia perguruan tinggi; disamping sumber daya material, mesin termasuk fasilitas dan energi, uang, dan informasi termasuk data yang dimiliki perguruan tinggi.

Berdasarkan pendekatan sistem dapat dikatakan bahwa segala bentuk sumber daya yang dimiliki perguruan tinggi merupakan komponen input yang terlibat dan digunakan di dalam proses pendidikan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang cerdas, menghasilkan intelektual, ilmuwan, dan/atau profesional yang berbudaya dan kreatif, toleran, demokratis, berkarakter tangguh, serta

berani membela kebenaran untuk kepentingan bangsa; yang berdampak dapat memajukan/mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora serta kebudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia yang berkelanjutan; dan dapat berdaya saing di segala bidang.

KESIMPULAN

Organisasi lembaga pendidikan tinggi adalah koordinasi secara rasional sejumlah orang dalam membentuk institusi pendidikan. Tujuannya antara lain adalah menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, teknologi, kesenian, serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Struktur peorganisasi pendidikan tinggi yang pokok ada dua macam yaitu sentralisasi dan desentralisasi. Di antara kedua struktur tersebut terdapat beberapa struktur campuran yakni yang lebih cenderung ke arah sentralisasi mutlak dan yang lebih mendekati desentralisasi tetapi beberapa bagian masih diselenggarakan secara sentral. Kriteria keberhasilan berfungsi untuk menentukan nilai suatu aspek dalam suatu komponen tertentu. Pengelolaan suatu lembaga pendidikan yang efektif dan efisien merupakan syarat mutlak keberhasilan penorganisasi tersebut. Kualitas sebuah lembaga pendidikan tinggi juga hakikatnya diukur dari kualitas proses pembelajarannya, disamping output dan outcome yang dihasilkan. Oleh karena itu kriteria mutu dan keberhasilan pembelajaran seharusnya dibuat secara rinci, sehingga benar-benar *measurable* and *observable* (dapat diukur dan diamati).

REFERENSI

- Amirin, Tatang M. (2011). Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press.
- Fattah, Nanang. (1996). Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Mesiono, *Model Of Education Management Using Qualitative Research Methods At A Private School in Medan*, Kuramve Uygulamada Eğitim Yönetimi Educational Administration: Theory and Practice 2022, Cilt 28, Sayı 2, ss: 88-93 2022, Volume 28, Issue 2, pp: 88-93 w www.kuey.net
- Fitri Oviyanti. "Tantangan Pendidikan Islam di Era Global." Nadwa; Jurnal Pendidikan Islam, Vol.7, No. 2 (2013)
- Feiby Ismail, dan Mardani Umar, (2020), Implementasi Penjaminan Mutu di Lembaga Pendidikan Islam ; Studi Multisitus di MAN Model 1 Manado, MAN 1 Kotamobagu dan MAN 1 Kota Bitung. Jurnal Ilmiah Iqra, Vol. 14, No. 1.

A.Danielsen, O. Samdal, J. Hetland, and B. Wold, (2010), "School-related social support and students'perceived life satisfaction," *The Journal of Educational Research*, vol. 102, No. 4, 303- 320, DOI: 10.3200/JOER.102.4.303-320.

Abbas, Syahrizal, (2009), *Manajemen Perguruan Tinggi*, Jakarta: Kencana Prenada MediaGoup.

Daulay,Haidar Putra, (2012), *Pendidikan Islam Dalam Mencerdaskan Bangsa*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Mulyasana, Dedy, (2015), *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.